



# BACHELOROPPGAVE

## Skattlegging av personalrabatter

### Taxation of staff discounts

**Malin Hundere og Ingrid Sjøthun**

BO6 – 2001 Bacheloroppgave regnskapsfører

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap/ Institutt for økonomi og administrasjon / Program: økonomi og administrasjon

Veileder: Mona Kristin Nytun

Innleveringsdato: 14. mai 2019

Vi bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. *Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 10.*

## **Forord**

Denne oppgaven er utarbeidet som en del av vår bachelorgrad i økonomi og administrasjon ved Høgskulen på Vestlandet, våren 2019. Oppgaven er vektet med 15 studiepoeng av totalt 180. Vi er to studenter som begge har valgt en fordypning innen regnskap, og valgte med det som bakgrunn å skrive oppgaven med fokus på emnet skatt.

Vi vil rette en stor takk til vår veileder Mona Kristin Nytun for et veldig godt samarbeid og for gode konstruktive tilbakemeldinger underveis i arbeidet med oppgaven. Vi vil i tillegg rette en stor takk til Ove Oklevik for god veiledning, når det kommer til gjennomføring av analyse i SPSS. Videre vil vi takke alle som har tatt seg tid til å svare på undersøkelsen vår og til slutt hverandre for et godt samarbeid.

Sogndal, 14.mai 2019

## **Abstract**

This study was based on the new tax rules on staff discounts that came into effect in January 2019. The rules for staff discounts were changed because they were previously characterized by discretionary assessments and were difficult to relate to. In order to make the regulations clearer, the Ministry of Finance chose to introduce an amount limit of NOK 7,000 and a fifty percent limit on the discounts. In addition, they decided that the reporting obligation should be the responsibility of the employer, instead of the employee. As these changes are completely new, there is little previous experience in the area, and we therefore wanted to look at what opinions and knowledge taxpayers have to the regulations. To answer this, we used a quantitative method and designed a survey through SurveyXact. The survey was sent out through Facebook and email and the number of respondents was 257.

The results we found were analysed directly through SurveyXact and consisted of results related to what the respondents believed and knew when it came to the regulations. Here we could see that people generally disagreed with the amount limit and the fifty percent limit, but that they agreed that the reporting obligation should be the responsibility of the employer. We could also see that more than half of the respondents were not familiar with the changes. To see if there were significant differences and covariance between certain variables, we used the t-test for two independent samples and correlation analysis. The variables we wanted to analyse were receiving/not receiving staff discounts, man/woman, village/city and the retail trade/construction industries. The biggest differences were to find between the variables receiving/not receiving staff discounts and the retail/construction industries.

## Sammendrag

Denne studien er utarbeidet på bakgrunn av de nye skattereglene om personalrabatter som kom i januar 2019. Reglene for personalrabatter ble endret da de tidligere var preget av skjønnsmessige vurderinger og var vanskelige å forholde seg til. For å gjøre regelverket klarere valgte finansdepartementet å innføre en beløpsgrense på 7 000 kroner og en femtiprosentgrense på rabattene. I tillegg fastsatte de at rapporteringsplikten skulle ligge hos arbeidsgiver, istedenfor arbeidstaker. Da disse endringene er helt nye finnes det lite erfaring på området fra før av, og vi ønsket derfor å se på hvilke meninger og kjennskap skatteyttere har til regelverket. For å få svar på dette tok vi i bruk en kvantitativ metode og utformet en spørreundersøkelse gjennom SurveyXact. Undersøkelsen ble sendt ut gjennom Facebook og epost og antall respondenter ble 257.

Resultatene vi fant ble analysert direkte gjennom SurveyXact og bestod av resultater knyttet til hva respondentene mente og kjente til når det kom til regelverket. Her kunne vi se at folk generelt var uenige i beløpsgrensen og femtiprosentregelen, men at de var enige i at rapporteringsplikten burde ligge hos arbeidsgiver. Vi kunne også se at over halvparten av respondentene ikke var kjent med endringene. For å se på om det fantes signifikante forskjeller og samvariasjon mellom enkelte variabler, benyttet vi oss av t-test for to uavhengige utvalg og korrelasjonsanalyse. Variablene vi tok for oss var mottar/mottar ikke personalrabatter, mann/kvinne, bygd/by og bransjene varehandel/bygg og anlegg. De største forskjellene var å finne mellom variablene mottar/mottar ikke personalrabatter og bransjene varehandel/bygg og anlegg.

# Innholdsfortegnelse

FORORD .....	2
ABSTRACT.....	3
SAMMENDRAG.....	4
LISTE OVER FIGURER OG TABELLER .....	7
OVERSIKT OVER BRUKTE LOVER.....	7
1.0 INNLEDNING.....	8
1.1 TEMA.....	8
1.2 BAKGRUNN OG MOTIVASJON FOR VALG AV PROBLEMSTILLING .....	9
1.3 PROBLEMSTILLING .....	9
1.4 AVGRENsing AV OPPGAVEN .....	10
1.5 OPPGAVESTRUKTUR .....	10
2.0 TEORI.....	11
2.1 NATURALYTELSER .....	11
2.1.1 <i>Hva er naturalytelser?</i> .....	11
2.1.2 <i>Endringer knyttet til naturalytelser</i> .....	11
2.2 PERSONALRABATTER.....	12
2.2.1 <i>Innledning</i> .....	12
2.2.2 <i>Gjeldende rett (2018)</i> .....	12
2.2.3 <i>Framlegg til høring</i> .....	13
2.2.4 <i>Reaksjoner</i> .....	13
2.2.5 <i>Endring i lovverk</i> .....	14
2.3 RAPPORTERINGSPLIKT .....	15
2.3.1 <i>Innledning</i> .....	15
2.3.2 <i>Gjeldende rett (2018)</i> .....	15
2.3.3 <i>Framlegg til høring</i> .....	16
2.3.4 <i>Vurdering og framlegg fra departementet</i> .....	16
2.3.5 <i>Endring i lovtekst</i> .....	17
2.4 NYE ENDRINGER I 2019 .....	18
2.4.1 <i>Endring i reglene om personalrabatter</i> .....	18
2.4.2 <i>Reaksjoner etter de nye endringene</i> .....	18

3.0 METODE	19
3.1 VALG AV FORSKNINGSDESIGN OG FORSKNINGSMETODE	19
3.1.1 <i>Vår tilnærming</i>	20
3.2 POPULASJON OG UTVALG	20
3.3 BRUK AV PROGRAMVARE OG STATISTISKE ANALYSER	21
3.4 INNSAMLING AV DATA	22
3.5 KATEGORISERING AV DATA	22
3.6 FRAMGANGSMÅTE OG EVALUERING AV METODE	23
3.7 ETISKE HENSYN	24
3.8 KILDEKRITIKK	24
4.1 BESKRIVELSE AV UTVALG	25
4.2 BESKRIVELSE AV FUNN	26
4.2.1 <i>Funn knyttet til de som mottar personalrabatter</i>	26
4.2.2 <i>Funn knyttet til respondentene sine meninger</i>	28
4.2.3 <i>Funn knyttet til respondentene sitt kjennskap</i>	30
4.3 BESKRIVELSE AV FUNN I SPSS	32
4.3.1 <i>Innledning</i>	32
4.3.2 <i>Funn knyttet til variablene: mann og kvinne</i>	32
4.3.3 <i>Funn knyttet til variablene: mottar og mottar ikke personalrabatter</i>	33
4.3.4 <i>Funn knyttet til variablene: varehandel og bygg og anlegg</i>	34
4.3.5 <i>Funn knyttet til variablene: by og bygd</i>	35
5.0 AVSLUTNING	36
5.1 DRØFTING	36
5.1.1 <i>Drøfting opp mot funn knyttet til de som mottar personalrabatter</i>	36
5.1.2 <i>Respondentenes kjennskap til regelverket</i>	36
5.1.3 <i>Respondentenes meninger om beløpsgrensen</i>	37
5.1.4 <i>Respondentenes meninger om femtiprosentreglen</i>	38
5.1.5 <i>Respondentenes meninger om rapporteringsplikten</i>	38
5.2 KONKLUSJON	39
5.3 FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING	40
REFERANSELISTE	41
VEDLEGG	44
VEDLEGG 1	44
VEDLEGG 2	49

## Liste over figurer og tabeller

FIGUR 1: HVOR MYE RESPONDENTENE MENER AT BELØPSGRENSEN BURDE VÆRE .....	29
FIGUR 2: HVORDAN RESPONDENTENE FIKK KJENNSKAP TIL DE NYE ENDRINGENE.....	30
FIGUR 3: RESPONDENTENES KJENNSKAP TIL FEMTIPROSENTREGELN .....	31
FIGUR 4: RESPONDENTENES KJENNSKAP TIL BELØPSGRENSEN .....	31
FIGUR 5: HVOR GOD KJENNSKAP RESPONDENTENE HAR TIL LOVEN OM BESKATNING AV PERSONALRABATTER .....	32
TABELL 1: KATEGORISERING AV RESPONDENTENE (KJØNN, GEOGRAFISK PLASSERING, ARBEIDSTILLING, ALDER OG BRANSJE).....	26
TABELL 2: FUNN KNYTTET TIL DE SOM MOTTAR PERSONALRABATTER .....	27
TABELL 3: FUNN KNYTTET TIL DE SOM MOTTAR PERSONALRABATTER .....	27
TABELL 4: FUNN KNYTTET TIL RESPONDENTENE SINE MEININGER .....	29
TABELL 5: SIGNIFIKANTE FORSKJELLER MELLOM VARIABLENE: MANN OG KVINNE .....	32
TABELL 6: SIGNIFIKANTE FORSKJELLER MELLOM VARIABLENE: MOTTAR OG IKKE MOTTAR .....	33
TABELL 7: SIGNIFIKANTE FORSKJELLER MELLOM VARIABLENE: VAREHANDEL OG BYGG OG ANLEGG .....	34

## Oversikt over brukte lover

Sktl. – lov om skatt av formue og inntekt (skatteloven)

FSFIN – forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven

Sktfvl. – lov om skatteforvaltning (skatteforvaltningsloven)

Sktbl. – lov om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (skattebetalingsloven)

Ftrl. – lov om folketrygd (folketrygdloven)

## 1.0 Innledning

### 1.1 Tema

I 2018 vedtok Regjeringen nye regler for rapportering og skattlegging av personalrabatter. Dette på bakgrunn av at næringslivet og skattestyresmaktene var enige i at de gjeldende reglene ikke var gode nok og skapte uvisshet. Tidligere var reglene preget av skjønnsmessige vurderinger, der skatteyteren selv måtte avgjøre om personalrabattene var “innenfor rimelighetens grenser”. Dette førte til rom for ulike tolkninger. For eksempel kan en bilforhandler mene det er rimelig å kjøpe nye biler flere ganger i året, mens det for en annen er naturlig å kjøpe ny bil hvert femte år. De uklare reglene gjorde det krevende for både de ansatte, arbeidsgivere og skattestyresmaktene å etterleve og håndheve regelverket. De gjeldende reglene måtte derfor endres med formål om å klargjøre. Endringen ble vedtatt i 2018, men skulle ikke tre i kraft før i 2019, da regjeringen ville gi næringslivet tid til å omstille seg. (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 7).

I 2019 ble de nye skattereglene iverksatt, og dette førte til mange reaksjoner fra ulike grupper i samfunnet. NHO kalte den nye personalrabattgrensen “dobbelts uheldig”, da det blir vanskeligere for bedrifter å bruke egne ansatte til profilering. I tillegg vil bedriftene måtte bruke mye tid på registrering og rapportering av små ytelser. NHO ba på bakgrunn av dette Siv Jensen om å endre den nye regelen (Grande, 2019). Direktøren i Virke Handel, Harald J. Andersen sa at “regjeringens opplegg for skatt på naturalytelser er det motsatte av forenkling” (Hammerstad, 2019). Regnskap Norge hadde også klare meninger, og var 8. mars i møte med Finansdepartementet om den betydelige administrative byrden arbeidsgivere har fått i forbindelse med de nye reglene (Høylye, 2019). Nettavisen Økonomi kunne fortelle at 68% mente at grensen på 7 000 kroner for skattefrie personalrabatter var for lav. Tre av fire bedrifter mente at regelendringene ville komplisere hverdagen som arbeidsgiver. Og halvparten trodde at endringene ville påføre virksomheten økte kostnader (Mullis, 2019).



## **1.2 Bakgrunn og motivasjon for valg av problemstilling**

Vi bestemte oss for å skrive en oppgave om beskatning av personalrabatter, da vi begge har valgt fordypning innenfor regnskap. Etter sterke reaksjonene rundt de nye skattereglene om beskatning av personalrabatter, ønsker vi å se nærmere på akkurat dette. Bakgrunnen for valget er at det er svært dagsaktuelt, og vi synes det er en interessant endring som både påvirker oss selv og de rundt oss. Siden dette er en såpass ny endring vil det være lite erfaringer knyttet til regelverket fra før av. Formålet vårt er å se hva skatteyttere mener om og kjenner til angående endringene. Vi ønsker også å se om funnene kan sees i sammenheng med det som media har presentert av synspunkter i saken. Skatt er et tema som engasjerer mange da stort sett alle har et forhold til det. Vi ønsker å utføre en kvantitativ studie der vi tar utgangspunktet i et større utvalg, som kan gi oss grunnlag for generalisering av funn. Da media ofte kan få frem sterke enkeltpersoner sine meninger, har vi som formål å se hva “mannen på gata” mener og kjenner til.

## **1.3 Problemstilling**

Det skjer stadig endringer i skattereglene, og mange grupper i samfunnet blir berørt av slike endringer. Dette skaper ofte stort engasjement, noe som er naturlig, da slike endringer ofte har stor betydning for folk sin privatøkonomi. Da det i 2019 ble innført nye skatteregler om beskatning av personalrabatter, ønsket vi å se nærmere på dette. Vi har med det valgt følgende problemstilling til vår bacheloroppgave:

***Hva mener skatteyttere om den vedtatte lovendringen angående skattlegging av personalrabatter? Og hvor godt kjent er de med regelverket?***

## **1.4 Avgrensning av oppgaven**

Temaet vi ønsker å inkludere i studien vår er de nye skattereglene for naturalytelser fra 2019, og da spesielt endringene knyttet til personalrabatter. Det vil si rabatter som de ansatte mottar på varer eller tjenester som omsettes i arbeidsgivers virksomhet. Denne rabatten kan mottas både fra arbeidsgiver eller direkte gjennom en tredjepart. For eksempel vil en som jobber i en byggevareforretning kunne kjøpe plank direkte fra leverandøren, istedenfor arbeidsgiveren. Dette vil da regnes som en personalrabatt så lenge arbeidsgiver selger dette i sin virksomhet. Personalrabatter omfatter altså ikke andre ytelser en arbeidstaker mottar fra en tredjepart i forbindelse med arbeidsforholdet. Med andre ytelser menes blant annet gaver, deltakelse på turer i inn- eller utland, ulike arrangementer m.m. (Regnskap Norge, 2018). Vi ønsker å avgrense oppgaven til kun å undersøke reglene om personalrabatter og rapporteringen av disse. På denne måten kan vi gå mer i dybden, og med det gjøre oppgaven mer solid og interessant.

Da departementet i mars 2019 kom med en ny endring av lovverket ble det nødvendig å foreta en ytterligere avgrensning. Oppgaven er derfor bygd på endringene som ble innført i januar 2019, og omfatter ikke de nye reglene som kom i mars 2019. Selv om departementet kom med nye endringer, ønsket vi likevel å se på de første endringene. Dette fordi undersøkelsen som ble sendt ut i februar, stilte spørsmål om hva skatteyttere mente angående den første endringen som ble gjort. Vi mente likevel det ville være interessant å se om svarene vi fikk, kunne underbygge den nye endringen som kom i mars.

## **1.5 Oppgavestruktur**

Oppgaven er delt inn i fem kapitler. Det første kapitlet er en innledning til oppgaven som består av introduksjon av tema, valg av problemstilling og avgrensinger for oppgaven. I kapitlene to til fire finner vi hoveddelen av oppgaven. I kapittel to blir aktuell teori for temaet lagt frem. I kapittel tre legger vi frem valg av metode, og i kapittel fire blir funnene presentert gjennom empiri. I det femte kapitlet blir en avslutning presentert, der funnene fra kapittel 4 blir drøftet opp mot teorien, og til slutt kommer det en konklusjon som svarer på problemstillingen. Forslag til videre forskning vil også bli lagt frem i det siste kapitlet.

## **2.0 TEORI**

### **2.1 Naturalytelser**

#### **2.1.1 Hva er naturalytelser?**

Alle økonomiske fordeler som er vunnet ved arbeid er skattepliktig etter skatteloven, med mindre det er gitt særskilte skattefritak, jf. sktl. §5-1. En økonomisk fordel innebærer at skatteyteren har mottatt en vare eller en tjeneste gratis eller til underpris. At fordelen må være vunnet ved arbeid, innebærer at skatteyteren må ha fått fordelen i sammenheng med arbeid eller på grunn av et arbeidsforhold. Skatteplikten på fordel vunnet ved arbeid er dermed uavhengig av om fordelen kommer direkte fra arbeidsgiver eller gjennom tredjeparter (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 9).

Med naturalytelser menes «enhver økonomisk fordel som ytes i annet enn kontanter, sjekker og lignende betalingsmidler», jf. sktl. §5-12 første ledd. Det som kjennetegner naturalytelser er at de gir en privatøkonomisk fordel for mottakeren av større eller mindre verdi. Eksempel på slike ytelser kan være gaver, varer eller tjenester, aksjer, private reiser, rabatter, rentefordeler med rimelig lån eller andre goder. Ved verdsettelse av naturalytelser skal disse fastsettes til omsetningsverdien, jf. sktl. §5-12 andre ledd, jf. §5-3 med mindre annet er særskilt bestemt. Det foreligger egne bestemmelser for flere av naturalytelsene i kapittel 5 i skatteloven, samt tilhørende forskrifter som gir mer utfylling og informasjon til gjennomføring av bestemmelsene i skatteloven (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 9).

#### **2.1.2 Endringer knyttet til naturalytelser**

Naturalytelser skal etter hovedregelen skattlegges som vanlig lønn, men næringslivet og skattestyresmaktene er enige om at noen av de gjeldende reglene til nå har vært uklare. Dette gjelder spesielt regler knyttet til eksempelvis personalrabatter, gaver i arbeidsforhold, overtidmat, fri barnehage og verdsettelse av naturalytelser m.m. (Regnskap Norge, 2018). Det har vært stor uvisshet til både hva som skal bli regnet som en skattepliktig naturalytelse og hvem som har ansvar for å innrapportere dette. De uklare reglene har til nå vært preget av å være skjønnsmessige, noe som har gjort det krevende å etterleve og håndheve regelverket (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 9).

Regjeringen foreslo i 2018 flere endringer og forbedringer av reglene knyttet til skattelegging av naturalytelser, der hovedformålet var å gjøre reglene enklere og tydeligere. Endringene var knyttet til naturalytelser fra tredjeparter, verdsettelse av naturalytelser, personalrabatter, gaver, overtidsmat, fri avis, matkuponger og barnehageplass. Det har vært uklart hvem som har rapporteringsplikt, når det kommer til naturalytelser som mottas gjennom forretningsforbindelser og andre tredjeparter. Lovendringen ønsker å avklare at det er arbeidsgiver som er pliktig til å innrapportere, trekke forskuddstrekk og betale arbeidsgiveravgift av alle naturalytelser som de ansatte mottar i arbeidsforholdet. Endringene som er nevnt ovenfor ble foreslått i 2018, og trådte i kraft fra 2019. Regjeringen sitt formål med dette er å skape rettferdige regler som er mer tilpasset det samfunnet som er i dag (Sticos, 2018).

## **2.2 Personalrabatter**

### **2.2.1 Innledning**

I det reviderte nasjonalbudsjettet som ble lagt frem i 2018, foreslo regjeringen ulike endringer i skatte- og avgiftsreglene. Blant disse endringene ble det foreslått endringer angående personalrabatter. Personalrabatter er prisavslag på varer eller tjenester som de ansatte mottar gjennom arbeidsgivers virksomhet (NHO, 2019). Bakgrunnen for disse endringene var at tidligere regler var skjønnsmessige, noe som gjorde skatteleggingen av personalrabatter uklar. Regjeringen var i stor grad enige om at uklarheten gjorde det krevende for arbeidsgivere, arbeidstakere og skattestyresmaktene å overholde regelverket (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 5).

### **2.2.2 Gjeldende rett (2018)**

I utgangspunktet har rabatter som skatteyster mottar gjennom arbeidsforholdet alltid vært en skattepliktig naturalytelse etter sktl. §5-10 jf. §5-1. Det har likevel vært en avgrensning når det gjelder skatteplikten for personalrabatter i forskrift til skatteloven §5-15-3 på gitte vilkår. Det ble tidligere presisert i forskriften at så lenge rabatten er "rimelig" og at vareuttaket "anses å dekke et vanlig privat forbruk" ville rabatten være skattefri. Dette så lenge varen er produsert eller omsatt i arbeidsgivers virksomhet (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 18).

### **2.2.3 Framlegg til høring**

Under høringen ble det foreslått en øvre, samlet, årlig beløpsgrense for personalrabatter som kunne mottas skattefritt. Verdsettelsen av rabatten skulle fastsettes med utgangspunkt i allmenn omsetningsverdi i sluttbrukermarkedet. Det ble i tillegg foreslått at rabatten ikke kunne overstige 50 prosent på hver enkelt vare eller tjeneste. Skattefritaket ville også gjelde rabatter gjennom en tredjepart så lenge varen eller tjenesten blir omsatt i arbeidsgivers virksomhet. (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 18)

### **2.2.4 Reaksjoner**

En oppsummering fra høringen kan understreke at de fleste instansene var enige om framlegget i den grad at regelverket burde forenkles ved hjelp av en beløpsgrense. Det var flere av høringsinstansene som påpekte hvor viktig personalrabattene ville være for å fremme kunnskap, forståelse, rekruttering og lojalitet blant de ansatte. De la dermed vekt på at dette burde ivaretas ved en eventuell beløpsgrense (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 18).

Det rådet likevel en bekymring over at beløpsgrensen skulle bli satt for lavt, og at dette kunne føre til en skatteskjerpning. Det ble blant annet foreslått ulike beløpsgrenser på 10 000 kroner, 12 000 kroner og 1/3 G, altså 32 000 kroner (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 18). I tillegg var eksempelvis Virke og Finans Norge skeptiske til en likestilt beløpsgrense, da de mente dette kunne påvirke ulike bransjer i forskjellig grad. Virke mente blant annet at det i tilfelle hvor beløpsgrensen skulle være lik for alle, ville det skape en skatteskjerpning i større grad for enkelte bransjer og næringer enn andre. De presiserte at det i et sånt tilfelle ville skape en større fordel for enkelte bransjer å bruke egne ansatte til profilering, enn det ville være for andre bransjer (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 19).

Det var og flere av høringsinstansene som mente at verdsettingen av rabatten ville skape ekstra arbeid for arbeidsgiver siden det ville bli vanskeligere å holde oversikt over rabatter, priser og tilbud til enhver tid (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 19). Departementet viste til uheldigheten ved at lønn i form av rabatter som ikke blir skattlagt kunne skape fordelingsmessige konsekvenser. Omfanget av dette kunne være at noen ansatte fikk tilgang til mer rabatter enn andre, og at flere gikk glipp av pensjon- eller trygderettigheter for verdien av rabattene (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 20).

### 2.2.5 Endring i lovverk

På bakgrunn av manglene i gjeldende rett og behovet for forbedringer i gjeldende skattefritak, kom departementet frem til en konklusjon om at gjeldende rett måtte endres. De har med tanke på utsagn fra høringen likevel gjort noen justeringer for å imøtekomme disse.

Finansdepartementet har i forskrift av 19.november 1999 nr. 1158 til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven av 26. mars 1999 nr. 14 vedtatt endringer angående personalrabatter. Av endringene jfr. FSFIN §5-15-3, går det frem at samlede rabatter på over 7 000 kroner pr. inntektsår blir skattepliktige og må innrapporteres som lønn av arbeidsgiver. Et eksempel på dette kan være at dersom en arbeidstaker i en møbelforretning kjøper en kommode til 15 000 kroner, som han eller hun mottar 50% rabatt på, vil arbeidstakeren oppnå en rabatt på 7 500 kroner. 7 000 kroner vil i dette tilfellet være skattefritt, mens overskytende beløp på 500 kroner vil ansees som en skattepliktig fordel og må innrapporteres av arbeidsgiver (Accountor Training Norge, 2018). Dersom arbeidstakeren mottar over 50% rabatt på varer eller tjenester som omsettes i arbeidsgivers virksomhet må hele rabatten skatlegges. Det går også frem av loven at rabatter som ytes via arbeidsgivers leverandører eller kunder likestilles som personalrabatt. For beregning av rabattens størrelse er det omsetningsverdien i sluttbrukermarkedet som legges til grunn (FSFIN Forskrift til skatteloven, 2018, §5-15-3).

Departementet mener en beløpsgrense og en øvre rabattsats vil skape en mer rettferdig skatteplikt blant ulike bransjer og næringer. Det blir ved hjelp av de nye reglene lettere for skattytere, arbeidsgivere og styresmaktene å forholde seg til hvorvidt rabattene blir skattepliktige eller ikke. Departementet velger fortsatt å legge opp til et skattefritak da det som høringsinstansene la frem, vil være viktig for de ansatte å forstå og skape kunnskap om de varene og tjenestene som omsettes i virksomheten (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 20). Regelendringene vil skape en innstramming for ansatte som tidligere har fått rabatter som har oversteget beløpsgrensen, eller vært urimelige. Det er forventet at de nye reglene vil skape en økt etterleving av skattepliktige rabatter i fremtiden (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 20).

## **2.3 Rapporteringsplikt**

### **2.3.1 Innledning**

Det er normalt arbeidsgiver som har plikt til å gi lønnsopplysninger, gjøre forskuddstrekk og betale arbeidsgiveravgift av skattepliktige ytelser som de ansatte mottar gjennom et arbeidsforhold. Når denne ytelsen er blitt mottatt gjennom en tredjepart, har det vært uklart om det har vært arbeidsgiver eller tredjepart som har rapporteringsplikten. Denne uklarheten om ansvaret for rapporteringen har vært et problem til nå, både for næringslivet og skattestyresmaktene. Dette har ført til at en del skattepliktige ytelser ikke har blitt innrapportert, som videre har ført til at skatteyterne har blitt behandlet ulikt. Sivilombudsmannen har med dette kommet med en oppfordring om en avklaring om hvem som er rapporteringspliktig (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 9).

### **2.3.2 Gjeldende rett (2018)**

I henhold til skatteforvaltningsloven §7-2 er det den som selv eller gjennom andre har utbetalt eller ytet andre fordeler, som skal gi opplysninger om alt som er ytet til den enkelte mottaker. Dette innebærer at det er arbeidsgiver som skal opplyse om lønn eller andre goder som er gitt til de ansatte. Opplysningsplikten gjelder godtgjørelse for arbeid i arbeidsforhold, og gjelder uavhengig av hva ytelsen består i. Opplysningene som skal bli gitt, skal være i samsvar med reglene i a-opplysningsloven. Til nå har det vært den ansatte sin plikt å se at oppført lønn og andre fordeler opptjent i arbeidsforholdet, i skattemeldingen har stemt, jf. sktfvl. §§8-1 og 8-2. Dersom de ansatte har mottatt fordeler gjennom arbeid som ikke er rapportert inn av arbeidsgiver, har den ansatte selv måtte melde inn denne fordelene til skattestyresmaktene (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 9-10).

Det er arbeidsgivers plikt av eget tiltak å foreta forskuddstrekk på vegne av de ansatte og dette i samsvar med det skattekortet og reglene i kapittel 5 som er gjeldende til enhver tid, jf. sktbl. §5-4 (1). Folketrygdloven §23-2(1) fastslår at arbeidsgiver skal betale arbeidsgiveravgift av lønn og annen godtgjørelse for arbeid i og utenfor arbeidsforhold, som vedkommende plikter å rapportere etter sktfvl. §7-2. Hvem som regnes som arbeidsgiver etter skattebetalingsloven er definert i §4-1(1) c, og er den som selv eller ved fullmektig utbetaler lønn eller andre godtgjørelser eller ytelser som det skal gjøres forskuddstrekk i. Det eksisterer ulike tolkninger av sktfvl. §7-2(1) a og sktbl. §4-1(1) c. Definisjonen av begrepet

arbeidsgiver som er gitt i skattebetalingsloven, er betydelig mer omfattende enn det som til vanlig er forstått med begrepet arbeidsgiver, noe som har ført til misforståelser (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 10).

### **2.3.3 Framlegg til høring**

Skattedirektoratet sendte på høring fremlegg til forbedringer av regelverket for naturalytelser i desember 2016, med høringsfrist mars 2017. Høringsframlegget ble sendt til 73 instanser, der 21 av instansene gav realitetsmerknad. I høringen ble det foreslått å avklare at det er arbeidsgiver som skal gi lønnsopplysninger, gjøre forskuddstrekk og betale arbeidsgiveravgift av skattepliktige ytelser, som arbeidstaker tar imot fra andre (tredjeparter) gjennom arbeidsforholdet. Det ble foreslått å gjøre endringer i både sktbl. §5-4 og sktfvl. §7-2(2) som omhandlet dette. Mange av høringsinstansene var enige i avgrensningen som ble fremlagt, mens andre mente det trengtes nærere avgrensninger. Et flertall av høringsinstansene mente fremlegget medførte økt bruk av ressurser og økte administrative kostnader for arbeidsgivere med ansatte som tar imot naturalytelser. Det ble kort omtalt at dersom fremlegget ble vedtatt, burde tredjepart gjøres solidarisk ansvarlig for å trygge at det gis tilstrekkelig informasjon om ytelsen til arbeidsgiver (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 10-12).

### **2.3.4 Vurdering og framlegg fra departementet**

Mange av høringsinstansene legger frem under høringen at det kan være uvisst hva som er skattepliktig, og dermed hva som blir rapporteringspliktig, når ansatte mottar ytelser i arbeidsforholdet fra tredjeparter. Denne uvissheten mener de kan gjøre det uheldig at ansvaret for rapporteringen skal ligge hos arbeidsgiver. Mye av uvissheten er knyttet til at det ikke finnes en tilstrekkelig sammenheng mellom arbeidsforholdet og den ytelsen som blir gitt. Dette gjelder særlig rabatter som de ansatte får tilgang til, men som arbeidsgiver i liten grad er medvirket til at de ansatte får (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 12-13).

Mange arbeidsgivere har ikke vært kjent med rapporteringsplikten, som oppstår dersom deres ansatte har mottatt ytelser fra en tredjepart. Dette har ført til at ytelsene ikke er blitt rapportert inn og skattlagt, da det har vært uklart om denne plikten ligger på arbeidsgiver eller tredjeparten. Dette har ført til at de ansatte ikke har blitt skattlagt, og de har med det ikke fått muligheten til å opptjene feriepenger eller rett til pensjon, for disse verdiene (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 13).



En effektiv skattlegging av ytelser i arbeidsforhold avhenger i økende grad av at ytelsene blir rapportert inn til styresmaktene av arbeidsgiver. Dette kommer av at det er krevende og omfattende for de ansatte selv å ha et system på hva de har mottatt og til hvilken verdi gjennom året. Det kan også underbygges av praktiske grunner, som at arbeidsgiver har plikter til å gi opplysninger om lønn, gjøre forskuddstrekk og betale arbeidsgiveravgift, at plikten til å rapportere inn ytelser fra tredjepart burde ligge på samme subjektet. At innrapporteringsansvaret skulle ligge på en tredjepart ville ført til flere praktiske utfordringer. Slik som at en tredjepart ikke har tilgang til de nødvendige opplysningene, de har heller ingen kontante ytelser å trekke skatten i, og det kan også reises prinsipielle innvendinger mot at en kunde/leverandør skulle fungere som arbeidsgiver for andre sine ansatte. Det kan også argumenteres for at arbeidsgiver trolig vil ønske å ha gode rutiner for å skape oversikt over hva de ansatte mottar av ytelser fra tredjeparter. Dette vil blant annet kunne sikre mot korrupsjon og andre uheldige påvirkninger (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 13-14).

### **2.3.5 Endring i lovtekst**

Departementet foreslo at avklaringen av arbeidsgivers plikter knyttet til ytelser som ansatte mottar i arbeidsforhold gjennom en tredjepart, skulle skje gjennom endringer i skattebetalingsloven og skatteforvaltningsloven. Departementet foreslo å fjerne begrepet «arbeidsgiver» i lovteksten i de to overnevnte loven, da begrepet til nå har hatt en noe videre betydning i skattebetalingsloven. Det vil med dette bli gjort endringer i skattebetalingsloven §5-4(1) og skatteforvaltningen §7-2(2) (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 16).

Departementet legger opp til at det skal være mulig å bruk en forenklet modell for rapportering for arbeidsgiver med avgrenset personalrabattordninger, der samlet verdi av rabatter som blir mottatt ikke overstiger beløpsgrensen. Ved et slikt tilfelle er det tilstrekkelig av arbeidsgiver å gi opplysninger til skattestyresmaktene at bedriften har personalrabattordninger, uten at det er nødvendig med rapportering på ansattnivå (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 20).

## **2.4 Nye endringer i 2019**

### **2.4.1 Endring i reglene om personalrabatter**

Etter at de nye reglene tredde i kraft 1. januar 2019 har det vært massiv kritikk.

Finansdepartementet la derfor frem et nytt forslag 8. mars 2019, som ble godkjent i statsråd samme dag. Endringene tar spesielt for seg regelverket rundt personalrabatter, da dette har hatt et større omfang enn hva regjeringen la til grunn i sitt forslag. (Finansdepartementet, 2018-2019, s. 1)

I de nye endringene har regjeringen besluttet å endre grensen for maksimal rabatt fra 50 prosent til 100 prosent. Beløpsgrensen som tidligere ble satt til 7 000 kroner per år, økes til 8 000 kroner per år. Endringene vil bli gjennomført i forskrift, med hjemmel i sktl. §5-15 (2)1. (Finansdepartementet, 2018-2019, s. 1). Når det gjelder reglene rundt arbeidsgivers ansvar for rapportering er dette regler som blir stående på bakgrunn av en solid begrunnelse og at regjeringen viser til en bred enighet rundt disse hovedtrekkene (Finansdepartementet, 2018-2019, s. 2).

### **2.4.2 Reaksjoner etter de nye endringene**

En oppsummering av høringen viser at instanser som blant annet Finans Norge og Virke fortsatt mener beløpsgrensen burde settes høyere. Virke mener for eksempel at denne grensen burde være satt til rundt 12 000 kroner (Grimstad,2019; Virke, 2019). I tillegg mener Regnskap Norge at endringsforslaget kun bidrar til en beskjeden reduksjon i arbeidet som arbeidsgiver er pålagt, og at reduksjonen av administrative byrder burde være satt mer i fokus. Virke presiserer spesielt at rapporteringsplikten fra tredjemannsrabatter er uheldig. De mener at arbeidsgiver ikke har de forutsetningene som må til for å holde oversikt over informasjon i den grad arbeidstaker har (Regnskap Norge, 2019; Virke, 2019). NHO konkretiserer at “det er bra at regjeringen har lyttet til næringslivet” og Regnskap Norge mener det er kommet frem noen gode endringsforslag. Etter et møte med finansdepartementet ble det fastslått at Regnskap Norge, NHO og Virke, i samarbeid med skattemyndighetene skal utarbeide en veileder for næringslivet (Virke, 2019; Regnskap Norge, 2019).

## **3.0 METODE**

### **3.1 Valg av forskningsdesign og forskningsmetode**

#### **Forskningsdesign**

Før vi starter studiet som skal belyse problemstillingen må vi lage et forskningsdesign. Dette er en plan over hvordan problemstillingen skal besvares. I vårt tilfelle bruker vi et deskriptivt design som skal gi oss en beskrivelse av situasjonen (Sander, 2017). Vi ønsker gjennom en undersøkelse å få mer innsikt i hvordan skatteyttere oppfatter skatteendringene angående personalrabatter (Jacobsen, 2015, s.14).

#### **Forskningsmetode**

Forskningsmetode er den fremgangsmåten man velger å bruke for å belyse det spørsmålet man ønsker å undersøke. Hvilken fremgangsmåte man velger å bruke avhenger av hvilken problemstilling man har. Det er vanlig å skille mellom to typer av metoder, kvalitativ og kvantitativ metode (Andersen, 2019).

I en kvalitativ metode ønsker man å analysere et lite antall enheter, der formålet er å utvikle bedre forståelse av individer. Denne metoden har ofte et smalt syn, der man går i dybden. Informantene er ofte få, men spørsmålene er ofte mange og mer beskrivende. Denne metoden brukes ofte dersom man ønsker å utvikle nye teorier og hypoteser, som senere kan prøves ut i kvantitative studier (Malt, 2015; Andersen, 2019).

I en kvantitativ metode ønsker man å analysere et stort antall enheter, der formålet er å teste en hypotese. Denne metoden går ofte i bredden der informantene er mange, men spørsmålene er få med begrensede svaralternativer. Dataene som genereres i en slik undersøkelse er ofte i tallform, og kan analyseres ved hjelp av statistiske metoder. Kvantitative analyser brukes for å trekke deskriptive eller beskrivende slutninger og som belegg for kausale slutninger, altså årsakssammenheng (Dahlum, 2018; Andersen, 2019).

### **3.1.1 Vår tilnærming**

I vår undersøkelse har vi valgt et analytisk forskningsperspektiv, for å studere meninger og kjennskap skatteyter har til de nye skattereglene, angående personalrabatter og rapporteringen av disse.

Forskningsmetoden vi har valgt å legge til grunn for denne undersøkelsen er en kvantitativ metode. Vi ønsker å gjennomføre en spørreundersøkelse der vi stiller de samme spørsmålene med faste svaralternativer, til et forholdsvis stort utvalg av respondenter. Vi vil nå ut til respondentene gjennom Facebook og e-post. Dette blir gjort gjennom en link som sendes ut og kobler respondentene til en spørreundersøkelse hos SurveyXact. SurveyXact er et verktøy for spørreundersøkelser, og gjennom dette verktøyet kan vi sikre respondentene deres anonymitet. Vi var i denne forbindelse i kontakt med Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

### **3.2 Populasjon og utvalg**

Som utgangspunkt i denne undersøkelsen ønsket vi å nå ut til skatteyttere. Vi må se på statistikker fra 2017 da tall for 2018 enda ikke er klare. Det kommer frem av statistikken at det i 2017 var 3,8 millioner bosatte personer på 17 år og eldre som betalte inntekts- og formuesskatt (Torgan, 2018). I vårt tilfelle vil populasjonen bli alle skatteyttere i Norge.

Da det ville blitt alt for omfattende og tidkrevende å nå ut til alle skattytere i Norge, valgte vi å benytte oss av et ikke-sannsynlighetsutvalg. Faren ved å ta i bruk en sann utvalgsmetode er at utvalget kan ende opp med å bli systematisk skjevt, altså at vi ikke når ut til alle relevante grupper. Det vil si at vi ikke har mulighet til å generalisere fra utvalg til populasjon. I vårt tilfelle bruker vi et bekvemmelighetsutvalg, da vi når ut til de som er lettest å få tak i. Undersøkelsen ble distribuert gjennom kjente kanaler som Facebook, epost og venner (Jacobsen, 2015, s.302). På bakgrunn av dette må vi ta en forutsetning om at utvalget ikke vil være fullstendig representativt. Utvalget vårt består av 257 personer.

### 3.3 Bruk av programvare og statistiske analyser

Programvaren SurveyXact by Ramboll ble benyttet som en leverandør for utforming og distribusjon av spørreundersøkelsen. SurveyXact ble også brukt til deler av analysearbeidet. For organisering og rydding av datamaterialet tok vi i bruk programmet Microsoft Excel. Til å utføre statistiske analyser benyttet vi IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Statistics for Windows, Versjon 25.

Gjennom SPSS analyserte vi spørsmålene med svaralternativ fra en til syv ved hjelp av t-tester for to uavhengige variabler. På spørsmål der det kun fantes to svaralternativ gjennomførte vi en korrelasjons-test for å se på samvariasjonen mellom variablene. Forklaringsvariablene som vi ønsket å teste opp mot hverandre var mottar/mottar ikke personalrabatter, kvinne/mann, by/bygd og bransjene varehandel/bygg og anlegg.

Ved gjennomføring av t-test for to uavhengige variabler valgte vi for eksempel å teste de som mottar rabatter mot de som ikke mottar rabatter. På bakgrunn av dette valgte vi group variabel som “mottar du rabatter” mot testvariabel “synes du beløpsgrensen på 7 000 kroner er rettferdig”. Dette ga oss da svar på om det fantes signifikante forskjeller ved at vi analyserte p-verdien. P-verdien kunne fortelle oss om det fantes en sammenheng i hva de forskjellige variablene svarte og at dette ikke skyldtes tilfeldigheter. Et eksempel på dette kan være at de som mottar personalrabatter er mer tilbøyelig for beløpsgrensen, enn de som ikke mottar personalrabatter.

Ved analyse av spørsmål med to svaralternativ, gjennomførte vi en korrelasjonsanalyse. Her kunne vi for eksempel teste om det var en sammenheng mellom de som mottar rabatter mot de som ikke mottar rabatter, på om de var “kjent med beløpsgrensen på 7 000 kr”. I tillegg til å se på signifikantnivået så vi på om korrelasjonen var tilnærmet perfekt positivt eller negativt, altså nærme 1 eller  $-1$ .

Signifikansnivået ble satt til 5 prosent og viser oss sjansen for å feilaktig forkaste en nullhypotese. Vi har en statistisk signifikans når p-verdien er mindre enn 0,05. Hvis dette er tilfelle vil vi kunne konkludere med at signifikante forskjeller ikke skyldes tilfeldigheter (Braut, 2018).

### **3.4 Innsamling av data**

Datainnsamlingen ble gjennomført gjennom en spørreundersøkelse. Valg av denne type innsamlingsmetode ble tatt i forbindelse med hvilken type informasjon vi var på utkikk etter. Spørreundersøkelse er en egnet metode for innsamling av data til en kvantitativ undersøkelse. Innsamlingen av data ble gjennomført i verktøyet SurveyXact. Spørreundersøkelsen hadde en struktur med fastlagte spørsmål og svaralternativer, der det ikke var mulighet for kommentarer. Denne type struktur ble brukt for å lettere kunne sammenligne svarene, og i tillegg få muligheten til å generalisere funnene (Jacobsen, 2015, s 252).

Første del av spørreundersøkelsen bestod av spørsmål for kartlegging av respondentene. Dette var spørsmål knyttet til 1. kjønn, 2. alder, 3. geografisk plassering, 4. arbeidsstilling, 5. bransje og 6. mottar/ikke mottar personalrabatter. Andre del av spørreundersøkelsen ble kun vist og gjennomført av respondentene som mottok personalrabatter. Denne delen tok for seg spørsmål om hvor mye respondentene hadde mottatt, hvem de hadde mottatt det fra, og om de hadde rapportert dette inn tidligere. I tillegg kom det en del andre spørsmål som kun de som mottok personalrabatter kunne svare på. De resterende respondentene ble sendt videre til siste del. Siste del av spørreundersøkelsen ble besvart av alle respondentene. Denne delen omhandlet kartlegging av respondentene sine kjennskaper og kunnskaper til regelverket, men også kartlegging av meninger respondentene hadde til regelverket.

### **3.5 Kategorisering av data**

For å kategorisere dataene og for å gjøre det mulig å utføre en t-test eller korrelasjonstest, ble alle variabler numerisk kodet og omgjort til dummy-variabler i SPSS. På denne måten kunne vi lettere markere spørsmålene og gi dem like verdier. Dette ble blant annet gjort for å gjøre det enklere ved en senere statistisk beregning. Eksempelvis fikk kvinne variabel-kode 1, mens mann fikk variabel-kode 2. Spørsmål som for eksempel var rangert med alternativ fra en til syv fikk tilsvarende dummyvariabler med nummer fra en til syv.

Vi har også kategorisert noen av spørsmålene til å være kartleggende spørsmål om respondentene for å finne ut om de blant annet er mann eller kvinne, hvilken bransje de tilhører og om de mottar rabatter eller ikke. Noen av spørsmålene er holdningsrelatert, mens andre handler om hvilken kjennskap respondenten har til det nye regelverket.

### 3.6 Framgangsmåte og evaluering av metode

Det er viktig å se på graden av validitet og graden av reliabilitet når man skal evaluere forskningsmetoden. Graden av validitet og reliabilitet kan si noe om i hvilken grad funnen kan generaliseres (Dahlum, 2018).

Validitet forteller oss i hvilken grad de slutningene vi får gjennom undersøkelsen er gyldig. Dersom undersøkelsen mangler validitet står vi i fare for å ta feilaktige beslutninger, på grunn av ugyldig beslutningsgrunnlag (Dahlum, 2018; Sander 2018). Vi valgte å nå ut til respondentene gjennom et bekvemmelighetsutvalg og kan derfor ikke si at utvalget vårt er tilfeldig valgt utfra populasjonen. For å styrke den ytre validiteten er det viktig å oppnå et representativt utvalg. Det er rundt 4 000 000 skatteyttere i Norge og vi har bare nådd ut til de 257 respondentene som var lettest å få tak i. Da det for vår del var lettest å nå ut til unge i alderen 20-30 år, endte vi opp med mange respondenter i denne aldersgruppen. Det vil med andre ord si at studieobjektene ikke har en lik sannsynlighet for å bli en del av utvalget og svekker derfor den ytre validiteten av undersøkelsen (Braut, 2014; Statistisk sentralbyrå, 2017).

I den kvantitative metoden kan vi også se på om det finnes noen grad av indre validitet som er knyttet til våre måleapparater. Ved utforming av undersøkelsen spurte vi oss selv flere ganger om spørsmålene ville gi svar på det vi faktisk var ute etter. Ved å la andre få tilgang til spørsmålene på forhånd kunne vi teste den interne gyldigheten allerede før undersøkelsen ble sendt ut. Hvis disse personene mente at begrepene og spørsmålene virket meningsfulle ville dette gi oss et første tegn på god validering. I tillegg er det flere spørsmål som er blitt anvendt for å skape et målbart fenomen, da undersøkelsen ville blitt for kompleks om vi kun hadde stilt respondentene ett spørsmål (Jacobsen, 2015, s 351 – 354).

Reliabilitet (pålitelighet) handler om i hvilken grad undersøkelsen viser den virkelige situasjonen og i hvilken grad resultatene kan etterprøves. Reliabilitet brukes som et mål på stabiliteten i målingene, og kan måles på en skala fra høy til lav reliabilitet (Sander, 2017). Dersom man har høy reliabilitet kan en undersøkelse gjøres mange ganger og fremdeles gi samme svar. Dersom reliabiliteten er lav vil målingene variere fra gang til gang under samme betingelser (Svartdal, 2018). Reliabiliteten kan også deles inn i indre og ytre reliabilitet.

I vår undersøkelse har vi lagt vekt på om sammenhengen mellom ulike variabler er signifikante. Dette har vi testet gjennom for eksempel hva en mann sine meninger er til regelverket, mot hva en kvinne sine meninger er til regelverket. Vi har også benyttet oss av andre variabler, og mange av funnene viser at det er en signifikant sammenheng. I de tilfellene hvor vi har oppnådd signifikans, kan dette i realiteten bety at funnene er reliabelt. Men i de tilfellene hvor funnene ikke er signifikante, vil heller ikke reliabiliteten være høy (Svartdal, 2018).

### **3.7 Etiske hensyn**

Når man skal gjennomføre forskning er det viktig å tenke gjennom hvordan forskningen kan påvirke de som det forskers på, og hvordan forskningen vil oppfattes og bli brukt. Slike etiske vurderinger må klargjøres før man går i gang med en undersøkelse, men samtidig vurderes kontinuerlig gjennom hele undersøkelsesprosessen. I utgangspunktet skal forskningsetikken i Norge sikre et godt forhold mellom forsker og de det forskers på. Dette gjennom informert samtykke, krav til privatliv og krav på å bli korrekt gjengitt (Jacobsen, 2015, s 45-47).

I vår oppgave har vi valgt å sende ut en elektronisk spørreundersøkelse, gjennom en databehandler. I 2018 kom det nye regler for personvern i Norge, der EUs personvernforordning, også kallet GDPR tredde i kraft. Målet med denne loven var å styrke enkeltindividers rettigheter og harmonisere regelverket i Europa (NSD, 2018). I den forbindelse sendte vi inn et meldingsskjema til NSD, for å få en vurdering på undersøkelsen vår i forbindelse med GDPR. Undersøkelsen ble vurdert som anonym, og omfattes av den grunn ikke av loven. Vår databehandler SurveyXact tilrettelegger for at respondenter enkelt skal kunne tilbakekalle sin deltakelse til enhver tid, og få sine data slettet fra undersøkelsen.

### **3.8 Kildekritikk**

Kildekritikk er en metode som tas i bruk for å vurdere påliteligheten rundt informasjonen som hentes inn. For å skrive en god oppgave er det viktig at vi vurderer troverdigheten rundt kildene vi bruker for å innhente informasjon. I vår oppgave ser vi på spesielt fire kriterier for å vurdere om informasjonen er av god kvalitet og relevans: Troverdighet – *Er kilden til å stole på?* Objektivitet – *Er kilden nøytral?* Nøyaktighet - *Finnes det spor etter juks og slurv?* Og Egnethet - *Om vi finner de svarene vi trenger?* (Orgeret, 2018).



Informasjon som er innhentet til bruk i denne oppgaven er hentet gjennom utsendt spørreundersøkelse, offentlige rapporter, lovverk, vitenskapelige fagvurderte artikler, samt oppslagsverk og pensum. I tillegg har vi tatt i bruk en del nettsider, der faren for skjevheter er større da det kan være vanskelig å analysere hvilke typer kilder dette er. De ulike kildene kan bruke ulike teknikker for å framstå som mer troverdig enn hva de faktisk er (Jacobsen, 2015, s.191). Vi har derfor tatt hensyn til de fire kriteriene ovenfor for å vurdere gyldigheten knyttet til nettsiden og forfatteren, samt brukt nettsider vi mener har en stor grad av troverdighet.

## **4.0 Empiri – presentasjon av funn**

### **4.1 Beskrivelse av utvalg**

Undersøkelsen ble sendt ut til 425 personer, av disse var det 257 respondenter som svarte. Dette gav oss en respons på over 60%, noe som forteller oss at svarprosenten var god (Jacobsen, 2015, s. 310). Av de 257 respondentene fra vår undersøkelse bestod 144 av kvinner og 113 av menn. 32,7% av respondentene var lokalisert i by, mens 67,3% i bygd. På bakgrunn av vår metode for å komme i kontakt med respondentene ser vi at over 60% var i aldersgruppen 21-30 år. De resterende respondenter var fordelt i de øvrige aldersgruppene, der den nest største aldersgruppen var 41-50 år. 12,8% av respondentene tilhørte gruppen 41-50 år. Samme skeivfordelingen kan vi se når det kommer til arbeidsstilling, der over 80% var arbeidstakere og 9,3% var arbeidsgivere. De resterende 10,5% svarte de ikke var i arbeid. Når det kommer til fordelingen av bransjer ser vi at mange av respondentene har svart alternativet “annet”, og at disse i stor grad skyldes offentlige stillinger. Varehandel og bygg og anlegg er de to bransjegruppene som vi ser har fått størst vektning med henholdsvis 24,1% og 16,0% av respondentene.

Kjønn		
	Frekvens	Prosent
Kvinne	144	56,0
Mann	113	44,0

Geografisk plassering		
	Frekvens	Prosent
By	84	32,7
Bygd	173	67,3

Arbeidsstilling		
	Frekvens	Prosent
Arbeidsgiver	24	9,3
Arbeidstaker	206	80,2
Ikke i arbeid	27	10,5

Alder		
	Frekvens	Prosent
Under 20 år	9	3,5
21-30 år	167	65,0
31-40 år	15	5,8
41-50 år	33	12,8
51-60 år	23	8,9
Over 60 år	10	3,9

Bransje		
	Frekvens	Prosent
Varehandel	62	24,1
Overnatting og servering	28	10,1
Bank, forsikring og eiendom	10	3,9
Industri	7	2,7
IKT	8	3,1
Bygg og anlegg	41	16,0
Annet	103	40,1

Tabell 1: kategorisering av respondentene (kjønn, geografisk plassering, arbeidsstilling, alder og bransje)

## 4.2 Beskrivelse av funn

### 4.2.1 Funn knyttet til de som mottar personalrabatter

I spørreundersøkelsen svarte 116 personer at de mottar personalrabatter gjennom arbeidsplassen sin, dette utgjør 45,1% av alle respondentene i undersøkelsen. Av de 116 respondentene som svarte at de mottok personalrabatter er det kun 13,8%, altså 16 personer som har rapportert dette inn til Skatteetaten i 2018. Det vil si at 100 personer ikke har rapportert dette inn. 75% av de som har mottatt personalrabatter mottok under 7 000 kr i 2018. Disse ville etter dagens regler ikke blitt rammet av regelverket for skattlegging. Av de som har svart på undersøkelsen er det 25% som i dag hadde blitt rammet av beløpsgrensen på 7 000 kr. 24% av respondentene har svart at de har mottatt personalrabatter som er høyere enn 50% av utsalgsprisen. Etter dagens regelverk ville disse blitt skattlagt av denne fordelingen. 67% av respondentene ville derimot ikke blitt rammet, da disse ikke mottok rabatter på over 50%. De resterende respondentene på 8,6% var usikre på om de hadde overskredet prosentgrensen eller ikke.

Når vi ser på hvor respondentene får sine rabatter fra, svarte 65,5% at de mottar dette gjennom arbeidsgiver. 15,5% svarte at de mottar personalrabattene gjennom en tredjepart, mens 19% svarte at de mottar dette gjennom begge parter. Her ser vi at det er et klart flertall som mottar sine rabatter gjennom arbeidsgiver. Over 80% av respondentene lar sjelden eller aldri familie eller venner benytte seg av deres personalrabatter. Kun et fåtall av respondentene tillater dette ofte eller alltid.

	Svar	Frekvens	Prosent
Mottar du personalrabatter gjennom arbeidsplassen din?	Ja	116	45,1%
	Nei	141	54,9%
Har du rapportert dette inn til Skatteetaten?	Ja	16	13,8%
	Nei	100	86,2%
Hvem mottar du dine rabatter fra?	Arbeidsgiver	76	65,5%
	Tredjepart	18	15,5%
	Begge parter	22	19,0%
Har du mottatt personalrabatter som er høyere enn 50% av utsalgspris?	Ja	28	24,1%
	Nei	78	67,2%
	Vet ikke	10	8,6%
Om lag hvor mye personalrabatter mottok du i 2018?	Under 7 000 kr	87	75%
	Over 7 000 kr	29	25%
Hvor ofte lar du venner eller familie benytte seg av dine personalrabatter?	Aldri / sjelden	97	83,6%
	Ofte / alltid	19	16,4%

Tabell 2: Funn knyttet til de som mottar personalrabatter

På spørsmålet om respondentene synes at bedriften har gode rutiner for registrering av personalrabatter, svarte de med en gjennomsnittlig score på 4,63. På en skala fra en til syv, der en er svært uenig og syv er svært enig, tilsier dette at respondentene er tilfreds med rutinene. Når det gjelder bevisstheten til respondentene angående personalrabatter som de mottar gjennom arbeidsplassen etter endringen kom, ser vi at folk ikke er blitt særlig mer bevisst. Dette ser vi ut fra en gjennomsnittlig score på 3,17. Standardavviket i disse to tilfellene forteller oss at svarene varierer en del fra gjennomsnittet.

Påstand	Gjennomsnitt	Standardavvik
Jeg er blitt mer bevisst når det gjelder rabatter jeg mottar gjennom arbeidsplassen etter endringen kom.	3,17	2,165
Jeg synes at min bedrift har gode rutiner for registrering av personalrabatter.	4,63	2,006

Tabell 3: Funn knyttet til de som mottar personalrabatter

#### **4.2.2 Funnt knyttet til respondentene sine meninger**

I denne delen av undersøkelsen har vi blant annet hatt fokus på å kartlegge hvilke meninger respondentene har i forbindelse med regelendringene. For å innhente informasjon om hvilke meninger respondentene har til ulike påstander valgte vi å bruke en skala fra en til syv, der en var svært uenig og syv svært enig. Tabellen nedenfor viser de gjennomsnittlige meningene respondentene ligger på i forhold til skalaen.

Vi ser blant annet når det kommer til beløpsgrensen og femtiprosentregelen at det er en tendens til at folk mener dette er mindre rettferdig. Med et standardavvik på 2,002 og 1,979 ser vi at det kan forekomme stor spredning i svardataene, da standardavviket viser hvor mye verdiene avviker fra gjennomsnittet (Sander, 2017). Det kan derimot se ut til at folk er mer uenige angående 7 000 grensen, enn de er til femtiprosentregelen. Et gjennomsnitt på 3,42 viser at de fleste stiller seg ganske midt på treet angående hvorvidt de synes regelverket har blitt klarere etter endringene kom. Standardavviket i dette tilfellet er heller ikke særlig lavt, så det indikerer at det er en viss spredning i svarene.

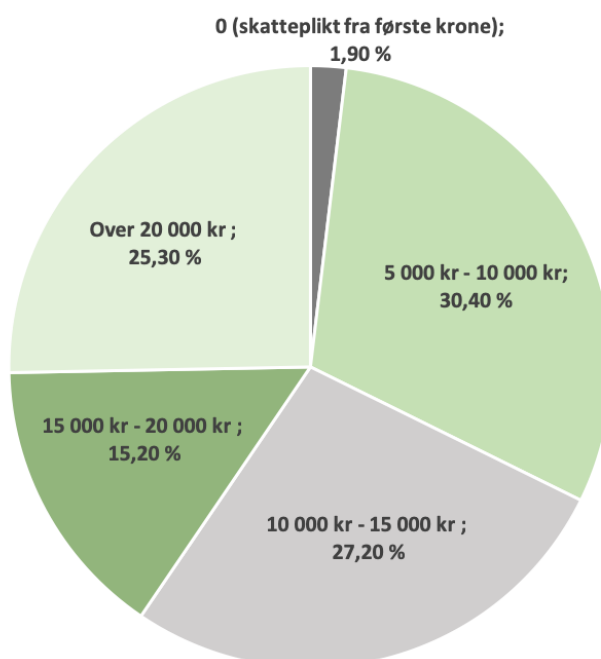
Når det kommer til meninger rundt rapporteringsplikten viser det seg at en større del mener at dette ansvaret bør ligge hos arbeidsgiver. Det kommer i tillegg ganske tydelig frem at respondentene mener det i dette tilfelle er lettere å forholde seg til reglene, men at det vil skape en større administrativ byrde. Det må også legges til at store deler av utvalget består av arbeidstakere. Det kan tyde på at respondentene er skeptiske til en likestilt beløpsgrense i alle bransjer. Dette er et interessant funn da det kan se ut til at høringsinstansene og respondentene er enige om dette. Med et gjennomsnitt på 2,88 kan vi se at svarene tynger mye ned mot den nedre delen av skalaen, men at standardavviket på 1,82 er nokså høyt.

Påstand	Gjennomsnitt	Standardavvik
Jeg synes det er rettferdig at personalrabatter på over 50% av utsalgspris blir skattepliktige.	3,34	2,002
Jeg synes det er rettferdig at personalrabatter som overstiger 7 000 kr blir skattepliktige.	3,24	1,979
Jeg synes at regelverket om personalrabatter er klarere etter endringen kom.	3,42	1,703
Jeg synes det er blitt enklere å forholde meg til reglene, når rapporteringsplikten ligger hos arbeidsgiver.	4,52	1,705
Jeg synes de nye reglene fører til en større administrativ byrde på arbeidsgiver/bedrifter.	4,70	1,707
Jeg synes det er arbeidsgivers plikt å innrapportere personalrabatter for sine ansatte.	4,90	1,742
Jeg synes beløpsgrensen på 7 000 kr er passende for alle typer bransjer og næringer.	2,88	1,820

Tabell 4: Funn knyttet til respondentene sine meninger

Når vi spør hvor mye respondentene mener beløpsgrensen burde være satt til, viser det seg å være stor enighet med de foreslåtte beløpsgrensene fra høringen. Forslagene var satt til henholdsvis 10 000 kroner, 12 000 kroner og 32 000 kroner. Ved gjennomgang av vår undersøkelse kan vi se at hele 67,7% har svart at beløpsgrensen burde ligge en plass over 10 000 kroner.

#### Hvor mye respondentene mener at beløpsgrensen burde være



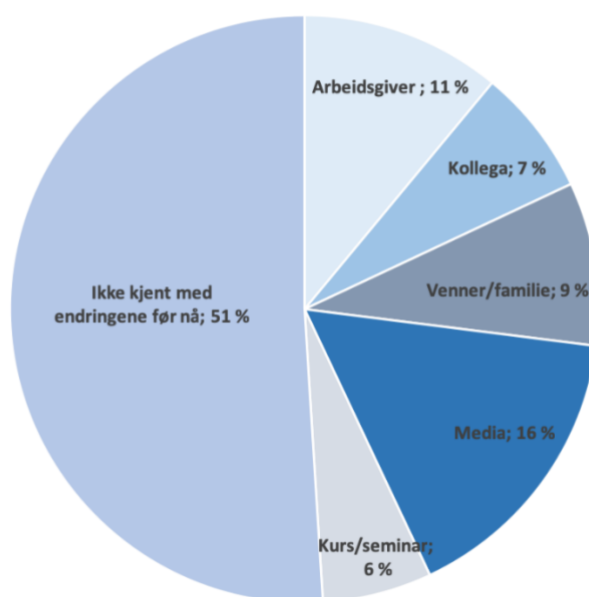
Figur 1: Hvor mye respondentene mener at beløpsgrensen burde være

### 4.2.3 Funn knyttet til respondentene sitt kjennskap

Kjennskap er definert som det å kjenne til noe. Å ha kjennskap betyr at man vet at noe eksiterer eller foregår eller har foregått (NAOB, 2019). I denne oppgava har vi lagt vekt på hvilke kjennskap skatteyttere har til endringene som er gjort i forbindelse med skattereglene knyttet til personalrabatter.

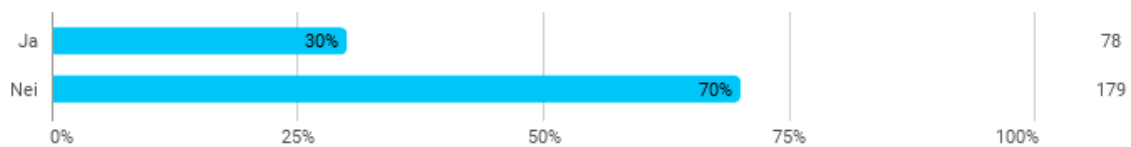
I vår spørreundersøkelse har vi spurt respondentene om hvilke kjennskap de har til de nye endringene angående personalrabatter. Fordelingen av svaralternativene kan vi se i figuren nedenfor. Ut ifra figuren nedenfor kan vi se at mange av respondentene ikke hadde kjennskap til endringene før spørreundersøkelsen ble gjennomført, hele 51% har svar dette. 49% av respondentene har fått kjennskap til endringene på forhånd av undersøkelsen, de største kildene til dette er media med 16% og arbeidsgiver med 11%. De andre kildene er venner/familie med 9%, kollega med 7% og kurs/seminar med 6%. Dette funnet er oppsiktsvekkende da regjeringen vedtok endringen i 2018, for å gi næringslivet tid til å omstille seg, før vedtaket skulle tre i kraft i 2019. Svarene her kan tyde på at omstillingen til regelverket, ikke har gått som den skulle.

Hvordan fikk respondentene kjennskap til de nye endringene

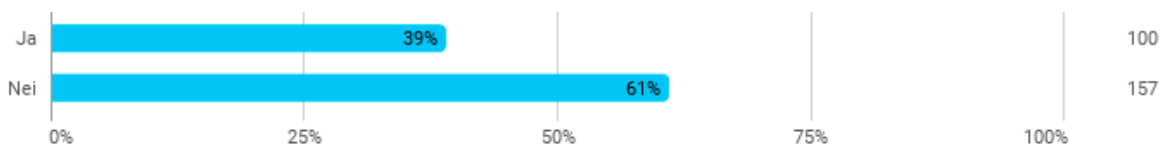


Figur 2: Hvordan respondentene fikk kjennskap til de nye endringene

Det nye regelverket er delt inn i to. Den ene delen omhandler en beløpsgrense, mens den andre handler om en proSENTSATS for hva som er mulig å motta skattefritt. Vi stilte spørsmål om hvilke kjennskap respondentene hadde til reglene. Det første spørsmålet gikk på om respondenten var kjent med at han/hun måtte skatte fra første krone dersom han/hun mottok personalrabatter på over 50% av utsalgspris. På denne var det 78 som var klar over dette, og hele 179 var ikke klar over denne proSENTSATSen. Det andre spørsmålet omhandlet om respondenten var kjent med at han/hun måtte skatte dersom han/hun mottok personalrabatter som oversteg 7 000 kr i løpet av inntektsåret. På dette svarte 100 at de var kjent, mens 157 svarte at de ikke var kjent med dette. Her kan vi se at det er flere som har fått med seg beløpsgrensen på 7 000 kr, enn det er folk som har fått med seg proSENTSATSen på femti prosent.

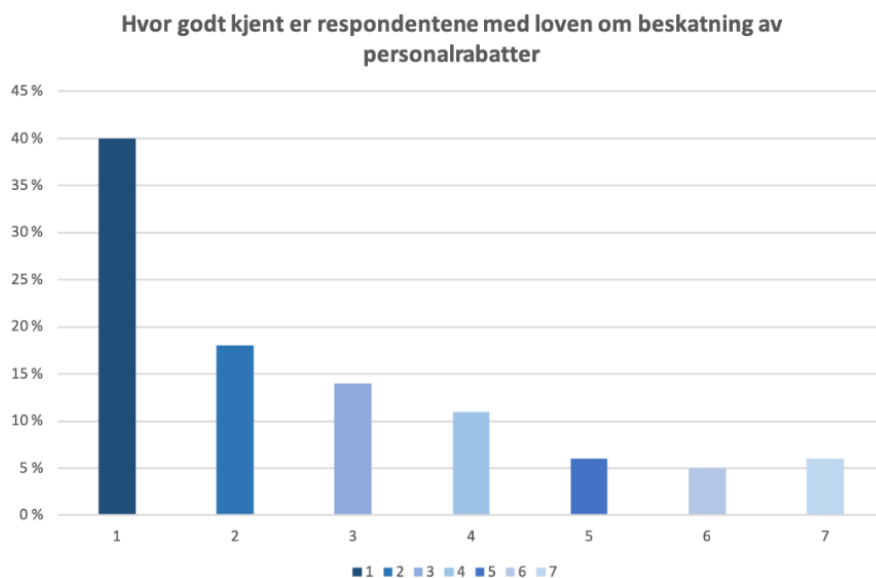


Figur 3: Respondentenes kjennskap til femtiprosentregelen



Figur 4: Respondentenes kjennskap til beløpsgrensen

På påstanden «jeg er godt kjent med loven om beskatning av personalrabatter og hva den innebærer», kunne respondentene svare på en skala fra en til syv. Der en var svært uenig, og syv var svært enig. På denne påstanden svarte hele 58% at de var svært uenig (1-2), og kun 11% svarte at de var svært enig (6-7). De resterende 31% av respondentene hadde svar på 3-5 på skalaen.



Figur 5: Hvor god kjennskap respondentene har til loven om beskatning av personalrabatter

## 4.3 Beskrivelse av funn i SPSS

### 4.3.1 Innledning

For å teste om det fantes forskjeller i meninger og kjennskap i utvalget, gjennomførte vi t-test for to uavhengige utvalg. For å se på graden av samvariasjon mellom to ulike variabler, benyttet vi oss av korrelasjonsanalyse.

### 4.3.2 Funn knyttet til variablene: mann og kvinne

I de utvalgte tilfellene under (se tabell 5) har vi funnet signifikante forskjeller som tyder på at menn og kvinner har ulike meninger og kjennskap, og at dette ikke skyldes tilfeldigheter. Vi kan ut ifra analysen utført i SPSS se at kvinner er mer tilbøyelig for en skattlegging av personalrabatter på over 50% av utsalgspris enn hva menn er. Kvinner er også mer tolerante for en lavere beløpsgrense enn hva menn er. Når vi testet forskjeller mellom meninger på hvorvidt innrapporteringen av personalrabatter skal være arbeidsgiver sitt ansvar, er kvinner mer enige i dette enn hva menn er, med en gjennomsnittlig score på henholdsvis 5,22 og 4,50.

	Variabel	t	Sig 2-tailed	Mean	Std.
Jeg synes det er rettferdig at personalrabatter på over 50% av utsalgspris blir skattepliktig?	Kvinne	2,259	0,025	3,59	1,987
	Mann			3,03	1,984
Hvor mye mener du det bør være lov å få i personalrabatter før det eventuelt utløses en skatteplikt?	Kvinne	-2,771	0,006	3,13	1,137
	Mann			3,54	1,247
Jeg synes det er arbeidsgivers plikt å innrapportere personalrabatter for sine ansatte?	Kvinne	3,310	0,001	5,22	1,583
	Mann			4,50	1,857

Tabell 5: Signifikante forskjeller mellom variablene: mann og kvinne



### 4.3.3 Funn knyttet til variablene: mottar og mottar ikke personalrabatter

Vi spurte respondentene om beløpsgrensen på 7 000 kroner er rettferdig, om beløpsgrensen er passende i alle typer bransjer og om de mener at det nye regelverket gir en mer rettferdig beskatning enn en eventuell høyere skatt på alminnelig inntekt. I disse tilfellene kan vi se at signifikantnivået ble under 0,05 og at det finnes en forskjell i hva de som mottar rabatter mener, mot de som ikke mottar rabatter. Vi kan ved hjelp av analyse utført i SPSS se at de som mottar rabatter generelt er mindre positive til disse tilfellene, enn hva de som ikke mottar er. På en skala fra en til syv der en er mest uenig og syv er enig, har de som mottar rabatter gjennomsnittlig lagt seg på en score under tre og nærmere to, mens de som ikke mottar rabatter befinner seg godt over tre og opp mot fire.

Når vi testet respondentene opp mot hverandre fant vi også forskjeller i hvorvidt de synes regelverket har blitt klarere etter endringen kom, og om de synes reglene er blitt enklere å forholde seg til når rapporteringsplikten ligger hos arbeidsgiver. I begge tilfellene scorer de som mottar rabatter lavere på skalaen gjennomsnittlig, enn hva de som ikke mottar gjør. Vi ser blant annet at når det kommer til spørsmålet om respondentene synes regelverket er blitt klarere etter endringene kom, svarer de som mottar rabatter med en gjennomsnittlig score på 3,15, mens de som ikke mottar svarer med en score på 3,65. Vi får mye av den samme fordelingen når vi ser på hvorvidt respondentene synes det er enklere å forholde seg til reglene når rapporteringsplikten ligger hos arbeidsgiver, med en henholdsvis score på 4,26 og 4,73.

	Variabel:	t	Sig 2-tailed	Mean	Std.
Jeg synes det er rettferdig at personalrabatter som overstiger 7 000 kr blir skattepliktig?	Mottar	- 2,125	0,035	2,95	1,995
	Mottar ikke			3,47	1,941
Jeg synes at regelverket om personalrabatter er klarere etter endringen kom?	Mottar	- 2,361	0,019	3,15	1,846
	Mottar ikke			3,65	1,549
Mener du at rapporteringsplikten knyttet til personalrabatter fører til en mer rettferdig beskatning enn en eventuelt høyere skatt på alminnelig inntekt?	Mottar	- 2,801	0,005	2,83	0,999
	Mottar ikke			3,18	0,948
Jeg synes det er blitt enklere å forholde meg til reglene, når rapporteringsplikten ligger hos arbeidsgiver?	Mottar	- 2,188	0,030	4,26	1,812
	Mottar ikke			4,73	1,590
Jeg synes beløpsgrensen på 7 000 kr er passende for alle typer bransjer og næringer?	Mottar	- 2,129	0,034	2,61	1,790
	Mottar ikke			3,09	1,821

Tabell 6: Signifikante forskjeller mellom variablene: mottar og ikke mottar

*Korrelasjonsanalyse: Er du kjent med at du må skatte dersom du mottar personalrabatter på over 7 000 kroner i løpet av inntektsåret?*

Med en korrelasjon på 0,149 og et signifikantnivå på 0,017 kan vi se at det finnes en viss positiv samvariasjon. Samvariasjonen forteller oss at de som mottar rabatter er bedre kjent med beløpsgrensen, enn de som ikke mottar rabatter. Signifikantnivået forteller oss at det finnes forskjeller i kjennskap til de som mottar rabatter og de som ikke mottar rabatter, og at dette ikke skyldes tilfeldigheter.

#### **4.3.4 Funn knyttet til variablene: varehandel og bygg og anlegg**

Vi har også testet om det finnes forskjeller mellom respondentene med tilknytning til bransjen varehandel og respondentene med tilknytning til bransjen bygg og anlegg. Mellom disse variablene får vi store forskjeller når vi sammenligner gjennomsnittene. På spørsmål om respondentene synes grensen på 7 000 kroner og 50% er rettferdig, ser vi at varehandel er mye mer tilbøyelig enn hva bygg og anlegg er. Respondentene som tilhører varehandel får en gjennomsnittlig score på over tre, mens respondentene som tilhører bygg og anlegg får en gjennomsnittlig score på rett over to.

Med et gjennomsnitt på 3,03 kan vi se at de som jobber innenfor varehandel er mer kjent med loven om beskatning av personalrabatter enn hva bygg og anlegg er, som oppnår et gjennomsnitt på 2,20. De som jobber innenfor varehandel er også i stor grad mer enige i at det er arbeidsgivers plikt å rapportere inn personalrabatter for sine ansatte, enn hva de som jobber innenfor bygg og anlegg er. Her ser vi at gjennomsnittet for varehandel ligger på 5,24, mens det for bygg og anlegg ligger på 3,98.

	<b>Variabel:</b>	<b>t</b>	<b>Sig 2-tailed</b>	<b>Mean</b>	<b>Std.</b>
Jeg er godt kjent med loven om beskatning av personalrabatter og hva den innebærer.	Varehandel	2,202	0,030	3,03	1,992
	Bygg og anlegg			2,20	1,721
Jeg synes det er rettferdig at personalrabatter på over 50% av utsalgspris blir skattepliktig.	Varehandel	2,450	0,016	3,42	2,207
	Bygg og anlegg			2,41	1,746
Jeg synes det er rettferdig at personalrabatter som overstiger 7 000 kroner blir skattepliktig	Varehandel	2,157	0,033	3,02	2,131
	Bygg og anlegg			2,17	1,626
Jeg synes det er arbeidsgivers plikt å innrapportere personalrabatter for sine ansatte	Varehandel	3,417	0,001	5,24	1,780
	Bygg og anlegg			3,98	1,930
Hvor mye mener du det bør være lov å få i personalrabatter før det eventuelt utløses en skatteplikt?	Varehandel	3,682	0,000	3,32	1,212
	Bygg og anlegg			4,20	1,123
Hvordan fikk du kjennskap til de nye endringene angående personalrabatter?	Varehandel	2,544	0,012	3,50	1,998
	Bygg og anlegg			4,49	1,818

*Tabell 7: Signifikante forskjeller mellom variablene: varehandel og bygg og anlegg*

På spørsmålet om hvor mye respondentene mener det bør være lov å få i personalrabatter før det eventuelt utløses en skatteplikt fant vi en signifikant forskjell. Signifikantnivået i dette tilfellet var på 0,00, altså godt under 0,05. Dette tyder på at bransjene har ulike meninger om hva det bør være lov å få i personalrabatter før det utløses en skatteplikt. Varehandel hadde en gjennomsnittscore på 3,32, noe som tyder på at de mener det burde være lov å motta 10 000 til 15 000 kroner skattefritt. Bygg og anlegg hadde en gjennomsnittscore på 4,20, noe som tyder på at de mener det burde være lov å motta 15 000 til 20 000 kroner skattefritt. Med et standardavvik på henholdsvis 1,212 og 1,123 kan vi se at svarene i liten grad varierer fra gjennomsnittet.

På spørsmålet om hvordan respondentene fikk kjennskap til de nye endringene angående personalrabatter, fant vi en signifikant forskjell på 0,012. Dette betyr at bransjene fikk kjennskap til regelendringen fra ulike kilder, og at dette ikke skyldtes tilfeldigheter.

#### **4.3.5 Funn knyttet til variablene: by og bygd**

Når vi testet om det fantes noen forskjeller i kjennskap og meninger blant de som bor i by og de som bor i bygd fant vi lite forskjeller. På spørsmålet om reglene er blitt enklere å forhold seg til ved at rapporteringsplikten ligger hos arbeidsgiver, fant vi likevel en signifikant forskjell på 0,038. Med en gjennomsnittlig score på henholdsvis 4,83 og 4,36 ser vi at de som bor i by er mer positive til dette enn hva de som bor i bygd er.

## **5.0 Avslutning**

### **5.1 Drøfting**

#### **5.1.1 Drøfting opp mot funn knyttet til de som mottar personalrabatter**

I undersøkelsen er det kommet frem at 116 respondenter har mottatt personalrabatter i 2018, og at kun 13,8%, altså 16 av disse har rapportert dette inn til Skatteetaten. Dette kan skyldes at reglene tidligere har vært uklare og skapt uvisshet, som har gjort det krevende å overholde regelverket (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 5). En annen mulig forklaring kan være at folk ikke har hatt nok kjennskap til regelverket tidligere. Av de som har mottatt personalrabatter i 2018 er det ca. 25% som i dag hadde blitt rammet av det nye regelverket. På den ene siden vil det nye regelverket føre til en betydelig større inntjening for staten. På den andre siden vil en slik regelendring kunne føre til en lavere inntjening for bedriftene selv, ved en større administrativ byrde.

Et oppsiktsvekkende funn er hvor ofte de som mottar personalrabatter lar venner eller familie benytte seg av deres rabatter. Her kommer det frem at over 80% sjelden eller aldri lar familie eller venner benytte seg av deres personalrabatter. Det vil si at under 20% lar dette skje ofte eller alltid, men er det virkelig slik at så få lar venner eller familie benytte seg av deres personalrabatter? Her kan det tenkes at mange har misforstått spørsmålet, da det kan være vanskelig å både vite hva som ansees som “dine personalrabatter” og hva som ansees som “ofte” og “sjelden”.

#### **5.1.2 Respondentenes kjennskap til regelverket**

Når vi spør respondentene om regelverket er blitt klarere etter endringen kom, er det interessant å se at de som mottar rabatter føler regelverket er blitt mindre klart etter endringen kom, enn hva de som ikke mottar rabatter føler. Siden de som mottar rabatter blir rammet av reglene i større grad enn de som ikke mottar rabatter, kan det tenkes at forventningene til å forstå regelverket er større hos de som mottar rabatter, enn hos de som ikke mottar rabatter. Det kommer derimot frem av undersøkelsen at respondentene i liten grad har noe formening om hvorvidt regelverket er blitt klarere, og at de heller ikke er blitt mer bevisst når det gjelder de rabattene de mottar. En mulig forklaring på dette kan være at over 50% av respondentene ikke hadde kjennskap til de nye endringene. Dette er oppsiktsvekkende da det strider imot regjeringens hensikt med å gi næringslivet tid til å omstille seg. Regjeringen vedtok endringen i juni 2018, denne skulle tre i kraft i 2019, og gi de ulike partene god tid til å gjøre

seg kjent med endringene (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 7). Kun halvparten av de svarende har fått med seg endringene, og den største kilden til kjennskap er media med 16%. De to nest største kildene er arbeidsgiver med 11% og venner/familie med 9%. Her kan vi se at dersom det ikke hadde vært så store reaksjoner i media, ville nok enda færre vært kjent med endringen. Vi ser også at svært få arbeidsgivere har vært flinke til å informere sine ansatte, og en årsak til dette kan være at også arbeidsgiver har hatt dårlig kjennskap til endringen.

### **5.1.3 Respondentenes meninger om beløpsgrensen**

Flere av instansene var enige om at beløpsgrensen som ble satt til 7 000 kr var for lav (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 18). I undersøkelsen kom det frem at respondentene syntes at beløpsgrensen på 7 000 kr var lite rettferdig, og hele 67,7% svarte at beløpsgrensen burde ligge på over 10 000 kr. Det viser seg at de som mottar rabatter er veldig uenige i beløpsgrensen, mens de som ikke mottar rabatter holder seg mer nøytrale. En grunn til dette kan være at de som mottar rabatter i større grad blir rammet av grensen og kan føle på en større skatteskjerpning, enn de som ikke mottar. På en annen side kan de som ikke mottar rabatter mene at grensen er nødvendig, og vil føre til en mer rettferdig beskatning. Dette kan også knyttes opp mot at de som ikke mottar rabatter mener det mer rettferdig med beskatning av personalrabatter enn en eventuelt høyere skatt på alminnelig inntekt.

Når vi ser på varehandel opp mot bygg- og anleggsbransjen kommer det frem at de som jobber innenfor bygg og anlegg mener beløpsgrensen er mindre rettferdig enn de som jobber innenfor varehandel. En forklaring på dette kan være at rabatter innenfor bygg og anlegg fort kan bli mer omfattende enn for de som jobber innenfor varehandel. Mange bedrifter er avhengig av at deres ansatte kjøper varer og tjenester som omsettes i bedriften, for å øke profilering og lojalitet. Det kan tenkes at det blir både vanskeligere og dyrere for de ansatte å være lojale mot sin egen bedrift, da det i noen tilfeller vil være billigere å gå til konkurrenten. Virke presiserer blant annet at dette vil skape en større grunn til å bruke egne ansatte til profilering i enkelte bransjer enn i andre (Finansdepartementet, 2017-2018, s. 19), og det kan se ut som at dette skaper en misnøye også blant de undersøkte respondentene.

I undersøkelsen kommer det frem at svært mange mener at beløpsgrensen ikke er passende for alle typer bransjer og næringer. Dette kan sees i sammenheng med de funnene som er presentert ovenfor. På den ene siden kan vi tenke oss at en beløpsgrense på 7 000 kr er mye, som for eksempel i en matbutikk der varene som omsettes er av lav verdi. I en annen bransje

som for eksempel i en bilforretning vil 7 000 kr være lite, da varene som omsettes er av høy verdi. På den andre siden kan man argumentere for at det er mindre rettferdig om man skal kunne motta høyere beløp skattefritt ut ifra hvilken bransje man tilhører.

#### **5.1.4 Respondentenes meninger om femtiprosentreglen**

Når det kommer til hva respondentene mener om femtiprosentregelen ser vi at det er en tendens til at folk mener denne er mer rettferdig og at de stiller seg mer kritiske til beløpsgrensen. En mulig forklaring på dette er at flere blir rammet av beløpsgrensen enn femtiprosentreglen. Det kan også tenkes at det er et fåtall som mottar rabatter på over 50%, og at de med det stiller seg mer nøytrale til reglen. Vi ser at kvinner mener at en slik grense er mer rettferdig enn menn, grunnen til dette kan være at menn stiller seg mer kritiske enn kvinner. Det kan også tenkes at menn er mer oppmerksomme på rabatter de mottar. Vi ser også en slik fordeling mellom bransjene varehandel og bygg og anlegg. Der varehandel er mer enige i femtiprosentreglen, enn bygg og anlegg. Her kan det tenkes at svarene fra bygg og anlegg kan sees i sammenheng med resultatene over, da bygg og anlegg ofte kan være en mannsdominert bransje.

#### **5.1.5 Respondentenes meninger om rapporteringsplikten**

Tidligere har rapporteringsplikten vært hos skatteyteren selv. Nå etter endringen er kommet er dette ansvaret lagt over på arbeidsgiver. Blant annet mener Regnskap Norge at dette fører til en betydelig administrativ byrde på arbeidsgiver. Andre mener også at dersom de ansatte mottar rabatter som arbeidsgiver i liten grad er medvirket til at de ansatte får, vil det være uheldig at ansvaret ligger på arbeidsgiver (Høylye, 2019; Finansdepartementet, 2017-2018, s. 12-13). I vår undersøkelse er det kommet frem at en stor del av de svarende er enige i at ansvaret bør ligg hos arbeidsgiver, og at det med dette er blitt enklere for folk å forholde seg til reglene. Vi fant likevel en signifikant forskjell mellom varehandel og bygg og anlegg, som tyder på at de som hører til varehandel har en sterkere formening om at plikten skal ligge hos arbeidsgiver, enn bygg og anlegg. En mulig forklaring på dette kan være at mange som jobber innenfor bygg og anlegg er selvstendig næringsdrivende og blir med det rammet av reglene om innrapportering selv. En annen mulig forklaring kan være at de som jobber innenfor varehandel har lettere tilgang til gode rutiner ved registrering av personalrabatter hos sine ansatte.

Respondentene svarer også at de mener et slikt ansvar på arbeidsgiver, vil gi en større administrativ byrde. På spørsmålene knyttet til ansvar rundt innrapportering kan det se ut som respondentene er svært enige i det nye regelverket. Men her må det tas forbehold om at det er svært få arbeidsgivere som har svart på undersøkelsen, og at det derfor er arbeidstakernes meninger som kommer frem. På spørsmålet om hvem som burde stå for rapporteringen til Skatteetaten, er det naturlig å se på hvem skatteyterne mottar sine rabatter fra. På dette spørsmålet kommer det frem at over halvparten mottar sine rabatter direkte fra arbeidsgiver, og kun et fåtall mottar dette gjennom en tredjepart. Dette funnet kan være med på å styrke begrunnelsen for at det er arbeidsgiver som er rapporteringspliktig. Respondentene er også til en viss grad tilfreds med rutinene som deres bedrift har til registrering av personalrabatter. Det kan derfor tenkes at mange bedrifter har klart å lage gode rutiner på dette. Men det kan også tenkes at mange av respondentene ikke mottar rabatter, og med det har hatt vanskeligheter for å svare på spørsmålet.

## **5.2 Konklusjon**

Våre funn gir følgende resultat:

1. Det kan konkluderes med at folk generelt er uenige til en fastsatt beløpsgrense og femtiprosentregel. Over 60% mener beløpsgrensen burde være satt høyere og det er spesielt misnøye når det kommer til hvorvidt beløpsgrensen er passende for alle typer bransjer.
2. Resultatene viser ikke noen spesiell effekt av hvorvidt folk mener regelverket er blitt klarere etter endringene kom. Vi kan likevel se at folk mener rapporteringsplikten burde ligge hos arbeidsgiver og at dette gjør regelverket enklere å forholde seg til, selv om respondentene mener dette skaper en større administrativ byrde.
3. 51% av respondentene var ikke kjent med de nye endringene. Det var kun 30% som var klar over femtiprosentreglen og 39% som var klar over beløpsgrensen.

Signifikante forskjeller:

1. Mellom variablene mottar og ikke mottar, kom det frem at de som mottar personalrabatter er mer misfornøyd med de nye endringene, enn de som ikke mottar. De som mottar er også mer kjent med regelverket.
2. Mellom variablene varehandel og bygg og anlegg, kom det frem at de innen bygg og anlegg er mindre kjent og stiller seg mindre enige til endringene enn det varehandel gjør.

Vi kan med dette ut ifra våre funn konkludere med at folk er lite kjent med endringene, og at de er negative til beløpsgrensen og femtiprosentregelen. Vi kan derimot se at folk stiller seg positive til at rapporteringsplikten ligger hos arbeidsgiver. Funnene fra undersøkelsen understøtter til en viss grad misnøyen som er kommet frem i media.

### **5.3 Forslag til videre forskning**

Siden dette er et mer omfattende tema enn hva som blir belyst i oppgaven, kan det være et interessant tema for videre forskning. Funnene fra vår studie understøtter den nye regelen som er vedtatt i mars 2019 etter mye misnøye og det kan være interessant å se på virkningen av denne endringen. Da departementet valgte å endre reglene igjen etter en liten stund, noe som i seg selv er et uvanlig tiltak, og spesielt i en så liten grad, kan det tyde på at endringene var lite gjennomarbeidet. Det hadde derfor vært av interesse å se på hvilken effekt reglene får på bedrifter, skattestyresmaktene og skatteyttere, etter at endringene har satt seg. Kan det for eksempel hende at departementet har undervurdert viktigheten av profilering og lojalitet, som bedriften oppnår gjennom å kunne tilby rabatter til sine ansatte? Et annet forslag kan være å utføre en kvalitativ undersøkelse der det legges vekt på andre variabler, som for eksempel mann mot kvinne.



## Referanseliste

Accountor Training Norge (2018, 26. November). Nye regler for rabatter i arbeidsforhold fra 2019. Hentet fra <https://accountortraining.no/rabatter-i-arbeidsforhold-fra-2019/>

Andersen, G. (2019, 31.01). Valg av forskningsmetode. Hentet fra <https://ndla.no/subjects/subject:19/topic:1:195989/topic:1:195829/resource:1:56937>

Braut, G.S. (2018). Statistisk signifikans. I E. Bolstad (Red). *Store Norske Leksikon*. Hentet fra [https://snl.no/statistisk\\_signifikans](https://snl.no/statistisk_signifikans)

Braut, G.S. (2014). Utvalg. I E. Bolstad (Red). *Store Norske Leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/utvalg>

Dahlum, S. (2018). Kvantitativ analyse. I E. Bolstad (Red), *Store Norske Leksikon*. Hentet fra [https://snl.no/kvantitativ\\_analyse](https://snl.no/kvantitativ_analyse)

Dahlum, S. (2018). Validitet. I E. Bolstad (Red), *Store Norske Leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/validitet>

Dahlum, S. (2018). Kvantitativ analyse. I E. Bolstad (red). *Store Norske Leksikon*. Hentet fra [https://snl.no/kvantitativ\\_analyse](https://snl.no/kvantitativ_analyse)

Finansdepartementet. (2017-2018). *Endringer i skatte-, avgifts- og tollavgivningene*. (Prop. 86 LS 2017-2018). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-86-ls-20172018/id2601330/sec2>

Finansdepartementet. (2018-2019). *Endringer i statsbudsjettet 2019 under finansdepartementet (endring i reglene om skattefrie personalrabatter mv.)*. (Prop. 51 S 2018-2019). Hentet fra [https://www.regjeringen.no/contentassets/e75151d389b4428da20477820ae85c88/no/pdfs/prp\\_201820190051000dddpdfs.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/e75151d389b4428da20477820ae85c88/no/pdfs/prp_201820190051000dddpdfs.pdf)

FSFIN Forskrift til skatteloven. (2018) Forskrift om endring i forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven av 26. Mars 1999 nr. 14 (LOV-1999-11-19-1158). Hentet fra <https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/#document/LTI/forskrift/2018-12-18-2048>

Grande, A. (2019, 19. januar). Kaller ny personalrabatt-grense "dobbelts uheldig". *Dagens Næringsliv*. Hentet fra <https://www.dn.no/politikk/skatt/nho/oystein-dorum/kaller-ny-personalrabatt-grense-dobbelts-uheldig/2-1-520736>.

Grimstad, T.H. (2019, 7. mars). Regjeringen endrer reglene for personalrabatter. Hentet fra <https://www.finansnorge.no/arbeidsgiver/tema/arbeidslivssporsmal/endringer-i-reglene-om-personalrabatter/>

Hammerstad, J. (2019, 14. mars). Beløpsgrensen for skattefrie personalrabatter settes til 7 000 kroner. Hentet fra <https://www.virke.no/bransjer/bransjeartikler/belopsgrensen-for-skattefrie-personalrabatter-settes-til-7-000-kroner/>

Høylye, K. (2019, 06. Mars). Regjeringen varsler endringer i beskatning av personalrabatter. Hentet fra <https://www.regnskapnorge.no/faget/artikler/skatt/regjeringen-varsler-endringer-i-beskatning-av-personalrabatter/>

Jacobsen, D.I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.) Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Malt, U. (2015). Kvalitativ. I E. Bolstad (Red), *Store Norske Leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/kvalitativ>

Mullis, E. M. (2019, 06. Mars). Finansdepartementet snur: Nye endringer for skatt på rabatt. Hentet fra <https://www.nettavisen.no/na24/finansdepartementet-snur-nye-endringer-for-skatt-pa-rabatt/3423601914.html>

NAOB. (2019). Kjennskap. I Redaktør (Tor Guttu), *Det Norske Akademis Ordbok*. Hentet fra <https://www.naob.no/ordbok/kjennskap>

NHO. (2019, 03. Mai). Skatt på bonuspoeng og personalrabatter – hva må arbeidsgiver gjøre nå?. Hentet fra <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/lonn/artikler/bonuspoeng-og-personalrabatter/>

NSD. (21. september 2018). Ny personvernsforordning. Hentet fra [https://nsd.no/personvernombud/ledelse\\_administrasjon/ny\\_forordning.html](https://nsd.no/personvernombud/ledelse_administrasjon/ny_forordning.html)

Orgeret, K. S. (2018). Kildekritikk. I E. Bolstad (Red), *Store Norske Leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/kildekritikk>

Regnskap Norge. (2018, 25.oktober). Nye skatteregler for naturalytelser fra 2019 - økte krav til arbeidsgivere. Hentet fra <https://www.regnskapnorge.no/faget/artikler/skatt/nye-skatteregler-om-for-naturalytelser-fra-2019---okte-krav-til-arbeidsgivere/>

Regnskap Norge. (2019, 13. Mars). Personal- og tredjepartsrabatter – Regnskap Norge foreslår ytterligere endringer. Hentet fra <https://www.regnskapnorge.no/faget/artikler/skatt/personal--og-tredjepartsrabatter--regnskap-norge-foreslar-ytterligere-endringer/>

Sander, K. (2017, 28. juli). Forskningsdesign. Hentet fra <https://estudie.no/hva-er-forskningsdesign>

Sander, K. (2017, 11. april). Reliabilitet. Hentet fra <https://estudie.no/reliabilitet/>

Sander, K. (2017, 1. august). Standardavvik og varians. Hentet fra <https://estudie.no/standardavvik-variants/>

Sander, K. (2018, 18. september). Validitet. Hentet fra <https://estudie.no/validitet/>

Skatteloven. (1999). Lov om skatt av formue og inntekt (LOV-1999-03-26-14). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/1999-03-26-14/§5-12>

Statistisk sentralbyrå (2017, 27. November). Skattestatistikk for personer. Hentet fra <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/statistikker/selvangivelse>

Sticos. (2018. 15.05) Endringer i naturalytelser fra 2019. Hentet fra <https://www.sticos.no/fagstoff/endringer-i-naturalytelser-fra-2019>

Svartdal, F. (2018). Reliabilitet. I E. Bolstad (Red.). *Store Norske Leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/reliabilitet>

Torgan, O. A. (2018, 27. November). 481 Milliarder kroner i fastsatt skatt. Hentet fra <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/481-milliarder-kroner-i-fastsatt-skatt>

Virke. (2019, 28.mars). Skatt på personalrabatter og tredjemannsrabatter. Hentet fra <https://www.virke.no/politikk/skatt-pa-rabatt/>

## Vedlegg

### Vedlegg 1

#### Spørreundersøkelse om skattlegging av personalrabatter

NB! Vi gjør oppmerksom på at det er lagt frem forslag til endring av vedtaket, som beskrevet under. Men vi mener fortsatt at undersøkelsen er aktuell.

Dette er en spørreundersøkelse i forbindelse med vår bacheloroppgave ved Høgskulen på Vestlandet. I oppgaven ønsker vi å undersøke hvilken virkning de nye skattereglene om personalrabatt har på næringslivet.

- Personalrabatter er rabatter som man mottar på varer eller tjenester, som omsettes i arbeidsgivers virksomhet. Rabatter som mottas direkte fra en tredjepart (leverandør/kunde), vil vurderes på lik linje så lenge dette gjelder varer eller tjenester som omsettes gjennom arbeidsgiver.
- Tidligere var reglene for skattlegging av personalrabatter skjønnsmessige. Dette vil si at dersom rabatten ble ansett som “rimelig”, eller at vareuttaket ble ansett til å “dekke et vanlig privat forbruk” ville rabatten være skattefri.
- I 2018 kom det en endring knyttet til skattlegging av personalrabatter og rapportering av disse. Bakgrunnen for denne endringen var at man ønsket mer klarhet rundt regelverket.
- Av endringen går det frem at samlede rabatter på over 7 000 kr per inntektsår blir skattepliktige og må innrapporteres som lønn av arbeidsgiver. Dersom lønnstaker mottar over 50% rabatt på varer eller tjenester som omsettes i arbeidsgivers virksomhet, må hele rabatten skattlegges. For beregning av rabattens størrelse er det prisen i forbrukermarkedet som legges til grunn (altså den prisen som er allment kjent).

Undersøkelsen er anonym og tar rundt 5 minutter å svare på. Tusen takk for at du tar deg tid!  
Ved spørsmål angående spørreskjemaet ta kontakt på e-post: [Malin\\_hundere@hotmail.com](mailto:Malin_hundere@hotmail.com)  
Hilsen Malin og Ingrid

#### Kjønn

- (1)  Kvinne  
(2)  Mann

#### Alder

- (1)  Under 20 år  
(2)  21- 30 år  
(3)  31 - 40 år  
(4)  41 - 50 år  
(5)  51 - 60 år  
(6)  Over 60 år

### Geografisk plassering

- (1)  By
- (2)  Bygd

### Arbeidsstilling

- (1)  Arbeidsgiver
- (2)  Arbeidstaker
- (3)  Ikke i arbeid

### Bransje

- (1)  Varehandel \_\_\_\_\_
- (2)  Overnatting og servering
- (3)  Bank, forsikring og eiendom
- (4)  Industri
- (5)  IKT
- (6)  Bygg og anlegg
- (7)  Annet \_\_\_\_\_

Mottar du personalrabatter gjennom arbeidsplassen din?

- (1)  Ja
- (2)  Nei

Har du rapportert dette inn til Skatteetaten?

- (1)  Ja
- (2)  Nei

Om lag hvor mye personalrabatter mottok du i 2018?

- (1)  0 - 7 000 kr
- (2)  7 000 - 20 000 kr
- (3)  20 000 - 35 000 kr
- (4)  35 000 - 50 000 kr
- (5)  Over 50 000 kr

Har du mottatt personalrabatter som er høyere enn 50 % av utsalgsprisen?

- (1)  Ja
- (2)  Nei
- (3)  Vet ikke

Hvem mottar du dine rabatter fra?

- (1)  Arbeidsgiver
- (2)  Tredjepart (leverandør eller kunde)
- (3)  Begge parter

Hvor ofte lar du venner eller familie benytte seg av dine personalrabatter?

- (1)  Aldri
- (2)  Sjelden
- (3)  Ofte
- (4)  Alltid

Svar på følgende påstander:

Der 1 er lik svært uenig, mens 7 er lik svært enig

	1	2	3	4	5	6	7
Jeg synes at min bedrift har gode rutiner for registrering av personalrabatter.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg er blitt mer bevisst når det gjelder rabattene jeg mottar gjennom arbeidsplassen etter endringen kom.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

Hvordan fikk du kjennskap til de nye endringene angående personalrabatter?

- (1)  Arbeidsgiver
- (2)  Kollega
- (3)  Venner/famile
- (4)  Media
- (5)  Kurs/seminar
- (6)  Ikke kjent med endringen før nå

Er du kjent med at du må skatte fra første krone dersom du mottar personalrabatter på over 50% av utsalgspris?

- (1)  Ja
- (2)  Nei

Er du kjent med at du må skatte dersom du mottar personalrabatter på over 7 000 kr i løpet av inntektsåret?

- (1)  Ja
- (2)  Nei

Svar på følgende påstander:

Der 1 er lik svært uenig, mens 7 er lik svært enig

	1	2	3	4	5	6	7
Jeg er godt kjent med loven om beskatning av personalrabatter og hva den innebærer.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg synes det er rettferdig at personalrabatter på over 50% av utsalgspris blir skattepliktige.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg synes det er rettferdig at personalrabatter som overstiger 7 000 kr blir skattepliktige.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg synes at regelverket om personalrabatter er klarere etter endringen kom.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

Mener du at rapporteringsplikten knyttet til personalrabatter fører til en mer rettferdig beskatning enn en eventuelt høyere skatt på alminnelig inntekt?

- (1)  Svært uenig  
(2)  Uenig  
(3)  Verken eller  
(4)  Enig  
(5)  Svært enig

Hvor mye mener du det bør være lov å få i personalrabatter før det eventuelt utløses en skatteplikt?

- (1)  0 (skatteplikt fra første krone)  
(2)  5 000 kr - 10 000 kr  
(3)  10 000 kr - 15 000 kr  
(4)  15 000 kr - 20 000 kr  
(5)  Over 20 000 kr

Svar på følgende påstander:

Der 1 er lik svært uenig, mens 7 er lik svært enig

	1	2	3	4	5	6	7
Jeg synes det er blitt enklere å forholde meg til reglene, når rapporteringsplikten ligger hos arbeidsgiver.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg synes de nye reglene fører til en større administrativ byrde på arbeidsgiver/bedrifter.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg synes det er arbeidsgivers plikt å innrapportere personalrabatter for sine ansatte.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg synes beløpsgrensen på 7 000 kr er passende for alle typer bransjer og næringer.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

**Takk for at du deltok!**

**Du kan avslutte besvarelsen din ved å klikke på avslutt i nederste, venstre hjørnet.**



## Vedlegg 2

13.5.2019

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



### Meldeskjema 644611

#### Sist oppdatert

03.03.2019

#### Hvilke personopplysninger skal du behandle?

---

#### Type opplysninger

---

#### Skal du behandle særlige kategorier personopplysninger eller personopplysninger om straffedommer eller lovovertridelser?

Nei

#### Prosjektinformasjon

---

##### Prosjekttittel

Spørreundersøkelse om skattlegging av personalrabatter

##### Prosjektbeskrivelse

Vi ønsker å sende ut en spørreundersøkelse elektronisk for å kartlegge holdninger og kunnskap arbeidsgiver og arbeidstaker har til skatteendringene gjort angående personalrabatter, og hvilke virkning det har på næringslivet.

Vi ønsker å se på forskjellen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.  
Vi sjekker også forskjellen mellom aldersgrupper, kjønn og by/bygd.

Spørsmålene er enten formulert med hensikt om å sjekke hvor bevisste folk er rundt de nye reglene, eller for å sjekke hvilke holdninger folk har til de ny reglene.

##### Fagfelt

Samfunnsvitenskap

##### Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

Vi ønsker å se på ulikheter knyttet til alder, bransje, arbeidsstilling og kjønn når det gjelder holdninger og bevissthet

##### Ekstern finansiering

##### Type prosjekt

<https://meldeskjema.nsd.no/eksport/5c67dbf6-3766-44cf-bc88-195a1d524e55>

1/5

Studentprosjekt, bachelorstudium

**Gjelder innmeldingen for flere studentprosjekter (felles vurdering)?**

Nei

**Kontaktinformasjon, student**

Malin Hundere, malin@hundere.no, tlf: 40408882

**Behandlingsansvar**

---

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Høgskulen på Vestlandet / Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap / Institutt for samfunnsvitenskap

**Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Mona Kristin Nytnun, Mona.Kristin.Nytnun@hvl.no, tlf: 57676193

**Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?**

Nei

**Utvalg 1**

---

**Beskriv utvalget**

skattepliktige

**Rekruttering eller trekking av utvalget**

Vi rekrutterer gjennom eget nettverk og når respondenter gjennom epost og Facebook.

**Alder**

15 - 90

**Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?**

Nei

**Personopplysninger for utvalg 1**

**Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?**

**Elektronisk spørreskjema**

**Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger**

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

**Hvem samtykker for barn under 16 år?**

Barn

**Begrunn hvorfor foreldre ikke samtykker**

Henter ikke inn sensitive opplysninger

**Hvem samtykker for ungdom 16 og 17 år?**

Ungdom

**Informasjon for utvalg 1****Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?**

Nei

**Begrunn hvorfor du ikke informerer utvalget om behandlingen.**

Vi informerer om hva formålet med undersøkingen er.

Vi skal kun se på statistikk under behandlingen og ser ikke på det som relevant å vite for utvalget

**Tredjepersoner**

---

**Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?**

Nei

**Dokumentasjon**

---

**Hvordan dokumenteres samtykkene?**

- Elektronisk (e-post, e-skjema, digital signatur)

**Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?**

epost

**Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet opplysninger om seg selv?**

epost

**Totalt antall registrerte i prosjektet**

100-999

**Tillatelser**

---

**Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?**

**Behandling**

---

**Hvor behandles opplysningene?**

- Ekstern tjeneste eller nettverk (databehandler)

**Hvem behandler/har tilgang til opplysningene?**

- Student (studentprosjekt)
- Databehandler

**Hvilken databehandler har tilgang til opplysningene?**

SurveyXact

**Tilgjengeliggjøres opplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?**

Nei

**Sikkerhet**

---

**Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (kodenøkkel)?**

Nei

**Begrunn hvorfor personopplysningene oppbevares sammen med de øvrige opplysningene**

Vi henter ikke inn sensitive opplysninger, og personene kan ikke identifiseres.

**Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?**

- Opplysningene anonymiseres
- Adgangslogg
- Endringslogg

**Varighet**

---

**Prosjektperiode**

25.02.2019 - 11.03.2019

**Skal data med personopplysninger oppbevares utover prosjektperioden?**

Nei, data vil bli oppbevart uten personopplysninger

**Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?****Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?**

Nei

## **Tilleggsopplysninger**

---

Vi benytter oss av SurveyXact sin anonymiserte løsning.