



Høgskulen på Vestlandet

ØMF190 Bacheloroppgave - Økonomi og administrasjon

ØMF190 Bacheloroppgave

Predefinert informasjon

Startdato:	14-05-2020 09:00	Termin:	2020 VÅR
Sluttdato:	15-05-2020 14:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave		
SIS-kode:	203 ØMF190 1 MA1 2020 VÅR		
Intern sensor:	Torstein Dahle		

Deltaker

Navn:	Torjus Olsen Aamlid
Kandidatnr.:	302
HVL-id:	571806@hvl.no

Informasjon fra deltaker

Egenerklæring *: Ja
Inneholder besvarelsen konfidensielt materiale?: Nei
Jeg bekrefter at jeg har registrert oppgavetittelen på norsk og engelsk i StudentWeb og vet at denne vil stå på vitnemålet mitt *:

Gruppe

Gruppenavn:	Gruppenummer:	19
Andre medlemmer i gruppen:	Fredrik Almeland, Jonas Andreassen, Sondre Dingsør	

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei

BACHELOROPPGAVE

Håndtering av flybonuspoeng opptjent i arbeid

Virkning av lovendringene vedrørende naturalytelser

Management of airline benefits acquired through work

Effect of the legislative changes regarding benefits in kind

**Aamlid, Torjus O. (302), Almeland, Fredrik (309),
Andreassen, Jonas (310), Dingsør, Sondre (324)**

Fakultet for økonomi- og samfunnsvitenskap (FØS)
Institutt for økonomi og administrasjon, Bergen
Fordypning i Regnskap og skatt

Veileder Torstein Dahle
15. Mai 2020

Tittel: Håndtering av flybonuspoeng opptjent i arbeid Management of airline benefits acquired through work	Dato: 15.05.2020
Forfattere: Aamlid, Torjus O. Almeland, Fredrik. Andreassen, Jonas. Dingsør, Sondre.	Antall sider u/vedlegg: 86
	Antall sider vedlegg: 11
Veileder: Torstein Dahle	Institutt/Campus: Bergen
Fordypning: Regnskap og skatt	

Sammendrag:

Denne bacheloroppgaven er utarbeidet på bakgrunn av de nye lov- og forskriftsformuleringene i skatteforvaltningsloven og skattebetalingsloven med tilhørende forskrifter. Herunder inkludert rutinene rundt beskatning av bonuspoeng opptjent i arbeid. Lov- og forskriftsendringene hadde som formål å fjerne uklare regler i lovverket som førte til forskjellige tolkninger av ordlyden, spesifikt hvem som har rapporteringsplikt. Endringene ble iverksatt 1. januar 2019 og er derfor et relativt nytt tema.

Vi ønsket derfor å undersøke på hvordan næringslivet forholder seg til innrapportering og beskatning av bonuspoeng.

For å få svar på hvordan bedrifter i næringslivet behandler opptjening av flybonuspoeng blant arbeidstakere, tok vi i bruk en kvantitativ spørreundersøkelse som ble sendt ut til 158 bedrifter gjennom SurveyXact. Målet med undersøkelsen var å få svar på om bedriftene tillater privat bruk eller ikke, samt hvilke rutiner de har for rapportering og kontroll. Videre anvendte vi en dokumentanalyse av Skattedirektoratets høring med tilhørende merknader. Her fikk vi et innblikk i flere sentrale aktører sine meninger og synsvinkler til forslaget. Ved å benytte høringen og merknadene fikk vi flere vinklinger og aktuelle tema som var relevant for næringslivet. De fleste instansene var enige i det prinsipielle i forslaget, herunder selve beskatningen, mens selve håndteringen og gjennomføringen var mer omstridt.

Resultatene vi fant i undersøkelsen indikerer at det er etablert ulik praksis i næringslivet. Likevel var det et klart flertall som hadde et forbud, med tilhørende svake kontrollrutiner, for privat bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid. Resultatene vi fant i forbindelse med høringen er at lov- og forskriftsendringene har hatt sine fordeler og ulemper. Det viktigste med endringene er oppklaring i hvilken part, arbeidsgiver eller tredjepart, som innehar rapporteringsansvaret til staten. Den største ulempen kommer av de økte administrative byrden som er nødvendig for å oppfylle rapporteringsansvaret.

Stikkord:

Flybonuspoeng	Lov- og forskriftsformulering	Naturalytelse
---------------	-------------------------------	---------------

Summary in English:

This bachelor thesis has been based on the new statutory and regulatory formulations in the Tax Administration Act and the Tax Payment Act and the associated regulations. Included the routines around the taxation of work-related airline rewards. The purpose of the legislative and regulatory amendments was to remove unclear laws in the legislation that led to different interpretations of the wording, specifically who has a duty to report. The changes were implemented on January the 1th. 2019 and are therefore a relatively new topic. We therefore wanted to investigate how the business community relates to reporting and taxation of bonus points and the other changes in the law and regulations.

To get answers about how companies and business processors treat airline rewards between employees, we used quantitative questionnaires that were sent to 158 companies through SurveyXact. The purpose of the survey was to get answers if companies allow private use of airline rewards or not, as well as what routines they have for reporting and control. We also used a documentary research of the Directorate of Taxes' consultation with related comments. Here we got an insight into several key actors with their views and perspectives on the matter. By using the consultation paper with comments, we got several angles and topics that are relevant for companies and businesses. A major part of the companies and businesses denied the employees to use work-related airline rewards in private commutes. Most of the consultation agencies agreed to the principal of the proposal, but the handling and implementation were more contentious.

The results we found in the survey indicate that different practices have been established at various companies. Nevertheless, a clear majority had a prohibition, with associated weak control routines for the private use of work-related airline rewards. The results we found in connection with the consultation are that the legislative and regulatory changes have their advantages and disadvantages. The most important of these changes is clarification of which party, employer or third party, holds the reporting responsibility to the state. The biggest disadvantage comes from the increased administrative burden needed to fulfill the reporting responsibilities.

Keywords:

Airline benefits	Legislative and regulatory wording	Benefits in kind
------------------	------------------------------------	------------------

Fylles ut ved å klikke på boksene til høyre i skjemaet		
1.	Jeg/vi erklærer at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">- ikke har vært brukt til annen eksamen- ikke refererer til andres arbeid uten at dette er oppgitt- ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at dette er oppgitt- har alle referansene oppgitt i litteraturlisten- ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å betrakte som fusk og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høyskoler i Norge, jf. Universitets- og høyskoleloven §§4-7 og 4-8, samt Forskrift om eksamen §10.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at høyskolen vil behandle alle saker hvor det foreligger mistanke om fusk etter høyskolens studieforskrift	<input checked="" type="checkbox"/>

Forord

Vi er fire studenter som har skrevet denne oppgaven som er siste del av bachelorprogrammet Økonomi og Administrasjon ved Høgskulen på Vestlandet, campus Bergen. Vi går alle fordypningen regnskap og skatt.

Prosesen har vært omfattende og læringsrik. Vi har opparbeidet oss en bedre forståelse innenfor beskatning i praksis. Samtidig som vi har fått et innblikk i de ulike problemstillingene som kan oppstå i de forskjellige stegene i en verdsettelses- og skatteprosess. Halvveis i oppgaveskrivingen ble flybransjen rammet av den største krisen i moderne tid, grunnet Covid-19. Pandemien har ført til at arbeidsmarkedet har blitt satt i forandring, og fremtiden for flere bedrifter i forskjellige næringer er blitt usikker. Hvordan kundelojalitetsprogrammene til SAS og Norwegian ser ut om noen år stilles det store spørsmål til.

Vi ønsker å takke vår veileder, Torstein Dahle, for konstruktiv og god veiledning gjennom hele prosessen. Torstein har vært støttende og en god sparringspartner for gruppen, selv under utfordrende omstendigheter grunnet Covid-19. Vi ønsker også å takke alle bedriftene som deltok i spørreundersøkelsen, samt skattejurist som bidro med gode innspill.

Mai, 2020

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	9
1.1. Bakgrunn for valg av oppgave.....	9
1.2. Vedtak om lov- og forskriftsendringer	9
1.3. Presentasjon av problemstilling.....	11
1.4. Avgrensning	12
1.5. Begrepsavklaring.....	14
1.6. Oversikt over brukte lover	15
2. Skatter og avgifters funksjon i velferdsstaten	16
3. Aktuelle lover og forskrifter	23
3.1. Arbeidsinntekt	23
3.2. Naturalytelser	24
3.2.1. Verdsettelse etter tidligere lov og forskrift	24
3.2.2. Framlegg til høring.....	25
3.2.3. Reaksjoner på høring	26
3.2.4. Verdsettelse etter gjeldende lov og forskrift.....	26
3.2.4.1. Verdsettelse ved privat bruk av flybonuspoeng	27
4. Bonuspoeng	28
4.1. Generelt	28
4.2. Flyselskapenes kundelojalitetsprogram.....	28
4.2.1. Scandinavian Airlines (SAS).....	29
4.2.2. Norwegian Air Shuttle (Norwegian).....	31
4.3. Hvordan fungerer det i praksis	32
4.3.1. Privat sektor.....	32
4.3.2. Offentlig sektor.....	33
4.4. Hvilken rolle spiller det som frynsegoder?	34
5. Håndtering av bonuspoeng	36
5.1. Lov og forskrift før endring	36
5.2. Framlegg til høring.....	37
5.3. Reaksjoner på høring	38
5.4. Lov og forskrift etter endring.....	38
6. Økonomisk forskningsmetode	41
6.1. Valg av forskningsdesign og -metode	41

6.1.1. Forskningsdesign	41
6.1.2. Forskningsmetode	42
6.2. Utvalg.....	42
6.2.1. Beskrivelse av utvalg.....	42
6.2.2. Begrunnelse av utvalg.....	43
6.3. Validitet og reliabilitet	44
6.4. Etisk overveielse	45
6.5. Kildekritikk	45
6.6. Svakheter ved oppgaven.....	46
7. Undersøkelse	47
7.1. Beskrivelse av undersøkelsen	47
7.2. Funn ved undersøkelsen	47
7.3. Analyse av undersøkelse.....	49
7.3.1. Bedrifter som forbyr bruk av bonuspoeng	50
7.3.2. Bedrifter som tillater bruk av bonuspoeng.....	51
7.4. Drøfting av undersøkelse	51
8. Høring	55
8.1. Beskrivelse av reaksjon på høring.....	55
8.2. Funn ved reaksjon på høring.....	55
8.3. Analyse av høringssvar.....	56
8.3.1. Verdssettelse.....	57
8.3.2. Ansvar	58
8.4. Drøfting av høring	63
8.4.1. Verdssettelse.....	63
8.4.1.1. Sluttbrukermarked, jf. sktbl. § 5-8-30 første ledd bokstav a.....	63
8.4.1.2. Tilsvarende reise, jf. sktbf. § 5-8-30 første ledd bokstav a.....	64
8.4.1.3. Omsetningsverdi, jf. sktbf. § 5-8-30 første ledd bokstav b.....	65
8.4.1.4. Dokumentasjonskrav, jf. sktbf. § 5-8-30 første ledd bokstav c.....	67
8.4.2. Ansvar, jf. sktflv. § 7-2 annet ledd og sktbl. § 5-4 første ledd	68
8.4.2.1. Rapporteringsfrist, jf. sktflv. § 7-2-12.....	71
9. Konklusjon	72
9.1. Videre forskning.....	74
Referanseliste	75

1. Innledning

1.1. Bakgrunn for valg av oppgave

Vi valgte oppgaven på grunnlag av vår fordypningsretning, regnskap og skatt. Vi er faglig engasjert i studieretningen og liker å tilegne oss ny kunnskap.

I 2018 vedtok Stortinget lov- og forskriftsendringer vedrørende naturalytelser. Endringene hadde til hensikt å samle rapporteringsansvaret, i forbindelse med naturalytelser arbeidstaker mottar fra tredjeparter. Formålet med lov- og forskriftsendringene var å bedre rettssikkerheten ved å øke forutsigbarheten, forenkle etterlevelsen og få en mer lik og rettferdig beskatning (Skattedirektoratet, 2016, A).

Vi har valgt å gå dypere inn på naturalytelser, noe som påvirker beskatningen i de fleste arbeidsforhold. Selv om naturalytelser er en populær avlønningsform, er det ikke alltid like lett å holde kontroll på hva som utløser en skatteplikt. Ved å gå dypere inn på reglene rundt naturalytelser vil vi skaffe oss en bedre forståelse av lovverket og hvordan næringslivet forholder seg til det.

1.2. Vedtak om lov- og forskriftsendringer

1. januar 2019 ble et nytt lovverk iverksatt, hvor arbeidsgiver står ansvarlig for innrapportering av arbeidstakers private bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid. Samtidig står arbeidstaker ansvarlig for å etterse at opplysninger innmeldt til Skatteetaten er korrekte. Dette følger av endringene i skattebetalingsloven (sktbl.) og skatteforvaltningsloven (sktfvl.) med tilhørende forskrifter.

I skattebetalingsloven ble det gjort to viktige endringer i forbindelse med tredjepartsytelser. Den viktigste endringen skjer i sktbl. § 5-4. Der det blir tillagt to nye punktum i første ledd, hvor det første av disse er relevant for vår oppgave: «Dersom en arbeidstaker i et tjenesteforhold mottar ytelser som nevnt i § 5-6 fra andre enn den som har arbeidstakeren i sin tjeneste, påhviler pliktene etter dette kapitlet likevel den som har arbeidstakeren i sin tjeneste.»

Videre gjøres det en endring i sktbl. § 4-1 (1) bokstav c, på bakgrunn av endringen i sktbl. § 5-4. Definisjonen av arbeidsgiver er utvidet og omfatter nå: «... den som selv ... utbetaler lønn eller annen godtgjørelse eller ytelse som det skal foretas forskuddstrekk, skattetrekk etter § 5-4 eller utleggstrekk i». Etter endring omfatter pliktene til arbeidsgiver nå også skattetrekk etter sktbl. § 5-4, inkludert ytelse arbeidstaker mottar fra andre enn arbeidsgiver.

Endringen i forskrift til skattebetalingsloven (sktbf.) forekommer i §§ 5-8-30 (1) og 5-8-31. I § 5-8-30 (1) bokstav a, fastsettes det at naturalytelser skal verdsettes til omsetningsverdi: «den pris inklusive merverdiavgift som er allment tilgjengelig for forbrukere i sluttbrukermarkedet for samme vare eller tjeneste.» Her fremkommer det to viktige endringer: «egentilvirkede varer og driftsmidler mv.» endres til «naturalytelser» og «omsetningsverdi» endres til «allment tilgjengelig». Ved å endre «omsetningsverdi» til «allment tilgjengelig» fjerner man særfordeler knyttet til verdsettelse etter tidligere distribusjonsledd.

Bokstav b omfatter rabatter og tilbudspriser som er allment tilgjengelige og adgangen til å inkludere disse i beregningen av omsetningsverdien. Prisen må kunne sannsynliggjøres ved dokumentasjon. Videre oppheves bokstav c.

I forskrift til skattebetalingsloven § 5-8-31 blir det tillagt et nytt siste punktum, som lyder slik: «Arbeidsgiver skal verdsette en naturalytelse betalt av tredjepart senest to måneder etter at arbeidstaker har mottatt fordelene eller tiltaket er gjennomført». Endringen fastsetter en romsligere frist på to måneder for arbeidsgiver til å verdsette naturalytelser betalt av tredjepart. Før endringen måtte arbeidsgiver snarest mulig verdsette naturalytelsen.

I skatteforvaltningsloven gjøres det en viktig endring i § 7-2. Det settes inn et nytt annet ledd, og tidligere annet ledd blir dermed et nytt tredje ledd. Det nye annet ledd lyder: «Dersom en arbeidstaker i et tjenesteforhold som nevnt i første ledd fra andre enn den som har arbeidstakeren i sin tjeneste, påhviler pliktene til å gi opplysninger etter bestemmelsen her likevel den som har arbeidstakeren i sin tjeneste».

Lovendringene er en presisering av arbeidsgiverbegrepet og ved ytelser levert av tredjepart vil tilhørende plikter tilfalle «[...] den som har arbeidstakeren i sin tjeneste». Dette fjerner rom for tolkning, da det tidligere har vært mulighet til å tolke det dit hen at tredjepart kan anses som arbeidsgiver.

I forskrift til skatteforvaltningsloven (sktfov.), er det tillagt en ny paragraf, § 7-2-12: «Arbeidsgiver som skal rapportere ytelser som nevnt § 7-2-9, men hvor en annen har dekket kostnaden, skal gjennomføre rapportering senest to måneder etter at arbeidstaker har mottatt fordelene eller tiltaket er gjennomført». Paragrafen omhandler spesifikt arbeidsgivers rapportering til skattemyndighetene og fastsetter at frist for rapportering er satt til to måneder for naturalytelser levert av tredjepart, i samsvar med fristen for verdsettelse på slike naturalytelser etter sktbf. § 5-8-31.

1.3. Presentasjon av problemstilling

Globalisering av næringslivet har ført til at tjenestereiser er blitt en større del av arbeidshverdagen. Bonuspoeng tilflyter den enkelte arbeidstakeren, noe som gjør at man kan få lukrative fordeler i tilknytning til sitt arbeid. Dette fører til at enkelte arbeidstakere kan oppnå private goder, via tjenestereiser, gjennom kundeloyalitetsprogrammer som de forskjellige flyselskapene tilbyr. Som følge av de nye lov- og forskriftsformuleringene står arbeidsgiver ansvarlig for innrapportering av arbeidstakeres private bruk av bonuspoeng. På bakgrunn av dette har vi valgt følgende problemstilling:

*Hvilke følger har lovendringene hatt for næringslivet,
og hvordan forholder næringslivet seg til de?*

For den enkelte arbeidsgiver kan det være vanskelig å sette seg inn i skattebehandling og forpliktelsene som medfølger. Næringslivet har et rapporteringsansvar til skattemyndighetene, noe som krever en oversikt over gjeldende lover og regler, og hvordan det gjennomføres i praksis. Likevel er det ikke bestandig like enkelt. Tidligere har lovverket lagt opp til flere skjønsmessige vurderinger, noe som har gitt rom for tolkning. Dette har ført til at det har oppstått flere ulike praksiser. I denne oppgaven vil vi ta for oss hvordan rapporteringsansvaret i de nye lov- og forskriftsformuleringene skal tolkes, næringslivets syn på saken og hvordan de blir påvirket. Vi har brukt både kvalitative og kvantitative metoder for å finne relevante data til oppgaven. Gjennom en dokumentanalyse av høringsbrev med tilhørende merknader, har vi etablert en oversikt over de viktigste bemerkningene. Videre har vi foretatt en

spørreundersøkelse, der et utvalg fra næringslivet anonymt svarer på spørsmål om deres nåværende rutiner. Vi har vurdert besvarelsene opp mot hva de nye lov- og forskriftsformuleringene krever.

1.4. Avgrensning

Oppgaven fører til visse begrensninger som det er viktig å ta i betraktning. Ettersom det er begrenset med tid og omfang har det vært nødvendig med følgende avgrensninger:

Teoridelen av oppgaven vil omfatte en presentasjon av lovverket. Skatteloven (sktl.) presenterer tre former for inntekt; arbeidsinntekt, kapitalinntekt og virksomhetsinntekt. Presentasjonen vil omfatte arbeidsinntekt, herunder naturalytelser og verdsettelse av disse. Kapitalinntekt og virksomhetsinntekt, omhandler ikke spesifikt temaet om naturalytelser. Vi vil dermed ikke gå nærmere inn på kapitalinntekt og virksomhetsinntekt, ettersom at vi ser på dette som lite viktig for oppgaven.

Personvern er et omfattende tema som blant annet har betydning for håndtering av data tilhørende naturalytelser. Vi har ikke gått inn på det i oppgaven. På generelt grunnlag vil det derfor refereres til personopplysningsloven som en helhet. Spesielt med tanke på den nye personvernloven som med utgangspunkt i Den europeiske union (EU) sin personvernforordning General Data Protection Regulation (GDPR) som ble vedtatt av Stortinget i 2018 (Regjeringen, 2018, B).

Arbeidstakere har de senere årene fått flere muligheter til å opparbeide seg fordeler tilknyttet ulike kundelojalitetsprogram. Kundelojalitetsprogram kommer i flere forskjellige former og i ulike deler av næringslivet, alt fra kaffeavtale hos den lokale bensinstasjonen til fordelsprogrammer i hotellbransjen.

Denne oppgaven vil være avgrenset til kundelojalitetsprogram innenfor flybransjen. Dette kommer av at andre bransjer som eksempelvis hotellbransjen opererer med ulike former for kundelojalitetsprogram. Det ville derfor gjort oppgaven for omfattende og bred dersom vi skulle sett nærmere på alle kundelojalitetsprogrammene som de ulike bransjene tilbyr. Flybonuspoeng er noe som i flere tilfeller har gitt store muligheter til opptjening av betydelige verdier for arbeidstakere. Bonuspoeng opptjent på flyreiser har ofte vært fremmet i debatten rundt beskatning av kundelojalitetsprogrammer, da utgiftene som regel er dekket av arbeids- eller oppdragsgiver.

Videre vil hovedfokuset være rettet mot tredjepartsrabatter hos selskapene Norwegian Air Shuttle (Norwegian) og Scandinavian Airlines (SAS). Dette ses på som mest relevant ettersom de har etablerte kundelojalitetsprogrammer som retter seg mot arbeidstakere som skatter til Norge. Bonuspoengene som tilbys av Norwegian og SAS har tilnærmet lik behandling og er dagsaktuell for det norske næringslivet. Fordi flybonuspoeng allerede er blitt brukt som et bilde på de andre kundelojalitetsprogrammene mener vi flybonuspoeng er mest interessant å se nærmere på.

Ettersom offentlige organer forbyr bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid vil oppgaven i svært liten grad omtale offentlige organer sin behandling av slike poeng.

1.5. Begrepsavklaring

Arbeidsgiver	Den som selv eller ved fullmektig utbetaler lønn eller annen godtgjørelse eller ytelse som det skal foretas forskuddstrekk skattetrekk etter § 5-4 eller utleggstrekk i, jf. sktbl. § 4-1 bokstav c.
Arbeidstaker	«Enhver som arbeider i en annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse», jf. Folketrygdloven § 1-8.
Kontantprinsippet	«Med mindre annet er bestemt, skal en fordel tas til inntekt i det året da fordelen tilflyter skattyteren», jf. sktl. § 14-3 (1).
Kostpris	Ordinær pris fratrukket rabatt(er).
Lov- og forskriftsformuleringene	Vises til endringene beskrevet i punkt 1.2.
Opplysningsplikt	Plikten til å gi nødvendige opplysninger til annen part.
Rapporteringsplikt	Plikten til å rapportere inn lovfestede opplysninger til Skatteetaten, (eksempelvis: A-melding, forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift m.m.).
Trekkplikt	Plikten til å foreta forskuddstrekk og skattetrekk i inntekt, jf. sktbl. § 5-4.
Tredjepartsytelser	Naturalytelser som en arbeidstaker mottar fra en annen enn arbeidsgiveren (Skattedirektoratet, 2016, B, s. 23).

1.6. Oversikt over brukte lover

Arbeidsmiljøloven	LOV-2005-06-17-62 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. - aml.
Forskrift om avgifter for bruk av lufthavner drevet av Avinor AS	FOR-2019-12-20-2137 Forskrift om avgifter for bruk av lufthavner drevet av Avinor AS.
Ligningsloven	LOV-1980-06-13-24 Lov om ligningsforvaltning - lignl.
Regnskapsloven	LOV-1998-07-17-56 Lov om årsregnskap m.v. - rskl.
Skattebetalings - loven	LOV-2005-06-17-67 Lov om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav - sktbl.
Skattebetalings - forskriften	FOR-2007-12-21-1766 Forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skattebetalingsloven - sktbf.
Skatteforvaltnings - loven	LOV-2016-05-27-14 Lov om skatteforvaltning - sktfvl.
Skatteforvaltnings - forskriften	FOR-2016-11-23-1360 Forskrift til skatteforvaltningsloven - sktfvf.
Skatteloven	LOV-1999-03-26-14 Lov om skatt av formue og inntekt - sktl.
Statens Personal - håndbok 2020	SPH-2020 - sph.

2. Skatter og avgifters funksjon i velferdsstaten

Den siste store, prinsipielle utredningen om skattesystemet i Norge ble foretatt av det såkalte Scheel-utvalget, med nåværende finansråd Hans Henrik Scheel som leder. I NOU 2014: 13 «Kapitalbeskatning i en internasjonal økonomi» hadde utvalget også en del prinsipielle betraktninger om skattesystemets rolle. Utvalget påpekte at Norge er avhengig av betydelige skatteinntekter for å finansiere offentlige utgifter. Skattesystemets betydning for verdiskapingen i samfunnet ble vektlagt av utvalget: «For å fremme verdiskaping er det viktig å ha et skattesystem som i størst mulig grad bygger opp under effektiv ressursbruk» (NOU 2014: 13, 2014. s. 15).

Utvalget ønsket å bygge videre på det som de presenterte som syv sentrale prinsipper som er forsøkt ivare tatt i inntektsbeskatningen i Norge (NOU 14: 13, 2014, s. 15):

- Nøytralitet, handler om at forskjellige spareformer, eierformer og investeringer skal behandles likt. Nøytralitet i skatteloven bidrar til et effektivt skattesystem, herunder effektivitet i produksjonen. Noe som igjen bidrar til verdiskaping i samfunnet, selv om nøytraliteten vil kunne stride med forenklingssyn (NOU 14: 13, 2014, s. 15).
- Symmetri, går ut på likebehandling av kostnader og inntekter. Dersom en inntekt er skattepliktig, skal et eventuelt tilsvarende tap være fradragsberettiget (NOU 14: 13, 2014, s. 15).
- Ensartet beskatning av proveny, handler om at arbeidsinntekt uavhengig av avlønningsform skal beskattes likt. Det vil være lite hensiktsmessig for inntektsbeskatningen dersom lønn, næringsinntekter og eierinntekter behandles forskjellig skattemessig. Noe som ville ført til at avlønning blir styrt etter hva som er skattemessig lønnsomt (NOU 14: 13, 2014, s. 15).
- Kontinuitet, går ut på at det skal være en ubrutt sammenheng i lovverket, herunder at den skattemessige verdien til kapitalen ikke skal endres ved overføring. Overføring kan eksempelvis være gave, arv, fusjon, m.m. (NOU 14: 13, 2014, s. 15).
- Samordning, står sentralt i lovverket og vises blant annet gjennom resultatutjevning. Utjevning etter prinsippet om samordning skjer gjerne over flere regnskapsperioder og mellom forskjellige virksomheter. I praksis gjør samordning det mulig at underskudd fra tidligere perioder kan

fremføres og tas til fradrag i senere perioder med overskudd (NOU 14: 13, 2014, s. 15).

- Lave skattesatser reduserer et eventuelt effektivitetstap som kommer ved for høy skattlegging. Samtidig vil det være lavere incentiver for unngåelse av skatt og skatteplanlegging vil ikke lenger være like gunstig (NOU 14: 13, 2014, s. 15).
- Ved å operere med brede skattegrunnlag vil man bedre treffe de faktiske skattyternes forskjellige inntekter og få en beskatning som samsvarer bedre med realiteten. Ved et bredere grunnlag kan det opereres med lavere skattesatser, noe som igjen bidrar til en mer effektiv ressursbruk (NOU 14: 13, 2014, s. 15).

På bakgrunn av grunnleggende økonomiske prinsipper er det mulig å trekke frem tre prinsipper for hvordan skatte- og avgiftssystemet bør utformes:

- Offentlige inntekter: Det første prinsippet som ligger til grunn er at det er skatter og avgifter som skal finansiere den offentlige virksomheten (NOU 2014: 13, 2014. s. 54).
- Fordeling: Prinsippet om fordeling handler om at skattesystemet skal fordeles slik at de som tjener mer, skal svare høyere skatt. Eksempelvis gjennom trinnslett på personinntekt (NOU 2014: 13, 2014. s. 54).
- Korrigering av markedssvikt: Det siste prinsippet er at skatte- og avgiftssystemet skal utformes for å korrigere for markedssvikt, der markeder ikke fungerer optimalt. Med mål om å oppnå effektiv ressursallokering (NOU 2014: 13, 2014. s. 54).

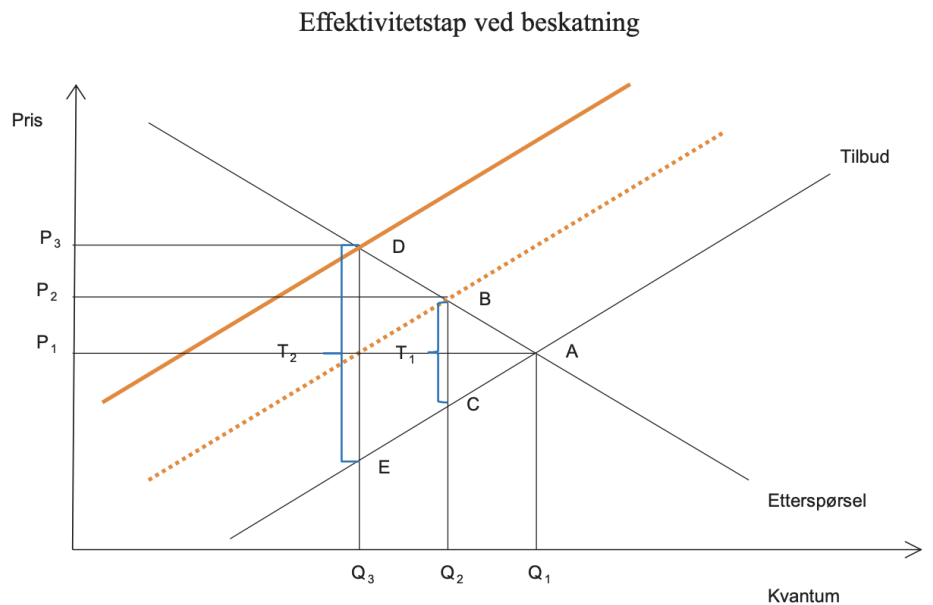
Skattlegging brukes som et virkemiddel for å påvirke samfunnets innbyggere sin adferd. Ved høy beskatning på en vare vil det normalt føre til en lavere etterspørsel (NOU 2014: 13, 2014, s. 54). Skatter og avgifter gjør samfunnets bruk av ressurser mer effektiv og påvirker samfunnet til å bevege seg i ønsket retning (NOU 2014: 13, 2014, s. 54). Det finnes hovedsakelig tre retningslinjer for skatter og avgifter, som bygger på de grunnleggende økonomiske prinsippene: markedskorrigerende skatter, nøytrale skatter og vridende skatter (NOU 2014: 13, 2014. s. 54).

Markedskorrigerende skatter er til for å regulere markeder som ikke fungerer samfunnsøkonomisk optimalt. Målet er en effektiv ressursbruk der bedrifter, eksempelvis, påtar seg ansvaret for negative eksternaliteter. Med dette menes at bedrifter påfører samfunnet kostnader som bedriftene selv slipper

å betale for, et eksempel på dette er miljøutslipp fra fly. Slike negative eksternaliteter blir fanget opp gjennom markedskorrigerende skatter som gjør at bedrifter må stå til ansvar for ulempene de påfører. Gjennom miljøavgifter og utslippskvoter, må disse kostnadene inngå i regnskapet til bedriftene og tas hensyn til i produksjonen. Dermed vil de oppnå en annen optimal tilpasning av ressursbruken, gjennom at alle kostnader blir implementert. Markedskorrigerende skatter skal sikre en mer effektiv ressursbruk for samfunnet som helhet, samtidig som det er en inntektskilde for staten (NOU 2014: 13, 2014, s. 54).

Nøytrale skatter er skatter som ikke påvirker produsentenes eller forbrukernes tilpasning av ressursbruk (NOU 2014: 13, 2014, s. 54). Dette betyr at det er en effektiv skatt ettersom det ikke skapes noe effektivitetstap. Nøytrale skatter finner man eksempelvis i olje- og kraftnæringen, der det er grunnrenteskatt (Finansdepartementet, 2010). Dette fører til at skattesatsen totalt sett er adskillig høyere for disse næringene, enn ellers i næringslivet. Grunnlaget for grunnrenteskatten er at det ikke er produksjonen i seg selv som skaper verdier, men produktet som allerede eksisterer. Ved eksempelvis produksjon av elektrisitet er det ikke fremgangsmåten som skaper verdi, men naturressursen vann og antall liter i magasinet som viser den reelle verdien. Nøytrale skatter skaper et mindre behov for vridende skatter, siden det ikke påvirker produksjonen samtidig som det sikrer offentlige inntekter.

Vridende skatter og avgifter kan kategoriseres som skatter og avgifter som *styrer* skattyter. Det vil si at skattene og avgiftene virker vridende på skattyters atferd, ved at de påvirker skattyters valg av handlingsalternativ. Dette er hovedsakelig skatt og avgift på forbruk av varer og tjenester. Slike skatter fører til at kostnaden på varer og tjenester øker, noe som påvirker effektiviteten av ressursallokeringen (NOU 2014: 13, 2014, s. 55). Skatter og avgifter kan ses på som en kostnad som enten produsentene eller forbrukerne må ta hensyn til når de skal produsere og konsumere optimalt, basert på ressursene som er tilgjengelige. Videre bidrar vridende skatter til å dekke finansieringsbehovet til staten, og er en viktig faktor for å minske effektivitetstapet i samfunnet totalt sett (NOU 2014: 13, 2014, s. 54). På et generelt grunnlag er det viktig at vridende skatter ikke har for høy skattesats, ettersom effektivitetstapet øker mer enn proporsjonalt med skattesatsen (NOU 2014: 13, 2014, s. 54-55).



Figur: 2.1: NOU 2014:13, 2014, s. 55.

Scheel-utvalget presiserer at teorien fører til et effektivitetstap. Dette effektivitetstapet øker mer enn proporsjonalt med skattesatsene (NOU 2014: 13, 2014, s. 55). Figur 2.1 viser en vare sin tilbud- og etterspørselskurve, med en mengdeavgift som legges til og øker varens kostnad. Dersom markedstilpasningen skjer av seg selv, uten noen form for skatter og avgifter, vil tilbud og etterspørsel møtes i punkt A. Her er det ikke noe effektivitetstap for samfunnet som helhet og er dermed en optimal tilpasning. Ved å legge på skatter og avgifter vil prisen på konsum øke. Den økte prisen ($P_1 \rightarrow P_2$) som oppstår fører til en lavere etterspørsel, fra punkt A til B. Videre fører dette til et lavere tilbud ($Q_1 \rightarrow Q_2$), fra punkt A til C. Vi får et samfunnsøkonomisk effektivitetstap (T_1) lik trekanten ABC. Øker skattesatsen til det dobbelte ($P_1 \rightarrow P_3$), øker effektivitetstapet i samfunnet med over det dobbelte, som illustrert fra $T_1 \rightarrow T_2$, trekant ADE. (NOU 2014: 13, 2014, s. 55).

Det er tre trinn som må være oppfylt for at ressursbruken skal være samfunnsøkonomisk effektiv: (1) effektivitet i produksjonen, (2) effektivitet i forbruket, (3) effektivitet i sammensetning av produksjon og forbruk. (NOU 2014: 13, 2014, s. 56). *Effektivitet i produksjonen* handler om at det ikke brukes mer ressurser enn nødvendig for å fremstille en mengde varer eller tjenester (NOU 2014: 13, 2014, s. 56). Hvis det er mulig å allokere ressursene på en annen måte som fremmer økt produksjon eller økt kvalitet, er ikke ressursene optimalt effektivt allokert. *Effektivitet i forbruket* har en lignende forklaring, som baserer seg på forbrukernes nytte av produkter og tjenester (NOU 2014: 13, 2014, s. 56). Dersom

forbrukernes forbruk kan allokere slik at velferden øker, er ikke ressursene effektivt allokert. *Effektivitet i sammensetning av produksjon og forbruk* knytter sammen punkt en og to (NOU 2014: 13, 2014, s. 56). Dette betyr at kostnaden av redusert tilgang på et gode skal være lik marginalkostnaden til et annet gode. Hvis dette ikke ligger til grunn, vil man kunne oppnå bedre velferd ved å allokere ressursene.

Ut fra dette kan det defineres tre retningslinjer for hvordan skatter og avgifter bør tilrettelegges for å minske effektivitetstapet. Ved å ta i bruk retningslinjene minsker effektivitetstapet i samfunnet.

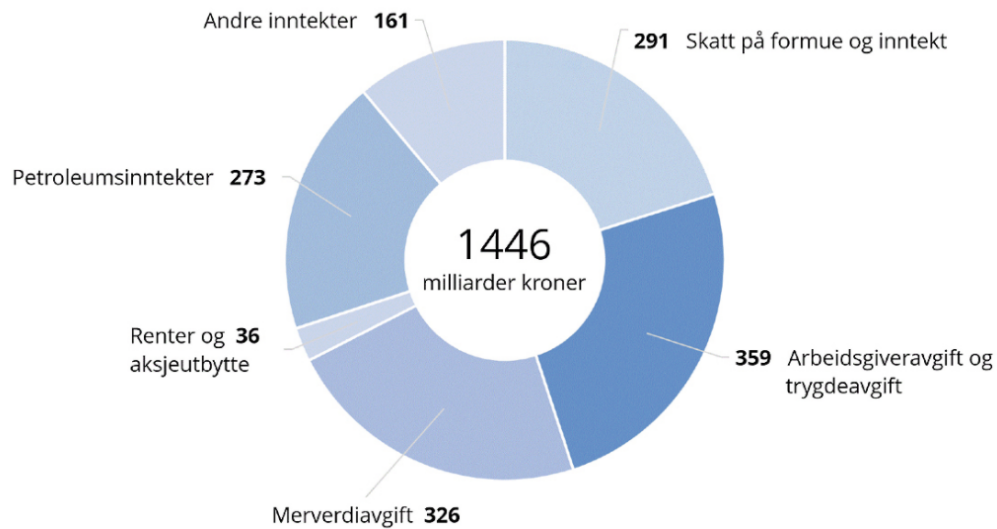
1. I markeder hvor tilbud og etterspørsel er stabil med en lav påvirkning av høye skattesatser, bør det implementeres høye skattesatser. Markeder som er mindre stabile, med høy påvirkningsgrad av skattesatser, bør ha lave skattesatser for å holde tilbud og etterspørsel oppe. Eksempelvis kan man se til beskatning av arbeidsinntekt, som har hatt en høy beskatningsgrad (NOU 2014: 13, 2014, s. 55).
2. Det er fordelaktig å ha en lavere skattesats på flere separate og brede skattegrunnlag, fremfor å ha høye skattesatser på få og smale skattegrunnlag (NOU 2014: 13, 2014, s. 55). Etter denne begrunnelsen bør det ikke implementeres for mange særordninger i skattesystemet, da dette fører til en innsnevring av skattegrunnlaget. Siden skattereformen i 1992 har det norske skatte- og avgiftssystemet bygget på prinsippet om å ha et bredt skattegrunnlag med lave skattesatser (Finansdepartementet, 2010).
3. Det er viktig at produksjonen i et land blir påvirket minst mulig av skatter og avgifter. Med dette menes det at fysiske og juridiske personers valg bør bli påvirket minimalt, når det kommer til sparing og/eller investering (NOU 2014: 13, 2014, s. 55-56). Kapitalbeskatningen skal være nøytral og påvirke investeringer i lavest mulig grad. I tillegg kreves det symmetri i beskatningen slik at investeringsrisikoen blir tatt hensyn til. Dette blir opprettholdt gjennom eksempelvis fradrag ved tap, i lik grad som gevinst blir beskattet (NOU 2014: 13, 2014, s. 59-60).

Naturallytelser er en populær avlønningsform i næringslivet. Tidligere lov og forskrift inneholdt særregler vedrørende naturallytelser, uten klare retningslinjer for beskatningen. Noe som har ført til at beskatningen i større eller mindre grad ikke har blitt foretatt korrekt på grunn av feiltolkning av lov og forskrift. Effekten av beskatningen på naturallytelser er et omdiskutert tema innenfor skatteteorien. For at skattesystemet skal være rettferdig må beskatning av arbeidsinntekt, herunder pengeinntekter og naturallytelser, være ekvivalent. For enkelte skattytere kan frynsegoder ha stor verdi, ved eksempelvis fri bil, og dermed være en viktig del av avlønnen. Dersom det ikke er noen lovregulering av

naturallytelser kan man oppnå lavere beskatning, gjennom å allokere avlønning mellom arbeidsinntekt og naturallytelser. Derav er det viktig at lovreguleringen tar for seg skatteplikt av naturallytelser, uten rom for feiltolkning av lovverket (Turner, 2009, s. 168). For å opprettholde rettferdigheten i skattesystemet, må ikke frynsegoder komme lettere unna beskatning enn ordinær arbeidsinntekt. Ved en lettere beskatning kan dette ha en vridende effekt, som gjør det mer lukrativt å bli avlønnnet med frynsegoder.

Naturallytelser kan ha stor økonomisk verdi, noe som påvirker arbeidstakers tilpasning i arbeidsmarkedet. Dersom naturallytelser går inn under særregler og resulterer i en lavere beskatning, vil det være incentiv for å velge yrker der avlønning i større grad skjer gjennom naturallytelser. Dermed kan arbeidstaker vri seg unna skatteplikten gjennom særregler vedrørende naturallytelser og oppnå en lavere beskatning. Dette er en utilsiktet skattefordel som skattesystemet tidligere har lagt til rette for.

Statens samlede inntekter i 2020 er beregnet til kroner 1.446 milliarder, dette estimatet ble presentert før revidert nasjonalbudsjett 2020 og før Covid-19 (Finansdepartementet, 2019, B). Skatter og avgifter dekker 67 % av statens inntekter, og er dermed en fremtredende inntektskilde for Norge som stat. (Finansdepartementet, 2019, B). Direkte skatter skal styre ressursbruken, og kan deles inn i to grupper; (1) skatt på alminnelig inntekt, som er en flat skatt, og (2) trygdeavgift og skatt på personinntekt (Finansdepartementet, 2019, A, s. 43). Naturallytelser inngår i alminnelig inntekt og personinntekt. Dermed får det betydning for beskatningen, ikke bare for den enkelte person eller selskap, men for staten. Ettersom statens inntekt gjennom direkte skatter er budsjettert til kroner 650 milliarder (vist i Figur 2.2) vil det utgjøre store verdier.



Figur 2.2: Statens inntekter (Finansdepartementet, 2019, B)

De nye lov- og forskriftsformuleringene medfører ikke en helomvending i praktiseringen ved beskatning av naturlytelser, men skaper en ensartet og ryddig beskatning, og fjerner tidligere særfordeler. Skattesystemet bør være tilrettelagt slik at arbeidsinntekt og naturlytelser blir beskattet i lik grad. Dette fører til et rettferdig skattesystem, samtidig som det fjerner vilkårlig tilpasning i arbeidsmarkedet, der enkelte yrker vil være mer lukrative enn andre. Gjennom et nøye planlagt skattesystem, vil man unngå at tilpasningen i arbeidsmarkedet blir påvirket i negativ retning av skatter og avgifter, slik som Figur 2.1 illustrerer.

3. Aktuelle lover og forskrifter

3.1. Arbeidsinntekt

Skatteloven av 26. mars 1999 nr. 14 tar for seg reguleringen av skatteplikt for fysiske og juridiske personer bosatt i Norge. Sktl. § 2-1 bestemmer i første ledd at enhver person, som er bosatt i riket, plikter å svare skatt etter skattelovens regler. Som skattepliktig inntekt anses «... enhver fordel vunnet ved arbeid, kapital og virksomhet ...», jf. sktl. § 5-1 (1).

Fordel vunnet ved arbeid, omtalt som arbeidsinntekt, defineres i sktl. § 5-10. De viktigste formene for arbeidsinntekt er etter første ledd bokstav a: lønn, honorar, feriepenger og annen godtgjørelse vunnet ved arbeid i og utenfor tjenesteforhold. Som «annen godtgjørelse» anses blant annet naturalytelser, som er nærmere behandlet i sktl. § 5-12.

«Enhver fordel» er et omfattende begrep, som ikke bare inneholder pengeytelser i lønnsforholdet, men også naturalytelser. Det at naturalytelser inngår i «enhver fordel vunnet ved arbeid», er vesentlig. Naturalytelser er dermed etter sktl. § 5-1, skattepliktig inntekt. Dersom naturalytelser ikke var skattepliktige, ville det vært en lukrativ avlønningsform for arbeidstaker som oppnår lavere beskatning, og arbeidsgiver som unngår tilknyttede avgifter. Skattesystemet må være rettferdig, slik at avlønningsformer ikke styrer skattyter. Rettferdighet på avlønning kan deles opp i *horisontal rettferdighet* og *vertikal rettferdighet* (Zimmer, 2009, s. 126).

Horisontal rettferdighet tar utgangspunkt i at skattytere med like store inntekter, bør ha identisk skattebyrde. En arbeidstaker som mottar avlønning i form av penger og til dels i naturalytelser, må bli skattlagt likt som andre arbeidstakere (Zimmer, 2009, s. 126).

Vertikal rettferdighet handler om forholdet mellom skattytere med høy og lav inntekt. Historisk sett har arbeidstakerne med høy inntekt hatt lettere tilgang til å motta naturalytelser i arbeidsforhold, enn arbeidstakere med middels eller lav inntekt (Zimmer, 2009, s. 126).

Begrepet *fordel* blir ikke definert direkte i skatteloven, men faller inn under fordelsbegrepet når skattyteren mottar en vare eller tjeneste vederlagsfritt eller til underpris, som andre normalt sett må

betale for. Begrepet kan avgrenses i tre retninger dersom det er oppstått tvil om det er en skattepliktig fordel:

1. Mottatte ytelser skal ha en økonomisk verdi.
2. Den mottatte økonomiske fordel skal ikke være tilgjengelig for alle.
3. Det må trekkes en grense mot *goder* som er positivt for arbeidstaker, men som arbeidsgiver ikke gjør for å tilføre direkte verdier til arbeidstakere, eksempelvis nye kontorstoler (Zimmer, 2009, s. 127-128).

En fordel vunnet ved arbeid er med andre ord en vare eller tjeneste av økonomisk verdi vunnet gjennom arbeidsforholdet (Zimmer, 2009, s. 128).

3.2. Naturalytelser

Enhver økonomisk fordel som ytes i annet enn kontanter og lignende betalingsmidler, klassifiseres som naturalytelser, jf. sktl. § 5-12 (1). En indikator på naturalytelser er når arbeidstaker oppnår en privatøkonomisk fordel. Dette vil være enhver fordel som mottaker selv ikke betaler for eller mottar til underpris. Ved behandling av naturalytelser vil tilknytningen stå sentralt, en privatøkonomisk fordel vil kun anses som skattepliktig etter sktl. § 5-12 dersom den er tilknyttet et arbeidsforhold.

Slike ytelser oppstår som regel mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor arbeidsgiver betaler treningsabonnement, arbeidsbil, feriereiser, o.l. Den mest alminnelige formen for naturalytelser kommer direkte fra arbeidsgiver, men det kan også forekomme indirekte. En indirekte form for naturalytelse vil eksempelvis forekomme gjennom en tredjepart, herunder kundeavtaler og flybonuspoeng. Dette fremkommer av den nye formuleringen til sktfl. § 7-2 (2):

Dersom en arbeidstaker i et tjenesteforhold mottar ytelse som nevnt i første ledd fra andre enn den som har arbeidstakeren i sin tjeneste, påhviler plikten til å gi opplysninger etter bestemmelsen her likevel den som har arbeidstakeren i sin tjeneste.

Hvilket betyr at det er arbeidsgiveren som er rapporteringspliktig etter denne bestemmelsen.

3.2.1. Verdsettelse etter tidligere lov og forskrift

Hovedregelen ved verdsettelse av naturalytelser har vært basert på at verdien skal settes til omsetningsverdien, med mindre annet er særskilt bestemt etter sktl. § 5-12 (2), jf. § 5-3. Normalt sett er

omsetningsverdi den pris en alminnelig forbruker må betale for tilsvarende vare eller tjeneste i sluttbrukermarkedet. I tidligere sktbf. § 5-8-30 (1) bokstav a til c, fremkommer det derimot avvik fra hovedregelen for omsetningsverdi. Her fastsettes omsetningsverdi for egentilvirkede eller kjøpte varer og tjenester til den pris bedriften ville fått ved bedriftens normale salg. Prisen i sluttbrukermarkedet er dermed ikke gjeldende, men prisen som neste ledd i distribusjonskjeden betaler. Dette fører til en lavere omsetningsverdi desto lenger vekk man beveger seg fra sluttbruker. Dette har tidligere vært med på å skape gunstige skattemessige situasjoner hvor arbeidstakere har skattet forskjellig på den samme naturalytelsen, noe som bryter med likhetsprinsippet (Skattedirektoratet, 2016, B, s. 16-17).

Særfordeler har i tillegg forekommet når arbeidsgiver kjøper varer eller tjenester til arbeidstakers private bruk. Etter tidligere sktbf. § 5-8-30 (1) bokstav b skal slike naturalytelser ikke verdsettes etter omsetningsverdi, men etter anskaffelseskost med tillegg for merverdiavgift. I mange situasjoner vil anskaffelseskosten være betydelig lavere enn det arbeidstaker selv ville betalt i sluttbrukermarkedet. Det foreligger heller ingen begrensning for hva som kan kjøpes spesifikt for arbeidstaker, noe som åpner for store skattefrie fordeler (Skattedirektoratet, 2016, B, s. 17).

3.2.2. Framlegg til høring

21. desember 2016 fremmet Skattedirektoratet (SKD) et høringsforslag som omhandlet forbedring av lovverket vedrørende naturalytelser. Bakgrunnen for høringsforslaget var et ønske om å forbedre reglene i loven på fire områder som hadde særlige behov for avklaring:

1. «Verdsetting av naturalytelser
2. Plassering av ansvaret for arbeidsgiverpliktene for naturalytelser fra tredjepart
3. Skattefritak for personalrabatter
4. Forenkling og modernisering av særregler for visse naturalytelser» (Skattedirektoratet, 2016, B, s. 7).

Endringene hadde som formål å fjerne de svakt begrunnede særreglene og en tydeliggjøring av lovverket. Forbedringen av lovverket skulle sikre økt rettssikkerhet og forenklet etterlevelse. Videre skulle forenklingen av lovverket føre til en mer lik og rettferdig beskatning, samt redusere kostnader tilknyttet beskatningen (Skattedirektoratet, 2016, B, s. 6-7).

Forslaget til SKD var at hovedregelen for verdsettelse av naturalytelser skal være gjeldende for enhver situasjon. Før nytt vedtak ble det benyttet særregler for verdsettelse av naturalytelser til arbeidsgivers

utsalgspris, som resulterer i forskjellig verdsettelse av samme ytelse for arbeidstakere i forskjellige ledd i distribusjonskjeden.

Særregler bidrar til å skape skjevheter blant arbeidstakere, der noen vil motta fordeler som kan oppleves urettferdige. Reglene bidro til å skape usikkerhet for arbeidsgivers verdsettelse av ytelser. Skattedirektoratet ønsket derfor å fjerne særreglene i sktbf. § 5-8-30 (1) bokstav a til c knyttet til verdsettelse av naturalytelser. Det ble videre fremmet et forslag om at pris på samme vare eller tjeneste i sluttbrukermarkeder utenfor Norges landegrensener kan brukes som omsetningsverdi, dersom varen eller tjenesten kan leveres til samme bosted som arbeidstaker tilhører (Skattedirektoratet, 2016, B. s. 17-21).

3.2.3. Reaksjoner på høring

Skattedirektoratet sitt forslag om bredere anvendelse av hovedregelen i sktl. § 5-12, jf. § 5-3, vedrørende omsetningsverdi, fikk et flertall av positive tilbakemeldinger fra høringsinstansene. Bredere anvendelse av hovedregelen innebar en oppheving av særreglene om verdsettelse av naturalytelser. Det var en overordnet enighet at omsetningsverdi skal settes etter prisen i sluttbrukermarkedet for å gi en korrekt og rettferdig pris for alle parter. Revisorforeningen var en av de få instansene som ikke stilte seg positive til SKD sitt forslag, herunder å fjerne mulighet for å verdsette naturalytelser til innkjøpspris, som er kjøpt inn spesifikt for arbeidstaker (Revisorforeningen, 2016).

3.2.4. Verdsettelse etter gjeldende lov og forskrift

I henhold til SKD sitt høringsforslag har hovedregelen i sktl. § 5-12, fått større virkning enn tidligere. Skatteloven § 5-12 (2) fastsetter at naturalytelser verdsettes til omsetningsverdi, jf. sktl. § 5-3, med mindre annet er særskilt bestemt. Hvilket betyr den allment tilgjengelige prisen som forbruker må betale for tilsvarende vare eller tjeneste i sluttbrukermarkedet.

Med virkning fra 1. januar 2019, ble det lagt til et nytt siste punktum i sktbf. § 5-8-31 (Endr. i skattebetalingsforskriften, 2018). Det nye siste punktet tydeliggjør at arbeidsgiver senest skal fastsette omsetningsverdien når ytelsen blir mottatt eller gjort tilgjengelig for arbeidstaker. Dersom en tredjepart står ansvarlig for ytelsen, har arbeidsgiver en frist på to måneder til å verdsette ytelsen etter arbeidstaker har mottatt den eller ytelsen er blitt gjort tilgjengelig, jf. sktbf. § 5-8-31.

Særregelen om verdsettelse av egentilvirkede eller kjøpte varer, tjenester og driftsmidler utgår etter departementets bestemmelser, i likhet med særregelen for varer eller tjenester «kjøpt spesifikt til arbeidstaker». Skattedirektoratet sitt mål med avskaffelsen av særreglene var å fjerne ulikhetene ved fastsettelse av verdsettelsen. Dette eliminerer urettferdige skattemessige fordeler for visse arbeidstakere og skaper en mer korrekt beskatning av naturalytelser. Etter den nye bokstav b i sktbf. § 5-8-30 (1), vil rabatter og tilbudspriser kunne trekkes fra omsetningsverdien, gitt tilstrekkelig dokumentasjon (Finansdepartementet, 2017, s. 17). Samtidig med endringen av sktbf. § 5-8-30 bokstav a og b, ble bokstav c opphevet: «Tjenester utført av arbeidsgiver verdsettes til hva det ville kostet for regulære kunder å få utført tilsvarende tjeneste».

3.2.4.1. Verdsettelse ved privat bruk av flybonuspoeng

Privat bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid følger reglene om fordel vunnet ved arbeid, og skatteplikten er dermed klar, jf. sktl. § 5-10 (1) bokstav a.

Omsetningsverdien til brukte bonuspoeng skal sammenstilles med markedsprisen for tilsvarende tjeneste. Tilsvarende tjeneste omfatter en reise med lik rute, samme klasse og tidsrom, men uten bruk av bonuspoeng. Skattedirektoratet har gitt tillatelse for bruk av ulike flyselskap ved fastsettelse av omsetningsverdi, hvorav laveste pris på tilsvarende reise kan legges til grunn (Skattedirektoratet, 2016, B. s. 21). Dersom deler av billetten blir betalt med bonuspoeng, vil rabatten være utslagsgivende for beskatningen.

Arbeidsgiver er avhengig av opplysninger fra tredjepart for å kunne verdsette slike naturalytelser. Dersom dette ikke er mulig eller tredjepart ikke leverer nødvendige opplysninger skal arbeidsgiver og arbeidstaker, etter Prop. 86 LS, fastsette verdien etter de opplysninger som er tilgjengelige og foreta et estimat (Finansdepartementet, 2017, s. 14).

4. Bonuspoeng

4.1. Generelt

Bonuspoeng er en del av kundelojalitetsprogram flyselskap tilbyr for å opprettholde kundetilfredsheten. Dette har vært viktig for flyselskapene for å kunne sikre konkurransedyktighet. Et kundelojalitetsprogram kan defineres som strukturerte markedsføringstiltak for å belønne kunders lojalitet (Dorotic & Olsen, 2013). Bonuspoeng opptjenes hos flyselskapene, vanligvis gjennom en prosentsats av kostpris. Det er i tillegg forskjellige medlemsnivåer som påvirker opptjeningen av bonuspoeng.

Bonuspoeng kan omgjøres til en fordel eller tjeneste, som ellers ville kostet penger. En slik fordel tilflyter arbeidstaker når reisen er dekket gjennom arbeidsforholdet. Bonuspoengene kan kun brukes i tredjeparts virksomhet eller i samarbeidende selskap, bonuspoengene er dermed låst. Det er ikke mulig å omgjøre bonuspoeng til en annen valuta eller overføre bonuspoengene til en bankkonto. Likevel er det mulig å overføre bonuspoeng til andre medlemmer, enten ved en direkte overføring eller ved kjøp av tjenester til andre. Videre er det viktig å merke seg at bonuspoengene tilhører personen som har benyttet seg av tjenesten. Dette medfører at en bonuskonto kan bestå av bonuspoeng opptjent i arbeid og privat.

Opptjening av bonuspoeng regnes ikke som en skattepliktig inntekt. Skatteplikten blir først aktivert når bonuspoeng opptjent i arbeid, benyttes privat. Med andre ord må skatteplikten fremprovoseres. At skatteplikten må fremprovoseres kommer som et resultat av forenklingssyn.

4.2. Flyselskapenes kundelojalitetsprogram

Fra 2002 til 2013 var det et forbud mot bonuspoeng på innenlandsreiser. Det første forbudet kom da Konkurransetilsynet stilte seg kritisk til SAS, Braathens og Widerøe sine kundelojalitetsprogrammer. Etter at SAS fusjonerte med Braathens hadde SAS-gruppen (SAS, Braathens og Widerøe) nærmest oppnådd monopol på innenriksflyvninger (Konkurransetilsynet, 2002, s. 8). Konkurransetilsynet så på SAS-gruppen sine kundelojalitetsprogrammer som en etableringshindring for aktører som ønsket å komme inn i markedet (Konkurransetilsynet, 2012, s. 8). Vedtaket mot bonuspoeng hadde en tidsbegrensning satt til 1. mai 2007 (Konkurransetilsynet, 2002, s. 3). Det tidsbegrenset forbudet fra

2002, ble 1. august 2007 erstattet med et generelt forbud, gitt i egen forskrift (Konkurransetilsynet, 2012, s. 6).

Helt siden forbudet mot opptjening av bonuspoeng på innenlandsreiser ble opphevet i 2013, har det vært en viktig del av tilbudet fra flyselskapene. Opphevingen kom overraskende etter at SAS i februar 2013 valgte å omgå forskriften om forbudet. Dette skjedde på bakgrunn av at The European Free Trade Association (EFTA) sitt overvåkingsorgan (ESA) mente at et forbud mot opptjening av bonuspoeng på innenlands flyreiser var i strid med EØS-avtalen (Finansdepartementet, 2013, s. 126). EFTA er en europeisk handelsorganisasjon som ble stiftet i 1960 for å sikre fri handel og økonomisk integrasjon mellom medlemslandene (European Free Trade Association, (u.å.)). På bakgrunn av EFTA sin innvending valgte regjeringen i mai 2013 å oppheve forskriften (Finansdepartementet, 2013, s. 126).

4.2.1. Scandinavian Airlines (SAS)

I 1992 lanserte SAS sitt kundelojalitetsprogram *EuroBonus*. 28 år senere har SAS hele 4,5 millioner EuroBonus-medlemmer (Scandinavian Traveler, 2016). SAS inngår i Star Alliance som er en global luftfartsallianse. Det er et internasjonalt nettverk med 1.300 flyplasser fordelt mellom 26 samarbeidspartnere (Star Alliance, (u.å.)). Partnerskapet gjør at SAS-medlemmer har tilgang på over 1.000 lounges, noe som gjør det attraktivt for tjenestereisene (Scandinavian Airlines, (u.å.), E).

I SAS sitt EuroBonus-program tilbys det fire forskjellige medlemsnivå: Medlem, Sølv, Gull og Diamant. Medlemsnivåene avhenger av antall flyreiser eller antall EuroBonus-poeng opptjent i løpet av tolv måneder. For å bli Gullmedlem kreves det eksempelvis 45 enveisflyvninger eller en opptjening av 45.000 grunnpoeng i løpet av en periode på tolv måneder (Scandinavian Airlines, (u.å.), B).

Opptjening av EuroBonus-poeng baserer seg hovedsakelig på kjøp av flyreiser. Hvor mange EuroBonus-poeng som opptjenes på en flyreise avhenger av hvilket medlemsnivå man har opparbeidet seg og billettens kostpris. Med flybilletten SAS Go Light, det billigste alternativet, opptjenes det 100 grunnpoeng per reise mellom de nordiske landene (Scandinavian Airlines, (u.å.), A). Velger man derimot å reise på SAS Plus opptjenes det 750 grunnpoeng på samme reise. Som vi ser på Illustrasjon 4.1 tjener Gull- og Diamant-medlemmer 25 % flere grunnpoeng enn vanlige medlemmer og Sølvmedlemmer.

Fordeler	Medlem	Sølv	Gull	Diamant
Bestill vanlige billetter for poeng på SAS og Widerøe og få rabatter	Nei	Ja, 5 %	Ja, 10 %	Ja, 30 %
Tjen 25 % flere grunnpoeng på SAS og Widerøe	Nei	Nei	Ja	Ja

Illustrasjon 4.1: Opptjening av EuroBonus (Scandinavian Airlines (u.å.), B).

SAS opererer med en ordning hvor EuroBonus-poeng har en «flytende» verdi. Det er ikke definert noen fast verdi på et EuroBonus-poeng. Verdien varierer fra om man kjøper en reise tur/retur, en vei eller om man kun kjøper en flyreise delvis betalt av EuroBonus-poeng (Poulsen, 2017). Ved bruk av EuroBonus-poeng på nye flyreiser gir SAS fordeler til sine beste kunder. Fordelene varierer fra en rabatt på 5 % til 30 %, avhengig av medlemsnivå. Dette gjør at Diamant-medlemmer kan bestille flybilletter for en pris som er 30 % lavere enn hva ordinære medlemmer har mulighet til, gitt at EuroBonus-poeng benyttes som betalingsmiddel (Scandinavian Airlines, (u.å.), B). Ser man på opptjening og bruk, tjener dermed Gull- og Diamant-medlemmer 25 % flere grunnpoeng, samtidig som flybillettene koster mindre dersom man betaler med EuroBonus-poeng, som Illustrasjon 4.1 viser. EuroBonus-poengene er som beskrevet låst til brukerens konto. Likevel er det mulig å donere EuroBonus-poeng til andre medlemskontoer, mot et gebyr. Derimot kan ikke overførte EuroBonus-poeng brukes til å avansere til et høyere medlemsnivå (Scandinavian Airlines, (u.å.), C).

Det finnes flere måter å opptjene EuroBonus-poeng, dette er noe SAS kaller for ekstrapoeng og kan ikke brukes for å avansere i medlemsnivå. Dersom man oppretter et kundeforhold med tilhørende *EuroBonus kredittkort*, vil man opptjene EuroBonus-poeng hver gang kredittkortet blir benyttet (SEB KORT BANK AS, (u.å.), A). Dette betyr at man kan opptjene bonuspoeng i arbeidssammenheng, dersom kredittkortet blir benyttet, og deretter bli refundert av arbeidsgiver. Videre vil man ikke opptjene EuroBonus-poeng dersom kredittkortet blir benyttet hos konkurrerende flyselskaper. I tillegg vil man få gratis reiseforsikring gitt at minst 50 % av reisen er betalt med kredittkortet (SEB KORT BANK AS, (u.å.), B). Dette gjør det til en lukrativ finansieringsløsning for personer som reiser med SAS.

SAS tilbyr i tillegg bedriftsavtaler. Dette gjør at arbeidstakerne vil motta ytterligere fordeler gjennom EuroBonus-programmet, eksempelvis rabatterte priser på flyreiser. SAS lanserte i starten av 2019 et

verktøy som skal hjelpe arbeidsgivere med å holde oversikt over opptjening av bonuspoeng, samt å tilrettelegge for innrapportering (Scandinavian Airlines, 2019). Her vil arbeidstakere motta en egen «jobbkonto», hvor EuroBonus-poeng opptjent i arbeid blir plassert. Formålet er å gi en bedre oversikt over hvilke EuroBonus-poeng som er private og hvilke som er opptjent i arbeid. En svakhet med dette verktøyet, er at arbeidsgiver er avhengig av at arbeidstaker markerer hver enkelt reise manuelt (Mytos, 2019). EuroBonus-poengene tilfaller fortsatt den personen som har gjennomført reisen (Scandinavian Airlines, (u.å.), D).

4.2.2. Norwegian Air Shuttle (Norwegian)

Kundelojalitetsprogrammet til Norwegian heter *Norwegian Reward* og ble lansert i 2007 (Norwegian Air Shuttle, (u.å.), C). Norwegian Reward har etablert praksis der «ett CashPoint = 1 NOK», noe som medfører at CashPoints kan ses på som en digital valuta (Norwegian Air Shuttle, (u.å.), B). CashPoints gjør det mulig for kunder å oppnå fordeler enten direkte gjennom flyreiser eller ved å benytte seg av samarbeidspartnere. Samarbeidspartnerne er hovedsakelig innenfor reiselivsbransjen, noe som bidrar til å skape en verdikjede gjennom kundelojalitetsprogrammet. CashPoints man opptjener avhenger av hvilket kundeforhold man velger å etablere. Dette varierer ofte mellom faste og variable bonuspoengordninger. Likevel kan CashPoints kun benyttes hos Norwegian og på deres tjenester. CashPoints kan benyttes til å betale for flyreiser, oppgradere reise, setereservasjon m.m. Dette er tjenester som vanligvis koster penger.

På flyreiser får man en fast prosentsats som medlem av Norwegian Reward. CashPoints på flyreiser blir beregnet ut ifra: prosentsats multiplisert med kostpris. Grunnsatsen er på 2 %, men øker etter hvor mye man reiser, hva slags prisklasse man velger, osv. Norwegian har også etablert en ordning der man etter hver sjettede flyvning kan velge en ny fordel i kundelojalitetsprogrammet (Norwegian Air Shuttle, (u.å.), D). Fordeler man kan velge mellom er gratis setereservasjon, hurtigkø, gratis bagasje eller 2 % CashPoint boost. Disse har en varighet på tolv måneder, med ubegrenset bruk (Norwegian Air Shuttle, (u.å.), D). Her kan man eksempelvis velge å øke grunnsatsen med 2 % for hver sjettede flyvning, opptil maksimalt 10 %. Dette betyr at man kan oppnå en CashPoints opptjening på 12 % per flyvning i laveste prisklasse, og 20 % på dyrere prisklasser. Videre er CashPoints låst til personen som har benyttet seg av reisen. Gjennom bestillingssystemet er CashPoints integrert til medlemskontoen, slik at man kan velge å betale deler eller hele reisen med CashPoints.

Ved å inngå et kundeforhold med Bank Norwegian, som er et samarbeidende selskap, vil man motta et Norwegian-kredittkort, som opptjener CashPoints hver gang det benyttes. Dette fører til at arbeidstaker kan motta ytterligere CashPoints opptjent i arbeid, dersom arbeidstaker betaler for arbeidsutgifter med privat kredittkort, som arbeidsgiver senere refunderer. Videre er det enkelte begrensninger som gjør at man ikke opptjener CashPoints dersom kredittkortet blir brukt hos konkurrerende flyselskaper (Bank Norwegian, (u.å.), B). Ved bruk av kredittkortet vil man opptjene CashPoints med en sats på 1 %, derimot vil man ved bestilling av flyreise vil CashPoints opptjeningen være på 4 % (Bank Norwegian, (u.å.), B). Videre vil man også få gratis reiseforsikring dersom minst 50 % av reisen blir betalt med kredittkortet, uavhengig om det er flyreiser eller andre former for transport (Bank Norwegian, (u.å.), A). Dermed er det ekstra fordeler man kan oppnå dersom man velger å inngå et kundeforhold med Bank Norwegian, og man kan opptjene ytterligere CashPoints.

Norwegian tilbyr bedriftsavtaler til selskaper som benytter seg av flyreiser i arbeidssammenheng. En slik avtale gjør det lettere for arbeidsgivere ettersom alle bestillinger blir behandlet gjennom en bedriftsportal. For bedrifter er det to avtaler som kan etableres. Avtalen «Bonusavtale» gjør at selve bedriften får 2 % CashPoints på LowFare billetter, og 12 % på alle Flex billetter (Norwegian Air Shuttle, (u.å.), A). Den andre avtalen, «Direkte rabattavtale», gir en rabatt på ordinær pris. Rabatten er 2 % på LowFare billetter og 8 % på alle Flex billetter (Norwegian Air Shuttle, (u.å.), A). Det betyr at bedriften enten kan velge å opptjene egne CashPoints, som kan benyttes til å betale for fremtidige reiser, eller få en redusert pris per tjenestereise. Den enkelte arbeidstaker tjener fremdeles ordinære CashPoints tilknyttet sin personlige medlemskonto, uavhengig av hva slags bedriftsavtale som blir inngått.

4.3. Hvordan fungerer det i praksis

4.3.1. Privat sektor

En mulighet for arbeidstaker til å samle opp bonuspoeng er gjennom arbeidsreiser. Gitt at arbeidstaker benytter disse bonuspoengene på private reiser vil det regnes som at arbeidstaker har mottatt en naturalytelse som utløser skatteplikt. Bruk skal rapporteres inn til skattemyndighetene, hvorav ansvaret for dette er tillagt arbeidsgiver. Arbeidsgiver står i tillegg ansvarlig for intern tilrettelegging og rutiner.

Det er viktig å skille mellom private bonuspoeng og bonuspoeng opptjent i arbeid, herunder hvordan de blir benyttet. Bonuspoeng opptjent på privatreiser kan benyttes skattefritt. Bonuspoeng opptjent i

arbeid er en skattepliktig fordel dersom de blir benyttet til private formål. Dette innebærer at bonuspoeng opptjent i arbeid kan benyttes til eksempelvis nye jobbreiser uten at det vil utløse noen skatteplikt. Ulike tilleggssytelser til private flyreiser som lounge, kjøp av kaffe eller oppgradering av billetten, vil heller ikke utløse skatteplikt. For at dette skal være skattefritt kan ikke slike tjenester kjøpes samtidig med billetten, men på et senere tidspunkt. Det kommer av at det ikke vil være å anse som en tilleggssytelse dersom det kjøpes samtidig, men som en del av selve flyreisen.

For at arbeidsgiver skal kunne rapportere korrekt til skattemyndighetene er det sentralt at arbeidsgiver innehar en oversikt over hvilke bonuspoeng som benyttes til hva. Dersom arbeidsgiver forbyr arbeidstakere å bruke bonuspoeng, vil det ikke bli utløst noen skatteplikt ettersom skatteplikten kun blir fremprovosert ved bruk. Uansett er det viktig at arbeidsgiver oppretter og vedlikeholder rutiner for å kontrollere at arbeidstakere etterlever forbudet.

4.3.2. Offentlig sektor

Når statsansatte arbeidstakere gjennomfører reiser i tjeneste for staten og på statens regning, skal reisen etter Statens Personhåndbok 2020 § 9.2.3 § 3 (1) «Reisen skal foretas på den for staten hurtigste og rimeligste måte når det samlet tas hensyn til alle utgifter, og til en effektiv og forsvarlig gjennomføring av reisen». Dersom det oppstår tvil om tolkning av paragrafen skal dette avklares i samsvar med arbeidsgiver, samtidig som arbeidsgiver ikke kan pålegge arbeidstaker å forlenge oppholdet sitt for å oppnå en billigere reise. Etter annet ledd skal «arbeidsgivers inngåtte rabattordninger» benyttes, herunder også inkludert at alle leverandører må gis like muligheter, samt forbud mot gaver i tjenestetiden (Moderniseringsdepartementet, 2005).

Statens Personhåndbok 2020 9.2.3 § 3 (2) og 9.3.3 § 3 (2) forbyr offentlige arbeidstakere å bruke bonuspoeng eller lignende fordeler opptjent i tjenestetid til private formål. Flere store bedrifter har valgt å følge denne statlige ordningen, eksempelvis DnB, Equinor og Telenor (Bjørklund, Heltne & Winther, 2019). Personhåndboken fastsetter at brudd på forbudet, vil være brudd på arbeidstakers tjenesteplikter. Bonuspoeng i Personhåndboken blir brukt om EuroBonus og andre lignende fordeler opparbeidet gjennom reiser, herunder inkludert Norwegian Reward.

Siv Jensen presiserte at bonuspoeng på flyreiser er noe staten i liten grad har utnyttet tidligere, men som hun ønsker skal bedres fremover gjennom statens rammeavtaler med flyselskapene. I staten er det

ikke den enkelte arbeidstaker og dens fordeler som skal stå i fokus, men hva som tjener staten og skattebetalerne samlet sett. Jensen ønsker at bonuspoeng skal tilfalle staten, slik at bonuspoeng kan benyttes ved senere anledninger for å redusere de statlige reisekostnadene (Jensen, 2019).

Staten skal gi alle leverandører av varer og tjenester like muligheter, slik at ingen leverandører får en dominant stilling i markedet. Noe som innebærer at avtaler skal skje på leverandørens sitt initiativ (Moderniseringsdepartementet, 2005). Bonuspoeng kan bidra til skjev utvelgelse av leverandører, herunder flyselskaper, og staten motvirker det ved å nekte privat bruk av slike bonuspoeng. Dermed redusere incentivet til å velge et spesifikt selskap for å opparbeide seg bonuspoeng. Ytterligere vil et slikt forbud redusere statlige administrative kostnader.

4.4. Hvilken rolle spiller det som frynsegoder?

SAS er den bedriften som har hatt de mest lukrative bonusordningene for arbeidstakere, selv om opptjeningen stadig blir strengere. SAS innførte sitt kundelojalitetsprogram i 1992, og den er godt implementert i dagens næringsliv (Scandinavian Traveler, 2016). Bonusansvarlig i SAS, Geir Lauritzen, uttalte i oktober 2019 at deres beste kunder hadde mellom 20 og 25 millioner EuroBonus-poeng. Dette er reisende som flyr interkontinentalt flere ganger i måneden (Mikalsen, 2019).

I henhold til Forskrift om avgiftssatser for bruk av Avinors lufthavner 2019 § 2 må det betales inn avgifter til lufthavnene, av disse utgjør startavgiften kroner 62, ekskl. mva. I tillegg må det betales flypassasjeravgift til staten. Regjeringen gjorde en endring i statsbudsjettet for 2019, og innførte flypassasjeravgift etter to satser. Lav sats som er på kroner 75 og høy sats som er på kroner 200, for skatteoppgjøret 2019 (Regjeringen, 2019). Høy sats tas i bruk ved flygninger ut av Europa, for å klimakompensere høyere miljøutslipp gjennom å legge inn en miljødifferensiering (Finansdepartementet, 2019, A, s. 227).

Dersom en kunde innehar 25 millioner EuroBonus-poeng hos SAS, begynner beløpene å bli et frynsegode som utgjør et vesentlig beløp. 25 millioner EuroBonus-poeng tilsvarer eksempelvis 400 reiser tur/retur New York eller 2.500 reiser mellom Oslo og Bergen (Mikalsen, 2019).

Ved avreise til New York, koster en lavprisbillett hos SAS kroner 1.548 og hjemreise kroner 1.162. Til sammen utgjør det kroner 2.710 tur/retur New York (Vedlegg 4). Etter denne utregningen har de største

kundene verdier på bonuskontoen til rundt kroner 1,5 millioner (Mikalsen, 2019). Det eneste en kunde betaler på disse reisene er skatter og avgifter, som utgjør kroner 262 ekskl. mva. per flygning til destinasjoner utenfor Europa, etter skattesatsene for 2019.

Det er altså snakk om vesentlige verdier for arbeidstakere som reiser mye gjennom arbeid. Spesielt for arbeidstakere med flere interkontinentale reiser i sitt arbeidsforhold. Uavhengig av om arbeidstakere benytter seg av bonuspoeng privat eller ikke, er tilgangen til hurtigkø, prioritert ombordstigning og lounge sentrale goder. Dersom arbeidstakere er avhengig av å reise mye gjennom arbeid, er smidighet og funksjonalitet en viktig verdi. Muligheten til en rask reise uten køer og venting, samtidig få tilgang til en rolig arbeidsplass i en lounge er verdiskapende i seg selv, og i tillegg skattefritt etter gjeldende lovverk.

Hos Norwegian finnes det ikke noe tilsvarende tall tilgjengelig, men ettersom det i september 2019 var registrert 10 millioner Norwegian Reward medlemmer er det realistisk å anslå at det finnes tilsvarende lojale kunder som hos SAS (Norwegian Air Shuttle, 2019, E). Norwegian ser på sine bonuspoeng som likeverdig med norske kroner, dette gjør at man kan betale hele flyreisen med CashPoints, inkludert skatter og avgifter.

5. Håndtering av bonuspoeng

5.1. Lov og forskrift før endring

Etter tidligere gjeldende rett, var det uklart hvorvidt bonuspoeng opptjent i arbeid, var en skattepliktig naturalytelse. Det er også vært knyttet usikkerhet til hvem som har rapporteringsplikten ved bruk av bonuspoeng. Arbeidstakere som reiser mye i arbeid kan opptjene lukrative poeng gjennom kundelojalitetsprogram, som eksempelvis Eurobonus og Norwegian Reward. Bonuspoeng har tidligere blitt brukt fritt uten noe form for innmelding til arbeidsgiver, og minimalt med innmelding til skattemyndighetene.

Dersom en arbeidstaker mottok naturalytelser fra andre enn sin arbeidsgiver oppsto det usikkerhet i tidligere lovverket. Etter tidligere rett skapte dette problemer, ved om det var tredjepart eller arbeidsgiver som hadde rapporteringsplikten. Etter sktflv. § 7-2 heter det: «den som selv eller gjennom andre i løpet av en kalendermåned har utbetalt eller ytet fordel». Ut fra formuleringen i skatteforvaltningsloven ble det uklart hvem som hadde rapporteringsplikten i tilfellene hvor arbeidstaker mottar ytelse fra en tredjepart. Definisjonen av «arbeidsgiver» i sktbl. §§ 4-1 og 5-4 var uklar med henhold til hvem som var trekkpliktig dersom en naturalytelse kom fra en tredjepart.

Dersom en tolker det i retningen av at det er tredjepart som har rapporteringsansvar kan man, etter tidligere sktbl. § 4-1 bokstav c, anse tredjepart som arbeidsgiver. Definisjonen av arbeidsgiver er, etter tidligere sktbl. § 4-1 bokstav c, «... den som selv ... utbetaler lønn eller annen godtgjørelse eller ytelse som det skal foretas forskuddstrekk eller utleggstrekk i». Dermed følger det at tredjepart kan anses som arbeidsgiver, og er pliktig til å rapportere og svare skatt og avgifter ved arbeidstakers private bruk av bonuspoeng. Selv om dette bryter med definisjonen av arbeidsgiver i arbeidsmiljøloven § 1-8 (2).

Den andre tolkingen av tidligere sktflv. § 7-2 som Finansdepartementet har vektlagt, er at arbeidsgiver skal anses som ansvarlig for bonuspoeng, selv om ytelsen kommer fra en tredjepart. Dette fremkommer i Prop. 86 LS:

Slik departementet ser det, er det prinsipielt riktig å leggje til grunn at ytingar som er skattepliktige fordi dei er mottekne som følgje av eit arbeidsforhold, jf. Skatteloven § 5-1, jf. § 5-10, vert rekna som ytte frå arbeidsgjevaren (Finansdepartementet, 2017, s. 14).

Finansdepartementet mener det er arbeidsgiver som skal pålegges det fulle rapporteringsansvaret. Bonuspoeng er en naturalytelse opptjent i arbeid, og skal behandles deretter.

27. november 1998 var skattemyndighetene i Borgarting Lagmannsrett med SAS og Braathens. Skattemyndighetene krevde å få utlevert data fra bonuspoeng-databasene, herunder om de femten personene som hadde benyttet flest bonuspoeng i 1994. Opplysningene ble krevd på grunnlag av den daværende ligningslov (lignl.), som fra 1. januar 2017 er avløst av skatteforvaltningsloven. Som hjemmel for å kreve opplysningene ble det brukt ligningsloven § 6-15, senere erstattet av lignl. § 6-4, jf. Prop. 141 L, med den hensikt å gjennomføre kontrollundersøkelser (Finansdepartementet, 2012, s. 34). Skattemyndighetene tapte i Lagmannsretten, og ble dermed nektet tilgang til personopplysningene. Dette ble begrunnet med at utdeling av slike databaser for SAS og Braathens kunne svekke konkurranseevnen, ettersom utenlandske selskaper ikke hadde tilsvarende meldeplikt (RG 1999 s. 1024).

Ved lov 26. april 2013 ble det gjort en endring av lignl. § 6-2, til slik vi kjenner sktfvl. § 10-2 etter dagens lovverk. Endringen bygget på lignl. § 6-2 og merverdiavgiftsloven § 16-2. Ved utfasing av lignl. i 2017, ble § 6-2 erstattet av sktfvl. § 10-2, «Enhver tredjepart plikter etter krav fra skattemyndighetene å gi opplysninger som kan ha betydning for noens skatteplikt» (Regjeringen, 2016). Sktfvl. § 10-2 åpner for at skattemyndighetene kan kreve innsyn i bruk av bonuspoeng. Dette endret skattemyndighetenes forutsetning til å kunne slå ned på manglende innmelding, beskatning og beregning av arbeidsgiveravgift. Endringen ble iverksatt på bakgrunn av Skatteunndragelsesutvalget utredning i NOU 2009: 4 *Tiltak mot skatteunndragelser*. (Finansdepartementet, 2015, s. 92), (Vold, 2018).

5.2. Framlegg til høring

Høringsforslaget, omtalt i pkt. 3.2.2, hadde flere formål. Dels var hensikten å øke rettssikkerheten ved å fjerne muligheten for skjønsmessige vurderinger. Samtidig skulle det klargjøre hvem som har rapporteringsplikt når ytelser kommer fra tredjepart. Dette skulle øke forutsigbarheten til lovverket og gi en forenklet etterlevelse, noe som tidligere har vært utfordrende på grunn av uvisshet. Sammen med en forenklet etterlevelse, ville endringen resultere i en rettferdig beskatning. Skattedirektoratet ønsket at arbeidsgiver skulle pålegges rapporteringsansvaret på tredjepartsytelser arbeidstaker har mottatt i tilknytning til arbeidsforholdet (Skattedirektoratet, 2016, B, s. 27).

I høringen ble det lagt frem at SKD ønsket å forenkle reglene rundt bruken av bonuspoeng. Forslaget gikk ut på at privat opptjente bonuspoeng blir benyttet først, deretter bonuspoeng opptjent i arbeid. Bonuspoeng opptjent i arbeid er en skattepliktig fordel, gitt at de brukes til privatreiser. Hvilket betyr at fordelene skal beskattes som en naturalytelse.

5.3. Reaksjoner på høring

Forslaget SKD fremmet i høringsnotatet vedrørende rapporteringsplikt og skillet mellom bruk av private og bonuspoeng opptjent i arbeid, fikk blandede tilbakemeldinger fra høringsinstansene. Det mest debatterte temaet var hvem som skulle tildeles rapporteringsplikten. Instansene hadde forskjellige syn på hvilke parter som burde tillegges ansvar, og i hvilken grad det burde tillegges. Blant forslagene som ble fremlagt nevnes solidaransvar og opplysningsplikt mellom parter.

Skillet mellom bruk av private og bonuspoeng opptjent i arbeid ble ikke like mye debattert. Av instansene som kommenterte temaet var det samlet enighet om at forslaget var en god løsning og forbedring av tidligere lovverk. At private opptjente bonuspoeng blir ansett å bli benyttet først ble tatt imot som en god løsning fra instansene som kommenterte dette i sine høringsvar. Videre bemerkes det når private bonuspoeng blir benyttet først, fungerer dette som et forenklingsprinsipp.

5.4. Lov og forskrift etter endring

Som en konsekvens av et uklart lovverk og misforståelser om hvem har ansvaret for arbeidsgivers plikter når naturalytelser mottas fra en tredjepart, kom SKD frem til at lovverket måtte endres og spesifiseres. Etter høringsrunden fremmet regjeringen ved Finansdepartementet proposisjonen, Prop. 86 LS, der det i kapittel 2 er en omfattende drøfting av regler for rapportering og skattlegging av naturalytelser, med forslag til lovendringer.

Proposisjonen ble fremmet 15. mai 2018 i tilknytning til fremleggningen av Revidert nasjonalbudsjett for 2018. Daværende finansminister Siv Jensen la vekt på at endringene ble gjort med tanke på å forenkle muligheten for næringslivet å gjøre ting rett. Det blir videre uttrykt at en av hovedgrunnene for endringen følger av vern mot korrupsjon og andre uheldige påvirkninger som kan oppstå fra tredjepart. Regjeringen la samtidig vekt på at samlet sett skal ikke endringene rundt naturalytelser føre til en endring i de totale skatteinntektene (Regjeringen, 2018, A).

Lovendringene ble vedtatt 22. juni 2018, med ikrafttredelse 1. januar 2019. Det er nå fastsatt etter den nye sktbl. § 5-4 (1) annet punktum, at det er arbeidsgiver som skal foreta forskuddstrekk for ytelser arbeidstaker har mottatt fra en tredjepart. Dette gjelder når ytelsen har sammenheng med arbeidsforholdet. Det er gjort en tilføyelse av definisjonen arbeidsgiver i sktbl. § 4-1 (1) bokstav c. Den nye definisjonen lyder: «... den som selv ... utbetaler lønn eller annen godtgjørelse eller ytelse som det skal foretas forskuddstrekk, skattetrekk etter sktbl. § 5-4 eller utleggstrekk i». Dermed slår den tilføyelsen som ble gjort i sktbl. § 4-1 om ansvar for trekkplikt, også inn i selve definisjonen av arbeidsgiver.

Videre spesifiseres det i den nye sktbl. § 5-4 (1) at pliktene gitt i kapittel 5 tilfaller arbeidsgiver, selv om ytelsen mottatt av arbeidstaker ikke kommer fra arbeidsgiver selv, men tredjepart. Bonuspoeng knytter seg til arbeidsforholdet som var gjeldende når opptjeningen fant sted. Dersom arbeidstaker skifter arbeidsgiver og benytter seg av bonuspoeng opptjent i tidligere arbeidsforhold, vil det være tidligere arbeidsgiver som fortsatt står rapporteringsansvarlig ved bruk av bonuspoengene. Dette kommer av at det er ytelse tilknyttet det tidligere arbeidsforholdet og ikke noe den nye arbeidsgiveren er involvert i (Skatteetaten, 2019, B).

Trekkplikten innebærer fullstendig og korrekt innmeldelse til staten slik at nødvendige opplysninger for fastsettelse og regulering av at forskuddstrekk, forskuddsskatt og skattetrekk blir mottatt, jf. nye sktbl. §§ 4-4 og 5-4. Ettersom privat bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid er skattepliktig, vil dette utløse arbeidsgiveravgift for arbeidsgiver, samt få betydning for forskuddstrekk og forskuddsskatt.

I sktfvl. § 7-2 ble det gjort en viktig endring. Det ble implementert et nytt annet ledd, tidligere annet ledd ble til nytt tredje ledd. Paragrafens nye annet ledd er en presisering av arbeidsgiverbegrepet og ved ytelser overlevert av tredjepart vil tilhørende plikter tilfalle «[...] den som har arbeidstakeren i sin tjeneste». Det er etter endringen gjort en helomvending, fra at man kan se på den part som leverer ytelsen som rapporteringspliktig, til at arbeidsgiver har plikten selv om fordelen kommer fra tredjepart.

Som følge av endret håndtering av ytelser fra tredjepart, ble det implementert en ny paragraf, sktfvf. § 7-2-12. Paragrafen omfatter innmelding ved bruk av bonuspoeng, og herunder oppfyllelse av rapporteringsplikten. I tillegg inkluderer den to måneders utsettelse for arbeidsgiver. Hovedregelen er at innmelding av lønn og andre skattepliktige godtgjørelser skjer den 5. kalenderdagen i måneden etter

(Skatteetaten, 2019, B). Utsettelsen gjør at arbeidsgiver får mer tid til å innhente nødvendige opplysninger fra arbeidstaker og tredjepart. Beskatning av ytelsen inntreffer dermed to måneder senere enn hovedregelen.

I Prop. 86 LS kapittel 2 fremkommer det at grunngevingen for å tydeliggjøre lovverket rundt rapporteringsplikten er at flyselskapet som administrerer bonuspoengene, vanligvis ikke har kontroll på hvilke bonuspoeng som er opptjent privat og hvilke som er opptjent i arbeid (Finansdepartementet, 2017, s. 14). Det er videre vanskelig for tredjepart å vite når bonuspoengene blir brukt til privat eller tjenstlig formål. Dette tillegges som en begrunnelse for at arbeidsgiver får ansvaret, ettersom at fordelen anses som opptjent i arbeid. Det begrunnes videre med at arbeidsgiver kan kreve at bonuspoengene skal bli brukt til nye reiser i tilknytning til arbeid. Arbeidsgiver har i tillegg gjennom sin arbeidskontrakt med arbeidstaker mulighet til å bestemme om arbeidstaker skal nektes å ta imot ytelser fra tredjepart (Finansdepartementet, 2017, s. 14).

Videre er det presisert at det er arbeidsgiver som har den direkte fordelen av arbeidstaker sin arbeidsinnsats. Kundelojalitetsprogrammene kan føre til en økt innsats og motivasjon som følge av ytelsene mottatt gjennom arbeidsforholdet. Departementet mener at sammenhengen mellom å gi lønnsopplysninger, gjøre forskuddstrekk og å betale arbeidsgiveravgift er så stor at det bør tillegges samme subjektet, som i dette tilfellet er arbeidsgiver (Finansdepartementet, 2017, s. 14).

Arbeidstaker har i tillegg til opplysningsplikt, for bonuspoeng mottatt fra tredjepart, plikt til å overse at mottatte naturalytelser fremkommer i skattemeldingen. Dersom det fremkommer avvik fra mottatte og innrapporterte naturalytelser fra tredjepart, er arbeidstaker selv ansvarlig for å melde fra til Skatteetaten (Finansdepartementet, 2017, s. 10-13).

6. Økonomisk forskningsmetode

I dette kapitlet skal vi presentere den vitenskapelige metoden vi har benyttet oss av i oppgaven.

Bakgrunnen for vårt tema kommer av de nye lov- og forskriftsformuleringene vedrørende naturalytelser, iverksatt 1. januar 2019. Oppgaven tar for seg følgende problemstilling:

Hvilke følger har lovendringene hatt for næringslivet, og hvordan forholder næringslivet seg til de?

6.1. Valg av forskningsdesign og -metode

6.1.1. Forskningsdesign

Forskningsdesign er en overordnet plan for hvordan analyseprosessen skal legges opp for å besvare problemstillingen (Gripsrud, Olsson, & Silkoset. 2017, s. 46).

Da forskningsdesignet skulle skisseres så vi på det som naturlig å dele designet opp i to deler. En eksplorativ del hvor vi innhentet og analyserte primærdata, samt et dybdeintervju av en skattejurist. Primærdata i oppgaven består hovedsakelig av høring utsendt fra SKD, med tilhørende merknader fra diverse organisasjoner og bedrifter. Formålet med den eksplorative delen var å gi en dypere innsikt og forståelse for bakgrunnen for lov- og forskriftsendringene.

Som følge av restriksjonene tilknyttet Covid-19 ble dybdeintervjuet med skattejuristen omgjort. På grunn av retningslinjene til helsemyndighetene, valgte vi å ikke gjennomføre fysisk møte, dermed ble intervjuet med skattejuristen gjennomført over e-post.

Den andre delen består av et deskriptivt design hvor vi kontaktet et strategisk utvalg av bedrifter for å innhente data om deres praktisering av gjeldende lovverk. Vi ønsket her å etablere kontakt med et større utvalg av bedrifter, som skulle danne grunnlaget for videre beskrivelser av hvordan næringslivet forholder seg til de nye lov- og forskriftsformuleringene. Med et strategisk utvalg menes bedrifter som er relevante for problemstillingen, herunder bedrifter hvor arbeidstakere benytter seg av flyreiser i arbeidssammenheng.

6.1.2. Forskningsmetode

Vår forskningsprosess har bestått av kvalitative teknikker og kvantitative undersøkelser. Vi anså det som hensiktsmessig å benytte kvalitativ teknikk, som dybdeintervju av skattejurist. Formålet med dybdeintervjuet var å få en dypere innsikt i lovverket, hvordan det er tiltenkt å fungere i praksis, og hvilke konsekvenser det kan medføre for arbeidsgiver. Dokumentanalysen av høringen fra SKD inngikk som en viktig del av den kvalitative teknikken. Her dannet vi en forståelse av SKD sitt formål og de forskjellige instansene sine ståsted.

For å kunne gjennomføre en god kvantitativ undersøkelse var det nødvendig med en dypere forståelse av lov- og forskriftsendringene. Vi gjennomførte derfor dybdeintervjuet før vi gjennomførte den kvantitative undersøkelsen. På den måten hadde vi større innsikt i hvilke data vi behøvde for å sikre validitet.

En kvantitativ undersøkelse skal danne grunnlaget for en statistisk modell, av en utvalgt populasjon. Ved å undersøke ulike bransjer, i tillegg til små og store foretak, fikk vi et bredt grunnlag for videre analyse. Den kvantitative undersøkelsen ble gjennomført som en totalt anonym spørreundersøkelse. Total anonymitet innebærer at e-postadresse og IP-adresse ikke blir registrert på deltakeren, det er dermed ikke mulig å spore deltakerne av undersøkelsen.

6.2. Utvalg

6.2.1. Beskrivelse av utvalg

På bakgrunn av problemstillingen har vi valgt å fokusere på næringslivet. Vårt utvalg av informanter har vært rettet mot bedrifter som har arbeidstakere som benytter seg av flyreiser i arbeidssammenheng. Oppgaven ble sentrert rundt privat sektor. Etersom arbeidstakere i statlig sektor har forbud mot å benytte seg av bonuspøeng opptjent i arbeid. Skillet bidro til å avgrense oppgaven.

Videre ble utvalget delt i to; små og store bedrifter. Store foretak blir definert etter tre punkter i regnskapsloven (rskl.) § 1-5; (1) allmennaksjeselskap, (2) børsnoterte selskap og (3) andre regnskapspliktige fastsatt i forskrift. Små foretak regnes som regnskapspliktige, som ikke går inn under § 1-5, og ikke overskrider mer enn ett vilkår jf. rskl. § 1-6; (1) salgsinntekt 70 millioner, (2) balansesum 35 millioner eller (3) gjennomsnittlig 50 årsverk. For at vi skulle klare å skille mellom store og små bedrifter i

den anonyme undersøkelsen, ble bedriftene spurt om antall årsverk og om de er børsnotert eller ikke. Vi valgte kun å spørre om antall årsverk og børsnotering, ettersom at dette er en god indikator på hvilken type bedrift det er, uten å måtte dele sensitive data.

Ved å sammenligne bedrifter av forskjellig størrelse ønsket vi å finne virkninger de nye lov- og forskriftsformuleringene har hatt for bedrifter. Samtidig ønsket vi å se om det finnes et mønster mellom bedrifters størrelse og hvordan de forholder seg til lovverket.

Vi ønsket å kontakte en skattejurist med bakgrunn på temaet. En skattejurist har en bedre forståelse av lovteksten og hvordan denne skal tolkes. Dette bidro til å gi oss en dypere forståelse av hvordan formuleringene skulle tolkes, noe som kom godt med til drøfting og konklusjon.

6.2.2. Begrunnelse av utvalg

Utvalget vi bestemte oss for var strategisk, dette ble gjort for å øke reliabiliteten i oppgaven i henhold til problemstillingen. Innhenting av data fra forskjellige bransjer i næringslivet og av parter som blir berørt av lovteksten står sentralt.

Vår utvelgelse ble fokusert rundt bedrifter i bransjer som reiser over gjennomsnittlig mye i arbeid. Dette vil typisk være bedrifter som opererer innenfor tjenesteytende sektor, slik som konsulenter, advokater, IT, m.m. Her er flyreiser i mange tilfeller en sentral del av arbeidshverdagen, og arbeids- eller oppdragsgiver står som regel ansvarlig for reisekostnadene.

Snøballutvelgelse var et alternativ dersom strategisk utvelgelse ikke fungerte som ønsket.

Fremgangsmåten her var å etablere kontakt og forespørre videre kontaktpersoner derfra. En ulempe ville vært at kontaktpersonen videresendte oss til personer som tenker og oppfører seg relativt likt. Vi ønsket forskjellige vinklinger og synspunkter, noe som snøballutvelgelsen kunne motarbeide. På den andre siden ville en slik metode bidra med å etablere kontakter og et nettverk som ikke nødvendigvis ville vært oppnåelig ved en strategisk utvelgelse.

6.3. Validitet og reliabilitet

Kvaliteten til kvantitative undersøkelser avhenger av at data er valide og reliable (Brekke O. A. & Syrrist S., personlig kommunikasjon, 29.01.20). Validitet omhandler i hvilken grad man kan trekke gyldige slutninger om det man ønsker å undersøke, basert på resultat fra forskning og studie (Dahlum, 2018, s. 1). Ved lav validitet vil beslutningsgrunnlaget være mangelfullt og det kan derfor trekkes uriktige konklusjoner, som ikke er representativt for populasjonen.

For å sikre indre validitet har vi testet spørreundersøkelsen på utenforstående personer med lite kunnskap om fenomenet. Dette ble gjort for å sikre at spørsmålene er formulert på en konkret og forståelig måte, som reduserer risikoen for feiltolkning. Undersøkelsen består av sensitive data som vil kunne påvirke validiteten. Hvorvidt informantene ønsket å oppgi korrekt informasjon om et sensitivt tema er vanskelig å forutsi. Validiteten til dataene måtte derfor vurderes. En måling som gjøres, må ikke være valid selv om den er reliabel, men en måling kan aldri være valid om den ikke er reliabel (Gripsrud et al., 2017, s. 134).

Reliabilitet handler om hvorvidt resultatene fra undersøkelsen er pålitelige og stabile. Resultatene viser samsvar mellom uavhengige innsamlinger av data om samme forhold på forskjellige tidspunkt. Reliabilitet måles etter en skala fra lav til høy (Brekke O. A. & Syrrist S., personlig kommunikasjon, 29.01.20).

Den kvantitative undersøkelsen bestod av et strategisk utvalg av små og store bedrifter i næringslivet. Vi valgte konsekvent både store og små bedrifter for å øke reliabiliteten, samt sannsynligheten for at utvalget var representativt.

Oppgavens reliabilitet måtte vurderes ettersom den baserte seg på sensitive data om bedrifters etterlevelse av gjeldende lovverk. For å innhente mest mulig data var et anonymt spørreskjema nødvendig. Dette medførte derimot ulike ulemper. Det har ikke vært mulig å spore svar tilbake til deltaker. Dermed var det ikke mulig å purre individuelt. En eventuell puring måtte skje til hele deltakerlisten. Anonyme spørreundersøkelser er uheldig dersom det oppstår uklarheter eller misforståelser, da det som nevnt ikke er mulig å kontakte parter hver for seg. I tillegg var det vanskelig å etterprøve besvarelser som skiller seg markant ut fra det resterende utvalget. Vi anså det likevel som nødvendig at undersøkelsen ikke var sporbar, ettersom det kan skade omdømme og medføre sanksjoner

for deltakerne. Ved å benytte en anonym undersøkelse så vi på det som mer sannsynlig at vi ville oppnå flere og mer valide svar. På denne måten ble fordelene ansett å overgå ulempene. Derfor har en tilnærming med total anonymitet blitt benyttet.

6.4. Etisk overveielse

Delen bestående av dokumentanalyse er allerede samlet inn, og offentlig publisert. Derav var det ikke noe behov for å ta noe etiske hensyn til denne delen. Ettersom vi videreformidlet og tolket flere instanser, var det viktig at vi gjorde dette skånsomt. En feiltolkning kan være skadelidende for instansene som har kommet med merknader.

Skattejurist har godkjent at bidraget er brukt i oppgaven, og er blitt gjort kjent med hva det innebærer. Personen nevnes heller ikke med navn eller firma, for å ivareta det etiske hensynet og unngå unødvendig eksponering. Ytterligere er det blitt levert en samtykkeerklæring.

Da det kom til innsamling av data i undersøkelsen, ble det tatt en rekke valg for å sikre sensitive data på et etisk grunnlag. Det var samtidig nødvendig for å få en godkjenning av Norsk Senter for Forskningsdata. I tillegg ble det gjort et valg om å gjøre spørreundersøkelsen anonym, for å sikre at besvarelser ikke kunne spores tilbake til deltakerne.

6.5. Kildekritikk

Ved innsamling av data har det vært fokus på å ta i bruk forsvarlige kilder. Når det samles inn data fra eksterne kilder, må det foretas en skjønnsmessig vurdering ut ifra forfatter og hvilken organisasjon som står bak publiseringen. Dette er faktorer som det har blitt tatt hensyn til for å sikre pålitelighet.

Ved god kildebruk styrker dette reliabiliteten til oppgaven. Store deler av oppgaven er bygget opp av skattelovsamlingen, som er den mest valide kilden til lover og forskrifter. Det var derfor ikke nødvendig i lik grad å se kritisk på validiteten til denne kilden. Andre informasjonskilder i oppgaven er statlige institusjoner og høringsvar fra næringslivet. Selv om disse anses å være kvalitetssikret og pålitelige, kan det forekomme feil. Vi anså fortsatt kildebruk fra statlige institusjoner og organisasjonene som deltok i høringen som meget reliable, hvor den største faren var egne tolkning- og siteringsfeil. Ettersom kildene er knyttet opp mot problemstillingen, ble validiteten ansett som høy.

Videre har vi forsøkt å unngå bruk av data fra kilder som ikke er fra statlige institusjoner, etablerte organisasjoner eller kjente aktører. Dette har gjort at vi har kunnet legge ekstra arbeid i å kvalitetssjekke eventuelle kilder som har kommet fra andre steder. Kvalitetssikringen har blitt gjort ved å finne ytterligere data fra andre kilder som underbygger de opprinnelige dataene. Dersom dette ikke har vært mulig, har dataene ikke blitt benyttet i oppgaven. Dette for å øke validiteten og reliabiliteten til oppgaven.

I spørreundersøkelsen ble det forespurt sensitiv informasjon. Ved å bruke en anonym spørreundersøkelse, mener vi at det økte validiteten og reliabiliteten til dataene. Dette fordi incentivet for å besvare misvisende reduseres. Til tross for det, må det bemerkes at påliteligheten til dataene ikke kunne kontrolleres, noe som danner rom for usikkerhet. Likevel mener vi at innsamlet data er forsvarlig å benytte i oppgaven.

6.6. Svakheter ved oppgaven

I denne oppgaven ble det benyttet en spørreundersøkelse for å fastsette hvordan næringslivet forholder seg til arbeidstakeres eventuelle bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid. I undersøkelsen ble det gjort et strategisk utvalg, hvor vi valgte bedrifter vi anså som mest sannsynlig benyttet seg av flyreiser. Likevel er det usikkert om utvalget, som ble benyttet, stiller seg representativt for resten av næringslivet. På grunn av undersøkelsen sitt sensitive tema var det også svært vanskelig å få svar fra bedrifter. Dette førte til at kun i overkant 30 bedrifter svarte. Selv om vi anser antall svar som forsvarlig å bruke videre i oppgaven, ville en høyere responsrate representert næringslivet på en mer korrekt måte.

Videre kan det ses på som en svakhet at drøftingen rundt lov- og forskriftsendringene baserte seg på høringen med tilhørende merknader. Høringsinstansene er store bedrifter og forbund med høy grad av innflytelse i næringslivet. Om disse representerte næringslivet sitt syn på endringene på individnivå, er ikke sikkert. Dette førte til en svakhet med oppgaven, at vi ikke baserte tanker rundt endringene på næringslivet som helhet, men på de største aktørene. Dette selv om forbundene som eksempelvis LO skal representere de mindre innflytelsesrike bedriftene.

7. Undersøkelse

I denne delen av oppgaven vil vi først beskrive undersøkelsen, før vi går gjennom funn som vi har gjort. Videre kommer vi til å analysere og drøfte funnene opp mot problemstillingen vår:

Hvilke følger har lovendringene hatt for næringslivet, og hvordan forholder næringslivet seg til de?

7.1. Beskrivelse av undersøkelsen

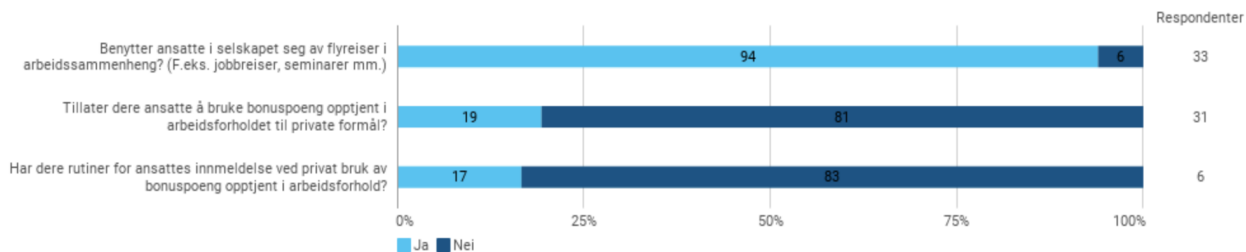
Undersøkelsen (Vedlegg 1) som er utarbeidet, er en anonym spørreundersøkelse som ble sendt ut til 158 strategisk utvalgte bedrifter. Spørreundersøkelsen er delt opp i to deler. Den første delen kartlegger bedriftenes bransje og størrelse. Dette gjøres for å se om det finnes markante forskjeller mellom små og store bedrifter, og om størrelsen på bedriften har innvirkning på etterlevelsen av lovverket.

Det ble videre sett på som viktig å ikke begynne undersøkelsen med spørsmål som kan anses sensitive ettersom det vil kunne skremme bedrifter fra å svare. Generelle spørsmål om bedriften ble derfor stilt først. Dersom de første spørsmålene blir besvart, vil informanten ha vanskeligere for å avslutte undersøkelsen når mer sensitive spørsmål kommer senere.

I den andre delen går vi nærmere inn på flyreiser i arbeidssammenheng og bedriftenes egne regelverk og rutiner for bruk og innrapportering av bonuspoeng.

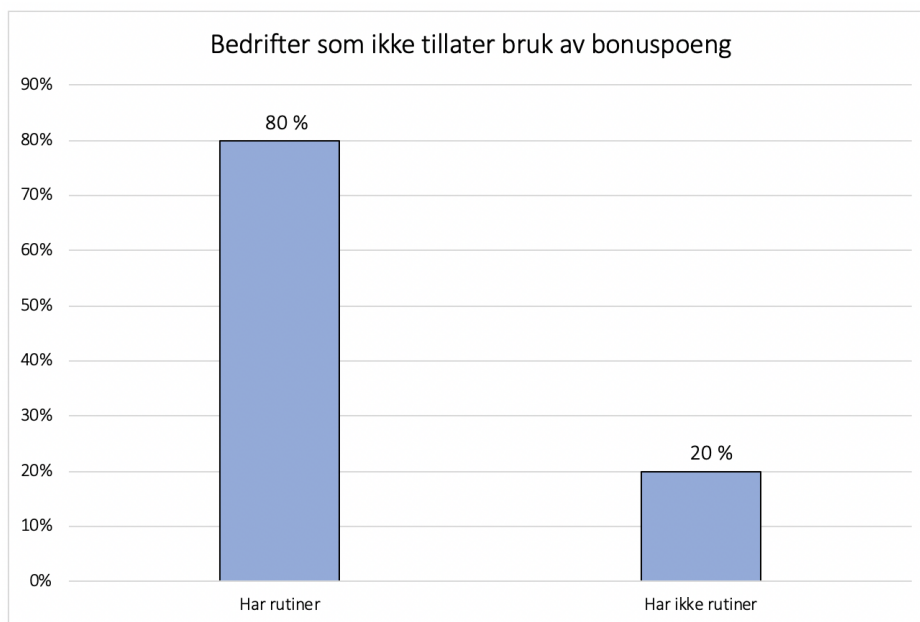
7.2. Funn ved undersøkelsen

Av de 158 forskjellige bedriftene som mottok spørreundersøkelsen, svarte 33 bedrifter. Det tilsier en svarprosent på 20,8 %. Siden informasjonen som ble etterspurt i undersøkelsen kan oppleves som sensitiv, anser vi andelen av tilbakemeldinger som akseptabel. To bedrifter svarte at deres arbeidstakere ikke benytter seg av flyreiser i arbeidssammenheng. Disse bedriftene anses derfor ikke for å være relevante for undersøkelsen. Dermed gjenstår det 31 bedrifter som benytter seg av flyreiser i arbeidssammenheng.



Graf 7.1: Vedlegg 2, utdrag av svar på undersøkelsen

Flertallet av bedriftene forbyr arbeidstakere å bruke bonuspoeng opptjent i arbeid til private reiser. Hele 81 % (25 bedrifter) forbyr bruken. Herunder har 80 % (20 bedrifter) av disse forklart at de har en form for rutine som forhindrer arbeidstakere fra å benytte bonuspoeng opptjent i arbeid. Hva slags rutiner bedriftene har varierer, og vil bli omtalt nærmere i kapittel 7.3. 20 % (fem bedrifter) av bedriftene som forbyr bruk, opplyser om manglende rutiner som forhindrer arbeidstakere å benytte seg av bonuspoeng opptjent i arbeid.



Graf 7.2: Vedlegg 3, Graf fra undersøkelse: Fordeling mellom andel med og uten rutiner i underkategori, bedrifter som ikke tillater bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid.

Totalt 19 % (seks bedrifter) av bedriftene tillater arbeidstakere å benytte seg av bonuspoeng opptjent i arbeid til privat bruk. Av disse bedriftene oppgir kun en av seks bedrifter at de har rutiner for innrapportering ved privat bruk av bonuspoeng. Resterende fem bedrifter oppgir at de ikke har rutiner.

Det forekommer ingen markante forskjeller mellom børsnoterte og ikke-børsnoterte selskapers regelverk rundt arbeidstakeres bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid. Det samme gjelder når det kommer til bedrifter med mer enn 50 årsverk eller bedrifter med mindre enn 50 årsverk.

7.3. Analyse av undersøkelse

Med utgangspunkt i presentasjonen av data ovenfor vil vi analysere bedriftenes svar på undersøkelsen, sett opp mot deres rutiner og etterlevelse av lovverket.

Bransje / Bedrift	Bruker fly i arbeid	Adgang til bruk	Rutiner / Kontroll
Konsulent 1	Ja	Nei	Informasjon gjennom reiseportal og intranett
Konsulent 2	Ja	Nei	Arbeidsgiver tydelig, arbeidstaker sitt ansvar å innberette
Konsulent 3	Ja	Ja	Ingen kontroll/rutiner
Sivilingeniør	Ja	Nei	Informert i bedriftens personalpolitikk. Samt med hver enkelt ansatt og på personalmøter
Fiskeoppdrett 1	Nei	-	-
Fiskeoppdrett 2	Ja	Ja	Ingen kontroll/rutiner
Fiskeoppdrett 3	Nei	-	-
IT 1	Ja	Nei	Instruks til ansatte skrevet. Ingen mulighet eller kapasitet til kontroll
IT 2	Ja	Nei	Ingen kontroll/rutiner
Stor idrettsklubb 1	Ja	Nei	Ingen kontroll, men brukes om mulig av reisebyrå til nye reiser
Stor idrettsklubb 2	Ja	Nei	Ingen svar
Stor idrettsklubb 3	Ja	Nei	Alle er informert. Ingen mulighet til kontroll, basert på tillit
Revisjon 1	Ja	Ja	Man må selv informere om bruk av poeng
Jus 1	Ja	Nei	Bedriftskort og retningslinjer om at de ansatte skal ha to brukerkontoer, privat og arbeid
Jus 2	Ja	Nei	Ingen svar
Annet 1	Ja	Nei	Ingen kontroll, baserer seg på tillit. Skal finne en løsning på dette
Annet 2	Ja	Nei	Tillitsbasert
Annet 3	Ja	Nei	Rutineverk og informasjon
Annet 4	Ja	Nei	Informasjon, men gjennomfører ikke kontroll
Annet 5	Ja	Nei	Internrutiner. HR skal informeres og rapportering blir gjennomført
Annet 6	Ja	Nei	Informert via retningslinjer. Kontroll blir gjennomført ved mistanke om bruk
Annet 7	Ja	Nei	Via reisebyrå
Annet 8	Ja	Ja	Ingen rutiner
Annet 9	Ja	Nei	Tydelig informert via mail og personalhåndbok. Brudd medfører til skriftlig advarsel
Annet 10	Ja	Nei	Ingen kontroll blir gjennomført
Annet 11	Ja	Ja	Nei
Annet 12	Ja	Nei	Egenrapportering og stikkontroll
Annet 13	Ja	Nei	Foreløpig stoler vi på at de rapporterer inn bruken, men hvis ingen melder inn vil vi ta videre grep, og forby bruk totalt
Annet 14	Ja	Nei	Alle reiser bestilles via reiseportal uten bonuskort integrert
Annet 15	Ja	Nei	Ingen svar
Annet 16	Ja	Nei	Ansvar ligger på den enkelte arbeidstaker
Annet 17	Ja	Ja	Ingen rutiner
Annet 18	Ja	Nei	Basert på tillit

Tabell 7.1: Vedlegg 3, *Tabell fra spørreundersøkelse*: presenterer respondentenes svar fra spørreundersøkelsen. Kolonnene viser til de ulike svarkategoriene fra undersøkelsen, mens radene viser til den enkeltes bedrifts bransje og svar.

7.3.1. Bedrifter som forbyr bruk av bonuspoeng

Blant bedriftene som har deltatt i spørreundersøkelsen, er det et klart flertall som forbyr arbeidstakere å benytte seg av bonuspoeng opptjent i arbeid. Hvorav 20 av bedriftene opplyser om rutiner for å forhindre slik bruk. Den vanligste formen for rutine som bedriftene har implementert er basert på tillit, uten noe videre form for kontroll. Hele 13 av 20 bedrifter opererer med dette som eneste form for rutine, og forklarer at tilliten blir vedlikeholdt ved hjelp av informasjon via e-post og møter.

Bedrift *“Annet 1”* er en av bedriftene som ikke tillater bruk av bonuspoeng, og har tillit som er eneste form for rutine. De kommenterer ytterligere at situasjonen med bonuspoeng er noe de skal «finne en måte å løse det på». Det blir dermed insinuert at en rutine kun basert på tillit ikke er godt nok. Bedrift *“Annet 6”* tilhører samme kategori hvor tillit er eneste rutine. De går videre og forklarer at dersom mistanke om brudd på forbudet oppstår, vil det bli gjennomført kontroller. En liten gruppe bedrifter, henholdsvis *“Konsulent 2”*, *“Annet 5”* og *“Annet 13”* forbyr bruk, men opplyser ytterligere om dersom arbeidstakere bryter forbudet og benytter bonuspoeng opptjent i arbeid, skal dette rapporteres til arbeidsgiver.

“Sivilingeniør”, *“Jus 1”* og *“Annet 9”* opplyser om at informasjon vedrørende forbud mot bruk av bonuspoeng er nedfelt i personalhåndboken. *“Jus 1”* opplyser at de i tillegg til å ha informasjon om påbudet i personalhåndboken, er alle arbeidstakere blitt pålagt å opprette en egen bedriftskonto som er knyttet opp til et bedriftskort. Slik opprettholdes et skille mellom private og bonuspoeng opptjent i arbeid. *“Annet 9”* informerer om at brudd på forbudet, vil resultere i skriftlig advarsel.

Bedrift *“Annet 12”* skiller seg ut når det kommer til rutiner. De opplyser om rutiner knyttet til egenrapportering og stikkprøvekontroll. Ettersom bedriften opplyser om at de har forbud mot bruk av bonuspoeng, vil det være fornuftig å tolke egenrapportering som rapportering av hvor mange bonuspoeng man opptjener ved hver reise i arbeidssammenheng. På den måten vil arbeidsgiver ha oversikt og kan gjennomføre stikkprøvekontroller for å undersøke eventuelle brudd på bedriftens regelverk.

Det er kun tre bedrifter, *“Annet 7”*, *“Annet 14”* og *“Stor idrettsklubb 1”*, som opplyser om rutiner hvor reiser blir bestilt via reisebyrå som håndterer reguleringen av bonuspoeng. Vi har ikke lyktes i å komme i kontakt med leverandører av kundelojalitetsprogrammer (SAS/Norwegian) for ytterligere informasjon

om hvordan slike avtaler fungerer. Det er kjent at Forsvaret tidligere har operert med en lignende avtale gjennom Norwegian, hvor vernepliktige soldater ikke mottok bonuspoeng dersom Forsvaret betalte for reisen (Norwegian Air Shuttle, (u.å.), F). "Stor idrettsklubb 1" erkjenner at de ikke kontrollerer dette, men ettersom at reisebyrå benytter opptjente bonuspoeng dersom dette er mulig, vil det være rimelig å anta at dette er noe reisebyrået har kontroll over.

7.3.2. Bedrifter som tillater bruk av bonuspoeng

Bedriftene som tillater bruk er i mindretall. Av 31 respondenter, har kun seks informert om at de tillater bruk av bonuspoeng. Herunder har kun en av bedriftene oppgitt at de har en form for rutine for å sikre etterlevelse av lovverket. Resterende fem bedrifter oppgir at de ikke har rutiner. Av bedriftene som tillater bruk og ikke har rutiner, opererer en innenfor fiskeoppdrett, en innenfor konsulentvirksomhet, mens de resterende bedriftene oppgir sin bransje som "Annet".

Bedrift "Revisjon 1" tillater bruk og har oppsatte rutiner. Rutinene deres er tillitsbasert ved at arbeidstakeren selv må informere om bruk. Videre har bedriften ikke oppgitt noen form for kontrolltiltak, og det antas dermed at dette ikke blir gjennomført.

At arbeidstaker tillates å bruke bonuspoeng opptjent i arbeid kan ha en vridende effekt for arbeidstakers tilpasning i arbeidsmarkedet. Dersom arbeidstakeren kan vri seg unna beskatning, og oppnå høyere marginalinntekt gjennom bruk av bonuspoeng, er ikke skattesystemet rettferdig. Rettferdigheten i skattesystemet må opprettholdes gjennom ensartet-beskatning, slik som Scheel-utvalget presenterer i NOU 2014: 13. Noe som tilsier at alle naturalytelser skal anses som skattepliktig inntekt etter sktl. § 5-10. Dette er noe som støttes opp av Zimmer, som beskriver at skattesystemet må være horisontalt rettferdig. Ettersom ulik beskatning av forskjellige avlønningsformer vil ha en vridende effekt for arbeidstakers tilpasning.

7.4. Drøfting av undersøkelse

I denne delen kommer vi til å drøfte funn vi har gjort i analysen. Drøftingen blir gjort opp mot en hovedpåstand og en del påstand. Samtidig kommer drøftingen til å bli støttet opp av dialogen med skattejuristen.

Hovedpåstand: *Bedrifter forbyr bruk av bonuspoeng fordi det er lettere og krever mindre administrativt arbeid.*

Etter anbefaling fra Skatteetaten bør rutiner sikre god informasjonsflyt, mellom tredjepart, arbeidsgiver og arbeidstaker, slik at arbeidsgiver lettere kan oppfylle rapporteringsplikten (Skatteetaten, 2019, B). Det er ingen lovfestet opplysningsplikt mellom tredjepart som yter rabatten og arbeidsgiver. Dette kan by på utfordringer for arbeidsgiver når rapporteringsplikten skal utøves.

Dersom det er vanskelig å innhente korrekte opplysninger fra tredjepart eller arbeidstaker, anbefaler Skatteetaten å forby bruk av bonuspoeng. Dermed unngår arbeidsgiver bruk av ytterligere administrative ressurser for å innhente informasjon eller å foreta en skjønnsmessig vurdering av fordelene (Skatteetaten, 2019, B). Økte kostnader og ressursbruk vil potensielt bli høy for bedrifter med mange arbeidstakere som benytter seg av flyreiser i arbeidssammenheng. Dette er kostnader bedrifter ønsker å unngå om mulig. Det er dermed forståelig at flertallet av bedriftene forbyr bruken med tanke på forenklingshensyn og unngåelse av økte administrative kostnader. I undersøkelsen opplyser 25 av 31 bedrifter at de forbyr bruk av bonuspoeng, noe som tilsier at forbud er en godt implementert løsning i næringslivet.

Blant bedriftene som ikke tillater bruk, opplyser 13 bedrifter, at de opererer med tillit som eneste form for rutine. Dersom arbeidsgiver kun opererer med tillitsbasert rutine, vil ikke dette være tilstrekkelig etter Skatteetatens retningslinjer. "Sivilingeniør", "Jus 1" og "Annet 9" er bedrifter som opplyser at de har implementert forbud mot bruk av bonuspoeng i personalhåndboken. Informasjon om behandling av bonuspoeng i personalhåndboken uten videre oppfølging, kan ikke ses på som tilfredsstillende. Et forbud i seg selv er ikke tilstrekkelig, det kreves aktiv oppfølging fra arbeidsgiver (Skattebetalerforeningen, 2019). Aktiv oppfølging kan forklares med at arbeidsgiver jevnlig skal informere og kontrollere arbeidstakernes bruk av bonuspoeng og evaluere sin egen rapporteringsplikt (Skatteetaten, 2019, A, punkt 1.22).

Sannsynligheten for at bedriften oppdager at arbeidstaker benytter seg av bonuspoeng når det ikke foreligger noen form for kontrollrutiner, er lav. En rekke arbeidstakere vil derfor oppnå en større fordel ved å ikke rapportere inn bruk, enn risikoen arbeidstaker utsetter seg for ved underrapportering. Ved å opprette krav om egenrapportering fra arbeidstaker ved opptjening av bonuspoeng, blir det lettere for arbeidsgiver å holde kontroll. Det vil også være hensiktsmessig å gjennomføre jevnlig

stikkprøvekontroller, for å påse at kravet blir etterfulgt. Dette er blant annet noe "Annet 12" benytter seg av. "Annet 1" uttaler at rutiner er noe de må finne en løsning på, p.t. har de ingen kontroll på om arbeidstaker benytter seg av bonuspoeng. Det at Skatteetaten ikke har kommet med noen tydelig anbefaling til rutiner, vanskeliggjør prosessen med å opprette egne rutiner for bedrifter.

Men hva er konsekvensene dersom arbeidsgiver har hatt en aktiv oppfølging, slik Skatteetaten krever, men arbeidstaker ikke ønsker å oppgi opplysninger? Spørsmålet ble stilt til skattejuristen for å få en klarhet i problemet. Uttalelsen var som følger:

[...] hvis arbeidsgiver har fastsatt i arbeidsreglementet at de ansatte plikter å gi opplysninger til arbeidsgiver om ytelser de mottar fra tredjeparter. Hvis en ansatt likevel ikke oppfyller denne plikten overfor arbeidsgiver, og arbeidsgiver heller ikke burde ha [sic] oppdaget forholdet på annen måte, må forholdet regnes som unnskyldelig fra arbeidsgivers side, slik at det ikke skal legges tilleggsatt på arbeidsgiveravgiften (Skattejurist, personlig kommunikasjon, 13.03.20).

Det essensielle i ordlyden ligger i at arbeidsgiver har gjort det som kan forventes innenfor rimelighetens grense. Etter Skatteetatens retningslinjer kreves det en aktiv oppfølging innenfor rimelighetens grenser for hva som kan forventes av arbeidsgiver (Skatteetaten, 2019, A, punkt 1.22). Arbeidsgiver må i slike situasjoner ta kontakt med tredjepart for å få de nødvendige opplysningene. Har arbeidsgiver gjort dette, og gjennomført en aktiv oppfølging innenfor rimelighetens grenser, kan de ikke stilles ansvarlig og vil ikke risikere eventuelle sanksjoner.

Del påstand: *Bedrifter som tillater bruk av bonuspoeng viser liten grad av fleksibilitet.*

Med fleksibilitet menes det å tilrettelegge for bruk av bonuspoeng innad i bedriften, samtidig som rapporteringsplikten blir etterfulgt av arbeidsgiver. Blant bedriftene som tillater bruk av bonuspoeng, er det en majoritet (fem av seks) som ikke har noen form for rutine. Dette indikerer at rapporteringsplikten ikke blir gjennomført. Uten ytterligere intervjuer vil det være vanskelig å komme med en konkret grunn til at lovverket ikke blir etterlevd. En mulig forklaring er at bedriftene ikke har tatt standpunkt til om de skal tillate eller forby bruken av bonuspoeng. Dette har resultert i at de ikke har kommet med noen konkrete rutiner eller forbud.

Ettersom det er vanskelig å skille private opptjente bonuspoeng og bonuspoeng opptjent i arbeid, er det kostnadseffektivt for bedrifter å forby bruk. Noe som støttes av at det ikke er et lovfestet solidaritetsansvar mellom arbeidsgiver og tredjepart. Ved å implementere bedre bedriftsløsninger, som sikrer god informasjonsflyt og samtidig tar hensyn til personvernet til den enkelte arbeidstaker, vil det kunne gagne flertallet. Ved et solidaransvar har ikke arbeidsgiver eneansvaret for å verdsette og kontrollere arbeidstakers privatreiser ved bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid. Slik lovverket nå er lagt opp, er det en klar ulempe for arbeidsgiver som sitter med alt ansvar. Dette fører til at det er attraktivt for arbeidsgiver å fraskrive seg ansvaret, ved å nekte arbeidstakere å bruke bonuspoeng. Videre kan det argumenteres for at velferdsgoder som bonuspoeng, ut ifra et kost-nytte-perspektiv, er en unødig kostnad for bedriftene. Dermed er det ikke arbeidsgiver som viser liten grad av fleksibilitet, men lav grad av fleksibilitet i lovverket.

En fordelaktig løsning kan være å pålegge arbeidstakere å opprette en egen bedriftskonto som er knyttet opp til et bedriftskort. Dermed har bedriften full kontroll over arbeidstakernes opptjening av bonuspoeng, samtidig som det enkelt kan gjennomføres stikkprøvekontroller. Slik opprettholdes et enkelt skille mellom bonuspoeng som er private og opptjent i arbeid. Dette er rutiner "Jus 1" har opparbeidet seg. Ut fra denne løsningen kan bedriftene velge å kun tillate bruk av bonuspoeng til nye arbeidsreiser, noe som ikke utløser beskatning. En annen mulighet kan være å opprette rapporteringsrutiner. Slik at arbeidstakere kan bruke opptjente bonuspoeng til privatreiser, samtidig som arbeidsgiver innehar full oversikt over bruken.

Det vil også være mulig at diverse bedrifter ikke er klar over de nye lov- og forskriftsformuleringene som trådte i kraft 1. januar 2019. Dermed har de ikke opprettet forbud mot bruk av bonuspoeng, og heller ingen fastsatte rutiner for innrapportering. Om bedriftene er dårlig orientert eller konsekvent ikke tar hensyn til loven, er det ikke noe klart svar på. Dersom Skatteetaten gjennomfører kontroller på noen av disse bedriftene, vil det føre til reaksjoner eller i verste fall sanksjoner for brudd på arbeidsgivers rapporteringsplikt. Uansett grunn er det uforsvarlig og lovstridig å ikke implementere rutiner vedrørende bruk av bonuspoeng i bedriften.

8. Høring

I denne delen av oppgaven skal vi fordype oss i høringssvarene som ble sendt inn til SKD på høring. Vi vil først ta for oss en beskrivelse, hvor vi videre beskriver funnene gjort på reaksjonene på høringen. I pkt. 8.3 vil vi analysere funnene gjort i pkt. 8.2, før vi til slutt kommer til å drøfte analysen og funnene.

8.1. Beskrivelse av reaksjon på høring

Høringsforslaget SKD sendte ut 21. desember 2016 angående endringer i lovverket vedrørende naturalytelser, førte til store diskusjoner og flere kritiske bemerkninger. Spesielt ble det lagt stor vekt på økte administrative kostnader. Høringsbrevet ble sendt ut til 73 instanser og virksomheter, hvorav SKD mottok 21 responser med merknader. Oppgitte prosentsetninger tar utgangspunkt i de instanser som responderte med merknader. Instanser uten merknader blir holdt utenfor, da det anses som misvisende å inkludere disse.

Reaksjonene som fulgte av høringsforslaget var delt. De aller fleste av organisasjonene og bedriftene støttet oppunder at beskatningen i prinsippet var riktig. Diskusjonspunktene som gikk igjen omhandlet fordeling av plikter, utsettelse av plikter, verdsettelse og kost-nytte-perspektivet. Fokuset kommer naturlig nok til å rettes inn mot flybonuspoeng.

8.2. Funn ved reaksjon på høring

Flere av instansene sa seg enige i at det ville være mest korrekt å benytte en verdsettelsesmetode med utgangspunkt i omsetningsverdien i sluttbrukermarkedet. Uavhengig stilles det spørsmål ved påliteligheten og dokumentasjonskravet som følger av lov- og forskriftsendringene.

Høringssvarene var i all hovedsak støttende til det prinsipielle i forslaget, herunder skattlegging av annen godtgjørelse vunnet ved arbeid. Selve utførelsen av skattleggingen og fastsettelse av ansvaret var mer omdiskutert. Spesielt fordeling av ansvar skapte splid, hvorav brorparten av instansene kom frem til at det ikke var ønskelig at arbeidsgiver skulle sitte med ansvaret alene (14 bedrifter). Syv av instansene var entydige i at det var tredjepart og ikke arbeidsgiver som skulle ha ansvaret, slik at privat bruk av bonuspoeng ble innberettet på riktig datagrunnlag.

Instansene som mente at det var arbeidsgiver sitt ansvar, var i mindretall. Tre instanser sa seg enige i dette i sitt høringssvar til departementet.

Totalt var fem instanser enige i at det burde være et solidaransvar mellom tredjepart og arbeidsgiver. Et solidaransvar betyr at både tredjepart og arbeidsgiver står ansvarlig for riktig rapportering og selve skattebetalingen. Dersom den ene parten ikke innbetaler skatter og avgifter, kan staten kreve det innbetalt fra den andre parten.

Fire instanser presenterte i tillegg et forslag om at arbeidstaker skulle pålegges opplysningsplikt overfor arbeidsgiver, gitt at arbeidsgiver får hovedansvaret.

	Arbeidsgiver	Tredjepart	Arbeidstaker	N/A	Solidaransvar
Arbeidsgiverforeningen Spekter	Nei	Nei	Ja		
BDO Advokater	Ja	Ja	Nei		Ja
Finans Norge	Nei	Ja	Nei		
Hovedorganisasjonen Virke	Nei	Ja	Nei		
Infotjenester	Nei	Ja	Nei		
KPMG Law	Ja	Nei	Nei		Ja
KS Bedrift	Ja	Nei	Nei		Ja
Kommunesektorens Organisasjon (KS)	Nei	Ja	Nei		
Landsorganisasjonen i Norge (LO)				Ja	
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)	Ja	Nei	Nei		
Norges Kommune- og kemner forbund (NKKF)	Ja	Nei	Nei		
Olje- og energidepartementet				Ja	
Advokatfirmaet PwC	Nei	Ja	Nei		
Regnskap Norge	Nei	Nei	Ja		
Revisorforeningen	Nei	Ja	Nei		
Sjøfartsdirektoratet	Nei	Ja	Nei		
Skattebetaler foreningen	Nei	Ja	Nei		
Sticos	Ja	Ja	Nei		Ja
Storbedriftenes skatteforum	Nei	Ja	Nei		
Visma Software AS	Nei	Ja	Nei		Ja
Økonomiforbundet	Nei	Ja	Nei		

Tabell 8.1: Vedlegg 3, *Tabell fra høringssvar*: presenterer fordelingen mellom instansene sine uttalelser om plassering av ansvaret. Radene viser de forskjellige instansene, mens kolonnene viser deres mening om hvilken part som skal tillegges ansvaret.

8.3. Analyse av høringssvar

I denne delen av analysen kommer vi til å gå nærmere inn på relevante merknader fra instansene, og analysere funnene som ble gjort. Først vil vi gå inn på verdsettelse i pkt. 8.3.1, der det fremkom hva de forskjellige instansene mente var den beste løsningen. Deretter tar vi for oss ansvar i pkt. 8.3.2, hvor vi ser på om instansene var enige i forslaget til direktoratet om økt rettssikkerhet og forutsigbarhet.

8.3.1. Verdsettelse

Fra de innsamlede dataene fra høringsvarene kan vi se at forslaget om å anvende hovedregelen om omsetningsverdi, bare fikk positive tilbakemeldinger. Ved å bruke omsetningsverdi etter hovedregelen i sktl. § 5-12, jf. § 5-3, skal naturalytelser verdsettes etter prisen i sluttbrukermarkedet. En bredere anvendelse av hovedregelen innebærer en oppheving av særregelen om verdsettelse av naturalytelser, som ved eksempelvis personalrabatter. Dette skal gi en korrekt og rettferdig pris, uavhengig av hvor bedriften ligger i distribusjonskjeden.

Storbedriftenes skatteforum (SSF) kom med en innvending på forslaget til utvidelse av hva som inngår i omsetningsverdi. SSF foreslo ved bruk av omsetningsverdi bør det tas høyde for rabatter som er tilgjengelig for andre grupper. Dersom leverandøren av rabatten kan bekrefte at det ligger innenfor rammene for rabatter som gis til andre, foreligger det ingen skattepliktig fordel og dermed ingen rapporteringsplikt for arbeidsgiver (Storbedriftenes skatteforum, 2017). SSF mente at ved å ta høyde for forslaget, skaper det større klarhet, samt gir en forenkling av forslaget til SKD (Storbedriftenes skatteforum, 2017).

KPMG Law Advokatfirma er en av instansene som så på det som svært viktig å gjøre reglene enklest mulig, samt fjerne eventuelle muligheter for tolkning. Forslaget om at det skal være mulig å se på omsetningsverdien til en tilsvarende flyreise for å verdsette naturalytelsen, så dermed KPMG Law Advokatfirma som en forvansking, og ikke som en forenkling av lovverket (KPMG Law Advokatfirma, 2017). Uvisshet rundt hvilken pris som er riktig fører til unødvendig økt administrativt arbeid. KPMG Law Advokatfirma mente at ved en forenkling av verdsettelsen av naturalytelser bør man ta utgangspunkt i omsetningsverdien på det aktuelle produktet, ikke et lignende produkt slik som Skatteetaten foreslår (KPMG Law Advokatfirma, 2017).

Et flertall av instansene mente forslaget til SKD, vedrørende dokumentasjonskrav av omsetningsverdi, var urimelig. Argumentene som hyppigst ble benyttet for ansvar til tredjepart, omhandlet en uforholdsmessig stor arbeidsbelastning for arbeidsgiver. Videre vil ikke arbeidsgiver sitte med tilstrekkelige opplysninger, noe som fører til at arbeidsgiver er avhengig av tredjepart for å kunne oppfylle ansvaret. Dette vil være særdeles belastende for arbeidsgivere i bedrifter med stor geografisk spredning. Mindre bedrifter, med færre økonomiske ressurser, kan oppleve rapporteringsansvaret som påtvungne administrative kostnader som fører til betydelige økonomiske konsekvenser. Norges Kemner-

og kommuneøkonomers Forbund stilte seg kritiske til dokumentasjonskravets omfang, og kom med et spesifikt forslag til forbedring. De ønsket at Skatteetaten skulle åpne for å godkjenne prissammenligningssider som eksempelvis Prisjakt.no som en kilde til gyldig dokumentasjon på omsetningsverdi (Norges Kemner- og kommuneøkonomers forbund, 2017). Dette forslaget ble tatt med videre og foreslått i Prop. 86 LS til Stortinget. Vedtaket ble fattet med ikrafttredelse fra 1. januar 2019. Den nye sktbf. § 5-8-30 (1) bokstav b lyder: «[...] når den reduserte prisen kan sannsynliggjøres ved annonse, prislister el. [sic]». Dette er med på å avlaste arbeidsgiver, ved å forenkle dokumentasjonskravet. Infotjenester er den eneste av instansene som stilte seg positiv til forslaget om dokumentasjonskrav for arbeidsgiver, slik det opprinnelig ble fremlagt av SKD (Infotjenester, 2017).

Etter gjeldende lovverk kan arbeidsgiver bli avhengig av tredjepart for å kunne oppfylle rapporteringsansvaret. Derav mente blant annet PwC at arbeidsgivers rettssikkerhet ville bli svekket, når arbeidsgiver står ansvarlig for rapportering uten å selv sitte på tilstrekkelige opplysninger (Advokatfirmaet PwC, 2017). Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) presiserte at det er viktig for rettssikkerheten at ansvaret blir avklart, herunder hvilke plikter som tilfaller de forskjellige partene (Næringslivets Hovedorganisasjon, 2017).

8.3.2. Ansvar

Det er flere av instansene som påpekte at fordelingen av bonuspoeng vil være uoversiktlig. Herunder at det nødvendigvis ikke er et klart bilde på hvilke bonuspoeng som er opptjent privat og hvilke som er opptjent i arbeid. Dette kommer av at alle bonuspoeng samles på samme konto, uten noen form for adskillelse. Høringsforslaget baserte seg på at ved fastsetting av type bonuspoeng skal det legges til grunn av det er private bonuspoeng som benyttes først. Resterende bonuspoeng vil dermed være å regne som opptjent i arbeid. En slik løsning er blitt valgt av forenklingssyn, slik at det skal være realistisk for arbeidsgiver og arbeidstaker å holde oversikt og kontroll. Fire av instansene tok opp temaet spesifikt og mente det var en god løsning. Hovedorganisasjonen Virke var en av instansene som støttet forslaget til SKD, de uttalte: «Virke støtter prinsippet Skattedirektoratet har lagt til grunn for fastsetting av hvilke poeng som benyttes ved uttak» (Hovedorganisasjonen Virke, 2017). Infotjenester AS kommenterte at regelen burde gjelde generelt for slike naturalytelser og ikke kun for flybonuspoeng (Infotjenester, 2017). Resterende av merknadene fra de forskjellige instansene tok ikke opp dette punktet spesifikt.

Det som kan gjøre det enda mer innviklet er når arbeidstaker benytter seg av privat kredittkort på flyreiser eller andre kostnader tilknyttet arbeid, som senere blir refundert av arbeidsgiver. Bonuspoeng som opptjenes på denne måten, gjennom kundelojalitetsprogram, vil inngå på samme medlemskonto. Dersom arbeidsgiver har etablert en bedriftsavtale, vil bedriften opptjene bonuspoeng gjennom selve bedriftsavtalen, mens arbeidstaker vil på sin side opptjene bonuspoeng gjennom kredittkortet og bedriftsavtalen. Arbeidstaker vil motta bonuspoeng opptjent i arbeid til sin private medlemskonto, uavhengig om arbeidsgiver har inngått en bedriftsavtale eller ikke.

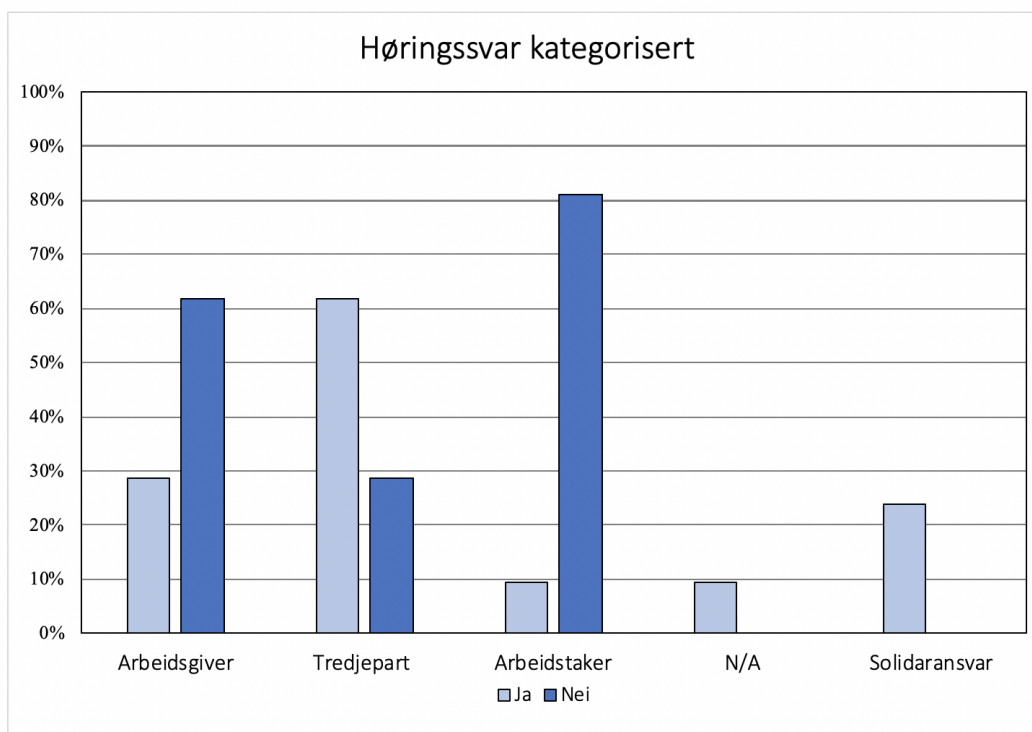
Dersom bedriftsavtalen ikke gir arbeidstaker mulighet å opptjene bonuspoeng på flyreiser, vil arbeidstaker likevel kunne opptjene bonuspoeng gjennom tilhørende kredittkort. Dermed er bonuspoengene som genereres gjennom de ulike kundelojalitetsprogrammene til flyselskapene en ordning det er svært vanskelig å holde kontroll over. I tillegg vil bonuspoeng opptjent ved bruk av kredittkort i arbeidssammenheng være vanskelig å etterspore ved eventuelle kontroller. Arbeidsgivers rapporteringsansvar etter sktfvl. § 7-2 (2) vil derfor være svært arbeidskrevende å oppfylle.

Regnskap Norge var eneste instans som mente at bonuspoeng opptjent i arbeid ikke skulle være gjenstand for beskatning på mottakers hånd (Regnskap Norge, 2017). De stilte spørsmål ved om det kan anses som en fordel vunnet ved arbeid og poengterte at det er mulig for personer, uavhengig av arbeidsforhold, å fremforhandle individuelle avtaler med tilsvarende rabatter. Regnskap Norge begrunnet denne muligheten med konkurranse i markedet og at slike rabatter vil kunne være å anse som markedsføringstiltak fra tredjeparts side. Videre presiserte Regnskap Norge at et praktisk lovverk vil være avgjørende for næringslivets etterlevelse og derav må millimeterrettferdighet vike for forenklingshensyn (Regnskap Norge, 2017).

BDO Advokater i sitt hørings svar tolket tidligere lovformulering slik at tredjepart kunne anses som arbeidsgiver, og dermed ta hensyn til 1.000-kr grensen som allerede finnes i sktfvf. § 7-2-1, ved en videreføring av gammelt lovverk. Bestemmelsen medfører skattefritak for lønnsutbetalinger som ikke overstiger kroner 1.000 i løpet av et kalenderår. Derav er det underforstått at bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid kan regnes som skattefritt på lik linje, da det vil være å regne som en utbetaling fra en sekundær arbeidsgiver. BDO Advokater viste til at når tredjepart står ansvarlig for arbeidsgiveravgift, forskuddstrekk og skattetrekk vil tredjepart kunne anses som arbeidsgiver etter tidligere lovverk, jf. sktfvl. § 7-2 og sktbl § 4-1 bokstav c (BDO Advokater, 2017). Gitt at bestemmelsen om skattefritak opptil

kroner 1.000 kommer til anvendelse vil det bidra til forenkling, og unngå millimeterrettferdighet slik Regnskap Norge argumenterte for (Regnskap Norge, 2017).

NHO sa seg enige i prinsippet om at godtgjørelser fra arbeid skal skattlegges likt. Videre mente NHO at klare regler og formuleringer er viktig for å opprettholde en god rettssikkerhet (Næringslivets Hovedorganisasjon, 2017). Herunder er det viktig å presisere plikter og plasseringen av disse, noe som ble støttet av PwC, (Advokatfirmaet PwC, 2017). Et annet spørsmål som ble stilt er om endringen vil innebære en stoppregel, ved at kostnadene for oppfyllelse av rapporteringsansvaret etter sktfvl. § 7-2 (2) blir for høy for arbeidsgiver i forhold til den samfunnsøkonomiske gevinsten.



Graf 8.1: Vedlegg 3, Graf fra hørings svar: Grafen fremstiller hørings svarene kategorisert, henholdsvis hvilken part som bør stå ansvarlig for rapporteringsansvaret.

Plassering av rapporteringsansvar med tilhørende plikter fikk ubestridt mest fokus i hørings svarene. Hvilken part som skal sitte på rapporteringsansvaret og derav stå ansvarlig for å svare skatt til staten. Det ble benyttet forskjellig argumentasjon, der hovedargumentasjonen for å ikke tillegge arbeidsgiver ansvaret gikk på uforholdsmessig stor økning i administrative kostnader. PwC understreket at det er

arbeidsgiver som står nærmest til å vurdere arbeidstakers skatteplikt, men at dette likevel ikke betyr at arbeidsgiver skal tillegges fullt rapporteringsansvar, slik som SKD foreslo (Advokatfirmaet PwC, 2017).

Videre mente PwC at en løsning på dette var å gi arbeidstaker mulighet til å korrigere sin egen skattemelding, og herunder flytte ansvaret fra arbeidsgiver til arbeidstaker (Advokatfirmaet PwC, 2017). Arbeidsgiverforeningen Spekter hadde en lignende grunntanke hvor arbeidsgiver bør stå ansvarlig for all tilrettelegging innad i bedriften, men at det til slutt er arbeidstaker som står ansvarlig for at bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid blir rapportert korrekt. Dermed er det arbeidstaker som vil være utsatt for eventuelle sanksjoner ved unnlattelse eller mangelfull rapportering (Arbeidsgiverforeningen Spekter, 2017).

Ytterligere hadde de resterende instansene ulikt syn på hvilke parter som skulle tillegges ansvar og i hvilken grad det skulle tillegges. Det ble lagt frem forskjellige forslag, herunder eksempelvis solidaransvar og opplysningsplikt mellom parter. Fem av instansene argumenterte for at arbeidsgiver bør tillegges ansvaret. I motsetning til ni av instansene som argumenterte for at ansvaret skal tillegges tredjepart, da det er tredjepart som yter den skattepliktige ytelsen.

Regnskap Norge mente plikten burde tilfalle tredjepart, ettersom det er tredjepart som sitter på nødvendige opplysninger og dokumentasjon knyttet til ytelsen (Regnskap Norge, 2017). Videre vil dokumentasjonskravet bli enormt i større bedrifter, ettersom dokumentasjonen er nødvendig for å sannsynliggjøre verdsettelsen av ytelsen.

Revisorforeningen mente at dersom alt ansvaret skulle tillegges arbeidsgiver må tredjepart i det minste ha opplysningsplikt overfor arbeidsgiver, noe som ble støttet av blant annet KPMG Law Advokatfirma og Regnskap Norge (KPMG Law Advokatfirma, 2017), (Regnskap Norge, 2017), (Revisorforeningen, 2017). NHO og Norges Kemner- og kommuneøkonomers forbund mente derimot det ville være tilstrekkelig at opplysningsplikten tilfaller arbeidstaker i den grad arbeidstaker skal opplyse sin arbeidsgiver ved bruk (Næringslivets Hovedorganisasjon, 2017), (Norges Kemner- og kommuneøkonomers forbund, 2017). Derav vil arbeidsgiver få tilstrekkelig tilgang på informasjon for å oppfylle sine plikter overfor Skatteetaten.

Fem instanser poengterte at et solidaransvar for skatteplikten mellom arbeidsgiver og tredjepart, kan være en bedre løsning. Bakgrunnen for solidaransvar er at det skaper et incentiv for tredjepart til å oppgi nødvendige opplysninger til arbeidsgiver slik at ansvaret og rapporteringen i sin helhet blir korrekt og tilstrekkelig oppfylt. En slik fordeling av ansvaret fritar ingen av de to partene for ansvar og teoretisk sett vil kunne bidra til en mer effektiv og korrekt rapportering.

Hovedorganisasjonen Virke var kritiske til forslaget fra departementet om å tillegge arbeidsgiver plikter tilknyttet rapporteringsansvaret. De mente SKD burde vurdere hvordan en regulering er egnet dersom det ses i et kost-nytte-perspektiv. Lovverket ble oppfattet som tydelig slik det allerede var.

Hovedorganisasjonen Virke mente det burde fokuseres på en videreføring av gjeldende lovverk, samtidig arbeide med å opplyse temaet ytterligere. Ved plassering av ansvar så Hovedorganisasjonen Virke det som lite hensiktsmessig å tildele arbeidsgiver alt ansvar. Dette ble argumentert med at det er ytelser som foregår utenfor arbeidsgivers kontroll og pålegger arbeidsgiver en uforholdsmessig stor arbeidsmengde (Hovedorganisasjonen Virke, 2017).

Til tross for stor motstand, ble det likevel hjemlet i sktflv. § 7-2 (2) og sktbl. § 5-4 (1) at arbeidsgiver alene skal tillegges rapporteringsansvaret. Når rapporteringsansvaret og -pliktene tilfaller arbeidsgiver medfører det en betydelig økning i administrative oppgaver for å fastsette verdien på ytelsen. Skattedirektoratet har i høringsforslaget lagt til grunn at arbeidsgiver får en to måneders utsettelse på innmeldingen, som senere ble hjemlet i sktflv. § 7-2-12, noe Regnskap Norge og SSF ikke fant tilstrekkelig. Her ble det argumentert for at årlig innmelding til Skatteetaten må være godt nok, der hovedargumentet gikk ut på en lettelse av arbeidsmengden (Regnskap Norge, 2017), (Storbedriftenes skatteforum, 2017). Sticos mente det motsatte, to måneder er tilstrekkelig med tid, selv om det ikke samsvarer med mottakers kontantprinsipp, jf. sktl. § 14-3 (Sticos, 2017). Resterende av høringssvarene å kommenterte ikke dette punktet.

8.4. Drøfting av høring

I denne delen skal vi drøfte høringen med tilhørende merknader. Vi kommer til å ta i bruk funnene vi har gjort i analysen. Drøftingen vil bli knyttet opp mot teori og problemstillingen: *Hvilke følger har lovendringene hatt for næringslivet, og hvordan forholder næringslivet seg til de?* Dette gjøres ved å dele opp drøftingen i to hovedpåstander og to del påstander.

8.4.1. Verdsettelse

Naturalytelser verdsettes til omsetningsverdi etter sktl. § 5-12 (2), jf. § 5-3, med mindre annet er særskilt bestemt. Dette er en skjønnsmessig vurdering som gjør at man kan få to vidt forskjellige verdsettelse ut fra samme utgangspunkt. Å etablere lover som har en felles allmenn forståelse og praksis for gjennomførelse, kan være vanskelig. I høringssvarene var fastsettelse av omsetningsverdi et omdiskutert tema.

Hovedpåstand: *De nye lov- og forskriftsformuleringene gir en mer rettferdig og lik beskatning.*

8.4.1.1. Sluttbrukermarked, jf. sktbl. § 5-8-30 første ledd bokstav a.

Sluttbrukermarkedet er det siste leddet i distribusjonskjeden. Det representerer hvilke priser som er allment tilgjengelig og kan dermed refereres til som reelle markedspriser. Dette støttet oppunder Skattedirektoratet sitt overordnede mål med høringen, hvor de ønsket en mer lik og rettferdig beskatning (Skatteetaten, 2016). Noe som ble oppfylt med å ta i bruk reelle markedspriser ved verdsettelse av naturalytelser.

Det som taler for den nye formuleringen er at det fjerner fordeler enkelte arbeidstakere tidligere fikk i tilknytning arbeid. Dette var skattefordeler som oppstod dersom naturalytelser ble verdsatt etter et tidligere distribusjonsledd, altså etter en lavere pris. Etter den nye forskriftsformuleringen til sktbl. § 5-8-30 (1) bokstav a, er man pliktig til å beregne fordelene ut fra den prisen som er allment tilgjengelig i sluttbrukermarkedet. Noe som vil bidra til et mer rettferdig skattesystem. Avskaffelsen av særreglene har resultert i en likere verdsettelse og beskatning av varer og tjenester blant arbeidstakere.

Dette vil være en ulempe for bedrifter som ikke leverer varer og tjenester direkte til sluttbrukermarkedet. Ettersom det er ressurskrevende å holde oversikt over hva som er gjeldende pris i sluttbrukermarkedet. Det skaper unødige administrative kostnader tilknyttet verdsettelsesprosessen av

naturallytelser. Dersom bedriftene i stedet bruker sin egen utsalgspris som «pris i sluttbrukermarked», er det ikke bare enklere å forholde seg til, men skaper også høyere samfunnsøkonomiske gevinster. Med det mener vi at ressursbruken nå ikke blir allokert optimalt, fordi ressurser brukes på unødige administrative oppgaver, herunder verdsettelse av fordeler, fremfor inntektsbringende arbeid.

8.4.1.2. Tilsvarende reise, jf. sktbf. § 5-8-30 første ledd bokstav a.

Det ble vedtatt, etter Skattedirektoratets anbefaling, at tilsvarende varer eller tjenester kan benyttes for å fastsette omsetningsverdien. Om dette overordnet er en fordel eller ulempe kan være vanskelig å skille.

En fordel med å kunne benytte seg av tilsvarende reise for verdsettelse av bonuspoeng, er i situasjoner hvor det er uklart hva kostprisen på fordelen faktisk utgjør. Dette vil gjøre prosessen med å innhente informasjon og dokumentere verdien av naturallytelsen enklere for bedrifter. Ved at flere markedspriser representerer tilsvarende tjeneste, vil det være enklere å finne reell markedspris, samt dokumentere verdsettelsesgrunnlaget.

En klar ulempe er at den nye formuleringen motvirker det overordnede målet til SKD. Hva det nye lovverket anser som en tilsvarende tjeneste, åpner for skjønnsmessige vurderinger. KPMG Law Advokatfirma mente forslaget er en unødvendig økning av det administrative arbeidet, samt at det skapte uvisshet rundt hvilken pris som er riktig (KPMG Law Advokatfirma, 2017). Skattedirektoratet har ytterligere kommentert hva de anser som en tilsvarende tjeneste når det kommer til flyreiser; avreise fra samme flyplass i tilsvarende tidsrom, til samme flyplass og benytter seg av samme klasse (Skattedirektoratet, 2016, B, s. 21). Det er ikke behov for å benytte seg av samme flyselskap. Etter den nye formuleringen kan prisen på det laveste alternativet tas i bruk ved fastsettelse av den skattemessige verdien. I slike situasjoner åpnes det for gunstige skattemessige situasjoner for arbeidstakere, hvor omsetningsverdien kan bli satt vesentlig lavere enn hva den i realiteten er. Dermed kan den enkelte arbeidstaker oppnå lavere beskatning, gjennom å bruke en «billigere» tilsvarende reise som verdsettelsesgrunnlag.

Som illustrert i eksempel under:

Arbeidstaker bestiller en privat flyreise mellom Oslo og München, med avreise 1. januar 20x0.

Flyelskapene X og Y tilbyr tilsvarende reiser etter Skattedirektoratets redegjørelse.

- I. Arbeidstaker bestiller via flyelskap X. Flyreisen koster kroner 2.000.
- II. En tilsvarende reise hos flyelskap Y, koster kroner 900.

Den nye ordlyden i sktbf. § 5-8-30 bokstav a åpner for at man kan benytte flyelskap Y som verdsettelsesgrunnlag. Dersom arbeidstaker bruker bonuspoeng opptjent i arbeid til å dekke reisen, vil utløse en skattepliktig fordel på kroner 900, selv om det var flyreisen til kroner 2.000 som ble benyttet.

8.4.1.3. Omsetningsverdi, jf. sktbf. § 5-8-30 første ledd bokstav b.

Del påstand: *Det er etablert klare linjer for hva som vurderes som omsetningsverdi.*

Omsetningsverdien er den allment tilgjengelige prisen som forbruker må betale for tilsvarende vare eller tjeneste i sluttbrukermarkedet. Samtidig er det viktig å få frem at det opp til den enkelte arbeidsgiver om man vil benytte seg av laveste omsetningsverdi ved verdsettelse (Skatteetaten, 2019, B). Regnskap Norge presiserte at en rabatt ikke kan anses som allment tilgjengelig dersom det kreves medlemskap i en interesseorganisasjon hvor det legges et krav om utdanning eller en spesifikk bakgrunn for å være medlem (Høylye, 2018). Det samme gjelder dersom medlemskapet har en høy medlemskontingent, ettersom at det kreves en høy inntekt for å kunne dekke denne avgiften. Det er ikke like lett å skille mellom rabatter som er allment tilgjengelig, og medlemsrabatter som ikke kan anses som allment tilgjengelige.

Det finnes flere fordeler ved allment tilgjengelige rabattordninger gjennom foreninger e.l. Dersom SAS tilbyr alle sine medlemmer en redusert pris på flyreiser, regnes dette som et allment tilgjengelig tilbud. Dette fordi SAS ikke krever noen form for medlemsavgift eller har ytterligere krav for å være medlem. Videre vil tilbudet ikke være allment tilgjengelig dersom det kun gjelder for Gull- eller

Diamantmedlemmer. På grunn av at det kreves en innsatsfaktor, gjennom et gitt antall flyreiser innenfor en viss periode, for å kunne motta tilbudet.

I høringssvarene ble det stilt spørsmål ved hvor lenge et tilbud må vedvare for at det kan anses som allment tilgjengelig. Norges Kemner- og kommuneøkonomers forbund stilte spørsmålstegn ved om et tilbud som varer i 24 timer eller mindre, regnes som allment tilgjengelig (Norges Kemner- og kommuneøkonomers forbund, 2017). Etter gjeldende lovverk settes det ikke noen andre krav enn at prisen som legges til grunn, må kunne dokumenteres som allment tilgjengelig. Et tilbud som tydelig er tilgjengelig for allmennheten, selv om det forekommer gjennom store medlemsorganisasjoner eller har en tidsbegrensning, må kunne benyttes som omsetningsverdi ved verdsettelse av naturalytelse (Regnskap Norge, 2017). Det samme gjelder for tilsvarende varer og tjenester fra andre leverandører. Dette kan begrunnes i den nye forskriften til sktbl. § 5-8-30 (1) bokstav b:

Rabatter og tilbudspriser som er allment tilgjengelig for forbrukere kan tas med ved beregning av omsetningsverdien, når den reduserte prisen kan sannsynliggjøres ved annonse, prislister el. [sic].

Rabatter er ofte godt merket og synliggjort, noe som gjør at dokumentasjonskravet for arbeidsgiver blir lettere å opprettholde. Et tilbud bør dermed anses som allment tilgjengelig uavhengig av tidsbegrensningen på rabatten. Dermed kan man eksempelvis bruke en 2-timers rabatt som verdsettelsesgrunnlag.

Dersom rabatten som oppnås ved bruk av bonuspoeng ikke er større enn rabatten som er allment tilgjengelig, blir ikke bruken av bonuspoeng skattepliktig. Dette støttes opp av sktl. § 5-1 som definerer en skattepliktig inntekt som «enhver fordel vunnet ved arbeid». Dersom man benytter seg av bonuspoeng hos et flyselskap og kostprisen, ordinær pris fratrukket rabatt, er høyere enn kostnaden på en tilsvarende reise med en allment tilgjengelig rabatt, utgjør det ingen fordel. Det er den allment tilgjengelige prisen som styrer skatteplikt ut fra gjeldende lovverk, noe som er en styrke med lovverket. Det er ikke skatteplikt ved bruk av bonuspoeng når det ikke lenger utgjør en fordel, som illustrert i eksempel på neste side:

Flyreise mellom Oslo - Trondheim har en ordinær pris på kroner 1.000.

- I. Arbeidstaker har 100 bonuspoeng som blir benyttet. Dermed blir kostprisen for flyreisen kroner 900. Den laveste allment tilgjengelige prisen er kroner 1.000, dermed utløses det en skattepliktig inntekt på kroner $(1.000 - 900) =$ kroner 100.
- II. Dersom samme flyselskap tilbyr en allment tilgjengelig medlemsrabatt på kroner 200, utløses det ingen skattepliktig fordel for arbeidstaker. Den allment tilgjengelige kostprisen blir kroner 800.

Etter gjeldende lovverk er det den allment tilgjengelige prisen som er utgangspunktet for å fastslå om rabatten som ytes, ved bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid, regnes som en skattepliktig fordel. Dersom det brukes bonuspoeng for å betale deler av en reise, og kostprisen fremdeles blir høyere enn den allment tilgjengelige prisen, regnes ikke bruken av bonuspoeng opptjent i arbeid som skattepliktig fordel.

8.4.1.4. Dokumentasjonskrav, jf. sktbf. § 5-8-30 første ledd bokstav c.

Del påstand: *Verdsettelsesgrunnlaget kan enkelt dokumenteres etter endringen.*

Alle økonomiske transaksjoner må kunne dokumenteres for å sannsynliggjøre at de har funnet sted. Ved verdsettelse av bonuspoeng er det like viktig. Det gjøres for å kunne sannsynliggjøre verdsettelsen som er gjort, herunder om den er foretatt innenfor lovens rammer. Hva som er tilstrekkelig dokumentasjon ble omtalt i høringsvarene, hvorav Regnskap Norge mente det må anses som tilstrekkelig med en reisekvittering (Regnskap Norge, 2017).

Dersom dokumentasjonskravet anses som oppfylt ved fremvisning av reisekvittering, er det en fordel for arbeidsgiver, siden det vil redusere det administrative arbeidet. Norges Kemner- og kommuneøkonomers forbund foreslo som nevnt en mulighet for at prissammenligningssider, eksempelvis Prisjakt.no, bør kunne godkjennes som en autorisert side for innhenting av omsetningsverdi på varer og tjenester (Norges Kemner- og kommuneøkonomers forbund, 2017). Ved å benytte seg av prissammenligningssider, vil det redusere arbeidsbelastningen for arbeidsgiver og fjerne mulighetene for skjønsmessige verddivurderinger. Noe som var målet fra SKD sin side.

Det kan by på ulike utfordringer knyttet til å godkjenne dokumentert omsetningsverdi fra prissammenligningssider. En ulempe som kan oppstå er kapasitetsproblemer knyttet til å ha fullstendig og oppdatert oversikt over markedet. For bedriftene vil det være problematisk hvis de ikke finner priser for de varene eller tjenestene man skal verdsette, noe som igjen skaper merarbeid rundt verdsettelsen. De fleste prissammenligningssider dekker store deler av markedet, men om de dekker de mest vesentlige delene for næringslivet, er usikkert.

Når det kommer til arbeidsgivers dokumentasjonskrav, vil det være problematisk dersom det forekommer mangler på opplysninger. Dokumentasjonskravet blir omfattende og tidkrevende for større bedrifter med mange arbeidstakere, og kostnadskrevene for små bedrifter med færre tilgjengelige ressurser. Dette er noe det bør tas en mer presis stilling til, herunder hvordan dokumentasjonskravet skal bli oppfylt på en best mulig måte.

8.4.2. Ansvar, jf. sktfvl. § 7-2 annet ledd og sktbl. § 5-4 første ledd

Hovedpåstand: *Ny lov- og forskriftsformulering forenkler forståelsen av lovverket.*

PwC poengterte i sitt hørings svar at det er arbeidsgiver som står nærmest til å vurdere skatteplikten hos arbeidstaker, samtidig anså de det ikke som «rettferdig» at arbeidsgiver tillegges det fulle ansvaret (Advokatfirmaet PwC, 2017). Etter tidligere lov og forskrift var vurdering av omsetningsverdi overlatt til en skjønnsmessig vurdering, samtidig som det var uklart hvilken part som hadde rapporteringsansvaret. Det har ført til ulik rapporterings praksis i forskjellige bedrifter. Flere bedrifter forbyr sine arbeidstakere å bruke bonuspoeng opptjent i arbeid. Dette er i realiteten vanskelig å kontrollere på grunn av personvern hensyn, og uten opplysningsplikt fra tredjepart. Etter gammel lovteksten kunne tredjepart anses som arbeidsgiver etter tolkning av sktfvl. § 7-2, denne muligheten ble fjernet. Ansvaret ble tildelt arbeidsgiver, selv om det er tredjepart som yter fordelene.

Tidligere lov og forskrift fremsto som meget uklar og skapte rom for egne tolkninger. Dermed ble ansvaret hengende mellom arbeidsgiver og tredjepart, noe som førte til en manglende praktisering av lovverket. En fordel ved de nye lov- og forskriftsformuleringene er at de har medført en enklere forståelse av lovverket, dermed reduseres risikoen for feiltolkning og rettsikkerheten økes. Ved å

etablere definerte retningslinjer er det mindre rom for skjønnsmessige vurderinger, og man vil oppnå en mer optimal tilpasning og oversiktlig ansvarsdeling.

Videre må merknaden til Økonomiforbundet vektlegges. Der ble det påpekt at «forslaget vil stride mot alminnelig rettsoppfatning dersom andre enn at [sic] de som gir ytelsene har ansvar for innrapporter [sic] og arbeidsgiveravgift» (Økonomiforbundet, 2017). Der tredjepart kan gi rabatter, uten å bli tillagt noe ansvar, vil det øke nytten av kundelojalitetsprogrammene. Endringene har ført til et rapporteringsansvar for arbeidsgiver. Noe som ble ansett for være en ufordelaktig ansvarsdeling, blant flere av instansene, der tredjepart blir fritatt for ansvar.

Det kan ses på som fordelaktig at det ikke lenger er mulig å tolke tredjepart som arbeidsgiver. Dermed blir det ikke lenger mulig å ta i bruk 1.000-kr grensen, jf. sktfvf. § 7-2-1. Denne grensen kommer til anvendelse ved kortvarige ansettelsesforhold, noe som ikke er aktuelt i de relevante situasjonene. Dersom man bruker denne grensen på enhver fordel fra et kundelojalitetsprogram, vil lovverket være uhåndterlig og vanskelig å praktisere. Dette støtter oppunder SKD sitt mål om et mer håndterlig og enklere lovverk.

Det er en ulempe for arbeidsgiver å tillate bruk av bonuspoeng, ettersom rapporteringsansvaret er tillagt arbeidsgiver «[...] som har arbeidstakeren i sin tjeneste», jf. sktfvl. § 7-2 (2) og sktbl. § 5-4 (1). Dersom arbeidstaker benytter seg av kredittkort fra samarbeidende selskap, vil arbeidstaker opptjene bonuspoeng. Problemer oppstår når arbeidstaker benytter seg av kredittkort til private formål, samtidig som arbeidstaker legger ut for kostnader tilknyttet arbeid som senere blir refundert. Her vil all opptjening av bonuspoeng samles på samme konto, uten noen form for adskillelse. Etter endringsvedtaket 22. juni 2018 skal private bonuspoeng være ansett for å bli brukt først. Dette kan være problematisk, ettersom bonuspoengene er en blanding av private og bonuspoeng opptjent i arbeid. Tidsaspektet vil gjøre det ytterligere innviklet, der man opptjener bonuspoeng hver gang kredittkortet blir benyttet. Slik som eksempel på neste side illustrerer, der to arbeidstakere bestiller flyreise til arbeid, som senere blir refundert.

- Arbeidstaker 1:

Benytter seg av Bank Norwegian kredittkortet på flyreise i arbeid hos Norwegian. Vil dermed opptjene 4 % CashPoints på LowFare billetter. Dersom flyreisen koster kroner 1.000 ekskl. skatter og avgifter, vil arbeidstaker motta 40 CashPoints til sin private medlemskonto.

- Arbeidstaker 2:

Benytter seg ikke av et kredittkort tilknyttet et kundefordelsprogram. Flyreisen koster kroner 1.000 ekskl. skatter og avgifter. Arbeidstaker tjener 2 % CashPoints på LowFare billetten, og vil motta 20 CashPoints til sin private medlemskonto.

Selv om arbeidstakerne benytter seg av samme flyreise, er opptjening av bonuspoeng forskjellig. Dette fører til forskjellig skattemessig behandling. Det vil være umulig for arbeidsgiver å holde oversikt over bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid, uten å ha innsyn i arbeidstakers «private bruk». Dersom arbeidsgiver skal tillate bruk, vil det likevel kreve store administrative ressurser for å opprettholde en oppdatert oversikt med adskillelse mellom de to typene for bonuspoeng. Tredjeparter som tilbyder av kundelojalitetsprogram etablerer fordeler til sine medlemmer, som de selv slipper å ta skattemessig hensyn til. Derfor har det ikke vært økonomisk gunstig for arbeidsgiver å påta seg rapporteringsansvaret, på grunn av ressursbruken som medfølger.

Etter gjeldende lovverk utløses det ingen skatteplikt ved oppgradering av reise når det benyttes bonuspoeng, dersom dette gjøres ved avreise. Slike oppgraderinger er eksempelvis hurtigkø, prioritert ombordstigning, setevalg m.m., som ellers ville kostet penger. Det er med andre ord ingen symmetri i loven, ettersom oppgradering av tilleggstenester, ikke utløser noen skatteplikt. NHO var en av instansene som mente at alle godtgjørelser i arbeid skal skattlegges likt (Næringslivets Hovedorganisasjon, 2017). At oppgraderinger ikke faller inn under noen bestemmelse virker som en svakhet i skattesystemet. Arbeidstakeren kan dermed kjøpe billige flyreiser, og bruke bonuspoeng på tilleggstenester i ettertid for å vri seg unna skatteplikten.

8.4.2.1. Rapporteringsfrist, jf. sktfvf. § 7-2-12

Etter forslaget i høringen, om utsatt rapporteringsfrist for naturalytelser fra tredjepart, har det blitt vedtatt en romsligere frist på to måneder. Forslaget tar høyde for at to måneder er tilstrekkelig for å innhente, verdsette og innrapportere bruk av bonuspoeng. En romsligere frist kan redusere den administrative byrden som ligger hos arbeidsgiver, så lenge det anses som en rimelig frist å overholde.

En romsligere frist fremsto som en klar fordel for arbeidsgiver, ettersom arbeidsgiver vil få bedre tid til å oppfylle rapporteringsansvaret. Skatteetaten forsvarte den utsatte fristen med at arbeidsgiver trenger tid for å kunne innhente informasjon for å oppfylle dokumentasjonskravet (Skatteetaten, 2019, B). Ved rapportering av eksempelvis merverdiavgift og a-opplysning, er det hovedsakelig to måneders rapporteringsfrist. Innrapportering av bonuspoeng er en del av a-meldingen, ettersom det er en naturalytelse. Dette er en særregel knyttet til naturalytelser fra tredjepart, som gjør at beskatningen forfaller to måneder etter ytelsen ble mottatt eller gjort tilgjengelig for arbeidstaker. Dermed blir sannsynligheten for at arbeidsgiver må åpne tidligere perioder av a-melding, for å foreta eventuelle korreksjoner, mindre (Finansdepartementet, 2017, s. 16). Den utsatte rapporteringsfristen bidrar dermed til å redusere den administrative byrden for arbeidsgiver.

På den andre siden finnes det utsettelse i lovverket som er lengre, eksempelvis ajourføring. Her er utsettelsen på to til tolv måneder, avhengig av bedriftens omsetning og størrelse. Det argumenteres med at bonuspoeng i det store bildet vil utspille en mindre rolle, sett i forhold til eksempelvis merverdiavgift. Dette taler for en lengre utsettelse, noe som Regnskap Norge og SSF kommenterte, hvor de så på to måneder som for kort og ønsket en årlig innrapportering (Regnskap Norge, 2017), (Storbedriftens skatteforum, 2017). Skatteetaten vil mest sannsynlig ikke ha noen større nytte av å få rapporteringen hver andre måned enn årlig. Det bør derfor være realistisk å implementere en årlig innrapporteringsfrist.

9. Konklusjon

I denne oppgaven ønsket vi å få svar på: *Hvilke følger har lovendringene hatt for næringslivet, og hvordan forholder næringslivet seg til de?* Videre ønsket vi å se på om de nye lov- og forskriftsformuleringene gir en mer rettferdig og lik beskatning, samt om det forenkler forståelsen av lovverket.

For å få svar på problemstillingen og påstandene gjennomførte vi en spørreundersøkelse hos relevante bedrifter, samt analysert høringen, *forslag til forbedringer av regelverket for naturalytelser*, med tilhørende merknader.

Et spørsmål vi stiller oss er om endringene innebærer en stoppregel, ved at kostnadene for oppfyllelse av rapporteringsansvaret vil bli for høy, i forhold til en eventuell samfunnsmessig gevinst. At alt ansvar skal ligge hos arbeidsgiver, kan ikke ses på som optimalt. Arbeidsgiver har ikke tilgang på de nødvendige opplysningene fra tredjepart, i tillegg til å måtte holde oversikt og adskille arbeidstakers bonuspoeng opptjent i arbeid. Dette gjør det logisk at et flertall av arbeidsgivere fraskriver seg ansvaret, ved å nekte arbeidstakere å bruke bonuspoeng opptjent i arbeid til private reiser. At det er lettere å forby bonuspoeng enn å måtte opparbeide seg nye rutiner kom tydelig frem i undersøkelsen, hvor 25 av 31 bedrifter forbyr ansatte fra å benytte bonuspoeng opptjent i arbeid til private reiser.

Overordnet er det nye lovverket klarere og tydeligere for både arbeidsgiver, tredjepart og arbeidstaker. Uansett er adgangen til å benytte en tilsvarende flyreise ved verdsettelse, en komplikasjon som bryter med SKD sitt overordnede mål. Dette skaper helt klart mer omfattende administrativt arbeid enn nødvendig, og er en faktor som bidrar til at bedrifter forbyr bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid.

Komplikasjoner som oppstår ved å tillate bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid til private reiser fremtrer når arbeidstaker benytter seg av kredittkort tilknyttet kundelojalitetsprogrammene til flyselskapene. Dette gjør det ressurskrevende og nærmest umulig for arbeidsgiver å holde en kontroll over. For det første kreves det at arbeidstaker selv oppgir opplysninger vedrørende bruk av kredittkort, og dermed opptjening av bonuspoeng i privat sammenheng til arbeidsgiver. Denne typen data er noe som vil stride med arbeidstakers personvern. For det andre må arbeidsgiver ha en løpende oversikt over bruk av bonuspoeng opptjent privat som er skattefritt, og anses å være brukt først. Deretter må arbeidsgiver ha

en oversikt over bonuspoeng opptjent i arbeid, som anses å være brukt sist og utløser skatteplikt med tilhørende rapporteringsplikt. Undersøkelsen viste at det kun er en av bedriftene som har inngått en bedriftsavtale. Dette tyder på at de færreste av bedriftene i næringslivet velger å inngå bedriftsavtaler, hvor arbeidsgiver får en bedre kontroll over bruken. Verktøyet SAS tilbyr arbeidsgivere for å holde oversikt over bonuspoeng opptjent i arbeid er et godt tilbud, men har sine mangler. Det krever tillit til arbeidstaker ved at arbeidstakere registrerer flyreisen i bedriftsportalen. SAS sitt verktøy vil dermed ikke gi noe mer nytte, enn dersom arbeidsgiver oppretter egne rutiner for innmelding og håndtering av bonuspoeng.

Det kreves dokumentasjon av omsetningsverdi ved verdsettelse av naturalytelser. I situasjoner det er vanskelig å finne en reell omsetningsverdi, kan det by på utfordringer. Dette er utfordringer knyttet til ressursbruk ved innhenting av informasjon, for å foreta et estimat av fordelene. Slik det er lagt opp, er ansvaret samlet hos arbeidsgiver. Med en slik løsning det er i dag, er det enklere og sannsynligvis mer attraktivt for arbeidsgiver å forby bruk av bonuspoeng.

Dersom Skatteetaten begynner å innføre jevnlige kontroller, mener vi at dette kommer til å føre til at enda flere bedrifter forbyr bruken av bonuspoeng opptjent i arbeid. Ettersom det er enklere enn å lage gode rutiner for rapportering. Videre kan SKD ved mistanke om manglende rapportering kreve opplysninger av skattemessig betydning utlevert fra tredjepart med hjemmel i sktfvl. § 10-2 (1). Skattedirektoratet har etablert en fleksibel ordning for næringslivet, basert på to måneder utsatt rapporteringsfrist. Dette er en viktig tilrettelegging for bedriftene som ønsker å tillate bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid. Dersom man har opparbeidet seg gode rutiner for rapportering, nyter man godt av muligheten for en romsligere rapporteringsfrist.

Opphevingen av særregler tilknyttet omsetningsverdi på varer og tjenester i ulike distribusjonsledd er en god løsning. Hvilket betyr at omsetningsverdien beregnes ut fra pris i sluttbrukermarkedet.

Arbeidstakere i ulike grossist- og detaljistkjeder har tidligere kunne benytte seg av rabatter som var utilgjengelig for allmennheten. Den nye forskriftsformuleringen i sktbtf. § 5-8-30 (1) bokstav a, gjør at eksempelvis arbeidstakere ved flyselskap må skatte for bruk av rabatterte billetter i like stor grad som arbeidstakere i andre næringer. Dette har ikke vært tilfellet tidligere, og bidrar nå til en mer rettferdig og lik beskatning mellom skattytere.

Den største effekten av lov- og forskriftsendringene er den økte rettssikkerheten, som kommer ved at det ikke lenger er noen mulighet for å tolke hvilken part som er rapporteringsansvarlig, ved bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid. Her kommer det tydelig frem at man ikke lenger kan betrakte tredjepart som arbeidsgiver. Ved å endre ordlyden i sktfvl. § 7-2 annet ledd, har arbeidsgiver fått eneansvaret for rapportering til skattemyndighetene.

Kundelojalitetsprogrammene til SAS og Norwegian gir medlemmer lukrative fordeler. Det at enkelte kunder besitter verdier på godt over kroner 1 million viser viktigheten av skattlegging og rapportering ved bruk. Skattesatsen på alminnelig inntekt er på 22 %, mens arbeidsgiveravgiften er på 14,1 % for sone I (2020), noe som tilsier at underrapportering vil føre til et inntektstap for staten. Den viktigste faktoren til lovendringene er at det etableres en lik og rettferdig beskatning, med bakgrunn i økt rettssikkerhet. Dermed er det ikke mulig for enkelte arbeidstakere å motta naturalytelser skattefritt, gjennom særregler og fordelaktig tolkning av loven. Det har vært store debatter rundt beskatningen og ansvarsfordelingen i næringslivet og media. Noe som har ført til oppklaring i skatteplikten tilknyttet bonuspoeng og naturalytelser fra SKD sin side.

9.1. Videre forskning

I denne oppgaven er det blant annet blitt kjent at deler av næringslivet forbyr bruken av bonuspoeng opptjent i arbeid. I videre forskning vil det være interessant å undersøke hvorvidt arbeidstakere ved bedrifter som forbyr bruk av bonuspoeng, opprettholder forbudet eller ikke. Det er også mulig å gå dypere inn i enkelte bedrifter og se på arbeidstakernes egne holdninger overfor et eventuelt forbud.

Det kan i tillegg være interessant å få reelle tall fra Skatteetaten, tilknyttet omfanget av underrapportering. Videre kan man estimere og modellere inntektstapet for staten. Det kan også være aktuelt å se på hva slags skattemessige følger det får dersom rapporteringsplikten faktisk blir overholdt.

En annen vinkling kan være å se på personvernet tilknyttet rapporteringen ved privat bruk av bonuspoeng opptjent i arbeid. Hvor går grensene for hva arbeidsgiver kan kreve oppgitt av arbeidstaker?

Referanseliste

Advokatfirmaet PwC. (2017, 21. mars). Høringstilsvar - "Forslag til forbedringer av regelverket for naturalytelser. Hentet fra

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/pwc.pdf>

Altinn. (2019, 1. januar). Naturalytelser. Hentet 05. februar 2020 fra <https://www.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/lonn/naturalytelser/>

Andersen, G. (2019, 31. januar). Valg av forskningsmetode. Lest 24.01.2020. Hentet fra

<https://ndla.no/nb/subjects/subject:19/topic:1:195989/topic:1:195829/resource:1:56937>

Arbeidsgiverforeningen Spekter. (2017, 21. mars). Høring - forslag til lov- og forskriftsendring vedrørende naturalytelser mv. Hentet fra

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/arbeidsgiverforeningen-spekter.pdf>

Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62).

Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>

Bank Norwegian. (u.å.). A. Fordeler med Norwegian-Kortet. Hentet 10. mai 2020 fra

<https://www.banknorwegian.no/kredittkort/fordeler>

Bank Norwegian. (u.å.). B. Norwegian-kortet. Hentet 10. mai 2020 fra

<https://www.banknorwegian.no/kredittkort/infokredittkort>

BDO Advokater. (2017, 21. mars). Høringsuttalelse forslag til endringer i regelverket for visse naturalytelser. Hentet fra

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/bdo-advokater-as.pdf>

Bjørklund, I. Heltne, L. Winther, P. (2019, 09.01). DNB-sjefen: – Det er uunngåelig å opparbeide seg bonuspoeng. *Dagens Næringsliv*. Hentet fra <https://www.dn.no/politikk/nho/rune-bjerke/dnb/dnb-sjefen-det-er-uunngaelig-a-opparbeide-seg-bonuspoeng/2-1-514719>

Dahlum, S. (2018, 20 februar). Validitet. Hentet 29. februar 2020 fra <https://snl.no/validitet>

Det Kongelige moderniseringsdepartementet. (2005). *Bortfall av de sentrale, statlige avtaler om flyreiser m.v.* PM-2005-03. Hentet fra <https://lovdata.no/static/SPH/sphpm/pdf/pm-2005-03.pdf?timestamp=0>

Det Kongelige Olje- og Energidepartementet. (2017, 21. mars). Høring - Forslag til lov og forskriftsendringer vedr naturalytelser mv. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/olje--og-energidepartementet.pdf>

Det Norske Akademis Ordbok. (u.å.). Tredjepart. Hentet 21. februar 2020 fra <https://naob.no/ordbok/tredjepart>

Dorotic. M. & Olsen. L.L. (2013). Magma. Hvordan kan bedrifter gjøre best nytte av kundelojalitetsprogrammer?, s. 50-59. Hentet 30. januar fra <https://www.magma.no/hvordan-kan-bedrifter-gjore-best-nytte-av-kundelojalitetsprogrammer?tid=213203>

European Free Trade Association (u.å.). The European Free Trade Association, hentet 2020 1. Mai fra <https://www.efta.int/about-efta/european-free-trade-association>

Endr. i skattebetalingsforskriften (2018). Forskrift om endring i forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skattebetalingsloven. FOR-2007-12-21-1766. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2018-12-20-2209>

Finans Norge. (2017, 21. mars). Høring om forslag til endringer i regelverket for naturalytelser. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/finans-norge.pdf>

Finansdepartementet. (2010). Statsbudsjettet 2011 - Skatte- og avgiftssystemet. Hentet 17. april 2020 fra <https://www.statsbudsjettet.no/Statsbudsjettet-2011/Dokumenter/html/Prop-1-LS/Del-1-Hovedtrekk-i-skatte--og-avgiftspolitikken/2-Skatte--og-avgiftssystemet-hovedelementer-og-utviklingstrekk/>

Finansdepartementet. (2012). *Endringer i ligningsloven og merverdiavgiftsloven mv. (kontrollbestemmelser og personalliste)* (Prop. 141 L (2011-2012)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/22813475c2d94c898ee44decb746acbf/no/pdfs/prp201120120141000dddpdfs.pdf>

Finansdepartementet. (2013). *Nasjonalbudsjettet 2014* (Meld. St. 1 (2013-2014)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/0cc2e5eb2fb64732966bd8a1d1ca2ead/no/pdfs/stm201320140001000dddpdfs.pdf>

Finansdepartementet. (2015). *Lov om skatteforvaltning* (Prop. 38 L (2015-2016)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/85c4785c72ed464e980a71bba0e04d1d/no/pdfs/prp201520160038000dddpdfs.pdf>

Finansdepartementet. (2017). *Endringer i skatte-, avgifts- og tollovgivinga* (Prop. 86 LS (2017-2018)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/ff9b9773fd9640a68edc6cef0b137841/nn-no/pdfs/prp201720180086000dddpdfs.pdf>

Finansdepartementet. (2019). A. *Skatter, avgifter og toll 2020*. (Prop. 1 S (2019-2020)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/6967214730d34b9190923f58f748a2fb/no/pdfs/prp201920200001s0dddpdfs.pdf>

Finansdepartementet. (2019). B. Statens inntekter og utgifter. Hentet 29. april fra <https://www.statsbudsjettet.no/Statsbudsjettet-2020/Satsinger/?pid=93261>

Forskrift om avgifter for bruk av lufthavner drevet av Avinor AS (2019). Forskrift om avgifter for bruk av lufthavner drevet av Avinor AS (FOR-2019-12-20-2137). Hentet fra:

<https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2019-12-20-2137?fbclid=IwAR3UfqxiWo4tS5BPSRxUcLFWq3tU9x96g9QkHp4wDKDQlaSwflKZKU1ZM0k>

Gripsrud, G., Silkoset, R., & Olsson, U. (2010). *Metode og dataanalyse: Beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP* (2. utg. ed.). Kristiansand: Høyskoleforl.

Gyldendal Rettsdata Total. (u.å.). 1998-11-27. RG 1999 1024. Utv 1999 s 1583. Borgarting lagmannsrett - dom. Hentet fra <https://min.retsdata.no/Dokument/gRG19991024?dq=1998-11-27>

Hovedorganisasjonen Virke. (2017, 21. mars). Høringssvar forslag til forbedringer av regelverket for naturalytelser. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/hovedorganisasjonen-virke.pdf>

Høylye, K. (2018, 20. November). Rabatter og naturalytelser i arbeidsforhold - Prinsipputtalelse om de nye reglene fra 2019. Hentet 21. mars fra <https://www.regnskapnorge.no/faget/artikler/skatt/prinsipputtalelse-om-rabatter-i-arbeidsforhold/>

Infotjenester. (2017). Høringsuttalelse fra Infotjenester, forslag til lov- og forskriftsendringer vedr. naturalytelser mv. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/infotjenester.pdf>

Jensen, S. (2019, 18. januar). Svar på spørsmål nr. 705 til skriftlig besvarelse fra stortingsrepresentant Geir Pollestad. Hentet 27. mars 2020 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/svar-pa-sporsmal-nr.-705-til-skriftlig-besvarelse-fra-stortingsrepresentant-geir-pollestad/id2626160/>

Kommunesektorens Organisasjon Bedrift. (2017, 21. mars). Høringssvar - forslag om endringer i skatteleggingen av visse naturalytelser. Hentet fra: <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/ks-bedrift.pdf>

Kommunesektorens Organisasjon. (2017, 15. mars). Høringssvar - forslag til lov- og forskriftsendringer vedr. naturalytelser. Hentet fra

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/ks.pdf>

Konkurransetilsynet. (2002, 18. mars). Konkurranseloven § 3-10 – inngrep mot SAS', Widerøes og Braathens' bonusprogrammer, EuroBonus og Wings. Hentet fra https://konkurransetilsynet.no/wp-content/uploads/2018/08/v2002-22_sas_bonusprogrammer_inngrep.pdf

Konkurransetilsynet. (2012, 07. mars). Høringsnotat - Evaluering av grunnlaget for forskrift om forbud mot bonusprogram i innenriks luftfart. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fad/vedlegg/konkurransopolitikk/flybonus/flybonus_horingsnotat_off.pdf

KPMG Law Advokatfirma. (2017, 21. mars). Høring - forslag til lov- og forskriftsendring vedr naturalytelser mv. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/kpmg-law-firm.pdf>

Landsorganisasjonen i Norge. (2017, 21. mars). Høring - Forslag til lov- og forskriftsendring vedr naturalytelser mv. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/landsorganisasjonen-i-norge.pdf>

Mikalsen, K, E. (2019, 3. oktober). De beste SAS-kundene kunne reise 400 ganger gratis til USA. Hentet fra <https://flysmart24.no/2019/10/03/de-beste-sas-kundene-kunne-reise-400-ganger-gratis-til-usa/>

Mytos. (2019, 17. januar). Enklere rapportering av flybonuspoeng. Hentet fra https://www.mytos.no/enklere-rapportering-av-flybonuspoeng/?fbclid=IwAR2h8FJwVCpEtTC5mEymC08jaRBWKleqkVI_yZidhtCoYV62ugOXEqHCiJY

Norges Kemner- og kommuneøkonomers forbund. (2017, 20. mars). Høringssvar - forslag til lov- og forskriftsendringer vedr naturalytelser mv. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/norges-kemner--og-kommuneekonomers-forbund.pdf>

Norwegian Air Shuttle. (u.å.), A. Bedriftsavtale. Hentet 21.mars 2020 fra <https://www.norwegian.no/bedrift/bedriftsavtale/>

Norwegian Air Shuttle. (u.å.), B. Hva er cashpoints. Hentet 27. februar 2020 fra <https://no.norwegianreward.com/om-oss/hva-er-cashpoints>

Norwegian Air Shuttle. (u.å.), C. Historien vår, år for år. Hentet 19. april 2020 fra <https://www.norwegian.no/om-oss/var-historie/ar-for-ar/>

Norwegian Air Shuttle. (u.å.), D. Hva er Rewards?. Hentet 19. april 2020, fra: <https://no.norwegianreward.com/om-oss/om-rewards>

Norwegian Air Shuttle. (u.å.), E. Norwegian Reward runder 10 millioner medlemmer - får tre nye i minuttet. Hentet 20. april 2020 fra <https://media.no.norwegian.com/pressreleases/norwegian-reward-runder-10-millioner-medlemmer-faar-tre-nye-i-minuttet-2924877>

Norwegian Air Shuttle. (u.å.), F. Ofte stilte spørsmål, Hentet 6. februar 2020 fra <https://no.norwegianreward.com/hjelp-og-kontakt/faq>

NOU 2014: 13. (2014. Kapitalbeskatning i en internasjonal økonomi.) Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/bbd29ff81485402681c6e6ea46655fae/no/pdfs/nou201420140013000dddpdfs.pdf?fbclid=IwAR1kboJp9biucUTyeclZMB-d4HmBddF5w0hs9iKtpQCKT1EGLbGz996g36s>

Næringslivets Hovedorganisasjon. (2017, 21.mars). Høring - forslag til endringer vedr naturalytelser mv. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/nho.pdf>

Poulsen, F. (2017, 16. oktober). Hvor mye er SAS Eurobonus-poeng verd? Hentet 15. april 2020 fra <https://finalcall.travel/no/hvor-meget-er-sas-eurobonus-point-vaerd/>

Regjeringen. (2016). Lovspeil. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/efb3fbcff6834ac09650a69d6b3c1f2f/lovspeil_horing_12_76_7_mmt.pdf

Regjeringen. (2018, 15. mai), A. Betre skattereglar for naturalytingar i arbeidsforhold. Hentet 21. februar 2020 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/betre-skattereglar-for-naturalytingar-i-arbeidsforhold/id2601297/>

Regjeringen. (2018, 20. juli), B. Ny personopplysningslov 20. juli. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-personopplysningslov/id2599511/>

Regjeringen. (2019, 07. oktober). Avgiftssatser 2020. Hentet 27. april 2020 fra https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/skatter-og-avgifter/avgiftssatser-2020/id2671008/?fbclid=IwAR2ZszWApOqlvdKftXA4L6f9mLPNfYWIkxOTPGI81xoyPfrk7ZL8sXby_mE

Regjeringen. (2020, 13. mars). Regjeringens strakstiltak for å dempe de økonomiske virkningene av koronaviruset. Hentet 27. april 2020 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringens-strakstiltak-for-a-dempe-de-okonomiske-virkningene-av-koronaviruset/id2693442/>

Regnskapsloven. (1998). Lov om årsregnskap m.v. (LOV-1998-07-17-56). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56?q=regnskapsloven>

Regnskap Norge. (2017, 23. mars). Høringssvar - forslag til lov- og forskriftsendringer vedr. naturalytelser mv. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/regnskap-norge.pdf>

Revisorforeningen. (2017, 21. mars). Høring - forslag til lov- og forskriftsendringer vedrørende naturalytelser mv. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/revisorforeningen.pdf>

Sander, K. (2019, 15. september). Deskriptivt design. Hentet 23. januar 2020 fra <https://estudie.no/deskriptivt-design/>

Scandinavian Airlines. (2019, 17. januar). SAS LANSERER EN LØSNING SOM FORENKLER BÅDE OVERSIKTEN OG INNRAPPORTERINGEN AV BONUSPOENG. Hentet fra https://www.sasgroup.net/newsroom/press-releases/2019/sas-lanserer-en-losning-som-forenkler-bade-oversikten-og-innrapporteringen-av-bonuspoeng/?fbclid=IwAR3D48_ORteDZUIQ1L0fmH1bZpxpHtMgBFq1JONyMN2zYDNZpgAGSh32wKU

Scandinavian Airlines. (u.å.), A. Hvor mange poeng koster en reise? Hentet 20. april 2020 fra <https://www.sas.no/eurobonus/poengetabeller/>

Scandinavian Airlines. (u.å.), B. Medlemsnivåer i SAS Eurobonus. Hentet 19. april 2020 fra <https://www.sas.no/eurobonus/medlemsnivaer/>

Scandinavian Airlines. (u.å.), C. Overfør poeng til familie og venner. Hentet 23. april 2020 fra <https://www.sas.no/eurobonus/bruke-poeng/overfore-poeng/>

Scandinavian Airlines. (u.å.), D. SAS for business - programfordeler. Hentet 21.mars fra <https://www.sas.no/bedriftsprogram/fordeler/>

Scandinavian Airlines. (u.å.), E. SAS Lounge. Hentet 19. april 2020, hentet fra <https://www.sas.no/reiseinfo/pa-flyplassen/lounger/>

Scandinavian Traveler. (2016, 14. september). SAS-Milepæler 1946-2016. Hentet 19. april 2020 fra <https://scandinaviantraveler.com/no/fly/sas-milepaeler-1946-2016>

SEB KORT BANK AB. (u.å.). A. SAS EuroBonus Mastercard. Hentet 10. mai 2020 fra

<https://saseurobonusmastercard.no/kortene/mastercard/>

SEB KORT BANK AB. (u.å.). B. SAS EuroBonus Mastercard med reiseforsikring hos Codan. Hentet 10. mai 2020 fra

https://saseurobonusmastercard.no/kortene/korttjeneste/reiseforsikring/?fbclid=IwAR3Srq37GIDMgCv5vsTepJ-JsBV3d6aMn_waOk2PmFH9AjzFXvSp5mU32yU

Sjøfartsdirektoratet. (2017, 27. februar). Vedrørende høring - forslag til lov- og forskriftsendringer vedr naturallytelser mv. Hentet fra

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/sjofartsdirektoratet.pdf>

Skattebetalerforeningen. (2017, 21. mars). Høringssvar - forslag til endringer i regelverket for naturallytelser. Hentet fra

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/skattebetalerforeningen.pdf>

Skattebetalerforeningen. (2019, 28. november). Slik vil regjeringen nå skattlegge frynsegoder og bonuspoeng. Hentet 06. mars 2020, fra <https://www.skatt.no/2019/05/10/slik-vil-regjeringen-na-skattlegge-frynsegoder-og-bonuspoeng/>

Skattebetalingsforskriften. (2007). Forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skattebetalingsloven (FOR-2007-12-21-1766). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2007-12-21-1766?q=skattebetalingsloven>

Skattebetalingsloven. (2005). Lov om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (LOV-2005-06-17-67). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-67#KAPITTEL_2-2

Skattedirektoratet. (2016, 21. desember). A. Høringsbrev - forslag til lov- og forskriftsendring vedr naturalytelser mv. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/horingsbrev-pdf.pdf>

Skattedirektoratet. (2016, 21. desember), B. Høringsnotat. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/horingsnotat-pdf.pdf>

Skatteetaten. (2016, 21. desember). Høring - forslag til forbedringer av regelverket for naturalytelser. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/horinger/horing---forslag-til-forbedringer-av-regelverket-for-naturalytelser/>

Skatteetaten. (2019, 06. mai), A. Spørsmål og svar - naturalytelser. Hentet 22. April 2020 fra <https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/uttalelser/prinsipputtalelser/sporsmal-og-svar---naturalytelser/>

Skatteetaten. (2019, 06. mai), B. Veileder til de nye reglene om rapportering og skattlegging av naturalytelser. Hentet 29. mars 2020 fra <https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/uttalelser/prinsipputtalelser/veileder-til-de-nye-reglene-om-rapportering-og-skattlegging-av-naturalytelser-6.-mai-2019/>

Skatteforvaltningsforskriften. (2016). Forskrift til skatteforvaltningsloven (FOR-2016-11-23-1360). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2016-11-23-1360?q=skatteforvaltningsloven>

Skatteforvaltningsloven. (2016). Lov om skatteforvaltning (LOV-2016-05-27-14). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2016-05-27-14?q=skatteforvaltningsloven>

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

Skaar, A. A. & Kristensen, R. K. (2019). *Lærebok i bedriftsskatterett* (2. utg.). Oslo: Gyldendal

SPH-2020 (2020). Statens Personalhåndbok 2020. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2020>

Star Alliance. (u.å.). About Star Alliance. Hentet 20. april 2020 fra <https://www.staralliance.com/en/about>

Sticos. (2017, 10. mars). Høringssvar - Forslag til lov- og forskriftsendringer vedr. naturalytelser mv. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/sticos.pdf>

Stiglitz, J., & Rosengard, J. (2015). Economics of the public sector (4th ed., International student ed.). New York: Norton.

Storbedriftenes skatteforum. (2017, 21. mars). Høringssvar - Forslag til lov- og forskriftsendringer vedr naturalytelser mv. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/storbedriftenes-skatteforum.pdf>

Stortinget. (2018). *Endringer i skatte-, avgifts- og tollvgivinga (S-delen)* (Meld. St. 2 (2017-2018)). Hentet fra https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=72329&fbclid=IwAR1mmv7kiaAuSeTjTrBkMd_mGki86Tao6dRKvfgQDVyA2UIDpip2Wc1xA0k

Turner, R. (2009). *Fringe Benefits*. Hentet 06. april 2020 fra <http://www.urban.org/sites/default/files/publication/71096/1000532-Fringe-Benefits.PDF>

Visma Software AS. (u.å.). Forslag til lov- og forskriftsendringer vedr naturalytelser mv. Hentet fra: <https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/visma-software-as.pdf>

Vold, K. A. (2019, 11. desember). Skattemyndighetene kan sjekke bonuspoengene. Hentet fra <https://www.infotjenester.no/artikler/skattemyndighetene-kan-sjekke-bonuspoengene/>

Zimmer, F. (2009). *Lærebok i skatterett (6. utg.)*. Oslo: Universitetsforlaget.

Økonomiforbundet. (2017, 21. mars). Høringssvar - forslag til endringer i regelverket for naturalytelser.

Hentet fra

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/okonomiforbundet.pdf>

Økonomisk effektivitet. (u.å.). I: *Lederkilden*. Hentet 06. april 2020 fra

<https://www.lederkilden.no/ordliste/okonomisk-effektivitet>

Finansdepartementet. (2019). Statens inntekter og utgifter. Hentet 29. april fra

<https://www.statsbudsjettet.no/Statsbudsjettet-2020/Satsinger/?pid=93261>