

forpligtet til at holde den ansatte skadesløs, når det konstateres, at den ansatte mod dennes og arbejdsgiverens forventning er skatte- og bidragspligtig af godtgørelserne.

3.2.1.3. Skatteministeriets overvejelser

Oftest skyldes sagerne om skattepligtige rejse- og befordringsgodtgørelser systematiske fejl hos arbejdsgiveren. Sagerne vedrører dermed ofte en større gruppe ansatte i samme virksomhed, som har fået udbetalt skatte- og arbejdsmarkedsbidragspligtige godtgørelser, som ved udbetalingen har været anset for skatte- og bidragsfri. Sagerne munder ud i, at skatteansættelserne og opgørelserne af arbejdsmarkedsbidrag for alle de berørte ansatte skal forhøjes. Dette medfører, at hver enkelt ansat skal ulejliges med en sag. Dette gælder, uanset at den manglende skattefrihed skyldes arbejdsgiverens forhold.

Hvis arbejdsgiveren får mulighed for at påtage sig at betale skatten og arbejdsmarkedsbidraget, vil de ansatte ikke skulle ulejliges med en skattesag. Desuden vil der kunne undgås en del administration hos SKAT. Sagen vil således kunne klares mellem SKAT og arbejdsgiveren uden ændring af hver enkelt ansats skatteansættelse. En sådan ordning vil dermed medføre en effektivisering af opkrævningen af skat og arbejdsmarkedsbidrag af godtgørelserne. De samlede skattepligtige godtgørelser, som den pågældende arbejdsgiver har betalt, skal blot opgøres, og arbejdsgiveren indbetaler herefter det samlede skattebeløb.

Ordningen bør dog være frivillig for arbejdsgiveren. Det må således være op til arbejdsgiveren at vurdere, om vedkommende ønsker at dække de ansattes skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis f.eks. sagen skyldes, at den ansatte har givet forkerte oplysninger til arbejdsgiveren, bør arbejdsgiveren således ikke være forpligtet til at betale den ansattes skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren bør herunder have mulighed for at dække skat og arbejdsmarkedsbidrag af nogle godtgørelser, men ikke af andre.

Beregningen af skatten og arbejdsmarkedsbidraget bør endvidere standardiseres, så beregningen er uafhængig af de enkelte ansattes indkomstforhold. Dette er en forudsætning for at opnå en simpel ordning, hvor der ved beregningen ikke skal foretages en opgørelse af den merskat og det merbidrag, hver enkelt ansatte skulle betale, hvis vedkommendes skatteansættelse og bidragsopgørelse skulle ændres.

Det bør desuden være en forudsætning for brug af ordningen, at der ikke er tale om et misbrug af ordningen, men derimod tale om fejl i håndteringen af reglerne om skattefri godtgørelser eller misforståelser af

reglerne. Dette vil alene kunne afgøres efter en konkret vurdering, og anvendelse af ordningen bør derfor være betinget af en tilladelse fra SKAT.

Hvis arbejdsgiverne i alle tilfælde havde ret til at benytte ordningen, ville ordningen kunne misbruges. Løn ville således kunne konverteres til »skattefri« rejses- og befordringsgodtgørelser, uden at betingelserne for skattefrihed er opfyldt. Hvis f.eks. en arbejdsgiver udbetaler 10.000 kr. i løn til en ansat med en trækprocent på 46 pct., vil den ansatte efter skat og arbejdsmarkedsbidrag have 4.968 kr. til rådighed. Arbejdsgiveren og den ansatte aftaler, at denne betaling konverteres til en godtgørelse, som arbejdsgiveren behandler som skattefri, uden at betingelserne for skattefrihed er opfyldt. Arbejdsgiveren kan så nøjes med at udbetale 4.968 kr. Den ansatte vil fortsat få samme beløb til rådighed. Hvis SKAT ikke opdager dette, vil arbejdsgiveren således have sparet 5.032 kr. Hvis SKAT opdager det, og arbejdsgiveren kan vælge at betale skatten og arbejdsmarkedsbidraget af godtgørelsen med en standardiseret sats på 63 pct., vil arbejdsgiveren skulle indbetale 3.130 kr. Sammenlagt vil arbejdsgiveren dermed have betalt 8.098 kr. og sparet 1.902 kr. i forhold til udbetalingen af en løn på 10.000 kr.

Indregnes det, at arbejdsgiveren har fradragsret for løn og godtgørelserne, men efter forslaget ikke vil have fradragsret for betalingen af den ansattes skat og arbejdsmarkedsbidrag, udgør den samlede omkostning i eksemplet 6.856 kr. ved anvendelse af den foreslåede ordning og 7.500 kr. ved udbetaling af en løn på 10.000 kr. Der spares dermed 644 kr. Der er her taget udgangspunkt i, at arbejdsgiveren er et selskab (skattesats på 25 pct.).

Ved en lavere trækprocent vil besparelsen være mindre. Der kan således også forekomme tilfælde, hvor anvendelsen af den foreslåede ordning vil føre til en merudgift for arbejdsgiveren i forhold til udbetaling med indeholdelse af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Ved en højere trækprocent vil besparelsen ved anvendelse af den foreslåede ordning blive større.

Hvis forholdet konstateres efter årets udløb, er alternativet til, at arbejdsgiverne betaler skatten og arbejdsmarkedsbidraget af godtgørelserne, at de ansattes skatteansættelser og bidragsopgørelser ændres. Arbejdsgivernes betaling af de ansattes skat og arbejdsmarkedsbidrag af godtgørelserne bør være frivillig. Derfor er det først, når skatten og arbejdsmarkedsbidraget er indbetalt, at det kan konstateres, om de ansattes skatteansættelser og bidragsopgørelser skal genoptages.