

28. juni 2012

**Høringsnotat - Forslag til endringer i
skattelovforskriften – regler om skattefritt
sluttvederlag ved ufrivillig oppsigelse**

Regjeringen foreslo høsten 2011 at reglene om skattefritak for sluttvederlag ved ufrivillig oppsigelse mv. skal løsrives fra overenskomster mellom hovedsammenslutninger for arbeidsgivere og arbeidstakere. Skattefritaket er i hovedsak foreslått videreført, men slik at alle vilkår og grenser mv. skal framgå av skattereglene. Se Prop. 1 LS (2011-2012) Skatter, avgifter og toll 2012 kapittel 10.

Forslaget fikk Stortingets tilslutning, jf. Innst. 4L (2011-2012) Innstilling fra finanskomiteen om skatter og avgifter 2012 – lovendringer kapittel 5. Lovendringen trer imidlertid først i kraft fra det tidspunktet Kongen bestemmer. Hensikten er at lovendringen skal tre i kraft samtidig med fastsettelsen av de forskriftsbestemmelsene som nå sendes på høring. Inntil videre er det derfor fortsatt overenskomstene mellom hovedsammenslutninger som fastsetter de nærmere rammer og vilkår for skattefritaket for sluttvederlag ved ufrivillig oppsigelse.

I dette høringsnotatet legger departementet fram forslag til forskrift til utfylling og gjennomføring av skattefritaket for sluttvederlag. Forslaget er ment å videreføre gjeldende skattefritak med utgangspunkt i LO-NHO-ordningen, med noen justeringer og forenklinger.

Skattefritaket for sluttvederlag i form av AFP-tillegg berøres ikke av disse lov- og forskriftsendringene, og videreføres derfor uendret.

I punkt 1 omtales gjeldende rett kort. I punkt 2 gjør vi rede for den vedtatte, men ennå ikke ikrafttrådte lovendringen. I punktene 3 til 6 behandles forslagene til forskriftsregulering av kravene til oppsigelsen, krav til alder,

krav til ansiennitet og beløpsmessige begrensninger, samt vilkårene for skattefritt tilleggssluttvederlag. I punkt 7 beskrives de økonomiske og administrative konsekvensene av forslagene i dette høringsnotatet. Punkt 8 omhandler ikrafttreddelsen.

Forslag til endringsforskrift følger som vedlegg.

1. Gjeldende rett

Sluttvederlag i forbindelse med opphør av arbeidsforhold er i utgangspunktet skattepliktig som arbeidsinntekt, jf. skatteloven § 5-10 bokstav d, jf. § 5-1.

Sluttvederlag kan imidlertid utbetales skattefritt dersom utbetalingen skjer ved oppsigelse og etter bestemte vilkår og rammer fastsatt i de til enhver tid gjeldende overenskomster mellom hovedorganisasjoner for arbeidsgivere og arbeidstakere.

Skatteloven § 5-15 første ledd bokstav a nr. 1 oppstiller to vilkår, som begge må være oppfylt, for at sluttvederlag skal kunne utbetales skattefritt.

Sluttvederlaget må for det første følge av en overenskomst mellom hovedorganisasjoner for arbeidstakere og arbeidsgivere. For det andre må sluttvederlaget utbetales arbeidstaker ved ufrivillig oppsigelse.

Skattefritaksbestemmelsen stiller ikke krav til beløpsgrenser, ansiennitet eller aldersgrense hos arbeidstakeren som mottar sluttvederlaget. Det vil således være overenskomstene mellom hovedorganisasjonene slik de til enhver tid lyder, som avgjør disse spørsmålene, og dermed omfanget av skattefritaket. I praksis er det åpnet for at sluttvederlag etter avtaler mellom andre organisasjoner enn hovedorganisasjoner også kan anses som ikke

skattepliktig inntekt, så lenge partenes rettigheter og plikter ligger innenfor rammene av LO/NHO-avtalen om sluttvederlag.

LO/NHO-avtalen stiller krav til at arbeidstakeren har vært ansatt i bedriften i minst ti år, eller ha sammenlagt 20 år i bedriften hvorav de tre siste årene er i sammenheng. Alternativt må arbeidstakeren ha hatt 15 års sammenhengende medlemskap i ordningen umiddelbart før sluttdatoen, eller ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsfagene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år, herav de siste 5 år i sammenheng. Arbeidstakeren må videre ha oppnådd en minimumsalder på 50 år, men ikke ha rett til avtalefestet pensjon. Størrelsen på sluttvederlaget er avhengig av arbeidstakerens alder ved sluttdato. Overstiger utbetalingen den relevante beløpsgrensen, vil hele sluttvederlaget være skattepliktig.

I vilkåret «ved oppsigelse» i skatteloven § 5-15 første ledd bokstav a nr. 1 ligger det et krav om at arbeidstaker må ha vært ufrivillig oppsagt for at sluttvederlaget skal være skattefritt. Arbeidsgivers lovlige oppsigelse av ansatte vil normalt oppfylle ufrivillighetskravet. Motsatt vil ansattes egen oppsigelse ikke være tilstrekkelig, da denne normalt vil være frivillig og dermed ikke kvalifisere til skattefritt sluttvederlag. I praksis har det likevel blitt godtatt at også ansattes egen oppsigelse kan gi rett til skattefritt sluttvederlag, forutsatt at arbeidsforholdet opphører på grunn av arbeidstakerens helsetilstand eller når den enkelte ansatte ellers ville ha blitt lovlig oppsagt av arbeidsgiveren på grunn av innskrenkning, nedbemanning eller lignende. Dersom arbeidstakeren i disse tilfellene i stedet velger å si opp selv, vil det derfor ikke avskjære retten til skattefritt sluttvederlag.

Det følger av skatteloven § 5-15 første ledd bokstav a nr. 2 at dersom det foreligger avtale om tilleggssluttvederlag mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstakerne, vil en utbetaling med inntil 50 prosent av det beløp som den enkelte arbeidstaker har krav på etter overenskomst mellom hovedorganisasjoner, jf. skatteloven § 5-15 første ledd bokstav a nr. 1, være skattefritt.

For ikke-tariffbestemte sluttvederlag, som klart er av samme art som sluttvederlag etter LO/NHO-avtalen, har det i praksis vært lagt til grunn at skattyteren kan få nedsatt eller ettergitt skatten etter søknad, jf. ligningsloven § 9-12.

Det vises til en nærmere redegjørelse av gjeldende rett i punkt 10.2 i Prop. 1 LS (2011-2012) Skatter, avgifter og toll 2012 kapittel 10.

2. Lovendringen

Det er vedtatt å frikoble vilkårene for skattefritaksordningen for sluttvederlag fra overenskomstene mellom hovedorganisasjonene for arbeidsgivere og arbeidstakere. Det vises til Prop. 1 LS (2011-2012) Skatte, avgifter og toll kapittel 10, hvor regjeringens forslag er nærmere beskrevet og begrunnet. I hovedsak blir gjeldende rett videreført, men slik at vilkårene som tidligere framkom av overenskomst mellom hovedorganisasjoner for arbeidsgivere og arbeidstakere (i praksis LO/NHO-avtalen om sluttvederlag) nå skal framkomme av skatteloven og utfylles gjennom forskrift. Det skal imidlertid også gjennomføres enkelte mindre, materielle endringer. Disse endringene

er til dels en nødvendig konsekvens av at skattefritaket ikke lenger skal være knyttet til overenskomster. For øvrig er det mindre forenklinger og en innstramming av vilkårene for å kunne motta tilleggssluttvederlag skattefritt.

Lovendringen og den tilhørende forskriftsreguleringen av skattefritaket for sluttvederlag har flere formål. Det ene er å sikre at dette skattefritaket, som omfatter betydelige beløp, reguleres av lovgiver og av departementet med hjemmel i skatteloven. På denne måten sikres konstitusjonell kontroll av dette skattefritaket, på lik linje med skattelovgivningen for øvrig. Et annet hensyn er å oppnå likebehandling av skattytere som mottar slike sluttvederlag. Etter gjeldende regler kan i visse tilfeller skattytere som ikke er omfattet av en overenskomst mellom hovedsammenslutninger bli gunstigere behandlet skattemessig enn de som får sluttvederlag etter en slik overenskomst. Se nærmere om dette i punkt 5.

Kravet om at retten til skattefritt sluttvederlag må følge av overenskomst mellom hovedorganisasjoner for arbeidstakere og arbeidsgivere er vedtatt fjernet. Som en følge av dette er det videre vedtatt å oppheve praksisen med å gi skattelempning eller ettergivelse etter ligningsloven § 9-12 for ikke-tariffestet sluttvederlag etter søknad, som nå ikke lenger blir nødvendig. Skattefritaket for tilleggssluttvederlag er også foreslått begrenset til arbeidstakere som bidrar til at driften kan opprettholdes fram til et gitt opphørstidspunkt, jamfør punkt 10.3.7 i proposisjonen.

Lovteknisk er skattefritaksordningen for sluttvederlag med hovedvilkåret om ufrivillig oppsigelse regulert i skatteloven § 5-15 første ledd bokstav a. De nærmere vilkår for skattefritak, herunder hva som skal anses som en

ufrivillig oppsigelse, vilkår om alder, ansiennitet og beløpsmessige begrensninger, samt tilleggssluttvederlag skal reguleres i forskrift. Det samme gjelder vilkåret om at arbeidstakeren ikke kan ha rette til avtalefestet pensjon (AFP). Dette høringsnotatet omhandler disse nærmere vilkårene for skattefritak, og forslag til forskriftsbestemmelser. Som nevnt er det i utgangspunktet ment å videreføre gjeldende rett, slik den framkommer av LO/NHO-avtalen om skattefritt sluttvederlag.

Den vedtatte lovendringen innebærer altså at skattefritaket i framtiden vil følge direkte av skatteloven og forskrifter til denne. Vilrårene for skattefrihet vil bare knytte seg til de faktiske omstendigheter rundt oppsigelsen, og ikke hvordan avtalen om sluttvederlag er etablert. På denne måten vil alle bli likebehandlet, uavhengig av om sluttvederlaget bygger på en overenskomst mellom hovedsammenslutninger eller avtale på annet grunnlag.

3. Kravet til oppsigelse – ufrivillig fratreden

Vilkåret om ufrivillig oppsigelse for at sluttvederlaget skal være skattefritt framgår av skatteloven § 5-15 første ledd bokstav a. Arbeidstakers egen oppsigelse anses som ufrivillig når arbeidstakeren ville ha blitt lovlig oppsagt av arbeidsgiveren på grunn av innskrenkning, nedbemanning eller lignende. Det legges opp til en videreføring av gjeldende rett som tidligere framkom av LO/NHO-avtalen.

Skattefritak ved egen oppsigelse var for øvrig fram til 31. desember 2002 begrenset til situasjoner hvor arbeidstakeren fratrådte med førtidspensjon. Med virkning fra 1. januar 2003 ble imidlertid LO/NHO-avtalen endret, slik at

avtale om fratrede mens bedriften nedbemanner ble likestilt med oppsigelse.

Grunnen til at skattefritt sluttvederlag ved arbeidstakers egen oppsigelse ved nedbemanning tidligere kun ble akseptert ved førtidspensjonering, var at det uten en slik begrensning ville være fristende å utnytte skattefritaket på grunnlag av arbeidstakers oppsigelse, uten at arbeidsgiver hadde noen reell oppsigelsesrett. Arbeidstakerorganisasjonenes og andres mulighet for kontroll med at det foreligger en situasjon hvor arbeidsgiver har oppsigelsesrett, blir borte når arbeidstakeren selv sier opp. Rett til å ta ut førtidspensjon kan gi en indikasjon på at arbeidsgiver har oppsigelsesrett. Kontrollhensyn tilsier derfor at arbeidstakers egen oppsigelse i situasjoner hvor vedkommende kunne ha blitt lovlig oppsagt, bare bør gi rett til skattefritt sluttvederlag i førtidspensjonstilfeller.

Behovet for skattefritt sluttvederlag kan imidlertid være vel så stort for dem som ikke har en sikker pensjonsinntekt etter oppsigelsen. Det er også blitt mindre treffende å anse adgang til å ta ut førtidspensjon ved fratrede som et bevis på at arbeidsgiveren har oppsigelsesrett. Faren for misbruk ved at arbeidstakeren selv, og ikke arbeidsgiveren, går til oppsigelse, bør kunne motvirkes på annen måte, for eksempel ved en form for attestasjon fra arbeidsgiver om dennes oppsigelsesrett når en er utenfor førtidspensjonstilfellene.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at kravet til ufrivillig fratrede skal anses oppfylt i alle tilfeller der arbeidstakeren ville ha blitt lovlig oppsagt av arbeidsgiveren på grunn av innskrenkning, nedbemanning eller lignende,

og dette kan sannsynliggjøres, men hvor arbeidstakeren i stedet velger å si opp selv.

Når arbeidstaker blir ufør, eller kronisk sykdom gjør at arbeidsforholdet må avsluttes, kvalifiserer arbeidstaker også for skattefritt sluttvederlag etter gjeldende ordning. Finansdepartementet foreslår å videreføre bestemmelsen og viser til forslag til forskriftstekst hvor dette er inntatt, jamfør forslag til § 5-15-16 i skattelovforskriften.

4. Krav til alder

Krav til ansiennitet, oppnådd minimumsalder for arbeidstakeren og beløpsmessige begrensninger for å ha rett på skattefritt sluttvederlag, framkommer som nevnt over blant annet av LO/NHO-avtalen om sluttvederlag. Det følger også av forarbeidene til skattefritaket, (Ot.prp. nr. 52(1968-1969)), at det ikke skulle innføres skattefrihet for ethvert tariffestet sluttvederlag, men at det skulle være begrensninger både med hensyn til alder og beløp. Når det gjelder alder, ble det opprinnelig vedtatt en aldersgrense på 50 år. Denne ble senere tatt ut av loven. I den forbindelse ble det gitt følgende begrunnelse i Ot.prp. nr. 58 (1974-1975):

”Departementet antar at en aldersgrense på 50 år som hovedregel er på sin plass, idet yngre arbeidstakere ofte vil ha gode muligheter for å skaffe seg nytt likeverdig arbeid. Finansdepartementet antar imidlertid at det bør overlates til hovedorganisasjonene i arbeidslivet å fastsette aldersgrense for sluttvederlag og eventuelle unntak fra denne. Aldersgrensen i skatteloven foreslås derfor sløyfet. Også når det gjelder øvrige vilkår og vederlagets størrelse, vil hovedorganisasjonenes avtale være avgjørende for omfanget av skattefriheten.”

Finansdepartementet kjenner ikke til at det i etterkant av lovendringen har vært operert med en annen nedre aldersgrense enn 50 år i overenskomstene mellom hovedorganisasjonene. Den generelle samfunnsutviklingen, herunder økt levealder og et fysisk mindre krevende arbeidsliv, kunne tilsi at denne aldersgrensen ble satt noe høyere. I samme retning trekker behovet for at folk som er friske står lengre i arbeid enn tidligere.

Departementet tar likevel sikte på å videreføre 50 år som nedre aldersgrense for å kunne motta sluttvederlag skattefritt. Denne nedre aldersgrensen gjelder også for arbeidstakere som omfattes av særlige, øvre aldersgrenser fastsatt med hjemmel i lov.

5. Krav til ansiennitet og beløpsmessige begrensninger

Avtalen mellom LO og NHO oppstiller flere alternative krav til ansiennitet for å ha krav på sluttvederlag ved oppsigelse. I utgangspunktet foreslår Finansdepartementet å videreføre de alternative ansiennitetskravene.

Den praktiske hovedregelen vil da være at det gjelder et krav om minst 10 års sammenhengende ansettelse i virksomheten på oppsigelsestidspunktet. Alternativt at arbeidstakeren sammenlagt har arbeidet minst 20 år i virksomheten, hvorav minst tre år sammenhengende ved oppsigelsen.

Etter gjeldende regler er det et alternativt, mer omfattende ansiennitetskrav for arbeidstakere som har arbeidet i et fag som hører inn under overenskomst for anleggsfagene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører. For denne gruppen er det et vilkår at man har arbeidet i

virksomheten i til sammen 20 år, herav de siste 5 år i sammenheng.

Departementet mener at dette alternativet nå blir overflødig, ettersom vilkåret om tilknytning til en overenskomst mellom hovedsammenslutninger er vedtatt opphevet. Denne gruppen arbeidstakere vil dermed få en noe bedre ordning enn i dag, ved at de kan få skattefritt sluttvederlag etter alternativet om å ha sammenlagt 20 år i tjenesteforholdet, herav de siste 3 år i sammenheng, som nå vil gjelde generelt, jamfør forslag inntatt i FSFIN § 5-15-15 første ledd bokstav b. Det alternative ansiennitetskravet knyttet til overenskomstene for bygg og anleggsgfag mv. foreslås derfor ikke videreført.

Det andre alternative ansiennitetskravet, om at arbeidstaker må ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i en sluttvederlagsordning, foreslås også fjernet i og med at kravet om medlemskap i en sluttvederlagsordning for å oppnå skattefritak, nå faller bort. For øvrig foreslås ansiennitetskravene videreført som de framkommer av LO-NHO-ordningen i dag.

Videre foreslås det å ta inn de aldersgraderte maksimumsbeløpene, som varierer fra 20 000 kroner til 80 000 kroner, i forskrift. Maksimumsbeløpene varierer ut fra arbeidstakers alder ved utløpet av oppsigelsestiden (sluttdato). 20 000 kroner er det maksimale sluttevederlagsbeløpet som kan utbetales skattefritt når arbeidstaker er 50 år ved sluttdato. Deretter øker maksimumsbeløpet jevnt til 80 000 kroner når arbeidstaker er 61 år ved oppsigelsen, for så gradvis å reduseres igjen. Det er arbeidstakerens alder på tidspunktet for utløp av den ordinære oppsigelsestiden som er avgjørende for størrelsen på det skattefrie sluttvederlaget.

Departementet har i samsvar med forutsetningene i Prop. 1 LS (2011-2012) Skatter, avgifter og toll 2012 kapittel 10, lagt til grunn satsene som var gjeldende fra mellomoppgjøret i 2011 i utkastet til forskrift. Beløpsgrensene skal, som etter gjeldende regler, være maksimumsgrenser for å oppnå skattefrihet. Dette innebærer at sluttvederlag som overstiger beløpsgrensene vil være skattepliktige i sin helhet. For ikke-tariffestet sluttvederlag som tidligere er blitt skattelempet etter søknad, jf. ligningsloven § 9-12, vil dette forslaget innebære en viss skjerpelse, da skattelempningspraksis ved oversteget beløpsgrense har gått ut på å ettergi skatten som faller på den del av utbetalingen som ligger innenfor beløpsgrensen. Departementet ser det som positivt at reguleringen av vilkårene for skattefritt sluttvederlag i skatteloven med forskrift sikrer likebehandling mellom organiserte og ikke-organiserte, jamfør nærmere omtale i forbindelse med lovendringen.

For arbeidstaker som arbeider i redusert stilling følger det av LO/NHO-avtalen om sluttvederlag at beløpsgrensene skal reduseres forholdsmessig. Det samme gjelder der arbeidstaker beholder deler av sin stilling.

De aldersgraderte maksimumsbeløpene bygger på en alminnelig pensjonsalder på 67 år. Visse grupper arbeidstakere er med hjemmel i lov underlagt særlige, lavere aldersgrenser enn 67 år. Dette innebærer at de vil ha plikt til å fratre stillingen når de når aldersgrensen, eventuelt etter krav fra arbeidsgiver. For disse gruppene må de aldersgraderte beløpsgrensene justeres, slik at beløpsgrensen i forslagets bokstav q gjelder det siste året før oppnådd aldersgrense, og tilsvarende justering gjennomføres til 50-årsgrensen er nådd. 50 år skal som nevnt også i disse tilfellene være nedre

aldersgrense for skattefritak. Det vises til forslag inntatt i FSFIN § 5-15-15 annet ledd.

6. Tilleggssluttvederlag

Etter gjeldende regler har skatteloven § 5-15 første ledd a nr. 2 en bestemmelse om skattefritak for tilleggssluttvederlag. Dersom det er inngått en avtale mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker om tilleggssluttvederlag, kan en skattefritt motta et tillegg på inntil 50 prosent av det beløp den enkelte har krav på å motta i vanlig sluttvederlag. Etter gjeldende praksis er skattefriheten ikke begrenset til tilfeller der bedriften legges ned eller at tilleggssluttvederlaget bidrar til å opprettholde produksjonen i en avviklingsfase.

Bestemmelsen ble inntatt i skatteloven ved lov av 6. juni 1975 nr. 22, og innebar en utvidelse av skattefritaksordningen. I Ot.prp. nr. 58 (1974 – 1975) framgår det at utvidelsen skulle ta hensyn til de særlige problemer som oppstår for arbeidstakere og bedriften ved bedriftsnedleggelser. Departementet skrev blant annet følgende:

«I de tilfelle hvor nedleggelse av bedrifter ikke er til å komme utenom, er det meget om å gjøre å finne frem til løsninger som på den ene side sikrer en best mulig overgangsordning for de arbeidstakere det gjelder og på den annen side kan sikre at vedkommende bedrift kan opprettholde full produksjon inntil et bestemt opphørstidspunkt. For å lette mulighetene for bedrifter og deres arbeidstakere i slike situasjoner, vil skattefrihet for et utvidet sluttvederlag kunne ha stor betydning.»

Tilleggssluttvederlaget var ment å sikre en smidig overgangsordning for berørte arbeidstakere og til at bedriften kunne produsere fullt fram til et bestemt opphørstidspunkt. Utvidet skattefritak skulle følgelig bidra til at en avviklingsfase for en bedrift kunne gjennomføres mest mulig hensiktsmessig.

Bedriftene skulle altså på eget initiativ og for egen regning kunne bidra med et tillegg til utbetalingen fra sluttvederlagsordningene til den ansatte ved oppsigelsen. Dette tillegget kunne bidra til at arbeidsgiver og ansatt kunne bli enige om en annen, senere sluttdato enn utløpet av ordinær oppsigelsestid, og derved gi mulighet til å opprettholde driften på et hensiktsmessig nivå helt fram til endelig produksjonsstans.

I forbindelse med lovendringen om sluttvederlag ble det også varslet justeringer i reglene om skattefritak for tilleggssluttvederlag, jamfør omtalen av forslaget i punkt 10.3.7 i Prop. 1 LS (2011-2012) Skatter, avgifter og toll 2012. Det er varslet at det fortsatt skal være skattefrihet for tilleggssluttvederlag, men begrenset til de tilfellene der dette gis i forbindelse med at en bedrift nedlegges og arbeidstaker bidrar til å opprettholde driften fram til et gitt opphørstidspunkt. Det foreslås at tilleggssluttvederlag i slike situasjoner kan gis skattefritt til arbeidstakere, som ved å stå i stillingen utover ordinær oppsigelsestid, bidrar til at driften kan opprettholdes fram til et gitt opphørstidspunkt.

Skattefriheten gjelder kun tillegg på inntil 50 prosent av de fastsatte beløpsgrensene for ordinært sluttvederlag, med utgangspunkt i alder ved

utløp av den ordinære oppsigelsestiden. Tilleggssluttvederlag som overstiger dette vil være skattepliktig i sin helhet.

Lovteknisk foreslås det at skattefritaket for tilleggssluttvederlag nå skal reguleres i forskrift. Det vises til forslag inntatt i FSFIN § 5-15-15 tredje ledd.

7. Økonomiske og administrative konsekvenser

Det ble lagt til grunn i forbindelse med lovendringen at lov- og forskriftsfestingen av vilkårene for skattefritt sluttvederlag vil øke forutberegneligheten og gjøre regelverket enklere og mer tilgjengelig både for skattytere og arbeidsgivere. Det vil videre medføre at den generelle ettergivelsespraksisen for sluttvederlag opphører.

Utover reduksjonen av saksbehandling knyttet til ettergivelsessøknader antas endringen ikke å ha nevneverdige administrative konsekvenser.

Da forslagene i hovedsak innebærer en kodifisering av gjeldende skattefrihet for sluttvederlag, antas forslaget å ha ubetydelige provenymessige konsekvenser.

For enkelte grupper arbeidstakere vil forslaget innebære en viss lettelse i vilkårene for skattefrihet. Arbeidstakere som har arbeidet i et fag som hører inn under overenskomst for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i 20 år vil oppnå skattefritak etter forslaget dersom de siste tre år er i sammenheng, mot gjeldende krav om de siste 5 år i sammenheng.

For andre grupper vil forslaget innebære en viss innskjerping av vilkår. De ikke-organiserte vil etter forslaget likestilles med de fagorganiserte, slik at beløpsgrensene blir absolutte, øvre grenser for å oppnå skattefrihet. Dette innebærer at sluttvederlag som overstiger beløpsgrensene vil være skattepliktige i sin helhet for alle. Det alternative ansiennitetskravet om 15 års sammenhengende medlemskap i en sluttvederlagsordning foreslås også fjernet, i og med at medlemskap i en sluttvederlagsordning ikke lenger er et vilkår for skattefritak. Dette vil innebære en innskjerping for noen, da minimumskravet nå blir å ha vært 10 år i samme bedrift, mot at en tidligere kunne oppnå skattefritaket ved hyppigere jobbskifter, så lenge en hele tiden var medlem i en sluttvederlagsordning.

8. Ikrafttredelse

Departementet foreslår at forslaget til forskriftsendringer trer i kraft straks med virkning fra og med inntektsåret 2013. De vedtatte lovendringene i skatteloven § 5-15 første ledd bokstav a vil bli satt i kraft med virkning fra samme tidspunkt.

Vedlegg til høringsnotat av 28. juni 2012 om forslag til endringer i skattelovforskriften – regler om skattefritt sluttvederlag ved ufrivillig oppsigelse.

Utkast til:

Forskrift om endringer i forskrift 19. november 1999 nr. 1158 til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven av 26. mars 1999 nr. 14

Fastsatt av Finansdepartementet dd.mm.år med hjemmel i lov av 26. mars 1999 nr 14 om skatt av formue og inntekt (skatteloven) § 5-15 første ledd bokstav a.

I forskrift 19. november 1999 nr. 1158 til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven av 26. mars 1999 nr. 14 gjøres følgende endringer:

I

Ny § 5-15-15 og § 5-15-16 med ny deloverskrift C skal lyde:

C. Særlig om sluttvederlag

§ 5-15-15. Sluttvederlag i tjenesteforhold

(1) Sluttvederlag i tjenesteforhold utbetalt ved ufrivillig oppsigelse regnes ikke som skattepliktig inntekt når arbeidstaker er fylt 50 år ved utløpet av ordinær oppsigelsestid, ikke har rett til alderspensjon og oppfyller ett av følgende alternative ansiennitetskrav:

- a. har vært ansatt minst 10 år i sammenheng i virksomheten,

b. har sammenlagt 20 år i virksomheten, herav de siste 3 år i sammenheng.

(2) Skattefrihet etter første ledd gjelder bare sluttvederlag som ikke overstiger:

- a. 20 000 kroner når arbeidstaker har fylt 50 år,
 - b. 20 000 kroner når arbeidstaker har fylt 51 år,
 - c. 25 000 kroner når arbeidstaker har fylt 52 år,
 - d. 30 000 kroner når arbeidstaker har fylt 53 år,
 - e. 40 000 kroner når arbeidstaker har fylt 54 år,
 - f. 50 000 kroner når arbeidstaker har fylt 55 år,
 - g. 55 000 kroner når arbeidstaker har fylt 56 år,
 - h. 60 000 kroner når arbeidstaker har fylt 57 år,
 - i. 65 000 kroner når arbeidstaker har fylt 58 år,
 - j. 70 000 kroner når arbeidstaker har fylt 59 år,
 - k. 75 000 kroner når arbeidstaker har fylt 60 år,
 - l. 80 000 kroner når arbeidstaker har fylt 61 år,
 - m. 80 000 kroner når arbeidstaker har fylt 62 år,
 - n. 65 000 kroner når arbeidstaker har fylt 63 år,
 - o. 50 000 kroner når arbeidstaker har fylt 64 år,
 - p. 35 000 kroner når arbeidstaker har fylt 65 år,
 - q. 20 000 kroner når arbeidstaker har fylt 66 år,
- ved utløpet av oppsigelsestiden.

For arbeidstaker som arbeider i redusert stilling skal beløpsgrensene reduseres forholdsmessig. Det samme gjelder der arbeidstaker etter oppsigelsen beholder deler av sin stilling. For arbeidstaker med lovbestemt øvre aldersgrense som er lavere enn 67 år, gjelder overstående beløpsgrenser tilsvarende, justert slik at beløpsgrensen i q. gjelder det siste

året før oppnådd aldersgrense og med tilsvarende justering til femtiårsgrensen er nådd.

(3) Tilleggssluttvederlag regnes ikke som skattepliktig inntekt når oppsigelsen skyldes nedleggelse av bedriften, og arbeidstaker medvirker til at driften kan opprettholdes fram til et gitt opphørstidspunkt ved å stå i stillingen utover alminnelig oppsigelsestid. Skattefritaket er begrenset til tilleggssluttvederlag som ikke overstiger 50 prosent av det beløp den enkelte arbeidstaker kan motta som skattefritt sluttvederlag etter annet ledd.

§-5-15-16 Ufrivillig oppsigelse

Ufrivillig oppsigelse anses å foreligge dersom arbeidstaker helt eller delvis blir sagt opp fra sitt arbeid, eller selv sier opp sin stilling, på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs. Oppsigelsen må oppfylle arbeidsmiljølovens vilkår for oppsigelse. Tilbys arbeidstaker annet passende arbeid, anses ikke vilkåret oppfylt. Når arbeidstaker innvilges hel eller delvis uførepensjon, eller må slutte helt eller delvis i sitt arbeid på grunn av kronisk sykdom, anses også dette som ufrivillig oppsigelse.

II

Endringene under I trer i kraft straks med virkning fra og med inntektsåret 2013.