

kan jeg nævne bedriftssundhedstjenesten, der skal varetage medarbejderens arbejdsmiljøskader og den fysiske eller psykiske sundhed; arbejdsgiverbetalt fysioterapeut, der f.eks. sørger for, at den ansatte har den korrekte arbejdsstilling; psykolog- og krisehjælp som følge af f.eks. bankrøveri, lokomotivførerens påkørsel af personer m.v.; arbejdsgiverbetalte præmier til den lovpligtige arbejdsskadeforsikring samt andre forsikringer, der alene dækker skader opstået i arbejdstiden. Også værdien af helbredsundersøgelser, som virksomheden tilbyder samtlige medarbejdere, er skattefritaget for de medarbejdere, der gør brug af tilbudet.

Det er for at nævne nogle af de væsentlige undtagelser, der gælder i forhold til det generelle princip, men jeg kan også henvise til ligningslovens § 7 Z, der indeholder en regel om skattefrihed for sundhedsudgifter betalt af fonde m.m. Efter bestemmelsen er der skattefrihed for ydelser til en person fra en fond, stiftelse, forening m.m., som er godkendt af socialministeren, og hvis formål er at støtte sociale eller sygdomsbekæmpende arbejder. Den skattefri ydelse kan maksimalt udgøre 5.000 kr.

Endelig vil jeg fremhæve, at arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer kan være en mulighed, altså hvor arbejdsgiveren forsikrer medarbejderen for sygdomme, behandlinger m.m. Arbejdsgiverens præmier til en sådan sundhedsforsikring vil være skattepligtig indkomst for medarbejderen. Derimod vil selve forsikringsydelsen, altså sygdomsbehandlingen m.v., være skattefri.

I forbindelse med disse forhold skal man hele tiden huske på, at arbejdsgiverens udgifter til f.eks. sundhedsforsikringer for de ansatte er fradragsberettigede for arbejdsgiveren som en driftsomkostning. Ser man på medarbejderens situation, bliver udgiften til behandling eller forsikring uanset beskatningen lavere, end hvis den pågældende selv skulle afholde udgiften af egen lomme med beskattede penge.

Er der f.eks. tale om en arbejdsgiverbetalt behandling, der koster 30.000 kr., vil medarbejderen skulle betale skat af dette beløb, men skatten udgør jo ofte kun omkring halvdelen af selve udgiften. Skulle man derfor ind på overvejelser om at skattefritage de omhandlede ydelser hos medarbejderen, ville det være naturligt, kunne man sige, at overveje at fjerne arbejdsgiverens fradragsret for udgifter til sådanne ydelser. Ellers ville der mangle sym-

metri i beskatningen. Det er selvfølgelig ikke klart, om forslagsstillerne er bevidst om det her.

Regeringen kan ikke støtte en udvidelse af medarbejdernes skattefrihed for sundhedsydelser betalt af arbejdsgiveren. For det første er det min opfattelse, at de eksisterende skatteregler om sundhedsydelser, sådan som jeg allerede har antydnet det, giver rimelige muligheder for at tilgodese såvel hensynet til medarbejderen som hensynet til arbejdsgiveren, hvis denne ønsker at afholde sundhedsudgifter for den ansatte. Arbejdsgiveren har eksempelvis mulighed for at betale skatten for medarbejderen, således at virksomheden betaler hele medarbejderens skat. Virksomheden vil kunne få fradragsret for såvel sundhedsydelse som den betalte skat.

Man kan også forestille sig, at virksomhed og medarbejder deles om skatten. Hvis medarbejderen selv må betale en del af skatten, modsvares det jo af, at han springer en eventuel kø over og får en hurtigere behandling. Det er vel nærliggende og skattemæssigt muligt, at medarbejderen også selv yder noget for denne fordel. Selv om medarbejderen må betale hele skatten, vil sundhedsydelsen stadig repræsentere en betydelig værdi for medarbejderen.

Som alternativ til en konkret sundhedsydelse kan arbejdsgiveren vælge at tegne en sundhedsforsikring for medarbejderen, således at medarbejderen beskattes af de arbejdsgiverbetalte relativt beskedne præmier, hvorimod selve forsikringsydelsen, behandlingen altså, er skattefri. En virksomhed kan eksempelvis her vælge helt eller delvis at betale medarbejderens skat af forsikringspræmierne, hvorved man faktisk opnår den samme effekt inden for de eksisterende regler.

Man kunne f.eks. hævde, at sådanne forsikringsordninger ville være et fint element i den almindelige aflønning på virksomheden, de almindelige vilkår for virksomheder, som har ansatte, altså for virksomheder, som synes, de vil gøre noget særligt for de ansattes sundhedsvilkår. Der er rige muligheder for inden for det eksisterende regelsæt, som er det fornuftige, at gøre noget sådant.

Der er altså gode muligheder for inden for det eksisterende regelsæt uden at skulle lave komplicerende særregler at tilgodese de hensyn, som forslagsstillerne faktisk har tænkt sig at tilgodese, i hvert fald i det omfang de føler, at det er for at fremme sundheden og gøre det muligt for virksomhederne at kunne give med-