

UiO : **Det juridiske fakultet**

Incentiver i arbeidsforhold

Aksjer, opsjoner og aksjeverdibasert bonus – Skattemessige forhold

Kandidatnummer: 639

Leveringsfrist: 25.04.2013

Antall ord: 16 741



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	INCENTIVER	1
1.2	HVA GJØR TEMAET AKTUELT?	3
1.3	OPPLEGGET VIDERE.....	3
2	INCENTIVER I ARBEIDSFORHOLD I FORM AV AKSJER, OPSJONER OG BONUS – SKATTEMESSIGE FORHOLD.....	4
2.1	INTRODUKSJON.....	4
2.2	AKSJER.....	7
2.2.1	Generelt	7
2.2.2	Hovedregelen om beskatning av aksjer i arbeidsforhold	8
2.2.3	Beregning av den skattepliktige fordel.....	8
2.2.4	Særregel: redusert skattepliktig fordel	9
2.2.5	Utbytte og gevinst	12
2.2.6	Unntak fra skatteplikt.....	12
2.3	OPSJONER I ARBEIDSFORHOLD	14
2.3.1	Generelt	14
2.3.2	Hovedregelen om beskatning av opsjoner i arbeidsforhold.....	14
2.3.3	Særregel: Fordelingsalternativet	20
2.4	BONUS.....	22
2.5	ARBEIDSGIVER OG ARBEIDSTAKERS OPPLYSNINGSPLIKT	27
3	VERDSETTELSEN.....	31
3.1	INNLEDNING	31
3.2	NÆRMERE OM VERDSETTELSESTIDSPUNKTET	32
3.2.1	Aksjer	32

3.2.2	Sammenlikning med verdsettelsestidspunktet ved erverv av aksjer utenfor arbeidsforhold	37
3.2.3	Opsjoner	37
3.3	VERDSETTELSE SOM LEDD I UTMÅLING AV SKATTEPLIKTIG FORDEL	40
3.3.1	Begrepene omsetningsverdi og reell verdi	40
3.3.2	Verdsettelsesobjektene er aksjer	41
3.3.3	Metoder for verdsettelse av aksjer/aksjeselskaper	46
3.3.4	Avsluttende kommentar	51
4	OMKLASSIFISERING	53
4.1	INNLEDNING	53
4.2	HJEMMEL FOR OMKLASSIFISERING	54
4.3	AKTUELLE OMKLASSIFISERINGSSITUASJONER	60
4.4	VILKÅRENE FOR OMKLASSIFISERING	61
4.4.1	Rt 2000 s. 758 (Kruse Smith).....	64
4.4.2	Rt 2000 s. 1739 (Pre Finans).....	66
4.4.3	Hva kan man trekke ut av Kruse Smith- og Pre Finans-dommene?	67
4.4.4	Rettspraksis for øvrig	68
4.5	AVSLUTTENDE KOMMENTAR	73
	LITTERATURLISTE	74

1 INNLEDNING

1.1 INCENTIVER

Denne avhandlingen omhandler incentiver i arbeidsforhold.

Formålet med incentiver er fra arbeidsgivers side å oppnå økt overskudd og resultatforbedring. Ordningene tilbys ansatte som en ekstra motivasjonsfaktor for å bli værende i selskapet eller yte ekstra.

I bedrifter kan incentiver eksempelvis være skattefrie naturalytelser som arbeidsgivers tilskudd til bedriftsbarnehage og arbeidsgivers dekning av utdanning, eller det kan være skattepliktige naturalytelser som fordel ved helt eller delvis fri bolig, rentefordel ved rimelig lån fra arbeidsgiver eller firmabil. I denne avhandlingen avgrenses det til incentiver i form av aksjer, inkludert grunnfondsbevis, aksjeopsjoner og bonus knyttet opp mot aksjekurs, herunder ansattefond.

Normalt innebærer slike incentivordninger en økonomisk fordel for mottaker. For aksjer og opsjoner kan dette bety at mottakeren ikke skal betale markedspris for ytelsen, men enten motta aksjer eller opsjoner vederlagsfritt eller til underpris. Alternativt kan incentivet gå ut på rett til salg av aksjer eller opsjoner fra den ansatte til arbeidsgiver til overpris. Bonus vil enten være en kontantbonus eller bonus i form av naturalia (som kan være aksjer) tildelt den ansatte direkte eller til et fond for ansatte.

Det som skiller aksjer, aksjeopsjoner og bonus som incentiver fra andre former for belønning fra arbeidsgiver, er at disse er knyttet opp mot eierskap og/eller verdiutvikling i arbeidsgiverselskapet.

Bruken av de tradisjonelle aksjebaserte avlønningsformene, aksjer og opsjoner, har i løpet av de siste årene avtatt.¹ I stedet benyttes oftere aksjeverdibaserte bonusordninger, hvor aksjekursen inngår i beregningen av en bonusutbetaling.

I mange selskaper er tilbudet rettet til alle ansatte, men svært ofte er tilbudet forbeholdt nøkkelpersoner og ledelsen. Tildeling av opsjoner til alle ansatte er kanskje mest utbredt i selskaper hvor de ansatte utgjør verdien i selskapet, for eksempel i IT-bransjen.²

Det ligger utenfor denne oppgaven å vurdere hensiktsmessigheten av å benytte disse incentivene.

Rettsgrunnlaget for ervervet av aksjer, opsjoner og bonus kan være arbeidsavtale, særavtale, generell ordning for alle ansatte i bedriften, avtale som omfatter en gruppe ansatte, for eksempel ledere, eller at de ansatte gis en belønning uten avtalemessig forankring. Oftest representerer ordningen et tilbud fra arbeidsgiverselskapet til ledere som en del av ansettelsesavtalen. Rettsgrunnlaget er normalt uten skatterettslig betydning.

Incentiver i form av aksjer, opsjoner og bonus berører ulike rettsområder som alminnelig kontraktsrett (kontraktsfestede lønnsvilkår), selskapsrett (aksjelovgivning om for eksempel lovlige utdelinger), arbeidsrett og skatterett. Avhandlingen omhandler bare de skatterettslige problemstillingene som oppstår ved bruk av denne type incentivordninger.

I noen tilfeller stiller arbeidsgiver midler til disposisjon til ansatte, som forutsettes benyttet til den ansattes aksjeerverv. Dette kan, avhengig av avtalen, være kontantlønn eller lån i arbeidsforhold. Slike arrangementer faller utenfor temaet for oppgaven.

Videre vil heller ikke formuesbeskatning og inntekt i virksomhet bli behandlet.

¹ NOU 2008: 16, punkt 9.5.1

² Opsjoner i arbeidsforhold, punkt 2.4 www.sv.uio.no/mutr/publikasjoner/rapp2001/Rapport27.html

1.2 HVA GJØR TEMAET AKTUELT?

Skattebelastningen på lønnsinntekt og kapitalinntekt er svært forskjellig. Marginalskatt på lønnsinntekt er 47,8 %. Hertil kommer arbeidsgiveravgift. Kapitalinntekt skattlegges med 28 %. Der fritaksmetoden får anvendelse, vil det ikke bli foretatt beskatning før eventuell utbytteutdeling til personlig aksjonær.

Korrekt inntektsklassifisering og fordelsberegning kan noen ganger være svært komplisert. Mange saker ender derfor i retten. De store forskjellene i skattesatser gjør det fordelaktig å få størst mulig del av inntekten klassifisert og beskattet som kapitalinntekt/-gevinst fremfor lønn. Dette skaper skattemessige utfordringer og spenninger.

1.3 OPPLEGGET VIDERE

I del 2 gis en redegjørelse for de relevante skattebestemmelsene knyttet opp mot aksjer, opsjoner og bonus i arbeidsforhold, og korresponderende innberetningsregler.

Oppgavens del 3 omhandler verdsettelsestidspunktet og verdsettelsen.

Oppgavens del 4 omhandler klassifisering/omklassifisering.

2 INCENTIVER I ARBEIDSFORHOLD I FORM AV AKSJER, OPSJONER OG BONUS – SKATTEMESSIGE FORHOLD.

2.1 INTRODUKSJON

Før behandlingen av skattereglene for de tre incentivene, er det nødvendig å gi en kort redegjørelse for forskjellen på arbeidsinntekt og kapitalinntekt.

Etter hovedregelen om inntektsbeskatning i sktl § 5-1 (1) er «enhver fordel vunnet ved» arbeid og kapital skattepliktig som alminnelig inntekt (bruttoinntekt). Skatteplikten gjelder enten inntekten består av kontanter eller naturalia, da «enhver fordel» omfattes, jf. sktl § 5-1 (1). Naturalytelser er «enhver økonomisk fordel som ytes i annet enn kontanter, sjekker og lignende betalingsmidler», jf. sktl § 5-12 (1). Inntekter skal verdsettes til norske kroner etter sktl § 5-3.

Kapitalinntekter for fysiske personer beskattes bare som alminnelig inntekt, jf. sktl § 5-20 og § 5-1(1). Skattepliktig utbytte utgjør mottatt utbytte redusert med skjermingsfradraget, jf. §§ 10-11 og 10-12. Gevinst ved «realisasjon av aksje» er skattepliktig, jf. § 10-31 (1).³ Gevinst ved salg av aksjer beskattes i utgangspunktet som kapitalinntekt for fysiske personer. Tap er fradragberettiget i alminnelig inntekt, jf. § 10-31 (2) jf. § 6-2 (1).

Selskaper og innretninger som er selvstendige skattesubjekter,⁴ betaler bare skatt til staten, jf. sktl § 2-36 (2). Satsen er 28 %, jf. SSV § 3-3. For selskaper gjelder fritaksmetoden, jf. sktl § 2-38. Fritaksmetoden går ut på at selskapsaksjonærer som hovedregel fritas for beskatning av utbytte og gevinst på aksjer, med unntak av 3 % av utbytte jf. § 2-38 (6),

³ Begrepet «realisasjon» i sktl § 9-2 (1) omfatter blant annet «overføring av eiendomsrett mot vederlag og opphør av eiendomsrett», men ikke overføring ved gave eller arv.

⁴ Jf. sktl § 2-2 (1)

inntil verdiene tas ut som utbytte av en personlig aksjonær. Det gis ikke fradrag for tap på aksjene.

Kapitalinntekter og fradrag tidfestes etter realisasjonsprinsippet, jf. sktl § 14-2 (1) annet punktum, når skattyter får en «ubetinget rett til ytelsen». Det avgjørende er når et ubetinget krav og en ubetinget forpliktelse har oppstått.⁵

Arbeidsinntekt tilordnes bare fysiske personer (lønn). Lønn beskattes som alminnelig inntekt og personinntekt, jf. sktl § 5-1, § 5-10 og § 12-2 a. Personinntekt er grunnlag for utligning av toppskatt⁶ til staten og trygdeavgift⁷ til folketrygden, jf. § 12-2 a. Samlet skatt og trygdeavgift på arbeidsinntekt er maksimalt 47,8 %. Inklusiv arbeidsgiveravgift beskattes lønnsinntekt med 54,3 %.⁸

Arbeidsinntekter tidfestes etter kontantprinsippet, jf. sktl § 14-3 (1). Arbeidsinntekt «tas til inntekt i det året da beløpet utbetales eller ytelsen erlegges, eller i tilfelle på det tidligere tidspunkt da det oppstår adgang til å få beløpet utbetalt eller ytelsen erlagt». Når «beløpet utbetales» vil si betalingstidspunktet, mens «det tidligere tidspunkt...» normalt viser til forfallstidspunktet.⁹

I dette kapitlet i avhandlingen gjennomgås skattereglene knyttet til aksjer, opsjoner og bonus i arbeidsforhold. Det vil ikke bli gitt en samlet fremstilling av skattelovens grunnleggende betingelser for skatteplikt, men relevante temaer vil bli gjennomgått så langt dette er en nødvendighet for presentasjonen av skattebestemmelsene.

⁵ Zimmer (2009) s. 310

⁶ Satsene for toppskatt i 2013 er 9 % for inntekter fra kr 509 600, og 12 % for inntekter fra kr 828 300, jf. SSV § 3-1.

⁷ Trygdeavgiften er 7,8 %, jf. trygdeavgiftsvedtaket § 7.

⁸ http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/tema/skatter_og_avgifter/skattesatser-2013.html?id=704216

⁹ Zimmer (2009) s. 320

De skatterettslige utfordringer i saker om aksjer, opsjoner og aksjeverdibaserte bonusordninger i arbeidsforhold synes å være knyttet opp mot klassifiseringen av inntekt og fordelsberegningen, herunder verdsettelse av aksjer.

De verdier som tilflyter ansatte ved bruk av aksjer, opsjoner og aksjeverdibasert bonus, vil kunne være

- underpris ved erverv av aksjer
- overpris/gevinst ved realisasjon av aksjer/opsjoner
- utbytte av aksjer
- utbetaling fra ansattefond

Regelverksgjennomgangen i denne delen legger til grunn at det foreligger en over-/underpris som skal beskattes som lønn jf. sktl § 5-10 og § 5-14 jf. § 5-1. Det som tilflyter den ansatte av verdier ut over over-/underprisen, er normalt å anse som kapitalinntekt, jf. sktl § 5-20, jf. § 5-1.

Del 4 omhandler vurderinger som må foretas, for å avgjøre om dette utgangspunktet i enkelte tilfeller kan fravikes. Gjennomgang av viktige dommer angående klassifisering av inntekt fra aksjer foretas der.

2.2 AKSJER

2.2.1 Generelt

Aksjebegrepet i avhandlingen omfatter aksjer, grunnfondsbevis¹⁰ og tegningsretter¹¹. Nedfor omtales «aksjer», men tilsvarende vil stort sett også gjelde grunnfondsbevis og tegningsretter.

Normalt vil objektet for overdragelse til den ansatte være aksjer i arbeidsgiverselskapet, men det kan like gjerne være aksjer i morselskaper eller annet konsernselskaper. Det er også mulig å tenke seg overdragelse av aksjer til underpris i et helt uavhengig selskaper. Dette er kanskje ikke så praktisk fordi incentivet gjerne ligger i det å kunne være med på å skape og få del i verdiutviklingen i arbeidsgiverselskapet.

Ved den ansattes salg av aksjer til arbeidsgiver i den *ansattes eget selskap*, er vi over i earn-out. Earn-out-situasjoner er oppkjøp av aksjer eller virksomhet hvor vederlagets størrelse er knyttet opp til tidligere eiers fortsatte arbeidsinnsats. Earn-out faller utenfor temaet for denne avhandling.

¹⁰ Store norske leksikon, <http://snl.no/grunnfondsbevis> :

Grunnfondsbevis er verdipapirer på innskudd i grunnfond i sparebanker, som ikke gir noen direkte styringsrett. De er omsettelige, kan børsnoteres og beskatning mv. er som for aksjer.

Skattelovkommentaren 2003/04 s. 319: om skatteloven § 5-14 (2) står det at

«Bestemmelsen ble tilføyd de tidligere forskrifter ved forskrift av 22. november 1991 nr. 753 ved at reglene ble gitt anvendelse også for grunnfondsbevis i sparebank, gjensidig forsikringsselskap, kreditt- og hypotekforening og selveiende finansieringsforetak.»

¹¹Store norske leksikon, <http://snl.no/tegningsrett> :

Tegningsrett er en fortrinnsrett til å tegne aksjer ved kapitalforhøyelse.

2.2.2 Hovedregelen om beskatning av aksjer i arbeidsforhold

Fordelsbeskatningen av aksjer i arbeidsforhold er hjemlet i sktl § 5-10, jf. § 5-1 og § 12-2a. Den fordel som oppnås ved at ansatte erverver aksjer vederlagsfritt, til underpris eller ved salg til overpris, beskattes som hovedregel som fordel vunnet ved arbeid.

Klassifisering som arbeidsinntekt forutsetter at fordelene er «vunnet ved arbeid», jf. sktl 5-10 og § 5-1. Det oppstilles et krav om tilknytning mellom fordelene og arbeidet, jf. ordlyden ”vunnet ved”. Det må vurderes konkret hva som anses som nær nok tilknytning til å anse inntekten som vunnet ved «arbeid», jf. hovedregelen om arbeidsinntekt i sktl 5-10 jf. § 5-1.

Ved klassifiseringen er det de samlede omstendighetene omkring tildelingen av aksjene, herunder eventuell avtale, som vurderes.

2.2.3 Beregning av den skattepliktige fordelene

Erverves eller selges aksjer til markedspris, foreligger ingen skattemessig fordel, jf. sktl § 5-1, selv om erververen har fått anledning til å kjøpe aksjen i kraft av ansettelsesforholdet. Det forutsettes i det følgende at ervervspris eller salgpris for aksjen avviker fra markedspris, til fordel for den ansatte.

Fordelen ved erverv av aksje utgjør differansen mellom aksjens salgsverdi på ervervstidspunktet og det den ansatte har betalt for den (kostpris).¹² Kostprisen omfatter kontantvederlag, verdi av gjeldsovertakelse, naturalytelser, tjenester mv.

Ved salg av aksje utgjør fordelene differansen mellom salgsprisen den ansatte oppnår og aksjens reelle salgsverdi på ervervstidspunktet.

¹² Lignings-ABC (2013) s. 4

Naturalytelser i tjenesteforhold verdsettes etter hovedregelen til «omsetningsverdi», jf. sktl § 5-12 (2) jf. § 5-3, med mindre annet er «særskilt bestemt». Aksjer anses som naturalytelser. Verdsettelsen av aksjen behandles under punkt 3.3.

Skjematisk kan fordelsutmålingen settes opp slik:

ANSATTES ERVERV AV AKSJER TIL UNDERPRIS (UTENFOR SKTL § 5-14)

Aksjens omsetningsverdi verdsettelsestidspunktet	Kr 100
- Avtalt pris ved erverv	40
=Underpris/Skattepliktig fordel	60

ANSATTES SALG AV AKSJER TIL OVERPRIS TIL ARBEIDSGIVER (UTENFOR SKTL § 5-14)

Avtalt salgspris	Kr 150
-Aksjens omsetningsverdi verdsettelsestidspunktet	100
=Overpris/Skattepliktig fordel	50

2.2.4 Særregel: redusert skattepliktig fordel

Skatteloven § 5-14 (1) er en spesialregel som reduserer skattepliktig fordel ved erverv av aksjer til underpris i arbeidsforhold. Vilårene for at denne bestemmelsen skal komme til anvendelse og hvordan reduksjonen fastsettes, gjennomgås her.

Aksjeervertet må gjelde aksjer i arbeidsgiverselskapet.

Bestemmelsen gjelder «ansattes erverv av aksjer i arbeidsgiverselskapet». Tilknytningen mellom ansettelsesforholdet og fordelten følger som oftest av avtalen eller omstendighetene rundt ervertet av fordelten. Ordningen gjelder likevel ikke bare ansattes ervert av aksjer i det formelle arbeidsgiverselskapet. Ansatte i datterselskaper kan også ervert aksjer i morselskap i samme konsern, jf. § 5-14 (1)b. Morselskap betegner her et «selskap som eier mer

enn ni tideler av aksjene i datterselskapet, og som har en tilsvarende del av de stemmer som kan avgis på generalforsamlingen». Også utenlandske morselskap omfattes.¹³

Det må dreie seg om en fordel ved aksjeervert «til underkurs». Andre fordeler ved aksjeervert i arbeidsforhold, som gunstige lån i forbindelse med aksjeervertet, omfattes dermed ikke.¹⁴ Regelen gjelder «ervert» av aksjer, dermed omfattes heller ikke fordel ved salg til overpris. Slike fordeler reguleres dermed av hovedregelen beskrevet over.

Aksjekjøp til underkurs må være en «generell ordning for alle ansatte», jf. paragrafens første ledd bokstav c. Med ansatt menes en arbeidstaker i et arbeidsforhold. Skal ordningen omfatte pensjonister, må det ifølge Ligning-ABC, i utgangspunktet omfatte alle pensjonister.¹⁵ Virksomhetsutøvere, styremedlemmer og andre tillitsvalgte omfattes ikke med mindre de også er ansatt. De må dermed skatte fullt ut for fordeler om de mottar samme tilbud, jf. sktl § 5-10 (1) b jf. a.¹⁶ Det er ut fra praksis ikke oppstilt noe krav til fulltidsansettelse.¹⁷ Tilbudet om aksjer må gis som en generell ordning, for å omfattes av § 5-14. Det må gis til alle ansatte, eventuelt kan det oppstilles vilkår om en viss minstetid for ansettelsesforholdet og aksjene kan fordeles etter ansiennitet, jf. § 5-14 (1)c. Dermed kan arbeidsgiver i praksis tilby aksjer bare til en mindre gruppe ansatte.¹⁸ Ansatte kan også få tegne aksjer proporsjonalt med lønnens størrelse, jf. Utv. 1985 s. 674.¹⁹ Informasjon om at bedriften har etablert en slik felles ordning for alle ansatte, kan eksempelvis fremgå av styreprotokoller.²⁰

¹³ Lignings-ABC (2013) s. 5

¹⁴ Dette reguleres av § 5-12 (4).

¹⁵ Lignings-ABC (2013) s. 5

¹⁶ Lignings-ABC (2013) s. 5 og Zimmer s. 561

¹⁷ Andersen (2002) s. 70

¹⁸ Zimmer s. 561

¹⁹ Lignings-ABC (2013) s. 5

²⁰ Skatteetaten.no, «Slik fastsetter du inngangsverdien»

Reduksjonen av fordelene er på 20 %, men er oppad begrenset til kr 1500 per ansatt per inntektsår. Om det finner sted flere aksjeerverv til underkurs i løpet av et år, blir beløpene (salgsverdien for aksjene) summert til et felles beregningsgrunnlag for 20 % -reduksjonen. Beløpene legges sammen uansett om ervervene har skjedd fra én eller flere arbeidsgivere.²¹ Om ektefeller som sambeskattes er ansatt av samme arbeidsgiver, gjelder grensen for hver av dem.²²

Regelen i § 5-14 gjelder også når aksjen er ervervet ved innløsning av opsjon eller tegningsrett.²³

Fordelen beregnes som ved anvendelse av hovedregelen, men det skattefrie beløpet trekkes fra, som vist i skjemaet under.

ANSATTES AKSJEERVERV REGULERT AV § 5-14 (1) OG (2):

Reell salgsverdi på verdsettelsestidspunktet	Kr 10000
-Kontantvederlag	3000
-Skattefritt beløp: 20 % rabatt, men maks kr 1500	1500
=Skattepliktig fordel	5500

Verdsettelsestidspunktet og verdsettelsen behandles også for sktl § 5-14 (1)-tilfellene under punkt 3.

²¹ Lignings-ABC (2013) s. 5

²² Lignings-ABC (2013) s. 5

²³ Rettsdata: kommentar av Harald Hauge (note 309 av 06.07.12)

2.2.5 Utbytte og gevinst

I utgangspunktet faller gevinst og utbytte utenfor lønnsbeskatningen av fordel ved aksjer i arbeidsforhold. For beskatning av gevinst og utbytte gjelder reglene for kapitalbeskatning i sktl § 10-31(1) og § 10-11 (1), jf. § 5-20 jf. § 5-1.

Inngangsverdien for aksjer ervervet til underkurs i arbeidsforhold, er lik omsetningsverdien til aksjen på verdsettelsestidspunktet.²⁴ Fordelen (underkursen) er beskattet ved ervervet og tillagt kostprisen. Inngangsverdien er bare relevant ved gevinstberegning ved senere salg.

Etter den ansatte er blitt aksjonær, vil inntekt fra aksjene i form av utbytte og gevinst normalt skattlegges som kapitalinntekt. Dette er fordi den ansatte anses å ha foretatt en investering ved ervervet. Avkastning (utbytte) og gevinst følger derfor av kapitalinnskuddet, og ikke av den ansattes arbeidsforhold.²⁵

Unntak fra dette utgangspunktet vil bli gjennomgått under punkt 4 om omklassifisering.

2.2.6 Unntak fra skatteplikt

Skatteloven har generelle regler om skattefritak for visse naturallytelser. Slike skattefrie naturallytelser kan bestå av aksjer eller opsjoner, innenfor rammen som trekkes opp av FSFIN § 5-15-1.

Skattefritaket omfatter bare naturallytelser. Det får dermed ikke anvendelse hvor ansatte erverver aksjer fra andre mot en refusjon fra arbeidsgiver.²⁶

²⁴ Lignings-ABC s. 20

²⁵ Zimmer (2010) s. 558

²⁶ Lignings-ABC (2013) s. 5

Om arbeidstakeren får aksjer med høyere verdier enn det skattefrie, kan den overskytende delen av fordelene reduseres etter regelen i § 5-14.

Det avgrenses mot behandling av reglene om skattefrie naturalytelser.

2.3 OPSJONER I ARBEIDSFORHOLD

2.3.1 Generelt

En opsjon er ifølge sktl § 9-10 en «kontrakt der utstederen gir innehaveren rett, men ikke plikt, til å kjøpe eller selge følgende underliggende objekt...». Det relevante underliggende objekt i avhandlingen, er aksjer.

2.3.2 Hovedregelen om beskatning av opsjoner i arbeidsforhold

Fordelsbeskatningen av opsjoner i arbeidsforhold er hjemlet i sktl § 5-14 (3) jf. §§ 5-1, 5-10 og 12-2 a. Særregelen i skatteloven § 5-14 (3) utsetter tidspunktet for når skattleggingen skal skje. Fordelen eller tapet ved opsjon på aksjer og grunnfondsbevis i arbeidsforhold, skal ikke tidfestes eller utmåles i ervervsåret, men først ved «innløsning» eller «salg».

For opsjoner ervervet i inntektsårene 1996 til 2001 er det gitt overgangsregler i skatteloven § 19-2 (5). De innebærer en videreføring av de tidligere reglene for gevinstberegning.²⁷ Det avgrenses mot behandling av overgangsreglene.

Fordelsbeskatning skal skje først «når opsjonen utøves, eller når opsjonen selges eller innløses mot vederlag».²⁸ Det vil være ved

- bruk av retten til kjøp eller salg av det underliggende objekt
- betaling fra den forpliktete for å bli fri forpliktelsen
- realisasjon av retten
- bortfall av retten ved ikke-bruk.²⁹

²⁷ http://www.kemnerkontoret.oslo.kommune.no/lonnsabc/lonnsabc_artikler/article21146-13415.html

²⁸ Rettsdata: kommentar av Harald Hauge (note 313 av 06.07.12)

²⁹ Liste fra Lignings-ABC s. 479

Regelen gjelder opsjoner som har aksjer/grunnfondsbevis i norske institusjoner som underliggende objekt, eller en opsjon eller tegningsrett til slike.³⁰ De underliggende aksjene kan være utstedt allerede ved opsjonstildelingen, eller de kan utstedes ved senere emisjon, jf. sktl § 5-14 (3) a annet punktum. For at sktl § 5-14 (3) skal komme til anvendelse, kreves ikke at aksjene må være i det selskapet skattyter er ansatt i eller utfører arbeid for, som i sktl § 5-14 første ledd.³¹

Regelen omfatter både kjøps- og salgsoptjoner, jf. Ot.prp. nr. 26 (1995-96) s. 7.

Sktl § 5-14 (3) gir også regler om verdsettelse av fordelene.

Verdsettelse skjer ved «salg» eller «innløsning» av opsjonen. Ved salg av opsjon får arbeidstaker betalt for å gi retten fra seg. Fordelen blir da differansen mellom salgsvederlaget og den ansattes eventuelle kostpris, jf. sktl § 5-14 (3) a nr. 2.

Innløsning innebærer at opsjonsinnehaveren bruker retten etter opsjonen. Å bruke retten vil si at aksjen (det underliggende objektet) kjøpes (kjøpsoppsjon) eller selges (salgsoptjon). Opsjonsinnehaveren mottar da aksjer eller betaling for aksjene.

Ved beregning av skattepliktig fordel tas det utgangspunkt i verdien av aksjene på tidspunktet de erverves, ikke verdien ved ervervet av opsjonen, jf. Utv 2001 s. 1636.

Fordelen ved kjøpsoppsjon settes til omsetningsverdien til aksjen, redusert med innløsningsprisen og kostprisen, jf. sktl § 5-14 (3) a nr. 1 første punktum. Kostprisen utgjør eventuell opsjonspremie.³²

³⁰ Lignings-ABC s. 478

³¹ Rettsdata: kommentar av Harald Hauge (note 315 av 06.07.12)

³² Avgrenset mot overgangsregler hvor inngangsverdien også inneholder skattlagt beløp i ervervsåret.

INNØSNING AV KJØPSOPPSJON

Reell salgsverdi av aksjen på verdsettelsestidspunktet (innløsning)	Kr 100
-Innløsningspris	40
-Eventuell opsjonspremie	5
=Skattepliktig fordel	55

Fordel ved salgsoptaksjoner settes til innløsningsprisen redusert med aksjens omsetningsverdi og kostprisen, jf. sktl § 5-14 (3) a nr. 1 annet punktum.

INNØSNING AV SALGSOPPSJON

Innløsningsprisen	Kr 100
-Reell salgsverdi på verdsettelsestidspunktet (innløsning)	40
-Eventuell opsjonspremie	5
=Skattepliktig fordel	45

Det følger av FSFIN § 5-14-10 (1) at når kjøpsopptaksjoner innløses, og aksjer dermed erverves, kommer § 5-14 (1) til anvendelse. Det vises til punkt 2.2.4 i aksjedelen om vilkårene for reduksjon av aksjens verdi etter § 5-14 første ledd.

Ved at fordelene/gevinsten skattlegges som arbeidsinntekt ved salg og innløsning, vil det ifølge forarbeidene «fange opp verdien opptaksjonen har ved tildeling, i tillegg til seinare kursoppgang, i dei tilfella det underliggjande objektet har stege i verdi. Men ved stagnasjon eller nedgang i kursen på det underliggjande objekt, bortfell opptaksjonen utan nokon gevinst. I praksis blir da ikkje den opprinnelege fordelene i form av differansen mellom verdien på opptaksjonen på tildelingstidspunktet og eventuelt vederlag skattlagt.»³³

³³ Ot.prp. nr. 26 (1995-96) s. 7

Verdistigning under opsjonens løpetid omfattes dermed av lønnskattplikten.³⁴ Det vil også være tilfellet hvor arbeidsforholdet har opphørt i tiden etter ervervet av opsjonen. Dette til tross for at verdistigningen ikke trenger å ha noe med arbeidsforholdet å gjøre.

Dersom verdien synker, vil det ved salg eller bortfall gis fradrag for eventuell opsjonspremie som overstiger betalingen.

Til forskjell fra aksjeervert, vil opsjonsinnehaveren dermed ikke påta seg noen risiko for tap ved ervervet, ut over eventuell opsjonspremie, før han eventuelt senere innløser opsjonen (ved kjøpsopsjon). Manglende risiko før utøvelse fører til at verdistigningen på det underliggende objekt blir å skattlegge som arbeidsinntekt.

Sktl § 5-14 (3) har definert tilknytningskravet. Begrepet «arbeidsforhold» anvendes. I endringslov av 6. desember 1996 nr 76 erstattet «i arbeidsforhold» uttrykket ”den ansatte” (som fortsatt anvendes i første ledd). Begrepet «i arbeidsforhold» er snevrere enn «vunnet ved arbeid», men det er stort sett den samme vurderingen som foretas som etter den alminnelige regelen i § 5-1 jf. § 5-10. Etter ordlyden krever likevel arbeidsforhold en viss formalisering. Det fremgår av Lignings-ABC at begrepet arbeidsforhold ikke bare omfatter formelt ansatte.³⁵ Både fremtidige arbeidstakere og tidligere ansatte omfattes dersom retten til opsjonen likevel anses å stamme fra arbeidsforholdet. Det trenger ikke være noen kopling mellom fordelen og arbeidsforholdet på utøvelses- eller salgstidspunktet. Kravet er at tilknytningen mellom fordelen og arbeidet må foreligge på ervervstidspunktet.

Om opsjonspremien tilsvarer markedsverdi for opsjonen vil den likevel omfattes av § 5-14 dersom opsjonen er forbeholdt ansatte. Har opsjonen derimot vært lagt ut for fritt salg, uten fortrinnsrett for ansatte, foreligger det ikke tilstrekkelig tilknytning til arbeidsforholdet, jf.

³⁴ Rettsdata: kommentar av Harald Hauge (note 317 av 06.07.12)

³⁵ Lignings-ABC s. 479

Utv. 1999 s. 716 FIN. Denne uttalelsen gjaldt spørsmålet om gevinst ved salg eller innløsning av opsjon skulle beskattes som arbeidsinntekt når den ansatte hadde betalt opsjonspremie tilsvarende markedsverdi. Det ble uttalt:

«Det avgjørende for om en opsjonsfordel skal beskattes etter sktl § 42 trettende ledd er om det er tilstrekkelig sammenheng mellom opsjonsfordelen og arbeidsforholdet. Ved denne vurderingen må det legges vekt på om det er arbeidsforholdet som foranlediger ervervet av opsjonen. Vurderingstemaet vil være hvorvidt arbeidstakeren i kraft av arbeidsforholdet oppnår en fordel han ellers ikke ville oppnådd.

At det betales en så høy premie for opsjonen at det ikke vil foreligge noen skattepliktig fordel ved ervervet av opsjonen, vil ikke ha selvstendig betydning for om fordelene ved senere salg eller innløsning av opsjonen skal beskattes som arbeidsinntekt. Er opsjonen lagt ut for fritt salg, uten fortrinnsrett e l for ansatte, og den ansatte erverver opsjonen på samme vilkår som enhver annen kan erverve den på, vil det imidlertid normalt ikke foreligge tilstrekkelig sammenheng mellom opsjonen og arbeidsforholdet til at en ev gevinst ved salg eller innløsning av opsjonen kan beskattes som arbeidsinntekt.»

Uttalelsen angir vurderingstemaet om arbeidstakeren i kraft av arbeidsforholdet oppnår en fordel han ikke ville oppnådd. Synspunktene som fremkommer i uttalelsen minner om resonnementene som gjøres når man skal ta standpunkt til inntektsklassifisering.

Overføring av opsjon til nærstående regnes ikke som salg/skattemessig realisasjon, jf. § 5-14 (3) a nr. 2 annet punktum, og utløser dermed ingen fordelsbeskatning eller rett til tapsfradrag.

Listen over nærstående er omfattende i denne bestemmelsen. Som nærstående anses «i alle tilfelle personer som skattyteren er i slekt eller svogerskap med i opp- eller nedstigende linje, samt første og andre sidelinje». Nærståendekretsen omfatter ektefelle eller personer som den ansatte eller hans ektefelle er i slekt eller svogerskap med i opp- eller nedstigende

linje samt i første og andre sidelinje, f.eks. til bror, søster, onkler og tanter eller deres barn, eller noen som er gift med dem.³⁶ Poenget med å operere med en så vidt omfattende krets av «nærstående», er at man ikke skal kunne gi bort en gevinst og dermed unngå fordelsbeskatning.

Listen er ikke uttømmende, og det må derfor vurderes konkret om også andre blir å betrakte som nærstående.

Et selskap eller en annen juridisk person kan også regnes som nærstående.³⁷ Det kan for eksempel være den ansattes eller hans nærståendes heleide selskap. I tilfeller hvor den ansatte eller hans nærstående bare eier deler av selskapet, er løsningen mindre klar. Det kan tenkes en løsning ved at fordelene reduseres til hans forholdsmessige andel av mottakerselskapet.³⁸ Det må uansett foretas en konkret vurdering av avtalen mellom aksjonærene. Interessesfellesskapsbestemmelsen i sktl § 13-1 kan komme til anvendelse.

Beskatning skjer på den ansattes hånd på tidspunktet den nærstående selger til personer utenfor nærståendekretsen, eller bruker opsjonen til å kjøpe eller selge aksjene. Den ansatte skattlegges eller får fradrag for tap som om han selv hadde solgt, brukt eller innløst opsjonen på dette tidspunktet. Utgangsverdien blir vederlaget den nærstående mottok.

Det gjelder unntak fra § 5-14 (3) hvor arbeidstakeren dør. Om gjenlevende ektefelle, arving, dødsbo eller nærstående selger eller innløser opsjonen, blir inntekten bare beskattet som alminnelig inntekt. På avdødes hånd ville inntekten utløst lønnsbeskatning.

³⁶ Lignings-ABC s. 481

³⁷ Lignings-ABC s. 481

³⁸ Zimmer (2010) s. 566-567

Dersom opsjonen gis vederlagsfritt til andre enn nærstående, foreligger ingen skattepliktig fordel. Det samme gjelder ved bortfall av opsjonen, for eksempel ved konkurs, eller ved ikke-bruk (fristoversittelse).

Det underliggende objekt kan tenkes endret ved fusjon, fisjon eller ved endring i konsernstrukturen. Slike endringer medfører i utgangspunktet ikke at opsjonen anses innløst.³⁹

2.3.3 Særregel: Fordelingsalternativet

For opsjoner som omfattes av § 5-14 (3), bestemmer FSFIN § 5-14-12 (1) at arbeidstakeren kan kreve at skatten beregnes til «det beløp som skatten ville ha utgjort dersom opsjonsfordelen var blitt tidfestet med et like stort beløp i hvert av inntektsårene fra og med ervervsåret til og med innløsnings- eller salgsåret». Ved å benytte fordelingsalternativet kan det oppnås fordeler ved beregning av toppskatt, uten at pensjonspoengene påvirkes. Bestemmelsen er med andre ord en ren skatteberegningsregel.

Fordelingsalternativet må kreves ved «ligningen for innløsnings- eller salgsåret» og forandrer ikke tidfestingen av inntekten. Inntekten skal i sin helhet tidfestes det året innløsning eller salg foretas. Tidligere års ligning endres derfor ikke. Ved skatteberegningen må det likevel *beregnes* ny inntekt for hvert år fordelen skal fordeles på, med ny beregning av minstefradrag, fastsetting av klasse mv. Skatten kan kreves nedsatt til beløpet etter den nye beregningen.⁴⁰

Regelen gjelder bare når skatten totalt sett blir lavere ved denne beregningen, jf. annet punktum.

³⁹ Lignings-ABC s. 480

⁴⁰ Lignings-ABC s. 483

Det er bare «fordel» ved opsjonen som skal fordeles, ikke eventuell senere gevinst ved salg av aksjer eller grunnfondsbevis ervervet på grunnlag av en salgsopsjon. Gevinst ved salg av salgsopsjon med aksjer som underliggende objekt kan, ifølge Lignings-ABC, heller ikke kreves fordelt etter denne regelen.⁴¹

⁴¹ Lignings-ABC s. 481

2.4 BONUS

Bonus i form av kontanter beskattes alltid som lønn, jf. sktl § 5-1 § 5-10 og § 12-2a. Det samme gjelder om bonusen er beregnet ut fra aksjekursen i en gitt periode (syntetiske opsjoner), jf. Utv 1997 s. 203 FIN og Utv 1999 s. 1551 FIN. Syntetiske opsjoner fungerer i praksis ganske likt som opsjoner, men omfattes ikke av sktl § 5-14. Dette må ifølge Zimmer⁴² gjelde selv om avtalen gir arbeidstakeren rett til å få utbetalt kursstigningen på et valgfritt tidspunkt i løpet av en bestemt periode. Det avgjørende er at arbeidstakeren kun har krav på kontanter, ikke aksjer. Tilsvarende omfattes heller ikke tildeling av andeler i verdipapirfond av sktl § 5-14 (3). Reglene gjelder dermed ikke opsjoner med rett til å motta kontanter som tilsvarer verdistigning på aksjer, uten rett til å erverve aksjen.⁴³

I noen tilfeller kan den ansatte velge mellom å få utbetalt verdistigningsbeløpet eller å få erverve aksjene. Hvor han velger å erverve aksjene, vil sktl § 5-1 og § 5-14 (1) om aksjeverv i arbeidsforhold komme til anvendelse.

Bonusen kan også tildeles ved bruk av såkalte ansattefond. Det oppstår da spørsmål om når utbetaling av lønn skal anses foretatt. Dernest må det vurderes hvorvidt eventuell avkastning av fondet også må beskattes som lønn og ikke som kapitalinntekt.

Arbeidstakerfond i ulike varianter er utbredt. Arrangementet går gjerne ut på at arbeidsgiver overfører «bonus» til fondet, som arbeidstakeren på visse vilkår skal få utbetalt på et senere tidspunkt. Fondet kan investere i aksjer, ha midlene oppbevart på bankkonto eller liknende. Fondets innmat kan også være aksjer i arbeidsgiverselskapet. Utbetalingene kan likne pensjonsordninger eller være engangsbeløp.

⁴² Zimmer (2010) s. 567

⁴³ Lignings-ABC s. 478

Tidfesting skjer som hovedregel etter kontantprinsippet, når «beløpet utbetales eller ytelsen erlegges, eller i tilfelle på det tidligere tidspunktet da det oppstår adgang til å få beløpet utbetalt eller ytelsen erlagt». Andeler i ansattefond tas normalt til beskatning når arbeidstaker får rådighet over inntekten eller rettigheter til andel i fondet.⁴⁴ Det tilsvarer i utgangspunktet tidspunktet arbeidsgiveren foretar overføring/innbetaling til fondet.

I noen tilfeller kan det være fastsatt betingelser som innebærer at fordelene ikke anses innvunnet ved arbeidsgivers innbetaling til fondet. Slike betingelser medfører også utsatt tidfesting. Det gjelder for eksempel vilkår om å være ansatt i en minimumsperiode, ved en bestemt oppnådd alder eller på en gitt dato for å kunne innløse eller disponere over andelen i fondet. Dersom betingelsen ikke oppfylles, overføres andelen til andre ansatte. Det fremgår av Utv 2007 s. 460 at i slike tilfeller, der retten til ytelser fra fondet er avhengig av at en betingelse blir oppfylt, vil tidfestingen skje når betingelsen er oppfylt.

Selv om det ikke foreligger slike betingelser, kan den ansattes rådighet over andelen i visse tilfeller være så begrenset at inntekten likevel ikke kan tidfestes til innbetalingstidspunktet. Rådighetsbegrensningene kan gå ut på at midlene er låst i fondet inntil et gitt tidspunkt eller visse begivenheter inntreffer.

Det fremgår av rettspraksis og administrativ praksis at beskatningen, i tilfeller med sterke rådighetsbegrensninger, utskytes til utbetalingstidspunktet. Hele inntekten, inkludert avkastningen, må da anses som vunnet ved arbeid.

Vilkårene for utsatt beskatning er strenge, jf. Utv 2007 s. 460.⁴⁵ Finansdepartementets uttalelse omhandler en incentivordning hvor de ansatte fikk tildelt andeler i et verdipapirfond. Andelene kunne ikke innløses før arbeidsforholdet opphørte eller de nådde en bestemt al-

⁴⁴ Utv 2007 s. 460 jf. Lignings-ABC s. 1182

⁴⁵ Utv 2007 s. 460, som henviser til Rt 1979 s. 1167, Rt 1984 s. 714, Utv 1994 s. 82

der. Andelen kunne ikke overdras eller pantsettes før innløsningstidspunktet. Det skulle heller ikke deles ut utbytte.

Departementets utgangspunkt var at fordelten skulle beskattes ved arbeidsgivers innbetaling til fondet, da dette ga arbeidstakeren rettigheter i fondet. Det kunne likevel tenkes at betingelser knyttet til rettigheten kunne medføre at de ansatte ikke kunne sies å ha fått adgang til å få utbetalt ytelsen før rettigheten ikke lenger var betinget. Det kunne for eksempel være et vilkår om en viss ansettelsestid eller ansettelse på en gitt dato for å få rettigheter i fondet.

Opptjeningen av retten skjer dermed ikke før tidspunktet betingelsen oppfylles, og dermed heller ikke beskatningen.

Beskatningen må ifølge uttalelsen utsettes også i tilfeller hvor den ansatte får begrenset rådighet over fondsandel. Vilåårene for utsatt beskatning er da:

- at ordningen er obligatorisk/tvungen, så arbeidstakeren ikke alternativt kan velge å få utbetalt kontanter eller en naturalytelse (ville vært ordinær lønn),⁴⁶
- at arbeidstakeren har svært begrenset eller ingen innflytelse på hvordan midlene skal plasseres (påvirkning av hvordan egne midler kan oppnå høy avkastning),
- arbeidstakeren har ikke rett til utbetaling av utbytte mv. på andelen (som ville tilsi at han hadde fått rettigheter i kapital som kunne gi avkastning, og ytelsen måtte anses erlagt) og

⁴⁶ Det var ikke tilstrekkelig for utsatt tidfesting at en utsettelse var avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, jf. Utv. 2003 s. 1196. «Arbeidstaker anses for frivillig å ha gått inn på en ordning hvor lønnsmidler båndlegges for en kortere eller lengre periode og således frivillig avstått fra den umiddelbare rådigheten over midlene. Her skiller saken seg fra forholdene i McKinsey-saken (Borgarting lagmannsretts dom av 2. september 2002) som gjaldt en tvungen ordning. Direktoratet antar derfor at beskatningen av innskuddet på arbeidstakers hånd skal skje allerede ved innbetalingen til fondet.»

- arbeidstakeren kan ikke disponere over andelen (salg, pantsettelse) før et gitt tidspunkt.

Skattedirektoratet uttalte i BFU 42/06 (avgitt 15.09.06) at et selskap som planla et verdipapirfond for de ansatte, uten rett til utbytte eller å overdra, pantsette eller innløse andelen før arbeidsforholdet opphørte eller før fylte 60 år, måtte tidfeste fordelene etter hovedregelen. Det forelå ikke sterke nok bindinger til utsettelse.

Det må foretas en helhetsvurdering i den enkelte sak om bindingene er sterke nok til å utsette tidfestingen.

Hvis beskatning skjer allerede ved tildeling av andelen, vil avkastningen fra fondet beskattes som kapitalinntekt, jf. sktl § 5-20 jf. § 5-1, ifølge uttalelsen fra Finansdepartementet i Utv 2007 s. 460. Tap kan komme til fradrag i alminnelig inntekt, jf. sktl § 6-2 (1).

I visse tilfeller kan avkastningen likevel klassifiseres som arbeidsinntekt. Utgangspunktet om at avkastningen er kapitalinntekt gjelder «bare i den utstrekning arbeidsgiver ikke har lagt til rette for at den ansatte har redusert risiko for verdinedgang eller muliggjort ekstraordinær avkastning. Dersom den ansatte ikke har reell økonomisk risiko for tap på andelen, må hele avkastningen anses som arbeidsinntekt, se Rt 2000 s. 758 og Rt 2000 s. 1739. Dersom arbeidsgiveren har lagt til rette for ekstraordinær avkastning, vil den ekstraordinære avkastningen skattlegges som arbeidsinntekt, eventuelt avkastningen i sin helhet.»⁴⁷

Det kan også vises til dommen inntatt i Utv 2002 s. 1389. McKinsey-konsernet hadde en obligatorisk ordning hvor en prosentandel av de ansattes lønn ble satt inn i en trust hvor de ansatte måtte velge i hvilke fond de ville investere pengene. De hadde ikke rett til å ta ut det innestående før arbeidsforholdet opphørte. Spørsmålet var hva som skulle være grunn-

⁴⁷ Utv 2007 s. 460

laget for arbeidsgiveravgiften – bare innskuddet fra arbeidsgiver eller *også avkastningen*. Det var enighet om at arbeidsgiveravgiften skulle betales på tidspunktet den ansatte fikk rett til utbetaling fra trusten.

Lagmannsretten kom etter en helhetsvurdering til at avkastningen ikke naturlig kunne anses som lønn. Det var den enkelte ansatte som valgte hvor pengene skulle investeres og hadde risikoen for investeringen. Når arbeidsgiver betalte inn til trusten, var pengene avstått med endelig virkning, og de hadde ingen innflytelse på plasseringen. Det var ikke gitt noen særfordeler til de ansatte ved fondsinvesteringene. Avkastningen kunne dermed ikke sies å ha nær nok tilknytning til å anses vunnet ved arbeid. Det at ansatte som gikk ut med tap, måtte betale skatt av arbeidsinntekt på et grunnlag som var høyere enn det faktisk utbetalte, kunne ikke tillegges vekt, da det ikke ble ansett å foreligge noen sammenheng mellom arbeidet til den enkelte og avkastningen

Temaet her tilsvarer omklassifiseringsproblematikken som behandles under punkt 4.

Er det rettmessig ikke foretatt beskatning da pengene ble plassert i fondet, tilhører fondsmidlene arbeidsgiver. Arbeidstaker må skatte av hele beløpet som lønn ved innløsning av andelene. Hele verdistigningen inngår da i inntekten.⁴⁸ En eventuell verdinedgang får virkning både for alminnelig inntekt og personinntekt.⁴⁹

⁴⁸ F.eks. i BFU 49/08 skulle bonusen skattlegges når den ansatte fikk rådighet over midlene, altså ved utbetalingen. Hele innskuddet fra arbeidsgiver samt avkastningen måtte behandles som lønn.

⁴⁹ <http://www.magma.no/beskatning-av-ansattefond>

2.5 ARBEIDSGIVER OG ARBEIDSTAKERS OPPLYSNINGSPLIKT

Etter folketrygdloven § 23-2 plikter arbeidsgiver å betale arbeidsgiveravgift av lønnsutbetalinger, herunder av de naturalytelser som skal tas med ved beregning av forskuddstrekk. Skattebetalingsloven § 5-6 (1)a jf. § 5-8 (2) gir hjemmel for trekkplikt i naturalytelser. Skattebetalingsloven § 5-10 (3) gir bestemmelser om gjennomføring av skattetrekket.

Skattebetalingsforskriften pålegger arbeidsgiver å fastsette beregningsgrunnlaget for forskuddstrekket, herunder å foreta verdsettelse av visse naturalytelser, jf. § 5-8-30. Etter bestemmelsens første ledd bokstav d, inngår «opsjoner mv. i arbeidsforhold» blant de naturalytelser som arbeidsgiver skal verdsette. Selv om det ikke uttrykkelig fremgår av ordlyden, antas det at også aksjer i arbeidsforhold også omfattes av bestemmelsen. Verdsettelse skal skje «snarest mulig, og senest når arbeidstakeren får adgang til å motta ytelsen» jf. forskriftenes § 5-8-31. Bestemmelsen anviser når arbeidsgiver skal utføre verdsettelsen, ikke tidspunktet som skal legges til grunn for verdsettelsen (verdsettelsestidspunktet, som gjennomgås i punkt 3.2).

Etter skatteårets utgang plikter arbeidsgiver å foreta innberetning av lønnsutbetalinger, herunder også av naturalytelser, jf. lignl § 6-2 jf. § 6-16. Skatteetatens «Kodeoversikt» gir anvisning på hvordan ansattes kjøp av aksjer/grunnfondsbevis til underkurs og opsjonsytelser skal innberettes. Også i denne oppgaven skal bl.a. kurs/omsetningsverdi oppgis.

Fordelen ved erverv av *aksjer* til underkurs skal innberettes i lønns- og trekkoppgaven under kode 132-A når den erverves, uavhengig av om den har rådighetsbegrensninger. Salg av aksjer til overkurs er ikke nevnt, men det antas at trekkplikt og innberetning skjer på samme måte, jf. plikten i lignl § 6-11 (1).

Det følger av forskrift 23.12.1988 nr. 1083 til lignl § 6-2 at fordel i form av *opsjoner* skal innberettes som trekkfri naturalytelser, og ved senere salg/innløsning innberettes fordelen i

lønnsoppgaven som trekkpliktig kontant- eller naturalytelse.⁵⁰ Opsjoner i arbeidsforhold innberettes under kode 523 når de mottas av arbeidstaker. Ved innløsning eller salg av opsjonen skal innberetning skje på nytt under kode 131-A for kontantytelser og 133-A for naturalytelser. Tap ved opsjon skal innberettes under kode 924.

Arbeidsgiver kan, tilsvarende som opsjonsserververen, kreve at arbeidsgiveravgiften fordeles over opsjonens løpetid.⁵¹

I kodeoversikten 2012 er det vist et eksempel på hvordan fordelene beregnes og skal innberettes, men det stilles ikke noe krav om å vedlegge dokumentasjon som viser hvordan man har kommet frem til verdien av aksjene. Skattebetalingsforskriftens § 5-8-34 pålegger arbeidsgiver å oppbevare all dokumentasjon av betydning for verdsettelsen som vedlegg til arbeidsgiverens regnskaper eller lønningsliste, jf. lignl. § 6-1. Skattekontoret skal med andre ord kunne be om grunnlaget for skattetreksberegningen ved ligningen.

Også den som har mottatt fordelene, plikter å foreta innberetning i henhold til ligningslovens kap. 4. Denne plikt omfatter også det å kontrollere tredjemanns oppgaver, og eventuelt supplere med tilleggsinformasjon som har betydning for gjennomføringen av ligningen. I utgangspunktet har den ansatte en selvstendig plikt til å sørge for at ligningsmyndighetene har tilstrekkelig informasjon til å foreta korrekt fastsettelse, jf. lignl. § 4-1. Etter ligningsloven § 4-3 (1) annet punktum plikter ikke skattyter å føre opp poster som må ansettes ved skjønn, men han «skal gi de opplysninger som er nødvendige for at ligningsmyndighetene kan fast sette beløpet.» Denne bestemmelsen må forstås slik at dersom den aksjeverdi som er lagt til grunn for innberettet fordel, ikke er korrekt eller det er heftet betydelig tvil om verdsettelsen kan være riktig, skal dette opplyses.

⁵⁰ Zimmer (2010) s. 568

⁵¹ Ot.prp. nr. 21 (2001-2002) punkt 4.3

Den ansattes posisjon i selskapet kan være av betydning for hva slags informasjon man kan forvente at han besitter. Det må kunne antas at en leder har mer informasjon av betydning for verdiansettelsen enn en vanlig ansatt. At den ansatte ved sin innberetning har handlet i god tro, er uten betydning når ligningsmyndighetene skal utmåle inntektsfordelen. Forholdet kan imidlertid bli tillagt vekt ved spørsmål om sanksjoner etter lignl. kapittel 10.

Den endelige avgjørelse tilligger skattekontoret jf. lignl § 8-4, jf. § 8-1 og § 8-2. Skattekontoret er ikke bundet av påstand i selvangivelse eller opplysninger gitt av arbeidsgiver.

Om mulighetene hadde vært til stede for det, ville kanskje noen ha anmodet om bindende forhåndsuttalelse om selve verdsettelsen. Forskriftene til ligningslovens kapittel 3A om bindende forhåndsuttalelser § 5 (5) tredje punktum avskjærer denne mulighet. Det gis ikke uttalelser om bevisbedømmelse, skjønnsmessige spørsmål eller spørsmål om verdsettelse. Også metodevalg anses å gjelde «verdsetting».

I BFU 69/02 uttaler skattedirektoratet: «I henhold til forskrift om bindende forhåndsuttalelser av 12. oktober 2001 § 3 kan spørsmål om bevisvurdering, verdsetting eller andre skjønnsmessige vurderinger utenom selve rettsanvendelsen ikke tas opp. Slik direktoratet forstår denne bestemmelsen kan man heller ikke ta stilling til løsrevne momenter fra en verdsettelse. En verdsettelse vil være avhengig av metodevalg. B-aksjene er bare omsettelige til bokført verdi og kun til fast ansatte. Skattedirektoratet kan på denne bakgrunn ikke gi en vurdering av hvilken betydning en salgsbegrensning vil få i dette begrensede markedet.»⁵²

Man kan derimot få uttalelser som går på selve rettsanvendelsen, men bare i forhold til konkrete og planlagte disposisjoner⁵³. Det kan for eksempel stilles spørsmål om det vil

⁵² BFU 69/02

⁵³ Forskrift om BFU § 5 (5)

være sktl § 5-10 eller § 5-20 som kommer til anvendelse, eller om det er grunnlag for omklassifisering, men ikke størrelsen på beløpet som omklassifiseres.

Veiledende uttalelser gir en viss forutsigbarhet, men fordi de ikke er bindende, gir de ikke full trygghet.⁵⁴ Det kan ta lang tid før svaret foreligger, så tilpasninger vil kanskje være for sent å foreta etter uttalelsen.

⁵⁴ Disposisjoner

3 VERDSETTELSEN

3.1 INNLEDNING

For å kunne beregne den skattepliktige fordel som oppnås ved aksjer og opsjoner i arbeidsforhold, må man kjenne verdien av aksjen eller opsjonen. Verdien er knyttet til det underliggende selskap. Det vises til redegjørelsen for beregningen av fordelene under kapittel 2.

Aksjer og opsjoner er naturalytelser, jf. § 5-12 (1). Hovedregelen om verdsettelse av naturalytelser fremgår av sktl § 5-12 (2) jf. § 5-3. De skal verdsettes til «omsetningsverdi» med mindre annet er «særskilt bestemt». Ordlyden tilsier at det er salgsverdien i markedet man skal frem til. Særregler for verdsettelse fremgår blant annet av § 5-14.

Skatteloven § 5-12 (2) angir ikke verdsettelsestidspunktet. Det er antatt at verdsettelsestidspunktet følger av en fortolkning av kontantprinsippet i sktl § 14-3 (1).⁵⁵

Først behandles verdsettelsestidspunktet, deretter redegjøres det for selve verdsettelsen.

⁵⁵ Gjems-Onstad (2012) s. 254 og Lignings-ABC s. 477

3.2 NÆRMERE OM VERDSETTELSESTIDSPUNKTET

Ved ordinære kjøp eller salg av aksjer og opsjoner fordrer den skattemessige behandling ingen verdsettelse. I disse tilfellene er det tilstrekkelig å forholde seg til kostpris/salgpris. Det som skiller kjøp eller salg av aksjer og opsjoner i arbeidsforhold fra ordinære kjøp eller salg, er at en eventuell under- eller overpris medfører at fordelene ved transaksjonen må anses som lønn. Fordelsberegningen krever en verdsettelse jf. skattebetalingsforskriften § 5-8-31.

3.2.1 Aksjer

3.2.1.1 Verdsettelsestidspunktet

Fordel ved erverv av aksjer til underkurs i arbeidsforhold verdsettes når «beløpet utbetales eller ytelsen erlegges, eller i tilfelle på det tidligere tidspunkt da det oppstår adgang til å få beløpet utbetalt eller ytelsen erlagt», jf. sktl § 14-3 (1).

Ved ansattes salg av aksjer til overkurs, er verdsettelsestidspunktet når den ansatte mottar vederlaget.

For erverv av aksjer til underkurs vil verdsettelsestidspunktet være når aksjen «erlegges» arbeidstakeren, og ikke på det tidligere tidspunktet når han får tilbud om ervervet.⁵⁶ Spørsmålet er når dette anses å ha skjedd.

Ved kjøp av aksjer til underkurs fra arbeidsgiver er verdsettelsestidspunktet når arbeidstakeren blir eier og dermed får råderett over eller rettigheter etter aksjene.⁵⁷ Avgjørende er om de vesentligste eierbeføyelsene er gått over.⁵⁸

⁵⁶ Zimmer (2010) s. 560

⁵⁷ Lignings-ABC (2013) s. 6

⁵⁸ Skattedirektoratets håndbok i arveavgift s. 5

Om den ansatte deltar i kapitalforhøyelse, vil aksjene normalt anses ervervet når styret eller generalforsamlingen har foretatt avsluttende behandling av kapitalforhøyelsen og foretatt de nødvendige endringer av vedtektene, herunder notering i aksjeboken.⁵⁹

Ovenstående gjelder med mindre avtalen om ervervet setter særskilte rådighetsbegrensninger for den ansatte som aksjonær. Sterke bindinger kan tilsi utsatt verdsettelsestidspunkt til tross for at den ansatte *formelt* står som aksjonær. Bindinger kan fremgå av vedtektene eller ervervsavtalen.

Det må foretas en helhetsvurdering av om og når de vesentligste/de sentrale eierbeføyelsene over aksjene er overtatt.⁶⁰ I det følgende vil det bli redegjort for relevante momenter i denne vurderingen og hvilken vekt disse tillegges.

Den ansatte har i noen tilfeller bare krav på utbytte. Utover dette har han ingen rådighet over aksjen, og med plikt til å selge tilbake aksjen ved opphør av arbeidsforholdet. Dersom prisen ved tilbakesalg er avtalt lik anskaffelsesprisen, får han ingen del av verdiutviklingen samtidig som risikoen er eliminert. I realiteten har han da bare krav på utbytte, og dette må anses som lønn. Dette kan også sees på som en problemstilling om hvorvidt det må foretas en omklassifisering fra kapitalinntekt til arbeidsinntekt.

Forholdet vil kunne bli vurdert annerledes dersom prisen ved tilbakesalg følger aksjeverdiutviklingen.

Salgsforbud er en annen form for rådighetsbegrensning som ofte forekommer i avtalene. I noen slike tilfeller påberopes utsatt tidfesting. Den klare hovedregelen er at salgsforbud

⁵⁹ Zimmer s. 560

⁶⁰ Utv 2003 s. 1464 FIN

ikke utsetter tidfestingen.⁶¹ Dette medfører at verdsettelsestidspunktet sammenfaller med ervervstidspunktet. Det skal mye til før utsettelse godtas, da aksjene gir rettigheter i selskapet selv om de ikke kan selges.

Utsatt tidfesting på grunn av salgsforbud ble vurdert i Tveitdommen (Rt 1984 s. 714). Spørsmålet var om inntekten kunne tidfestes før rådighetsbegrensningen opphørte.

Dommen gjaldt ikke aksjer til underpris, men overdragelse av aksjer til advokaten til pålydende. Den faktiske rådighet var overtatt. Likevel var aksjene underlagt sterke rådighetsbegrensninger i form av sikkerhet for fremtidige ytelser. Selgeren, hans kone og funksjonshemmede datter hadde etter avtalen krav på høye pensjonsutbetalinger, slik at utbytte neppe ville kunne deles ut i overskuelig fremtid. Salgsforbud forelå dessuten så lenge de tre pensjonsberettigede var i live.

Det ble ansett å foreligge en forvaltningsliknende ordning. Hovedformålet var å sikre familien økonomisk. Advokaten beregnet dessuten salær for bistanden med forvaltningen av aksjene. Retten uttalte at det forelå «en høyst særegen avtale». Høyesterett kom til at aksjefordelen ikke kunne anses innvunnet ved ervervet. Avtalen innbar ingen økonomisk fordel for advokaten på det tidspunktet. Eventuell senere fordel måtte anses vunnet ved arbeid.

Tveitdommen var et spesielt tilfelle, hvor Høyesterett kom til at tidfestingen skulle utsettes fordi bindingene var mye sterkere enn vanlig. Aksjene i Tveitdommen var underlagt en kombinasjon av salgsforbud og utsatt utbytterett for aksjeeieren. Et rent salgsforbud ville neppe vært tilstrekkelig.

I Tveitdommen var det dessuten også et poeng at arrangementet savnet «ethvert preg av å være et arrangement ut fra skattemessige hensyn».

⁶¹ Gjems-Onstad (2012) s. 254

Dommen ble avsagt under dissens (3-2).

Konklusjonen er at salgsforbud alene ikke anses for å være så inngripende i aksjonærposisjonen at eieren ikke anses å ha råderetten. I kombinasjon med andre begrensninger kan det derimot lettere bli tale om å utsette tidfestingen, ervervstidspunktet og dermed også verdsettelsestidspunktet.

Det kan være bestemt i vedtekter eller avtale at utbytte ikke skal utbetales før etter en bestemt tid eller etter en definert hendelse. Så lenge utbyttebegrensningen representerer en generell ordning i selskapet, vil en slik bestemmelse alene ikke påvirke verdsettelsestidspunktet.

Resultatet kan bli annerledes dersom utbyttebegrensningen bare gjelder aksjonærer som har ervervet aksjer til underkurs i arbeidsforhold. Aksjonærposisjonen avviker da fra det normale. Særlig gjelder dette hvis det i tillegg foreligger andre rådighetsbegrensninger.

Stemmerettsløse aksjer er ikke uvanlig. Vedtektene opererer ofte med forskjellige aksjeklasser, hvor for eksempel de stemmerettsløse aksjene er i en egen aksjeklasse. Dersom den ansatte mangler stemmerett, men ellers innehar alle aksjonærrettigheter, antas det at begrensningen er ikke tilstrekkelig til å begrunne utsettelse. Verdsettelsestidspunktet settes til aksjeovertakelsen.

Hvor arbeidstakeren kan velge kontanter fremfor aksjer med binding, anses beløpet erlagt, jf. sktl § 14-3 (1). Slike tilfeller må bedømmes som om kontanter er mottatt og deretter investert i aksjer. Dette er ofte tilfelle i saker om ansattefond.

Et annet spørsmål er hvorvidt dato for aksjeovertakelse fritt kan utsettes i endringsavtale. Dersom dette aksepteres, har partene mulighet til å påvirke hvilken dato verdsettelsen skal foretas og dermed også størrelsen av fordelene.

Dersom det avtalte tidspunktet er forretningsmessig begrunnet, er det klart.⁶² Høyesterett har godtatt avtalt forfall langt frem i tid også hvor utsettelsen har vært valgt av skattemessige grunner, jf. Harnolldommen (Rt 1976 s. 1317). Dommen gjaldt tidfesting av inntekt etter kontantprinsippet (etter en tidligere lovbestemmelse).

Ifølge Zimmer skal det mye til for å sette til side det avtalte forfallstidspunktet. Formodentlig gjelder avtalt forfallstidspunkt også hvor forfallstidspunktet skytes ut etter avtaleinngåelsen, i alle fall om det skjer før forfall etter den første avtalen er inntrådt.⁶³

Det kan for øvrig vises til BFU 32/06: «Skattedirektoratet legger til grunn at partene i en arbeidsavtale har fri rådighet mht. fastsettelse av forfallstidspunktet for utbetaling av lønn og annen arbeidsinntekt. Partene har også fri rådighet til å inngå avtale om utsatt forfall, i alle fall så lenge forfall iht. den første avtalen ikke er inntrådt.»

Det fremgår også av Lignings-ABC at utsatt forfall kan avtales fritt, helt frem til det opprinnelige forfallstidspunktet er inntrådt. Et eksempel som er godtatt i praksis er en avtalt utsettelse av utbetalingen av feriepengene til året etter arbeidsforholdet opphørte, jf. Utv. 1999 s. 988.⁶⁴

3.2.1.2 Oppsummering med vurderinger

Verdsettelsestidspunktet ved avlønning i form av aksjer til over- eller underpris kan være komplisert å fastslå fordi det kan være knyttet ulike betingelser eller forutsetninger til aksjene som påvirker tidspunktet.

⁶² Zimmer (2009) s. 321

⁶³ Zimmer (2009) s. 322

⁶⁴ Lignings-ABC s. 1184

Formell aksjonærstatus er normalt et nødvendig, men ikke tilstrekkelig vilkår i relasjon til ervervstidspunktet. Ingen enkeltmomenter er avgjørende, men det vesentlige synes å være at den ansatte er likestilt med øvrige aksjonærer med hensyn til utbytte og verdiutvikling.

3.2.2 Sammenlikning med verdsettelsestidspunktet ved erverv av aksjer utenfor arbeidsforhold

Som det fremgår av redegjørelsen ovenfor, settes ikke verdsettelsestidspunktet ved erverv av aksjer i arbeidsforhold til avtaletidspunktet med mindre også rådigheten er gått over. Ved aksjekjøp over børs gjelder prisen kjøper har betalt for aksjen. Spørsmålet er om det er rimelig at ansatte som erverver aksjer, skal behandles annerledes ved at de ikke får aksjen verdsatt til verdien på avtaletidspunktet.

Den ordinære aksjekjøper bærer risikoen for aksjens verdiutvikling fra kjøpstidspunktet, og han har normalt fri rådighet slik at han eksempelvis kan «hoppe av» dersom aksjen står i fare for å falle i verdi.

Dersom den ansatte har rett til å omsette aksjen allerede etter avtale om erverv, vil han stå i samme stilling som andre aksjeerververe. Har han ikke slik rett, er situasjonen den at han i tiden frem til faktisk overtakelse av aksjene, sitter med risikoen uten mulighet til å påvirke situasjonen. Dersom verdsettelsestidspunktet etter loven hadde vært ved avtale om erverv, ville den ansatte oppnådd større forutberegnelighet.

Ved ordinær aksjehandel over børs handler det om ren kapitalplassering/kapitalinntekt. For den ansatte ligger det i avtalen et lønnsэлеment. Det er vanskelig å se at denne forskjellen kan forsvare den ulike behandling. På den annen side kan det ikke utelukkes at partene ved prissettingen har hensyntatt også manglende forutberegnelighet.

3.2.3 Opsjoner

For opsjoner i arbeidsforhold gjelder særregler.

Den ansattes fordel eller tap skal fastsettes når opsjonen «innløses», jf. § 5-14 (3) bokstav a nr. 1. Innløsning er ikke definert i loven. Innløsning skjer ved at opsjonsinnehaveren bruker retten som opsjonen gir til kjøp eller salg av underliggende objekt. Det kan være når opsjonsinnehaveren gir beskjed om at han ønsker å utøve opsjonen, eller når aksjene faktisk overføres. Dette stiller seg ulikt ved nytegning og hvor det erverves eksisterende aksjer, jf. redegjørelsen over (punkt 3.2.1.1).

Ved innløsning av opsjon (ervert av aksjen) anvendes aksjeverdien på innløsningstidspunktet, jf. FSFIN § 5-14-10 (2).

Ved salg av opsjon er tidspunktet for oppgjøret avgjørende, jf. sktl § 5-14 (3) bokstav a nr. 2. Spørsmål kan oppstå hvis det som forutsetning for salget inngås en kredittavtale. Det må vurderes om oppgjør har funnet sted. Spørsmålet må avgjøres ut fra kredittavtalens karakter og innhold.

Salg av opsjonen omfatter også at den forpliktete (typisk arbeidsgiver) betaler seg fri.

Utflytting medfører tidfesting av fordel ved opsjon, jf. sktl. § 14-3 (4) bokstav b: «Opptjent godtgjørelse for arbeid her i landet som skattyteren på utflyttingstidspunktet ikke har fått utbetalt eller fått oppgjør for, men som vedkommende før utflytting har ervervet en ubetinget rett til, skattlegges som om den var utbetalt på utflyttingstidspunktet.» Dette innebærer at verdsettelsestidspunktet settes lik utflyttingstidspunktet.

Innflytting er i seg selv ikke en hendelse som medfører skatteplikt. Hvis opsjonen innløses eller selges under oppholdet i Norge, kan beskatning av gevinsten som arbeidsinntekt likevel skje helt eller delvis. Det gjelder tilfeller hvor opsjonen etter en konkret vurdering anses å ha tilknytning til arbeid utført i Norge. Da blir verdsettelsestidspunktet som beskrevet

ovenfor. Hvis ikke, antas det at gevinsten beskattes som kapitalinntekt, jf. Utv 1999 s. 989.⁶⁵

⁶⁵ «Beskatning av aksjeopsjoner i internasjonale arbeidsforhold»

3.3 VERDSETTELSE SOM LEDD I UTMÅLING AV SKATTEPLIKTIG FORDEL

3.3.1 Begrepene omsetningsverdi og reell verdi

Aksjer og opsjoner skal i utgangspunktet verdsettes til «omsetningsverdi» med mindre annet er «særskilt bestemt», jf. sktl § 5-3, jf. § 5-12 (2).

For opsjoner beregnes fordel etter § 5-14 (3) bokstav a nr. 1 med utgangspunkt i aksjens «omsetningsverdi». Inngangsverdien på det underliggende objektet skal etter FSFIN § 5-14-10 (2) settes til «objektets markedsverdi». En naturlig språklig forståelse av både *markedsverdi* og *omsetningsverdi* er at begge begrepene uttrykker prisen som kan oppnås ved fritt salg i markedet. Dette er lagt til grunn i praksis. I dom inntatt i Utv 2012 s. 48, var hovedspørsmålet om det forelå en overpris ved videresalg av aksjer som kunne skattlegges som ulovlig utdelt utbytte, subsidiært som kapitalinntekt. For å kunne ta standpunkt til spørsmålet, måtte lagmannsretten vurdere skattyters verdsettelse. Lagmannsretten uttalte som utgangspunkt at «omsetningsverdien er den verdi aksjene kan omsettes for ved fritt salg på det åpne markedet. Hva en tilfeldig kjøper av en eller annen grunn er villig til å betale er ikke nødvendigvis avgjørende. Heller ikke hva en selger ut fra hans særlige omstendigheter i en gitt situasjon, er villig til å akseptere.»

§ 5-14 (1) a bruker uttrykket «verdien som kan oppnås ved reelt salg». Forskriften utdyper at det er aksjens «reelle salgsverdi» som skal fastsettes og legges til grunn for fordelsberegningen, jf FSFIN § 5-14-1. Ordlyden tilsier at salgsverdien som kan oppnås, tilsvarer omsetningsverdien, jf. drøftelsen over.

Selv om begrepsbruken er noe forskjellig i de ulike bestemmelsene, er grunninnholdet det samme. Sktl § 5-14 (1) er dermed ikke et unntak fra § 5-3 for så vidt gjelder verdsettelsesprinsippet i § 5-3. Sktl § 5-14 (1) gjelder utmålingen av fordelen, men utmålingen tar utgangspunkt i omsetningsverdien, jf. hovedregelen i § 5-3.

3.3.2 Verdsettelsesobjektene er aksjer

Verdsettelse av opsjoner i arbeidsforhold skjer ikke før ved innløsning eller salg. Også ved utmåling av skattepliktig fordel fra opsjoner, vil man måtte foreta en verdivurdering av underliggende aksje. Tegningsretter behandles som opsjoner. Uansett alternativ, aksjer eller opsjoner, er verdsettelsesobjektet aksjer.

Det er ikke nødvendigvis slik at en aksjeposts verdi tilsvarer en forholdsmessig andel av hele selskapets omsetningsverdi, men dette er likevel utgangspunktet for verdsettelsen.

Aksjeselskapene er enten børsnoterte eller notert på tilsvarende lister, eller de er ikke-børsnoterte. For begge kategorier vil veien frem til omsetningsverdi bero på skjønn. Det som skiller de to kategoriene i forhold til verdsettelse, er gjerne informasjon om gjennomførte aksjesalg samt vekten slike opplysninger kan tillegges. For å klargjøre forskjellen, gis en kort redegjørelse for hver av kategoriene.

3.3.2.1 Børsnoterte selskaper

Notering på Oslo Børs er forbeholdt allmennaksjeselskaper (ASA) eller tilsvarende utenlandske selskaper. Markedsverdien må være minimum NOK 300 millioner, antall eiere må være minimum 500 og minst 25 % av aksjekapitalen må være spredt blant allmennheten. Utover dette må selskapet ha eksistert i minst 3 år. Opplistingen av betingelser er ikke uttømmende.

Registrering/notering på OTC-listen har samme formål som notering på Oslo Børs, sett fra selskapenes side. Betingelsene er av samme kategori, men rommer plass for de litt mindre selskapene. Markedsverdien ved registreringen må være minst NOK 20 mill, minst ett års historikk og minst 50 aksjonærer.

Det regelverk som gjelder for Oslo Børs-noterte selskaper med hensyn til informasjonsplikt, har blant annet som formål å sikre alle markedsaktørene lik og fullstendig informa-

sjon om selskapets stilling til enhver tid. Med dette som grunnlag, priser kjøper og selger selskapene ved daglige notering, og gjerne flere ganger daglig. Børskursen vil derfor i de fleste tilfeller være den beste indikatoren på aksjens omsetningsverdi, selv om det i helt spesielle tilfeller kan være annerledes.

I selskaper hvor det er jevnlig omsetning av aksjer, vil børskurs normalt gi et representativt bilde av omsetningsverdien. Ved verdifastsettelsen vil derfor den siste noterte børskursen i praksis bli lagt til grunn.⁶⁶ OTC-listen til Norges Fondsmeglerforbund legges til grunn hvis aksjene er notert på den.⁶⁷ I selskaper med lav omsetning eller ved markedssvikt, er det mer usikkert om børskursen gir et riktig uttrykk for omsetningsverdien. Da skal antatt salgsverdi legges til grunn.⁶⁸

Det kan tenkes spesielle forhold hvor skattemyndighetene aksepterer avvik fra børskurs. Det kan være avtalte rådighetsbegrensninger,⁶⁹ forhold i selskapet eller «ytre begivenheter» som begrunner et avvik. I prinsipputtalelse fra skattedirektoratet heter det: «Skattedirektoratet legger til grunn at kursverdien som hovedregel skal legges til grunn for verdifastsettelsen. Det kan i visse unntakstilfelle vurderes om rådighetsbegrensningene er så omfattende at det gir grunnlag for å korrigere salgsverdien på ervervstidspunktet, se vedtak i Oslo ligningsnemnd inntatt i Utv. 1997 side 702. Den konkrete vurderingen av verdifastsettelsen tilligger ligningsmyndighetene.»⁷⁰

⁶⁶ Lignings-ABC s. 5, Andersen (2002) s. 72 og skatteetaten.no «Slik fastsetter du inngangsverdien»

⁶⁷ Zimmer (2010) s. 560

⁶⁸ Skatteetaten.no «slik fastsetter du inngangsverdien»

⁶⁹ Andersen (2002) s. 72

⁷⁰ «Skattemessig behandling av ansattes fordel ved tildeling av aksjer fra arbeidsgiver» Prinsipputtalelse fra SKD

Fra ligningsmyndighetenes saksbehandling er det redegjort for en konkret sak som omhandlet en ansatts kjøp av aksjer til underkurs i egen bedrift.⁷¹ Selskapet var dansk og aksjene børsnoterte. Utgangspunktet for ligningsmyndighetene var at fordelens fulle verdi skulle beregnes med utgangspunkt i børsverdien på ervervstidspunktet.

Skattyter påberopte en rekke innskrenkninger i eierbeføyelsene. Skattyter hadde ikke rett til å råde over aksjene før etter 5 år. I denne perioden skulle aksjene ligge i depot i bank. Skattyter var avskåret fra å selge aksjene, bruke dem som sikkerhet ved låneopptak, samt at eventuelle kreditorer ikke kunne ta utlegg i aksjene.

Ligningsnemnda kom til at disse begrensningene innebar et verdidempende element som måtte hensyntas ved fordelsbeskatningen. Størrelsen på det «verdidempende element» ble akseptert beregnet ved hjelp av den såkalte Black & Scholes-modellen.

Verdipapirhandelloven § 3-8 oppstiller forbud mot markedsmanipulasjon. Bestemmelsen gjennomfører formålet i § 1-1 om å «legge til rette for sikker, ordnet og effektiv handel i finansielle instrumenter». I begrepet «effektiv handel» ligger at det siktes mot at kursnoteringer skal reflektere de finansielle instrumentenes markedsverdi.⁷² Markedsverdien skal være oppdatert ut fra underliggende verdier, korrigert for til enhver tid tilgjengelig informasjon om markedets og selskapets forventede økonomiske utvikling.

Det kan tenkes spesielle forhold eller hendelser i selskapet som er egnet til å påvirke aksjekursen, eksempelvis kommende oppkjøp eller nye produkter som vil øke verdien av selskapet betraktelig. Selskapets ledelse eller nøkkelpersoner kan i noen tilfeller påvirke tidspunktet for når slik informasjon tilflyter markedet, og dermed også påvirke tidspunktet for endringer av børskursen. Børskurs vil i et slikt tilfelle ikke reflektere den fulle markedsverdien av aksjen.

⁷¹ Fra ligningsmyndighetenes saksbehandling, punkt 26.

⁷² Knudtzon (2011) s. 109

I den utstrekning aksjekursen beviselig er holdt nede som følge av tilbakeholdt informasjon, vil skattemyndighetene ha oppfordring til å korrigere verdsettelsen.

Det kan tenkes tilfeller der spesielle ytre hendelser fører til at aksjekursen svinger betydelig over en kort periode, slik at kursen på verdsettelsestidspunktet ikke fremstår som representativ. Et alternativ i slike tilfeller kan være å foreta en gjennomsnittsberegning av børskursen over en periode, eller at man legger til grunn kursen etter at den har stabilisert seg.

Ved verdsettelse av børsnoteerte aksjer til ansatte kan det unntaksvis være aktuelt å ta hensyn til risiko for kursfall, for eksempel hvis «kursen på en aksje i vesentlig grad skyldes forventninger og i liten grad skyldes selskapets substans», jf. et skriv fra Finansdepartementet av 11. oktober 1984.⁷³ Av dette fremgår også at det i ligningspraksis er lagt til grunn en moderert oppfatning av «full pris» ved verdsettelsen av naturalytelser ellers. I Utv. 1985 s. 16 URD uttalte deretter underretten at den risikoen brevet omtalte «neppe kan tillegges vekt i praksis uten at det foreligger konkret risiko for at aksjer vil bli solgt i så stort antall at kursen påvirkes». Dette vil ikke gjelde særlig mange tilfeller og uttalelsen fra 1984 vil derfor neppe få særlig praktisk betydning.

Ligningsmyndighetenes oppgave er å finne frem til omsetningsverdien. Avgjørelsen vil bero på skjønn. Ligningsmyndighetenes kompetanse til å fravike børskurs, er hjemlet i lignl.§ 8-1 (1).

3.3.2.2 Ikke-børnoteerte selskaper

Selv om de fleste av våre aller største aksjeselskaper er notert på Oslo Børs, er det feil å konkludere med at de selskaper som ikke har valgt børsnotering, bare er småselskaper. De

⁷³ Gjems-Onstad (2012) s. 253

fleste norske aksjeselskaper er riktignok for små til at de vil kunne oppnå børsnotering, men det betyr ikke at alle ikke-børsnoterte selskaper er det.

Det de ikke-børsnoterte selskapene har felles, er stort sett at de ikke er børsnotert. Ulikheten kan illustreres ved at man i den ene enden av skalaen har et selskap som nettopp er «tatt av børsen,» til et nystiftet selskap med aksjekapital på kr 30 000 og hvor aktivitetene kanskje ikke er kommet i gang. Det ene selskapet kan ha svært god nettoinntjening, men en syltynn skattemessig formuesverdi. Et annet kan ha en solid balanse med høy skattemessig formuesverdi, men likevel tape penger. To selskaper med lik skattemessig formuesverdi kan ha vidt forskjellig inntjening. Det ene opererer i en konkurranseutsatt bransje, mens det andre lever godt nærmest som monopolist. Det ene selskapet har gode framtidsutsikter; det andre overlever ikke uten betydelige inngrep.

Det kan være svært krevende å sette en riktig verdi på ikke-børsnoterte aksjer. Typisk for de fleste ikke-børsnoterte selskaper er at det ikke er registrert noen ordinær omsetning. Markedsmessig verdsettelse av sammenliknbare selskaper kan være retningsgivende, men man kan som regel ikke påregne å finne slike.

Dersom det er foretatt et reelt salg (mellom uavhengige parter) av aksjene rundt ervervs-tidspunktet, vil prisen kunne anses som et mål på omsetningsverdien.⁷⁴ Det er mer usikkert om man kan vektlegge transaksjoner som ikke er armlengdes transaksjoner, selv om disse er foretatt med nærhet i tid.⁷⁵ Om flere aksjonærer som ikke har felles interesser, tegner aksjer til lik pris, taler det for at avtalt pris uttrykker markedsverdi.

Kjøper og selger verdsetter normalt selskaper svært forskjellig. Verdivurderingen kan også være ulik for forskjellige potensielle kjøpere ut kjøpsformålet. Enkeltaksjer eller små ak-

⁷⁴ Lignings-ABC s. 5

⁷⁵ Skatteetaten.no «slik fastsetter du inngangsverdien»

sjeposter verdsettes lavere enn aksjeposter som gir bestemmende innflytelse i selskapet.⁷⁶
Dette må det tas hensyn til.

Det er etablert praksis for å innrømme rabatt ved erverv av minoritetsaksjeposter i ikke-børsnoterte selskap.

Dersom det har vært foretatt verdsettelse i tiden før ervervet, for eksempel i forbindelse med fusjon eller oppkjøpsforhandlinger, kan disse verddivurderingene ofte anvendes som utgangspunkt for verdsettelsen.

3.3.3 Metoder for verdsettelse av aksjer/aksjeselskaper

Arbeidsgiverselskapet plikter å foreta verdsettelse etter skattebetalingsforskriften § 5-8-31, dersom det er nødvendig for å få fram salgsværdien. Dette gjelder i prinsippet både børsnoterte og ikke-børsnoterte selskaper, selv om det kanskje bare unntaksvis vil være situasjonen for de børsnoterte. Det er ingen formelle krav til verdsettelsen. Har man ikke kompetanse til å gjøre det selv, må man søke bistand.

Arbeidsgiveren bør benytte en alminnelig akseptert metode for verdsetting. Man kan da påregne at ligningsmyndighetene vil godta verdsettelsen.

Det finnes ingen metode som er helt sikker med hensyn til å finne fram til omsetningsverdi/markedsverdi.⁷⁷ Verddivurderingen vil være et uttrykk for et mer eller mindre kvalifisert skjønn.

⁷⁶ Knudtzon (2011) s. 154

⁷⁷ Knudtzon (2011) s. 153

Den anerkjente økonomen og verdivurdereren Gunnar A Dahl (partner i DHT) illustrerer den usikkerhet som er knyttet til verdivurderingen i innledningen til artikkelen «Verdivurdering gjennom 25 år»:

«Hver gang en eierstruktur skal endres eller et regnskap skal avlegges, oppstår det spørsmål om hva er egentlig eiendelens, virksomhetens eller aksjens verdi.

Det er også interessant å observere de enorme sprik i verdioppfatninger som det ofte er mellom forhandlende parter. Det er påfallende at faglig sett topp kompetente rådgivere kan komme frem til dramatisk forskjellig verdi på samme objekt verdsatt på samme tidspunkt. Som eksempel kan nevnes et tilfelle der to professorer fra samme handelshøyskole kom frem til hhv. 169 mill kroner og 1.050 mill kr. på samme virksomhet. Et annet eksempel er to meglerhus som verdsatte samme virksomhet til hhv. kr 2,5 milliarder og kr. 450 mill, ut fra samme metodikk, men med ulik oppfatning om størrelse på parametrene som inngikk i regnestykkene.»

Med dette som opptakt presenteres summarisk de mest vanlige og anerkjente verdsettelsesmetoder, *balansebaserte* og *inntjeningsbaserte* metoder.⁷⁸

Balansebaserte metoder tar utgangspunkt i verdien av foretakets eiendeler.

- Likvidasjonsverdi tar utgangspunkt i at alle selskapets eiendeler selges. Dette er den eneste av metodene som ikke forutsetter going concern og gir dermed lavest verdi.
- Substansverdi tar utgangspunkt i markedsverdien av eiendelene uavhengig av virksomheten, fratrukket latent skatt.
- Matematisk verdi tar utgangspunkt i bokført egenkapital med fradrag for latent skatt – eventuelt med tillegg/fradrag for ikke-bokførte aktiva og forpliktelser.
- Gjenanskaffelsesverdi tar utgangspunkt i hva det vil koste å gjenanskaffe hele eller deler av en virksomhet.

⁷⁸ Knudtzon (2011) s. 157

Inntjeningsbaserte metoder tar utgangspunkt i betalingsstrømmer eller resultatstørrelser.

- Kontantstrømbaserte
- Resultatbaserte
- Omsetningsbaserte

Ved inntjeningsbaserte metoder fastsettes verdien ut fra kjøpers forventning om avkastning på aksjene på verdsettelsestidspunktet.⁷⁹

Tidligere ble de balansebaserte metodene brukt vesentlig mer enn i dag. Mange avtaler inneholdt verdsettelsesklausuler som var basert på balanseverdiene. I dag foretrekker økonomene de metoder som tar utgangspunkt i selskapenes inntjening.

Det kan tenkes at verddivurderingen selskapet sitter med, ikke tar hensyn til de faktiske forhold slik de er på verdsettelsestidspunktet, for eksempel verditilførsler eller verdiuttak etter verddivurderingen fant sted. Det kan også være at man ved verddivurderingen ikke har tatt hensyn til spesielle forhold i avtalen mellom selskapet og den ansatte, som tilbakekjøpsklausul, salgsforbud og rådighetsbegrensninger ellers. Det finnes anerkjente matematiske beregningsmetoder, som f.eks. Black and Scholes metode, som kan benyttes til å korrigere verdsettelsen for eksempel for rådighetsbegrensninger.

3.3.3.1 Skatteloven § 5-14 (1) bokstav d

Skatteloven § 5-14 (1) bokstav d gir departementet kompetanse til å gi regler om særskilt verdsettelse i forskrift. FSFIN § 5-14-1 lyder slik: «Dersom en aksjes reelle salgsverdi ikke med rimelig sikkerhet kan fastsettes på annen måte, kan den beregnes ut fra børsverdi, notering på meglerliste, eller settes lik aksjens andel av selskapets fulle skattemessige formuesverdi.»

⁷⁹ «Verdsettelse av aksjer» Skattedirektoratets håndbok i arveavgift s. 22

Forskriften reiser flere spørsmål i relasjon til verdsettelsen. Hva som ligger i den «reelle salgsverdi», anses avklart jf. ovenfor punkt 3.3.1. Utfordringene ligger i å avklare

- selskapets fulle skattemessige formuesverdi
- tidspunktet for fastsettelsen av andelen av skattemessig formuesverdi
- hva som skal til for at man rettmessig kan legge selskapets fulle skattemessige verdi til grunn ved fordelsberegningen
- om unntaksprinsippet også kan gjøres tilsvarende gjeldende ved fordelsberegningen i de tilfeller som faller utenfor skatteloven § 5-14 (1)

Selskapets fulle skattemessige formuesverdi.

Børsnoterte aksjers formuesverdi settes lik kursverdien 1. januar i ligningsåret, jf. sktl § 4-12 (1). Ikke-børsnoterte aksjer verdsettes til aksjens forholdsmessige andel av aksjeselskapets samlede skattemessige formuesverdi 1. januar året før ligningsåret fordelt etter pålydende. Verdsettelsesprinsippene utdypes i FSFIN §§ 4-12-1 til 4-12-6. Det foreligger innberetningsplikt av beregningen av formuesverdien for selskapet jf. FSFIN § 4-12-5. Formuesverdien fastsettes av skattekontoret.

Det gjelder særregler for nystiftede aksjeselskaper og aksjeselskaper hvor aksjekapitalen er endret i året før ligningsåret, jf. sktl § 4-13 første og annet ledd. Disse reglene vil ikke bli særskilt behandlet.

Den «fulle» skattemessige formuesverdi innebærer at det ikke skal foretas noen reduksjon.

Siden den skattemessige formuesverdi for børsnoterte aksjer normalt settes lik børskursen, vil problemstillingen hovedsakelig være knyttet opp mot de ikke-børsnoterte aksjene.

For ikke-børsnoterte aksjer vil den fulle skattemessige verdi bare helt unntaksvis gjenspeile selskapets omsetningsverdi. Stort sett vil det bare være i selskaper der alle eiendeler består av penger i banken og ingen virksomhet, at selskapets omsetningsverdi vil samsvare med selskapets fulle skattemessige verdi. (Slike selskaper vil neppe være målgruppen for ansat-

tes erverv av aksjer.) Det har sammenheng med reglene for formuesverdsettelse av selskaps underliggende verdier. Her kan f.eks. nevnes de spesielle regler som gjelder for formuesverdsettelse av eiendom som alltid vil medføre en betydelig rabatt. Og likeledes er det slik at goodwill eller selskapets merverdi som going concern, ikke skal medregnes ved beregning av den skattemessige formuesverdi.

Tidspunktet for fastsettelsen av andelen av skattemessig formuesverdi.

Verken FSFIN § 5-14-1 eller Lignings-ABC angir ikke hvilket tidspunkt som skal anvendes ved fastsettelsen av andelen av skattemessig formuesverdi.

Fastsettelse av formuesverdien foreligger per 1. januar, jf. sktl § 4-12. Det synes naturlig å forholde seg til verdien per 1. januar i ervervsåret, da dette er den sist kjente formuesverdien. Løsningen er imidlertid ikke opplagt.⁸⁰

Hva skal til for at man kan legge selskapets fulle skattemessige verdi til grunn ved fordelberegningen?

Det er uklart hvor sikre holdepunkter som kreves for ikke å kunne anvende den skattemessige formuesverdien, jf. FSFIN § 5-14-1.⁸¹ Etter ordlyden er det når verdien «ikke med rimelig sikkerhet» kan fastsettes på annen måte. Ordlyden tilsier at det ikke kan kreves sterke holdepunkter for å fastslå verdien «med rimelig sikkerhet». Forarbeider, praksis, uttalelser og teori gir lite veiledning med hensyn til hvilke spesifikke krav som stilles.

Siden FSFIN § 5-14-1 har som hovedregel at verdien skal settes til reell salgsverdi (omsetningsverdi), kan det ikke ha vært lovgivers mening at det skal være lett å få gehør for at man kan lande på unntaket.

⁸⁰ Disposisjon Humak s. 9

⁸¹ Zimmer (2010) s. 560

Verdsettelse av selskapet antas i de fleste tilfeller å gi en verdi som ligger høyere enn «aksjens andel av selskapets fulle skattemessige formuesverdi». Spørsmålet er om arbeidsgiverselskapet da vil anse den eksterne verdsettelsen som uttrykk for en «rimelig sikkerhet» for aksjens reelle salgsverdi, eller om selskapet vil hevde at verdsettelsen alltid er beheftet med så stor grad av usikkerhet at man må falle ned på lovens alternative løsning – full skattemessig formuesverdi. Eller ender en i praksis opp med at den eksterne verdsettelsen bare blir påberopt dersom den er lavere enn full skattemessig formuesverdi?

Kan unntaksprinsippet også gjøres gjeldende ved fordelsberegningen i tilfeller som faller utenfor skatteloven § 5-14 (1)

Det fjerde spørsmålet er om unntaksregelen i FSFIN § 5-14-1 også får tilsvarende anvendelse utenfor de tilfeller som sktl § 5-14 (1) omhandler.

Opplistingen i FSFIN § 5-14-1 er ikke uttømmende, den fremstår bare som forslag til hvor man kan finne relevante momenter til å foreta verdsettelsen dersom det ikke finnes andre klare holdepunkter. Så lenge det handler om et skjønn og det søkes å finne frem til den korrekte verdien av fordelene, bør fastsettingen kunne følge samme oppskrift enten aksjene er i arbeidsgiverselskapet eller ikke.

Lignings-ABC skiller ikke mellom verdsettelse av ansattes aksjer i arbeidsgiverselskap og andre selskaper så lenge de er ervervet i arbeidsforhold. Det taler også for at det i praksis ikke er avgjørende hvorvidt aksjene omfattes av sktl § 5-14 (1) for at innholdet i FSFIN § 5-14-1 kan gis tilsvarende anvendelse.

Konklusjonen er at momentene i FSFIN § 5-14-1 bør kunne anvendes.

3.3.4 Avsluttende kommentar

Hovedregelen er at fordelsberegningen skal være basert på at aksjene eller opsjonene verdsettes til salgsverdi. Det er den verdi som ville bli lagt til grunn ved salg mellom to uav-

hengige parter og med de restriksjoner og andre forhold som er knyttet til aksjene og opsjonene.

For børsnoterte aksjer synes lov sammenholdt med tilhørende forskrift å fungere tilfredsstillende. Børskursen er det sikreste uttrykk for salgsverdien man kan ha på verdsettelsestidspunktet – også fordi noteringene/verdsettelsen skjer daglig. Det er også et poeng i denne sammenheng at den ansatte normalt står fritt med hensyn til salg straks etter at han har fått rådigheten over aksjene/opsjonene. Han vil dermed kunne realisere aksjen til verdien på tilnærmet samme tidspunkt. Børskursen legges derfor til grunn som den store hovedregel jf. forskriftene. Også for børsverdier fungerer de matematiske metoder til å beregne verdikorreksjoner begrunnet i særlige forhold.

For ikke-børsnoterte selskap ser bildet helt annerledes ut. Man mangler vanligvis en fersk salgsverdireferanse. Bildet kompliseres ytterligere av at det ved slike overdragelser ofte foreligger særlige omstendigheter som gjør salgsprisreferansen mindre pålitelig.

Arbeidsgiverselskapet har en oppfordring til å fremkomme med en skjønnsmessig forsvarlig verddivurdering, men det er grunn til å tro at skattekontorene i for stor grad aksepterer den subsidiære løsningen etter FSFIN § 5-14-1 der selskapene lar unntaksløsningen være førstevalget.

Dersom arbeidsgiver hadde hatt plikt til å fremlegge verdsettelsen/verdivurderingen som vedlegg til innberetningen, ville trolig flere følt sterkere press til å foreta en reell verdsettelse fremfor å gå rett til det normalt mest lønnsomme alternativet, andel skattemessig formuesverdi.

For små selskaper kan ekstern verdsettelse oppleves som svært ressurskrevende. Lovgiver bør kunne forenkle oppgaven for disse selskapene ved å oppstille en skjematisk beregning og dermed også sikre likebehandling.

4 OMKLASSIFISERING

4.1 INNLEDNING

Skatteloven § 5-1 definerer de forskjellige inntektskategoriene. Det som er relevant for denne avhandlingen er fordel vunnet ved «arbeid» og «kapital».

Under kapittel 2 ovenfor er det redegjort for skattereglene som gjelder ved tildeling av aksjer, opsjoner og bonus i arbeidsforhold. Fordel ved aksjer, opsjoner og bonus i arbeidsforhold klassifiseres og skattlegges normalt som lønn, jf. sktl § 5-10 og § 5-14, jf. § 5-1.

Aksjeutbytte skattlegges som kapitalinntekt, jf. sktl § 10-11 (1) jf. § 5-20 og § 5-1. Tidfesting skjer etter realisasjonsprinsippet, det vil normalt være når utdelingen er besluttet av generalforsamlingen,⁸² og ikke senere enn seks måneder etter beslutningen, jf. asl § 8-3 (3).

Gevinst ved realisasjon av aksjer er skattepliktig som kapitalinntekt, jf. sktl § 10-31 (1). Tilsvarende er tap fradragsberettiget, jf. § 10-31 (2).

Når ligningsmyndighetene foretar endring av inntektskategori i forhold til skattyters påstand, benevnes dette som omklassifisering.

⁸² Zimmer (2009) s. 315

4.2 HJEMMEL FOR OMKLASSIFISERING

Ligningsmyndighetene avgjør hvilket faktisk forhold som skal legges til grunn for ligningen, jf. lignl § 8-1. Ligningsmyndighetene kan sette til side skattyterens oppgaver og fastsette grunnlaget for ligningen ved skjønn, når de finner at oppgavene ikke gir et forsvarlig grunnlag å bygge ansettelsene på, jf. lignl § 8-2.

Sktl § 8-1 omhandler ikke etter sin ordlyd rettsanvendelse. Zimmer mener at lignl § 8-1 ikke er hjemmel for ligningsmyndighetenes rettsanvendelse.⁸³ Han uttaler likevel at «det er kanskje med litt godvilje mulig å forstå det slik at formuleringen "kan ligningsmyndighetene omklassifisere i tråd med en riktig skatterettslig bedømmelse", sikter til rettsanvendelse som kommer etter at slike fakta er klarlagt.»

Dette støttes av Lignings-ABC s. 1224, hvor det fremgår at «Når man har funnet det faktiske forhold som skal legges til grunn, blir det spørsmål om å anvende skattereglene, herunder ulovfestede regler om gjennomskjæring, eventuelt sktl. § 14-90 eller § 13-1. Som oftest vil prosessen med å avklare faktum og å anvende skattereglene gripe inn i hverandre. Arbeidet med å avklare faktum vil som regel være en konsekvens av at skattyter har påstått et bestemt skattemessig resultat. Faktum må da avklares for å finne ut om skattyter har lagt en riktig skatterettslig forståelse til grunn, eller om de faktiske forhold tilsier et annet skatterettslig resultat, herunder om det skal foretas skattemessig gjennomskjæring. De aktuelle skattereglene og tolkningen av disse vil gi anvisning på hvilke faktiske forhold som er relevante og som det vil være aktuelt å innhente opplysninger om.

Den endelige anvendelsen av skattereglene på faktum vil først kunne skje når det relevante faktum er avklart. I noen tilfeller vil den skatterettslige bedømmelsen da gi seg selv.»

Denne forståelse er også lagt til grunn av domstolene.

⁸³ Zimmer i Utv 2010 s. 1073

Friborg Hansen-saken (Utv 2005 s. 907) omhandler utsatt oppgjør av del av vederlag for aksjepost, hvor spørsmålet var om vederlaget skulle anses som fordel vunnet ved kapital (gevinstbeskattes) eller som fordel vunnet ved arbeid. Lagmannsretten la til grunn at klassifiseringen i dette tilfellet var et rettsanvendelsesskjønn som kunne prøves fullt ut av domstolen. Det ble videre lagt til grunn at «ligningsmyndighetene etter ligningsloven § 8-1 har hjemmel til å fastsette korrekt klassifikasjon».

Temaet i Alvdal Bygg (Rt 2008 s. 1307) var hvorvidt deler av vederlaget som var oppgitt som forretningsverdi, måtte bedømmes som forskuddsbetaling av lønn, jf. lignl § 8-1. Høyesterett uttalte seg prinsipielt om hjemmelen for omklassifisering:

«(24) Hjemmelen for omklassifisering i dette tilfellet er ligningsloven § 8-1. Etter nr. 1 første punktum avgjør ligningsmyndighetene « hvilket faktisk forhold som skal legges til grunn for ligningen av den enkelte skattyter etter en prøving av de opplysninger han har gitt, og de øvrige opplysninger som foreligger ». Ifølge forarbeidene innebærer formuleringen « at ligningsmyndighetene skal fastsette det faktiske grunnlag for ligningen etter en fri bevisbedømmelse av alle de foreliggende opplysninger », se Ot.prp.nr.29 (1978-1979) side 98 første spalte. Høyesterett har i tidligere avgjørelser understreket at ligningsloven § 8-1 er i samsvar med det som ellers er hovedregelen for avgjørelsen av sivile krav, se Rt-2005-1461 (Firda Sjøfarmer) avsnitt 54 og Rt-2008-343 (Hafslund Nett) avsnitt 51.

(25) Dersom en slik fri bevisbedømmelse tilsier at det faktiske grunnlaget for skattyters klassifisering ikke kan legges til grunn, kan ligningsmyndighetene omklassifisere i tråd med en riktig skatterettslig bedømmelse.»

I SEB Enskilda AS (Rt 2009 s. 105) var problemstillingen i hvilken utstrekning utbetalinger fra indre selskap kunne anses som lønn fremfor avkastning på innskutt kapital.

Her uttalte førstvoterende:

«(56) Ligning på grunnlag av selvangivelse skjer som utgangspunkt på grunnlag av de opplysninger som er gitt i oppgaven. Ligningsmyndighetene må imidlertid føre kontroll med

disse opplysningene og fastsette grunnlaget for ligningen basert også på de øvrige opplysninger som foreligger.

(57) Det er dette alminnelige prinsipp som er kommet til uttrykk i ligningsloven § 8-1. Ordlyden i bestemmelsen kan synes å stille ligningsmyndighetene svært fritt, men det som følger av bestemmelsen er at ligningsmyndighetene plikter å fastsette det faktiske grunnlag for ligningen etter en fri bevisbedømmelse som tar hensyn til alle foreliggende opplysninger, også de omstendigheter som taler i skattyterens favør. Målet er å komme så nær det faktisk riktige som mulig, jf. Rt-1994-260. Det kan være en smakssak om man vil se § 8-1 som selvstendig hjemmel for å korrigere uriktige selvangivelser, eller om man vil anse denne adgang til korreksjon for å følge av de ulike skattehemler.»

Ovenstående domsgjennomgang viser at lignl § 8-1 anvendes som hjemmel for fastlegging av faktum og ved rettsanvendelsen. Det kan også tenkes omklassifisering etter regler om gjennomskjæring, jf. den ulovfestede omgåelseslære eller etter sktl § 13-1, som omhandler tilfeller der skattyters formue eller inntekt er redusert på grunn av direkte eller indirekte interessefellesskap. Disse gjennomskjæringsreglene er blitt påberopt i flere saker.

I Alvdal Bygg-saken hadde overligningsnemnda vist til gjennomskjæringsregelen i sktl § 13-1 (1). Til dette uttalte høyesterett i avsnitt 26: «Når ligningsloven § 8-1 uansett kan gi hjemmel for omklassifisering, er dette uten selvstendig betydning. Jeg finner likevel grunn til å bemerke følgende: Bestemmelsen har overskriften « Interessefellesskap ». Etter første ledd kan fastsettelse skje ved skjønn « hvis skattyters formue eller inntekt er redusert på grunn av direkte eller indirekte interessefellesskap med annen person, selskap eller innretning ». Bestemmelsen viderefører tidligere skattelov § 54 første ledd. Formålet er å motvirke omgøelser av skattelovgivningen, først og fremst ved at inntekts- eller formuesposter søkes overført fra en skattyter til en annen ved skjev prissetting, se Ot.prp.nr.86 (1997-1998) side 75. Skatteloven § 13-1 er utvilsomt aktuell ved virksomhetsoverdragelse der partene ikke er uavhengige, for eksempel ved overføring av en personlig næringsvirksomhet til et aksjeselskap hvor den næringsdrivende har eierinteresser. Regelen om skjønnsmessig verdifastsettelse etter skatteloven § 13-1 får etter mitt syn derimot ikke anvendelse

der et eventuelt interessefellesskap utelukkende ligger i en bestemt skatterettslig bedømmelse av et forhold, se merknadene til den tidligere skattelov § 54 i Ot.prp.nr.26 (1980-1981) side 66.»

I SEB Enskilda-saken anførte den ankende part blant annet:

«(26) Det er ikke noe rettslig grunnlag for å legge til grunn en annen arbeidsgodtgjørelse enn den som er avtalt mellom Selskapet og den enkelte interessent.

(27) Ligningsloven § 8-1 fastslår bare det prinsipp at ligningsmyndighetene ikke er bundet av uriktige opplysninger i selvangivelsen. Språklig sett gir bestemmelsen ligningsmyndighetene kompetanse til å « avgjør[e] hvilket faktisk forhold som skal legges til grunn for ligningen », men det forutsettes at det er gitt uriktige opplysninger. Det er ikke tilfellet her.

(28) Det ligningsmyndighetene her i realiteten har gjort er å anvende den ulovfestede gjennomskjæringsregel, eventuelt bestemmelsen i skatteloven § 13-1 om omklassifisering ved interessefellesskap. Allerede det forhold at den innberettede personinntekt tilsvarer markedsmessig lønn for det arbeid interessentene har utført, må få som konsekvens at disse reglene ikke gir grunnlag for omklassifisering.»

Den ankende parts argumentasjon nådde ikke fram, og førstvoterende uttalte:

«(58) Det vil under særlige omstendigheter også kunne være aktuelt å fravike en selvangivelse selv om de opplysningene som er gitt korrekt reflekterer de faktiske forhold. Tilside-settelse kan skje blant annet på grunnlag av de særlige regler om internprising eller på grunnlag av de ulovfestede regler om gjennomskjæring. Ligningsnemnden har i vår sak ikke bygget på slike regler, men har i stedet vurdert om den klassifisering av overskuddet som ligger til grunn for selvangivelsene, samsvarer med det som reelt er "godtgjørelse for arbeid" basert på en riktig forståelse av skatteloven § 12-2 bokstav f. Jeg er enig i en slik tilnærming, som også synes klart forutsatt i Ot.prp. nr. 17 for 1992-93,»

I denne odelstingsproposisjonen ble det blant annet påpekt at det var en lite holdbar situasjon om ligningsmyndighetene måtte begrunne tilordning av inntekt med gjennomskjæringsbetraktninger, utenom de klare tilpasningstilfellene. Det uttales videre at det sentrale

er at de reelle forholdene må legges til grunn for beregning av personinntekt. I SEB Enskilda AS fulgte klassifiseringen av en tolkning av faktum og anvendelse av sktl § 12-2 bokstav f.

Rettspraksis kan kort oppsummeres slik:

Ligningsmyndighetene er tillagt en kontrolloppgave, og denne oppgaven omfatter også rettsanvendelse. Høyesterett bekrefter at ligningsmyndighetene har den nødvendige hjemmel til å foreta omklassifisering. Om hjemmelen linkes til lignl § 8-1, blir en smakssak.

Uten å gå detaljert inn i bestemmelsene, er ligningsmyndighetenes adgang til omklassifisering undergitt de begrensninger som følger av lignl § 9-5 (endring uten klage) og § 9-6 (frister). Spørsmålet om hvorvidt skattyter har oppfylt sin opplysningsplikt er likevel viktig å fremheve. I den forbindelse henvises det til Rt 2009 s. 813: (Gaard), der Høyesterett fremkommer med en mer prinsipiell uttalelse:

«(84) Jeg legger etter dette til grunn at det er tale om et objektivt vilkår i den forstand at subjektive unnskyldningsgrunner – i motsetning til ved tilleggsskatt – ikke er til hinder for endring til skade etter utløpet av toårsfristen. Hvilke opplysninger som må gis for å unngå at det gjøres unntak fra toårsfristen, må ses i sammenheng med at ligningsloven § 4-1 markerer « et samarbeids- og lojalitetsforhold mellom den enkelte skattyter og skattemyndighetene for at ligningen og skatteoppgjøret skal bli riktig », jf. Ot.prp.nr.29 (1978-1979) side 76 første spalte. Avgjørende må dermed være hvilken konkret oppfordring skattyteren hadde til å gi den aktuelle opplysningen eller å legge fram det aktuelle dokumentet. Opplysningen må gis, eller dokumentet legges fram, dersom den skatterettslige løsningen kan være uklar. Unntak fra fristen kan derimot ikke gjøres dersom det ut fra rettskildesituasjonen da selvangivelsen ble levert var lite naturlig for skattyteren å forestille seg at opplysningen eller dokumentet kunne ha skatterettslig betydning. Ved vurderingen av denne modifikasjonen må det imidlertid legges vekt på at opplysningsplikten etter ligningsloven § 4-1 praktiseres «strengt», jf. Rt-2006-333 avsnitt 43. De avgjørelsene som det der vises til, Rt-1996-932 og Rt-1997-1117, gjaldt ileggelse av tilleggsskatt. Da det ved anvendelsen av

§ 9-6 nr. 3 bokstav a ikke er tale om noen sanksjon, men om å gjennomføre en riktig ligning, må opplysningsplikten praktiseres minst like strengt - kanskje endatil strengere – i denne sammenheng.»

Høyesteretts uttalelse representerer en klar og sterk oppfordring til å fremlegge all den informasjonen man har dersom den skatterettslige løsningen kan være uklar, for å falle innenfor toårsfristen.

4.3 AKTUELLE OMKLASSIFISERINGSSITUASJONER

Verdioverføringer i tilknytning til aksjer, opsjoner og bonus i arbeidsforhold, kan bli vurdert omklassifisert i ulike situasjoner.

Ved erverv av aksjer til underpris kan fordelene være unnlatt eller for lavt innberettet. Unnlatt innberetning kan skyldes at skattyter ikke mener det foreligger noen underpris. For lavt innberettet fordel kan skyldes at skattyter har beregnet fordelene lavere enn det ligningsmyndighetene mener er korrekt.

Ved salg av aksjer til overpris kan fordelene (gevinsten) være unnlatt eller for lavt innberettet. Er det ikke innberettet noen gevinst, kan det skyldes at skattyter mener det er betalt markedspris for aksjen. Ved for lavt innberettet fordel kan skattyter ha beregnet markedsverdien høyere enn det ligningsmyndighetene mener er korrekt.

Skattyter har innberettet mottatt utbytte av aksjer som utbytte. Ligningsmyndighetene må vurdere klassifiseringen basert på de faktiske forhold. Hvis ligningsmyndighetene klassifiserer utbytte som lønn, bør konsekvensen være at den ansatte *skattemessig* ikke er å betrakte som aksjonær.

Er det ved innløsning av kjøpsopsjon unnlatt eller for lavt innberettet fordel, er situasjonen som ved erverv av aksjer til underpris. Ved innløsning av salgsopsjon og ved salg av opsjon, er situasjonen ved unnlatt eller for lavt innberettet fordel som ved salg av aksjer til overpris.

Bonus i form av aksjer eller kontanter behandles likt som andre aksjer i arbeidsforhold eller som kontantlønn. Spørsmål kan oppstå om eventuell *avkastning* fra bonusordninger i form av ansattefond, skal anses som lønn eller kapitalinntekt. Det vises til punkt 2.4.

4.4 VILKÅRENE FOR OMKLASSIFISERING

Den rettslige problemstillingen ved klassifisering vil være grensedragning mellom inntektskategoriene «fordel vunnet ved arbeid» og «fordel vunnet ved kapital», jf. sktl § 5-1, § 5-10 og § 5-20.⁸⁴ Det må også avklares hvor stor fordelingen ved over-/underpris er, som skal klassifiseres som lønn.

Skatteloven § 5-1, § 5-10 og § 5-20 trekker ikke opp klare grenser mellom kategoriene. Bestemmelsene gir heller ingen klar anvisning på hva som skal til for at kapitalinntekt – gevinst og utbytte – skal kunne omklassifiseres til «fordel vunnet ved arbeid». Nærmere avklaring må derfor søkes i teori og rettspraksis.

Omklassifisering må ha som forutsetning at skattyter innehar konkurrerende roller i et selskap.

Utdeling av midler fra et selskap til en person som ikke har noen tilknytning til selskapet, vil i alminnelighet bli betraktet som skattefri gave.

Dersom vedkommende er ansatt i selskapet og mottar ytelser fra selskapet, vil ytelsen normalt bli ansett som lønn (vunnet ved arbeid, jf. sktl § 5-10 jf. § 5-1).

Hvis den ansatte aksepterer tilbud om kjøp av aksjer i arbeidsgiverselskapet til underpris, vil utfordringen i første omgang være å fastlegge størrelsen på fordelingen som underprisen representerer. I det øyeblikk han er blitt aksjonær i selskapet, innehar han to roller. Utbetaling fra selskapet kan da være lønn, utbytte, gevinst eller tilbakebetaling av aksjekapital.

⁸⁴ «Aksjegevinster i grenseland mot arbeidsinntekter»

Det kan også tenkes at den samme ansatte innehar flere konkurrerende roller i selskapet, for eksempel kan han ha ytet lån til selskapet. Utbetaling fra selskapet kan i så fall også være rente eller tilbakebetaling av lånet.

Til sammenlikning er situasjonen i earn-out-tilfeller at en person er ansatt i det selskapet som vedkommende har solgt aksjer til. Utbetalinger fra arbeidsgiverselskapet vil her kunne være lønn eller oppgjør for aksjene.

I og med at kapitalinntekt og lønn beskattes ulikt, er det lett å se faren for at andel av lønnsinntekt søkes plassert som kapitalinntekt.

For å belyse hvordan problemstillingen kan fremstå i tilfeller med aksjer, opsjoner og bonus i arbeidsforhold, legges til grunn at den ansatte har markedslønn og en normal aksjonærposisjon. Vedkommende mottar, etter at han har ervervet aksjer, utbytte på lik linje med øvrige aksjonærer. Ved at den ansatte allerede er skattlagt for fordelene ved ervervet, vil utbytteutbetalingen til ham utvilsomt anses som kapitalinntekt. Hvis derimot den ansattes lønn ligger klart under markedslønn og han mottar aksjeutbytte, uten at de øvrige aksjonærer mottar tilsvarende, er det grunn til å anta at ligningsmyndighetene vil vurdere å omklassifisere utbytte eller del av utbytte til lønn.

Utbytte knyttes naturlig til kapitalinntekt, jf. sktl § 10-11, men i et tilfelle som dette, vil verdioverføringen fra selskapet til aksjonæren som også er ansatt, kunne bli klassifisert som lønn.

Aarbakke (1990) «Skatt på inntekt» s. 34-35 lanserte synspunktet om at regelen om at aksjegevinster skal beskattes som kapitalinntekt, er en betinget regel.

«Hvis det er en forutsetning for å få arbeidet at arbeidstakeren tegner eller kjøper en aksje i det arbeidsgivende selskap, og han så avhender aksjen kort tid etter, synes en eventuell gevinst å måtte anses som en fordel vunnet ved arbeidet. Og hvis det er en forutsetning ikke bare for å få, men også for å få opprettholde arbeidsforholdet at arbeidstakeren blir sittende

med aksjen, kan resultatet neppe bli som i 1922-dommen (som ikke gjaldt et slikt tilfelle), og det må gjelde selv om det går lang tid fra erverv til avhendelse. Er det derimot ikke en forutsetning for å få opprettholde arbeidsforholdet at arbeidstakeren blir sittende med aksjeposten, og denne heller ikke er blitt avhendet kort tid etter at den ble ervervet, må man derimot se det slik at aksjen straks etter ervervet er gått over til å være en selvstendig kapitalplassering utenfor arbeidsforhold. En eventuell salgsgevinst må da bedømmes etter reglene om kapitalgevinster ..."»

Om oppregningen i sktl § 5-10 a, uttales det i Ot.prp.nr.86 (1997-1998) s. 50: «Denne eksemplifiseringen danner ikke noen yttergrense for inntektsbegrepet. Avgjørende vil være om fordelten kan anses vunnet ved arbeidsforholdet. Dette vilkåret kan være oppfylt også for fordeler som har løsere tilknytning til arbeidsforholdet enn de fordelene som er nevnt eksplisitt i bokstav a annet punktum.»

Aarbakkes synspunkt og uttalelsen i forarbeidene er lagt til grunn og utdypet av domstolene.

Basert på synspunkter som er kommet frem i praksis, har man i den juridiske teori forsøkt å begrepsfeste de faktiske omstendigheter som kan lede til omklassifisering. Kravene som oppstilles, er tilknytningskravet, naturlighetskravet og avvikskravet.

Tilknytningskravet forutsetter en sammenheng mellom verdioverføringen og den rolle verdien mottas i egenskap av. For at en verdioverføring skal kunne anses som fordel vunnet ved arbeid, jf. sktl § 5-1 jf. § 5-10, forutsettes det at verdien er overført til mottakeren med grunnlag i arbeid.

Naturlighetskravet forutsetter en naturlig sammenheng mellom verdioverførselen og rollen.

Avvikskravet er om det foreligger omstendigheter i saken som fratar forholdet karakteren

av å være en normal aksjonærposisjon, eller om vilkårene ved ervervet fraviker det som er mulig å oppnå i markedet mellom uavhengige parter.

Tilknytningskravet og naturlighetskravet er generelle krav ved vurderingen av om en fordel faller inn under inntektskategorien arbeidsinntekt, jf. sktl § 5-10 jf. § 5-1.

Domsgjennomgangen nedenfor har som formål å kartlegge momenter som tillegges vekt ved omklassifisering fra kapitalinntekt til arbeidsinntekt. Først gjennomgås og kommenteres de to sentrale dommene (Kruse Smith og Pre Finans) som omhandler aksjer i arbeidsforhold.

4.4.1 Rt 2000 s. 758 (Kruse Smith)

Dommen Rt 2000 s. 758 (Kruse Smith) omhandler spørsmålet hvorvidt ansattes aksjegevinst kunne skattlegges som arbeidsinntekt. De ansatte hadde kjøpt aksjer i arbeidsgiverselskapet til pålydende, kr 10. Beregnet matematisk verdi var kr 143,02. Differansen på kr. 133,02 ville normalt utløst skatteplikt, men bestemmelser i avtalen motvirket dette. De pliktet å selge tilbake aksjene dersom arbeidsforholdet opphørte. Salgsprisen skulle reflektere verdioppbygningen i selskapet etter aksjeervervet.

Høyesterett kom til at det ikke var grunnlag for å beskatte inntekten fra aksjene som lønn (dissens 3-2). Flertallet mente at de ansatte hadde vært reelle aksjonærer ved å utøve aksjønærrettigheter og motta utbytte, og med risiko for de 10 kronene de hadde investert per aksje. Fordelen ved verdistigningen ble ikke ansett knyttet til arbeidsforholdet, men til eiendomsretten til aksjen. Ved kjøp av aksjer til underkurs skal, som utgangspunkt, fordelene (underprisen) skattlegges som lønn, og verdistigning anses som aksjegevinst. Fordi underprisen skulle tilbakebetales ved salget, anså flertallet den som urealisert, og dermed ikke skattepliktig. Kreditten ved dette lånet kunne vært beskattet som fordel vunnet ved arbeid, men det var ikke gjort av ligningskontoret.

Høyesterett mente Aarbakkes synspunkter hadde gode grunner for seg, men i den konkrete saken forelå ikke de unntakssituasjonene som Aarbakke nevnte. Høyesterett vurderte deretter om det på annet grunnlag kunne gjøres unntak, slik at gevinsten likevel ble omfattet av lønnsbeskatning.

Høyesterett erkjente at risikoen verdimeslig ikke var lik som for alminnelige aksjonærer, men mente dette ikke var tilstrekkelig til å foreta omklassifisering, da det for det investerte beløpet (kr. 10) var lik risiko som for andre aksjonærers investerte midler. Et annet moment var at de ansatte ikke hadde forkjøpsrett, slik som andre aksjonærer hadde ved de ansattes salg. Førstvoterende mente dette ikke var relevant. For det tredje ble det at de ansatte hadde en gunstigere stilling enn andre aksjonærer ved utmålingen av salgsvederlaget (ut fra matematisk verdi fremfor pålydende), ansett å motsvare kravet om å måtte selge ved endt ansettelsesforhold. For det fjerde gjaldt salgspflicht hvis de ansatte sluttet i selskapet. Førstvoterende mente vilkåret ikke var uvanlig, og at det var den økonomiske utviklingen i selskapet som styrte verdiutviklingen. Eventuelt tap (kr. 10) ville ikke vært fradragsberettiget (noe som vel må henge sammen med resultatet at gevinsten ikke var skattepliktig, jf. Zimmer ”Høyesterettsdommer i skattesaker 2000 – del 1”).

Mindretallet mente det ikke dreide seg om et spørsmål om unntak fra at gevinst ikke kan anses som fordel vunnet ved arbeid, men heller et spørsmål om å trekke grensen mellom anvendelsesområdet for reglene om gevinstbeskatning og lønnsinntektsbeskatning. Det kan kanskje forklare hvorfor konklusjonene ble forskjellige, da det ofte er enklere å plassere et tilfelle i en gråsoner enn å lage et unntak fra en regel.

Dommen har vært kritisert. Det må være et tankekors at den lave risikoen for tap (kr. 10 mot kr. 143,02) ikke ble tillagt større vekt, når utsiktene til gevinst var likt som for andre aksjonærer. Per Sandvik kommenterer dette slik:

«Med den aksjonæravtalen som forelå i saken var den økonomiske realitet svært nær opp til en opsjon i arbeidsforhold, med premie kr 10,- og rett til å kjøpe aksjen til kr 133,- om tre år. En slik opsjon ville bli lønnsbeskattet med et beløp som tilsvarte den gevinstberegning

man hadde i saken. Fra statens side var denne sammenligning et viktig poeng i prosedyren for Høyesterett, men den ble ikke tillagt vekt.»⁸⁵

4.4.2 Rt 2000 s. 1739 (Pre Finans)

Spørsmålet hvorvidt ansattes aksjegevinst kunne skattlegges som arbeidsinntekt kom opp igjen i Rt 2000 s. 1537 (Pre Finans). Det var blitt opprettet en aksjeklasse for de ansatte med 0.833 stemmer per aksje. Ervervet ble i sin helhet finansiert ved lån fra arbeidsgiver med 10 % rente. Rentene ble lagt til lånebeløpet, og var lavere enn markedsrenten. Hovedstolen kunne økes. Det forelå tilbakesalgsplikt ved endt arbeidsforhold. Oppgjøret ville skje ved at gjelden ble slettet. Hovedaksjonærene hadde plikt til å kjøpe hvis den ansatte ønsket å selge eller sluttet i selskapet. Salgsvederlaget og sletting av gjelden var regulert i avtalen.

Førstvoterende uttalte at «I utgangspunktet faller kapitalgevinster ikke inn under fordelsbegrepet, slik dette er knyttet til «arbeide», selv om det er en sammenheng mellom aksjeinnehavet og arbeidet», og videre måtte det vurderes «Om det i vår sak foreligger en slik regulering av partnersnes anskaffelses- og avhendelsesvilkår for aksjene, at aksjegevinsten i sin helhet må anses som arbeidsinntekt etter § 42 første ledd, avhenger av en nærmere vurdering av avtaleforholdene.»

Høyesterett uttalte at jo mer «vilkårene avviker fra markedets vilkår, og jo mer verdien av de ansattes aksjer er styrt av avtaler uavhengig av markedsprisen, jo sterkere knyttes aksjene til ansettelsesforholdet.»

Avtalen innebar at de ansatte var sikret mot tap, det krevdes ingen økonomisk innsats fra dem, og risikoen fremstod som «nokså teoretisk». Gjeldsslettingen innebar at de ansatte ikke hadde noen risiko for tap – de kunne bare levere tilbake aksjene dersom verdien sank. Høyesterett kom til at aksjegevinsten måtte beskattes som arbeidsinntekt.

⁸⁵ Sandvik «Aksjegevinst som lønn»

4.4.3 Hva kan man trekke ut av Kruse Smith- og Pre Finans-dommene?

Begge dommene gjelder gevinst ved realisasjon av ansattes aksjer. I Kruse Smith-dommen konkluderte Høyesterett med at det forelå et reelt aksjonærforhold. I Pre Finans landet Høyesterett på det motsatte resultat med den begrunnelse at aksjonærposisjonen avvek sterkt fra det normale.

Jan Syversen (i SkN 2000 nr. 11-12 s. 11) utleder fra dommene at gevinst fra aksjer ervervet i arbeidsforhold som hovedregel skal skattlegges som kapitalgevinst, men at unntak kan forekomme hvis ansettelsesforholdet har virket inn på avtaleforholdet, slik at vilkårene for erverv og salg i kvalifisert grad avviker fra hva man kunne oppnådd i et regulært aksjonærforhold.⁸⁶

Dette synspunktet samsvarer godt med Aarbakkens synspunkt, som ble gjengitt ovenfor.

I Pre Finans ble det redegjort for tilknytningskravet og avvikskravet (s. 1747-48). Dette lå til grunn for vurderingene også i Kruse Smith, men der kommer det ikke like direkte til uttrykk. Avgjørende i Pre Finans var at betingelsene for ervervet av aksjen og de fremtidige salgsbetingelsene avvek sterkt fra markedsmessige vilkår, og aksjegevinsten ble derfor ansett tilknyttet ansettelsesforholdet.

I Kruse Smith-dommen var tapsrisikoen svært beskjeden. Dommen etterlater derfor en viss tvil om hvorvidt risiko for tap er et avgjørende vurderingsmoment for omklassifisering. Det er delte meninger om hvor stor vekt man skal tillegge Kruse Smith-dommen på dette punkt. Det er mulig å tolke Pre Finans som en fravikelse av Kruse Smith. Zimmer er sterkt kritisk

⁸⁶ Skattelovkommentaren s. 255

til Kruse Smith-dommen, og ser ikke bort fra at dommen er fraveket ved Pre Finans-dommen.⁸⁷

Førstvoterende i Pre Finans tilhørte mindretallet i Kruse Smith, noe som kan forklare hvorfor argumentasjonen eller problemstillingen likner mer på mindretallets i den første dommen, med en oppstilt nærhetsvurdering.

Per Sandvik gir uttrykk for at Pre Finans ikke fraviker Kruse Smith.⁸⁸ I Pre Finans gis det uttrykk for at kapitalgevinster i utgangspunktet ikke faller inn under fordel vunnet ved arbeid, selv om det er sammenheng mellom aksjeinnehavet og arbeidet, som i Kruse Smith. Det uttrykkes deretter vilkår for når lønnsbeskatning kan finne sted. Per Sandvik oppsummerer:

”Det må antas at avtaleforholdet både må innebære at den ansatte ikke får risiko av betydning ved kjøpet samt at det må være en særlig tilknytning til et arbeidsforhold. Det er ikke nødvendig at fordelene kommer fra arbeidsgiver, det viser Pre Finans-saken. Hva som skal til av risiko er vanskelig å angi. Sammenholder man Egelandsdal-dommen” med Pre Finans-saken ser vi at det i den første saken var en liten risiko, i den andre en helt marginal risiko. Viktige forhold vil også være finansieringsopplegget og den regulering avtalen har om salget av den ansattes aksjer.”

4.4.4 Rettspraksis for øvrig

Domstolene har i en rekke saker vurdert grensen mellom inntektskategoriene. Flere av disse dommene gjelder earn-out. I earn-out-sakene er problemstillingene gjerne at vederlaget er splittet opp slik at en del av vederlaget betales etter at visse betingelser er oppfylt, del av vederlaget skal tilbakebetales ved brudd på betingelsene, eller at det foretas forholdsmessig

⁸⁷ Høyesterettsdommer i skattesaker 2000 – del 1

⁸⁸ Per Sandvik, «Aksjegevinst som lønn»

avkortning dersom arbeidsforholdet avsluttes før utløpet av bindingstiden. Særlig tilleggsvederlag vil lett bli ansett som vunnet ved arbeid, da det forutsettes fremtidig arbeid for utbetaling. Argumentasjonen i disse dommene knyttes gjerne opp mot avvikskravet, f.eks. at samlet vederlag overstiger antatt markedsverdi for aksjene. Videre drøftes gjerne hvorvidt arbeidsforholdet har gitt foranledningen til at skattyteren har innvunnet fordelene (tilknytningskravet). Av disse dommene kan f. eks. nevnes Rt 2003 s. 504 (Lundgaard), Utv 2005 s. 277 (Vistnes), Utv 2005 s. 907 (Friborg Hansen) og Rt 2009 s. 813 (Gaard).

Dommene gir ikke noe vesentlig prinsipielt nytt etter Kruse Smith og Pre Finans-dommene. Dommene vil derfor ikke bli særskilt gjennomgått. Momenter fra vurderingene i disse dommene vil i noen grad likevel være relevante også i saker om aksjer, opsjoner og bonus i arbeidsforhold, særlig hvor avvikskravet presiseres.

Klassifisering av fordel som «vunnet ved arbeid», jf. sktl § 5-1 jf. § 5-10, krever som nevnt ovenfor at *tilknytningskravet* er oppfylt. En kvalifisert nærhet mellom arbeidsforholdet og fordelene synes å være en forutsetning for omklassifisering. Det avgjørende er om tilknytningen er sterk nok til at fordelene må anses som «vunnet ved arbeid».

Det avgjørende for om en fordel kan omklassifiseres og beskattes som lønn, er i følge Finansdepartementet «om det er tilstrekkelig sammenheng mellom opsjonsfordelen og arbeidsforholdet. Ved denne vurderingen må det legges vekt på om det er arbeidsforholdet som foranlediger ervervet av opsjonen. Vurderingstemaet vil være hvorvidt arbeidstakeren i kraft av arbeidsforholdet oppnår en fordel han ellers ikke ville oppnådd.», jf. Utv 1999 s. 716 FIN.

I Pre Finans ble det vist til Hagerupdommen, og uttalt at «arbeidsforholdet må ha vært foranledning til at skattyter har innvunnet fordelene».

Rettspraksis er ikke entydig med hensyn til om det er tilstrekkelig at fordelene er foranlediget av arbeidsforholdet, eller om det krever at også naturlighets- eller avvikskravet er oppfylt, for at fordelene skal kunne omklassifiseres fra kapitalinntekt til arbeidsinntekt.

Mindretallet i Kruse Smith understreket at det ikke nødvendigvis var tilstrekkelig at det forelå tilknytning mellom fordelene og arbeidsforholdet.

I Pre Finans ble det uttalt at kapitalgevinster i utgangspunktet ikke kan falle inn under fordel vunnet ved arbeid, «selv om det er en sammenheng mellom aksjeinnehavet og arbeidet» og «selv om ansettelsen er en viktig forutsetning for aksjeinnehavet». Fordelene ved at aksjen stiger i verdi er normalt ikke knyttet til arbeidsforholdet. Det ble vist til Kruse Smith (med videre henvisninger til rettspraksis og forarbeider). Deretter vurderte høyesterett om det ved den konkrete avtalen forelå «en slik regulering av partnernes anskaffelses- og avhendelsesvilkår for aksjene, at aksjegevinsten i sin helhet må anses som arbeidsinntekt». I Pre Finans var det dermed ikke tilknytningskravet alene som begrunnet omklassifisering.

Om samme forhold uttaler Lagmannsretten i Vistnesdommen: «I utgangspunktet omfattes ikke fordel i form av gevinst ved salg av formuesobjekter, og da heller ikke gevinst ved salg av aksjer. Lagmannsretten tar videre utgangspunkt i at aksjegevinst som er foranlediget av eller står i sammenheng med arbeidsforholdet ikke uten videre omfattes av skatteplikten etter skatteloven § 42. Det avgjørende er om fordelene må anses «vunnet» ved arbeidsforholdet. Tilknytningskravet «vunnet ved» innebærer at det er nødvendig med en faktisk forbindelse mellom arbeidsinnsatsen og fordelene som oppnås, men en faktisk forbindelse er ikke tilstrekkelig.»

Naturlighetskravet er det vanskeligere å finne gode eksempler på der begrepet er blitt tillagt selvstendig betydning. Naturlighetsbegrepet er nevnt i Pre Finans og Vistnes. Det kreves at «sammenhengen mellom fordelene og arbeidsinnsatsen er «så nær» at det er «naturlig» å anse inntekten som arbeidsinntekt», jf. Vistnesdommen. Naturlighetskravet slik det her brukes, er også mulig å se på som en vurdering som faller inn under tilknytningskravet.

Avvikskravet er knyttet opp mot den konkrete avtalen. Vilkårene i avtalen sammenliknes med markedsmessige vilkår der ansettelsesforholdet ikke påvirker prissettingen. Høyesterett uttalte i Pre Finans at «jo mer disse vilkårene avviker fra markedets vilkår, og jo mer verdien av de ansattes aksjer er styrt av avtaler uavhengig av markedsprisen, jo sterkere knyttes aksjene til ansettelsesforholdet.»

Helheten i selskaps- og aksjonærforholdet må vurderes. Det må være en reell aksjonærposisjon med gevinst- og tapspotensial, slik at det fremstår som en reell investering for å unngå omklassifisering til lønn. Til tross for Kruse Smith-dommen, må det antas at det kreves at den ansatte har normal risiko for sin investering. Den ansatte må ha påtatt seg tilstrekkelig risiko og ikke ha en posisjon som avviker sterkt fra andre aksjonærers stilling for at inntekt fra aksjene helt sikkert vil bli beskattet som kapitalinntekt.⁸⁹

Avvikskravet kan eksempelvis være knyttet opp mot følgende forhold:

- Fordeler kan være betinget av for eksempel fortsatt ansettelse, resultatoppnåelse etc.⁹⁰
- Det kan være avtalt ekstraordinær avkastning.⁹¹
- Risikoen for tap kan være eliminert, for eksempel ved salgsopsjon som medfører garantert gevinst, finansieringsbistand med innfrielse av lån mv.
- Salgsvederlaget kan avvike fra markedspris, f.eks. ved lav tegningskurs, hel/delvis finansiering av arbeidsgiver, eller ved lån fra arbeidsgiver som senere slettes.
- Aksjonærrettighetene kan avvike fra de øvrige aksjonærenes rettigheter – særlig stemmerett og utbytte viktig, men normale salgs- og eierbegrensninger aksepteres, som salgspunkt ved fratreden, omsetningsbegrensninger, medsalgspunkt mv.⁹²

⁸⁹ Zimmer (2010) s. 562

⁹⁰ Disposisjoner Humak og Skatterettsseminar

⁹¹ FIN 06.02.07

- Annerledes rettigheter/forpliktelser på grunn av ansettelsesforholdet. Andre aksjonærer kan oppnå særlige fordeler som ikke de ansatte aksjonærene oppnår, eller ansatte kan være underlagt strengere vilkår om konkurransebegrensninger, karenstid mv.
- Omstendigheter på avhendelsestidspunktet kan tilsi omklassifisering. F.eks. ved tilbakesalgspått ved avsluttet arbeidsforhold, samt bestemmelser om beregningen av salgssummen med en usannsynlig/urealistisk avtalt prisutvikling.
- Avvik fra markedsmessig lønn kan dessuten også få betydning.

⁹² Disposisjoner Humak og Skatterettsseminar

4.5 AVSLUTTENDE KOMMENTAR

Klassifisering av inntekter synes å være preget av usikkerhet, hvor ingen enkeltstående momenter er tillagt avgjørende vekt. Avgjørelsen baseres på en konkret helhetsvurdering.

Skattyter har alltid et behov for forutberegnelighet, særlig hvor det dreier seg om økonomisk betydelige disposisjoner. For å imøtekomme et slikt behov, kunne man selvsagt ønske et regelverk som entydig definerte inntektskategoriene. Pedagogisk sett ville det være en forbedring om vilkårene for å foreta omklassifisering og momentene som kan tillegges vekt i vurderingen, fremgikk av loven. Grensen mellom omklassifiserings- og omgåelsestilfeller er likevel flytende, og det er derfor vanskelig å se for seg en løsning hvor omklassifiseringsbehovet blir ikke-eksisterende.

Litteraturliste

LOVER:

Skatteloven – lov av 25. mars 1999 nr. 14: Lov om skatt av formue og inntekt (sktl)

Ligningsloven – lov av 13. juni 1980 nr. 24: Lov om ligningsforvaltning (lignl)

Aksjeloven – lov av 13. juni 1997 nr. 44: Lov om aksjeselskaper (asl)

Folketrygdloven – lov av 28. februar 1997 nr. 19: Lov om folketrygd (ftrl)

Skattebetalingsloven – lov av 17. juni 2005 nr. 67: Lov om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (sktbl)

Regnskapsloven – lov av 17. juli 1998 nr 56: Lov om årsregnskap m.v. (rskl)

FORSKRIFTER:

FOR-1988-12-23-1083: Forskrift om levering av lønnsoppgave

FOR 2010-11-25 nr 1529: Stortingsvedtak om skatt av inntekt og formue mv. for inntektsåret 2011 (Stortingets skattevedtak) (SSV)

FOR 2011-11-24 nr 1153: Stortingsvedtak om fastsetting av avgifter mv. til folketrygden for 2012

FOR 2007-12-21 nr 1766: Forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skattebetalingsloven (skattebetalingsforskriften)

FOR-1999-11-19-1158: Forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven av 26. mars 1999 nr. 14 (FSFIN)

FOR 2005-06-14 nr 550: Forskrift om bindende forhåndsuttalelser i skatte- og avgiftssaker

FORARBEIDER:

Prop. 1 S (2010-2011) punkt 10

NOU 1997:6 Rammesvilkår for omsetning av legemidler

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget (punkt 10.5)

Ot.prp. nr. 26 (1995-96) Endringer i skattelovgjevinga (s. 7)
Ot.prp. nr. 1 (1996-97) Skatteopplegget 1997 – Lovendringer (punkt 4)
Ot.prp. nr. 86 (1997-98) Ny skattelov (punkt 7 og s. 50)
Ot.prp. nr. 45 (1999-2000) Om lov om endringer i lov av 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt (skatteloven) (punkt 1.3.2)
Ot.prp. nr. 21 (2001-2002) Om lov om endringer i skatte- og avgiftslovgivningen (endret skatte- og avgiftsopplegg 2002) (punkt 4)
Ot.prp. nr. 89 (2003-2004) Om lov om endringer i lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven) og enkelte andre lover (gjennomføring av EØS-regler om anvendelse av internasjonale regnskapsstandarder m.m.)
Ot.prp. nr. 55 (2005-2006) Om lov om endringer i aksjelovgivningen mv. (punkt 11)

RETTSPRAKSIS:

Rt 1976 s. 1317 (Harnoll)
Rt 1984 s. 714 (Tveito)
Rt 2000 s. 758 (Kruse Smith)
Rt 2000 s. 1739 (Pre Finans)
Rt 2003 s. 504 (Lundgaard)
Rt 2009 s. 813 (Gaard)
Rt 2010 s. 999 (First Securities ASA)

Utv 2002 s. 1389 (McKinsey) Borgarting lagmannsrett
Utv 2005 s. 907 (Friborg Hansen) Gulating lagmannsrett
Utv 2005 s. 277 (Vistnes) Gulating lagmannsrett
RG 2008 s. 752 Borgarting lagmannsrett
Dom 21.09.2011 Borgarting lagmannsrett
RG 2011 s. 644 Borgarting lagmannsrett
Utv 2011 s. 1397 Borgarting lagmannsrett
Utv 2012 s. 48 Hålogaland lagmannsrett
Utv 2012 s. 165 Gulating lagmannsrett

Dom 19.11.2008 Jæren tingrett (JÆRE-2008-092515)

Dom 25.03.2011 Oslo tingrett (OTIR-2010-137425)

Dom 20.02.2012 Asker og Bærum tingrett (AHER-2011-132796)

Utv 1985 s. 16 URD

UTTALELSER:

Utv 1993 s. 597

Utv 1998 s. 100 FIN

Utv 1999 s. 716 FIN

Utv 1999 s. 1551 FIN

Utv 2001 s. 1636

Utv 2003 s. 1196

Utv 2003 s. 1464 FIN

Utv 2007 s. 460 FIN

Uttalelse fra Skattedirektoratet av 10.07.2007

Utv 2009 s. 1284 SKD

Uttalelse 18.11.2010 «Høyesteretts dom av 1. september 2010 (First Securities ASA) - Skattedirektoratets domskommentarer.»

St.mld. nr. 19 (1997-98) Tilleggsmelding om eierskap i næringslivet, punkt 3.6

Forhåndsuttalelse fra Sentralskattekontoret for storbedrifter, svar til advokatfirmaet Thommesen av 12. januar 2004

Prinsipputtalelse fra Skattedirektoratet: «Skattemessig behandling av ansattes fordel ved tildeling av aksjer fra arbeidsgiver»

BFU 2/02
BFU 16/02
BFU 61/02
BFU 48/04
BFU12/05 og BFU 32/06
BFU 42/06
BFU 49/08
BFU 20/11
BFU 1/12

LITTERATUR:

1. Skattedirektoratet, *Lignings-ABC 2012/13*. 34. utgave. Gyldendal Norsk Forlag, 2013.
2. Skattedirektoratets håndbok i arveavgift (Mai 2012) *Verdsettelse av aksjer*
3. Brudvik, Greni, Syversen, Aarbakke, *Skattelovkommentaren 2003/04*. 3 utgave, Kommuneforlaget 2004
4. Zimmer i samarbeid med BAHR, *Bedrift, selskap og skatt – Skattlegging av næringsdrivende, selskaper og eiere*. 5. utgave. Universitetsforlaget, 2010
5. Frederik Zimmer, *Lærebok i skatterett*. 6. utgave 2009, Universitetsforlaget.
6. Arthur J. Brudvik, *Skatterett for næringsdrivende 2011*. 34. utgave. Cappelen Damm Akademisk, 2011
7. Andersen, Busvold, Nilsen, *Naturalytelser*. Den norske revisorforening, 2002.
8. Ole Gjems-Onstad, *Bedriftsskatterett*. 8. utgave. Gyldendal, 2012.
9. Øyvind Bøhren, *Eierne, styret og ledelsen Corporate governance i Norge*, Fagbokforlaget 2011
10. Sigurd Knudtzon, *Å selge bedriften*, Hegnar Media as, 2011
11. Mads Henry Andenæs, *Aksjeselskaper & allmennaksjeselskaper*. 2. utgave 2006 Calax

JURIDISKE ARTIKLER:

- «Fra saksbehandlingen i Skatt øst 2009/2010» Monica Sivertsen, RR 2010 nr. 7 s. 44
- Sensorveiledning UiO, JUR 4000 våren 2007
- «Bonusfond mv. for ansatte» Per Helge Stoveland, publisert i Magma 5/2012
- «Beskatning av ansattefond» Per Helge Stoveland, publisert i Magma 3/2007
- «Aksjebasert avlønning» Per Helge Stoveland, publisert i Magma 3/2008
- «Opsjoner i arbeidsforhold» Per Helge Stoveland, publisert i Magma 2/1999
- «Aksjefond for ansatte» Praktisk Juss, Gyldendal rettsdata
- «Verdsettelse av aksjer ved innløsning av opsjon» Praktisk Juss, Gyldendal rettsdata
- «Fra frynseskattens alminnelige del», Frederik Zimmer, Jussens venner nr, 6/2009
- «Tvangsinnløsning av aksjeeiermindretall», Mads krohn, Tidsskrift for forretningsjus nr. 1 2000.
- «Ansattes skattefordeler ved aksjekjøp», Frederik Zimmer, Lov og rett 1986
- «Beskatningstidspunkt ved tildeling av aksjer fra arbeidsgiver» 20.07.07 fra www.narf.no
- «Formuesskatt - hva er formue og hva er gjeld?» 106 Verdt å vite 08/09
<http://www.kpmg.no/arch/img/9456999.pdf>
- «Virkelig verdi – et utfordrende måleattributt» Tonny Stenheim, publisert i Magma 2/2008
- «Nytt om prinsippene for verdsettelse av aksjer ved innløsning av aksjonær» Tore Bråthen, publisert i Magma 6/2007
- «Fastsettelse av vederlaget ved innløsning av aksjer» Ulf Larsen, Tidsskrift for Forretningsjus 4/2007
- «Vederlaget ved innløsning av aksjer: Hvor langt rekker Flesberg-dommen?» Filip Truyen, Nordisk tidsskrift for selskabsrett 1/2008
- «Valg av verdsettelsesmodell» Frøystein Gjesdal, Magma 2/2012

- «Høyesterettsdommer i skattesaker 2000 – del 1» Frederik Zimmer, Skatterett 3/2001
- «Høyesterettsdommer i skattesaker 2010» Frederik Zimmer, Skatterett 4/2011
- «Aksjegevinst som lønn» Per Sandvik, Revisjon og regnskap 8/2000
- «Opsjon til erverv av aksjer og egenkapitalbevis i arbeidsforhold» Praktisk Juss, Gyldendal Rettsdata
- «Opsjon til erverv av annet enn aksjer i arbeidsforhold – Skattespørsmål» Praktisk Juss, Gyldendal Rettsdata
- «Aksjer til ansatte - selskapsrettslige og skatterettslige forhold» Praktisk Juss, Gyldendal Rettsdata
- «Valg av incentivordning – aksjer m.m» Praktisk Juss, Gyldendal Rettsdata
- «Hva er anvendelsesområdet for ligningsloven § 8-1?» Frederik Zimmer, Ligningsutvalget 2010 (lovdata.no)
- Syversen (i SkN 2000 nr 11-12 s. 11)
- «Aksjegevinster i grenseland mot arbeidsinntekter» Kristian Kvamme, Skatterett 4/2005
- «En delingsmodell for aksjegevinster» Morten Foros Krohnstad, Skatterett 1/2006
- «Beskatning av aksjeopsjoner i internasjonale arbeidsforhold» Pål André Johansen, Skatterett 1/2011

ANDRE ARTIKLER

- «Opsjoner i internetselskaper» av Terje Bakken og Morten Enoksen, Praktisk økonomi og finans nr. 2, 2000
<http://www.reitenco.no/upload/Artikler/Opsjoner%20i%20IT.pdf>
- Medeierskap – og andre incentivordninger, NHO, (mars 1999)
- «Regnskapsprinsipper» www.revisjon.no
- «Virkelig verdi» Einar Clausen, Praktisk Økonomi & Finans 1/2002
- «Verdivurdering gjennom 25 år» Gunnar A. Dahl, Praktisk økonomi & finans 3/2010
- «Verdivurdering som prosess» Runar Sørensen, Magma 2/1998

- «Verdsettelse ved bruk av multiplikatorer» Sverre Dyrnes, Praktisk økonomi & finans 1/2004
- «Opsjoner i arbeidsforhold» Hilde Thoresen, Makt- og demokratiutredningens rapportserie 27.01.2001 (www.sv.uio.no)
- «Lederlønninger og opsjoner» Utredning fra Jon Gunnar Pedersen, (regjeringen.no)
- «Derfor er opsjoner viktige» Espen R. Moen og Christian Riis (bi.no)
- «Aksjelønnsomt på jobben» Stian Thorsrud, Din Økonomi 17.09.12
- «Bonus- hvor mye og til hvem?» Harald Lunde og Knut Håkon Grini, Rapporter 2007/18 Statistisk sentralbyrå 2007
- «Bonus blant våre medlemmer» Christian Haugsnes, Magma 8/2010
- «Bonus virker alltid» Erik Jullumstrø (infotjenester.no)
- «IFRS 2 – aksjebasert avlønning og arbeidsgiveravgift» Harald S. Olsen, Praktisk økonomi & finans vol 25 nr. 1 2009

DISPOSISJONER FRA FOREDRAG

- «Aksjebaserte incentivordninger og earn-out» Det årlige skatterettskurset 2013, av Joachim Bjerke og Sverre Hveding
- «Skattemessige utfordringer knyttet til variabelt vederlag («earn-out») og aksjebaserte incentivordninger» Hum-ak 2012, av Ole Morten Huseby, Joachim Bjerke og Sverre Hveding
- Forelesning ved Diderik Lund 15.03.04 om opsjoner, faget ECON1810 ved UiO

KURS:

- Kurs hos Ernst & Young: «Incentivordninger i Arbeidsforhold», av Trond Olsen, Pål André Johansen og Markus Schmid

AVHANDLINGER:

- Skattemessig klassifisering av incentivordninger i arbeidsforhold med hovedvekt på grensen mellom kapitalinntekt/kapitalgevinst og arbeidsinntekter
- Earn-out-avtaler – forutbergnelig klassifisering? (25.04.12)

- Tidfesting etter kontantprinsippet - En vurdering av kontantprinsippets innhold og anvendelsesområde. (25.04.07)
- Fastsettelsen av aksjers verdi i de lovbestemte overdragelsestilfellene (25.11.09)
- Verdssettelse av aksjer ved utøvelse av forkjøpsrett (UiT/våren 2009)
- Verdssettelsesprinsippene ved innløsning av aksjer: Omsetningsverdi eller forholds-
messig andel av selskapets underliggende verdier? (UiT/våren 2008)

INTERNETTSIDER:

- <http://www.nob-ordbok.uio.no/>
- *Kodeoversikten 2012* fra skatteetaten.no
- www.rechtsdata.no (lovkommentarer)
- «Fra ligningsmyndighetenes saksbehandling», punkt 26.

<http://rechtsdata.no/direkte?grlink=gUTVz2D1997z2D702>

- Skattereglene for opsjoner i arbeidsforhold:

www.regjeringen.no

- Fem viktige råd om lederlønn:

<http://www.lo.no/s/LonnTariff1/Lederloenn/Fem-viktige-rad-om-lederloenn/>

- Retningslinjer for statens eierskap; Holdning til lederlønn:

<http://www.lo.no/s/LonnTariff1/Lederloenn/Retningslinjer-for-statens-eierskap-Holdning-til-lederloenn/>

- Hva er virksomheten verdt?:

[http://www.rsmi.no/kunder/rsm/rsm-mm.nsf/lupGraphics/RSM_Informerer_5_-_2012.pdf/\\$FILE/RSM_Informerer_5_-_2012.pdf](http://www.rsmi.no/kunder/rsm/rsm-mm.nsf/lupGraphics/RSM_Informerer_5_-_2012.pdf/$FILE/RSM_Informerer_5_-_2012.pdf)

- Verdssettelse av selskaper:

<http://www.selskapsrettsportalen.no/kjop-og-salg-av-virksomhet/salg-av-virksomhet-verdssettelse-av-selskaper/>

- Verdivurdering:

<http://www.ledernytt.no/verdivurdering.4515936.html>

- Eksempel på verdivurdering fra www.lisu.no
- Opsjoner i arbeidsforhold:

www.kemnerkontoret.oslo.kommune.no

- «Verdsettelse/prising av selskapet» Kjetil Sander, 27.03.05:

www.kunnskapssenteret.com

- Håndbok i arveavgift – verdsettelse av aksjer:

www.arvehjelpen.no

- Svar på spørsmål 387 fra Finanskomiteen/Høyres fraksjon av 12.10.2012

<http://www.statsbudsjettet.no/Statsbudsjettet->

[2013/Budsjettsporsmal/60810/Hyre387/?query=arbeidsgiveravgift&all=true&parti=](http://www.statsbudsjettet.no/Statsbudsjettet-2013/Budsjettsporsmal/60810/Hyre387/?query=arbeidsgiveravgift&all=true&parti=)