

ling af medarbejderobligationer er skattefri i henhold til bestemmelsen i ligningslovens § 7 A, stk. 1, nr. 3, også selv om tildelingen af medarbejderobligationer indgår i en samlet ændring af medarbejdernes ansættelsesaftale, hvorefter den kontante månedsløn for fremtiden nedsættes med 10 pct., svarende til værdien af medarbejderobligationerne.

Den påtænkte medarbejderobligationsordning opfyldte kriterierne i ligningslovens § 7 A for skattefrihed. Det vil primært sige, at tilbudet blev givet til samtlige medarbejdere efter objektive kriterier, at obligationerne skulle være bundet i fem år, og at obligationernes værdi inklusive arbejdsgiverens afgift på 45 pct. af det beløb, hvormed obligationernes værdi oversteg et grundbeløb på 2.800 kr., ikke oversteg 10 pct. af den ansattes løn.

Situationen er et eksempel på dét, som jeg i sammenhæng med det seneste års drøftelser om personalegoder/naturalieydelse har betegnet som »den spektakulære udgave« af de tilfælde, hvor arbejdstager og arbejdsgiver indgår aftale om, at en del af arbejdstagerens arbejdsvederlag udmøntes i et – lavere beskattet/skattefrit – naturaliegode.

Som jeg også tidligere i den forbindelse har nævnt, sker der imidlertid reelt det samme, hvis arbejdstager og arbejdsgiver ved den årlige lønsamtale indgår aftale om, at en del af arbejdstagerens næste årlige stigning skal udmøntes i et – lavere beskattet – naturaliegode frem for i kontantløn – eller hvis arbejdstager og arbejdsgiver i forbindelse med en nyansættelse bliver enige om, at noget af arbejdstagerens vederlag skal udmøntes i et eller flere – lavere beskattede/-skattefri – goder.

De to sidstnævnte situationer har jeg endnu ikke hørt, at der er nogen, der problematiserer. I disse situationer sker der imidlertid reelt nøjagtig det samme som i den situation, hvor der sker genforhandling af en eksisterende ansættelsesaftale – nemlig at naturalievederlaget træder i stedet for kontantløn. Det er bare ikke nær så iøjnefaldende.

Pointen er, at hvis man skal problematisere den ene situation, skal man også problematisere de to andre – det er sådan set de to mindst spektakulære, der er mest interessante i det langsigtede perspektiv, idet et forbud mod genforhandling af en eksisterende lønaftale hurtigt vil udvandes ved jobskifter og aftaler om fremtidige vederlagsstigninger.

I den foreliggende sag, er der i stedet for »almindelige« personalegoder blot tale om obligationer, der er skattefri for medarbejderen forudsat, at betingelserne i ligningsloven er opfyldt.

Bestemmelsen om skattefrihed for arbejdsgiverens tildeling af obligationer til medarbejderne i ligningslovens § 7 A og samme bestemmelses regel om skattefrihed for arbejdsgiverens tildeling af aktier til medarbejderne stammer langt tilbage i tiden fra tanker om øget demokratisering af ejendomsretten til kapitalapparatet – økonomisk demokrati. Tankerne – som bl.a. kom til udtryk i et lovforslag om fremme af udbyttedeling fra 1956 – bundede bl.a. i, at de hidtidige lønsystemer ikke i tilstrækkelig grad ansås at gøre virksomhedens medarbejdere interesserede i den størst mulige arbejdsindsats. Tanken var at skabe et kompagniskab, et interessefællesskab mellem ejere og medarbejdere, der kunne fremme produktionen og dermed øge velstanden for alle.

Af betænkningen over lovforslaget fremgår det, at der under udvalgsarbejdet havde været drøftet forskellige muligheder for at give arbejdere og funktionærer ret til andele i udbytte i form af aktier og partialobligationer. Finansministeren har givet tilsagn om i forbindelse med forslag til ligningslov for skatteåret 1958-59 at ville stille forslag om lempelse af indkomstbeskatningen af udbytteandele, der på denne måde indgår i virksomhedens finansiering.« Det er på den baggrund, at de nuværende bestemmelser om medarbejderaktier og –obligationer er blevet til.

I forbindelse med de ændringer, der har været gennemført af reglerne om medarbejderaktier og –obligationer gennem årene, ses det ikke at have været problematiseret, at medarbejderaktierne og –obligationerne indgår som en integreret del af arbejdstagerens vederlag for arbejdsindsatsen. Ser man f.eks. på lovforslaget fra 1971, hvor bestemmelsen om medarbejderaktier blev overflyttet fra lov om særlig indkomst til ligningsloven – og gjorde erhvervelsen af tegningsretter til aktier helt skattefri – fremgår det af forhandlingerne, at politikerne tværtimod talte om, at lovforslaget »går ud på, at der ikke skal ske beskatning, hvis en del af lønnen udbetales i aktier«. Politikerne var dengang mere bekymrede for, om forslaget indeholdt tilstrækkeligt incitament til for alvor at fremme økonomisk demokrati, og at nogle medarbejdere ville kunne risikere at blive presset til at modtage en del af deres løn i aktier i stedet for i rede penge, og at det