

Balans 6-7 2000, s. 34-41

Personalvård, går utvecklingen mot en vidare avdragsrätt på momsområdet än på inkomstskatteområdet?

Ett par skrivelser under 1999 från Riksskatteverket (RSV) avseende den skattemässiga bedömningen av personalvård tenderar enligt min mening, framför allt om man beaktar den utveckling som kan skönjas på momsområdet vad gäller avdragsrättens omfattning efter EG-kommissionens förslag därom 1998-06-17 till Rådet om ändringar i EG:s sjätte mervärdesskattedirektiv 77/388/EEG [KOM(1998) 377], att leda till att vad som skall avses med avdragsgill personalvård får en snävare bestämning inkomstskattemässigt än momsmässigt. Jag knyter i viss mån an till en artikel i SkatteNytt Nr 12 1998 (s. 848-854), där jag tog upp RSV:s syn på omfattningen av avdragsrätten för moms på s.k. hemdatorer med anledning av ändrade regler beträffande den inkomstskattemässiga bedömningen av förmån av hemlån av arbetsgivares dator. Jag går här vidare med personalvård som ett exempel på ett område där omfattningen av rätten till avdrag enligt mervärdesskattelagen (ML) - mot bakgrund av bl.a. kommissionens förslag och kravet på EG-konformitet - kan antas gå i en mera tidsenlig riktning, medan oförändrade skrivelser och rekommendationer från RSV cementerar en traditionell, snävare syn på företagets rätt till avdrag enligt kommunalskattelagen (KL) avseende personalvård genom investeringar i s.k. humankapital. Ett visst stöd för en utveckling där inkomstskatten skulle närma sig momsen kan skönjas i utredningen SOU 1999:94, Förmåner och ökade levnadskostnader, som föreslås träda i kraft den 1 januari 2001, samtidigt som inkomstskattelagen (SFS 1999:1229), som då ersätter bl.a. KL. Emellertid bedömer jag att en mera precis samordning än som skulle kunna anses följa av den utredningen måste ske av inkomstskatten med momsen beträffande innebörden i begreppet personalvård.

1 Bakgrund

1.1 Problemställningen i sammanfattning beträffande 'personalvård' och de aktuella lagrummen 20 § anv. punkt 1 tredje stycket KL och 8 kap. 9 § första stycket 2 ML

Framför allt sedan den stora skattereformen 1990 har målsättningen varit en i stort sett gemensam beskattningsram för inkomstskatten och momsen, även om begreppen på de båda områdena definieras självständigt - förutom i de fall en direkt koppling mellan ML och KL anges. Allmänt sett gäller för avdragsrätt inkomstskattemässigt, att en omkostnad i ett företags verksamhet skall ske "för intäkternas förvärvande och bibehållande" (jfr 20 § första stycket KL), medan kravet momsmässigt är att den ingående skatten i en utgift "hänför sig till förvärv eller import i verksamheten" (jfr 8 kap. 3 § första stycket ML). I stort sett överlappar därmed området för avdragsrätt momsmässigt det för inkomstskatten gällande, men ibland omfattar avdragsrätten för moms mera och ibland mindre än vad som gäller inkomstskattemässigt. Förstnämnda gäller t.ex. i vissa fall för *personalkostnader*. Om ett förvärv som ett momsskyldigt företag gör är för de anställdas privata nyttjande, föreligger avdragsrätt vid inkomstbeskattningen (jfr 23 § anv. punkt 1 första stycket KL), med åtföljande beskattning hos de anställda som löneförmån (om inte

undantag därifrån anges i KL), men inte momsmässigt då det inte är fråga om ett ”förvärv i verksamheten”.

Det slag av personalkostnader som berörs här, nämligen ett företags utgifter för *personalvård*, utgör ett exempel på när avdragsrätten enligt ML kopplas direkt till KL: 8 kap. 9 § första stycket 2 ML uttrycker ett ‘avdragsförbud’ såtillvida att momsavdrag inte kan ske för utgifter för ”representation och liknande ändamål” i större utsträckning än vad som anges för samma begrepp enligt 20 § anv. punkt 1 tredje stycket KL. Där anges utgifter för personalvård som ett exempel på vad som skall förstås med representation och liknande ändamål som har ”omedelbart samband med verksamheten” och sålunda berättigar till avdrag. Hänvisningen från ML till KL avseende begreppet ‘personalvård’ sker alltså endast indirekt, varför det kan ifrågasättas redan på grund därav om inte ‘personalvård’ kan ges en fristående tolkning och sådana företeelser subsumeras under ML:s allmänna avdragsregel i 8 kap. 3 § första stycket ML.

Problemet är, som jag återkommer till nedan, att RSV:s uttalanden i rekommendationer om vad som inbegrips i personalvård är alltför begränsade för att företagen skall kunna göra bedömningar med ledning därav beträffande avdragsrättens omfattning avseende investeringar i vad jag här i korthet kallar humankapital, framför allt mot bakgrund av att hänvisningen från avdragsförbudet i ML endast sker indirekt till begreppet ‘personalvård’ i KL. Det handlar om att de anställda av arbetsgivaren bereds möjlighet till aktiviteter som inte bara går ut på enklare motion à la gympass, utan där de hos institut med utvecklade program om kostrådgivning och planlagd träning får tillgång till en helt ny livsföring. De anställda får fritt ansluta sig till dylika program som företagen köper och resultatet kan givetvis variera på individnivå, men företagen gör enligt min mening därigenom investeringar som på sikt verkar för att intäkterna kan ”förvärvas och bibehållas”; på samma sätt som översyn och underhåll av en maskinpark i traditionell industri förväntas ge det resultatet kan samma syfte uppnås genom nyss nämnda slag av investeringar i humankapital i ett företag som idag konkurrerar i det s.k. informationssamhället. Det måste enligt min mening anses avdragsberättigande att företagen vårdar personalen genom att bereda dem tillträde till dylika program. Ett företag som inte gör det riskerar på sikt att hamna i ett sämre konkurrensläge. Det handlar om att släppa en syn på företagandet som i första hand äger giltighet för den traditionella industrin och då bör enligt min mening skatterätten vara följsam.

Mot bakgrund av uttalanden i kommissionens förslag [KOM(1998) 377], som jag återkommer till, ifrågasätter jag om inte ML redan idag medger avdragsrätt för dylika investeringar i humankapital. Ett ”förvärv i verksamheten” anses ske om förvärvad vara eller tjänst skall användas eller förbrukas i verksamheten (jfr prop. 1993/94:99 s. 209). De investeringar varom nu är fråga innehåller i och för sig inslag av privat nytta, men det är ju långt ifrån enkom fråga om konsumtion hos den anställde, att denne genom ett ökat välbefinnande bättre kan bidra till produktiviteten och lönsamheten i företaget. Kraven på EG-konformitet i tillämpningen av ML kan därför, som vi skall se, leda till att kopplingen mellan 8 kap. 9 § första stycket 2 ML och 20 § anv. punkt 1 tredje stycket KL i förevarande hänseende måste upphöra.

Det kan enligt min mening redan idag ifrågasättas om inte ‘avdragsförbudet’ i 8 kap. 9 § första stycket 2 ML är obsolet om ‘personalvård’ kan ges en vidare innebörd med stöd av en EG-konform tolkning av den allmänna avdragsregeln i 8 kap. 3 § första stycket ML jämfört med vad

som följer av en nationell tolkning av begreppet personalvård enligt 20 § anv. punkt 1 tredje stycket KL. Skattemyndigheterna har generellt sett, t.ex. beträffande KL, en fri tolkningsrätt, men den gäller inte lika obegränsad beträffande ML, där i stället EG:s sjätte mervärdesskattedirektiv har en direkt verkan och ger en tolkningsmiljö som styrs upp av EG:s domstol och kommission. Problemet är att skattetjänstemännen är skyldiga att följa RSV:s rekommendationer, om de inte strider mot lag. De rekommendationer och skrivelser som finns beträffande personalvård från RSV ger dock ett alltför stort 'spann' mellan avdragsberättigande enklare motion och kollektiva vårdaktiviteter, där företagens investeringar i humankapital enligt ovan riskerar att hos skattemyndigheterna få olika bedömningar enligt ML respektive KL. Detta kan inte anses önskvärt och det bör inte ankomma på företagen att driva frågan om avdragsrättens omfattning för personalvård i långa skatteprocesser i varje fall av eventuellt angrepp från skattemyndigheternas sida, utan de nu gällande och i frågan alltför kortfattade rekommendationerna RSV S 1997:2 bör revideras av RSV, och en mera tidsenlig syn på avdrag för personalvård uttryckas.

1.2 Anknytning beträffande 'personalvård' till kritiken av RSVs syn på frågan om momsavdrag för s.k. hemdatorer

I artikeln i SkatteNytt Nr 12 1998 (s. 848-854) kritiserade jag två skrivelser från RSV 1998 angående avdragsrätten för ingående skatt på en arbetsgivares förvärv av datorer som de anställda fick möjlighet att låna hem. Jag hävdar där att rätten till momsavdrag måste bedömas för varje förvärv i sig, och att det inte finns någon koppling därvidlag till att de anställda under vissa förutsättningar genom införandet av SFS 1997:770 (jfr 32 § 3c mom KL och RSV S 1998:40, avsnitt 3.4.1.1) inte skall förmånsbeskattas för hemlån. Jag anser att RSV:s uttalanden om hemdatorer i skrivelserna 1998 innehåller en tendens till att utan egentligt stöd etablera ett snävare utrymme för momsavdrag än vad som följer av den generella avdragsregeln i 8 kap. 3 § första stycket ML. I skrivelserna om bl.a. personalvård i år (1999) anser jag, vilket jag återkommer till nedan, att RSV ånyo anlägger ett alltför onyanserat perspektiv på möjligheterna till avdrag. Beträffande hemdatorerna saknas en direkt koppling från ML till KL:s definitioner, vilket i sig talar för en självständig bedömning av rätten till momsavdrag, medan det beträffande personalvård, som nämnts, finns en sådan koppling från 8 kap. 9 § första stycket 2 ML till 20 § anv. punkt 1 tredje stycket KL. Gemensamt för de båda slagen av investeringar är emellertid enligt min mening att det finns en risk för att skattemyndigheterna felaktigt kan komma att bedöma att avdragsrätten hos arbetsgivaren alltid är begränsad till de fall när en motsvarande förmånsskattefrihet föreligger hos den anställde.

I artikel 17.6 i EG:s sjätte mervärdesskattedirektiv ges enbart följande exempel på vad som utesluts från avdragsrätt, nämligen utgifter för lyxartiklar, nöjen eller underhållning ("expenditure which is not strictly business expenditure, such as that on luxuries, amusements or entertainment"). Kommissionen föreslår [jfr KOM(1998) 377] mot bakgrund av att avdragsrätten utgör "en grundläggande del av mervärdesskattesystemet" (för undvikande av s.k. kumulativa effekter, *min anm.*), att begränsningar i företagens generella avdragsrätt för moms endast kan godtas om de åtföljs av en mycket precis motivering. Det skall handla om sådana utgifter där det är svårt att kontrollera utgifternas fördelning mellan yrkesmässig respektive privat konsumtion och kommissionen anger att det rör sig om personbilar, logi, mat och dryck samt utgifter till

lyxartiklar, nöjen eller underhållning. Sistnämnda begränsning framgår, som kommissionen särskilt påpekar, alltså redan av nu gällande artikel 17.6 i direktivet.

Enligt min mening behöver det inte uppkomma någon egentlig skillnad vid en bokstavstolkning mellan det från EG-direktivet emanerande kravet på att en utgift skall utgöra ”strictly business expenditure” och kravet enligt 20 § anv. punkt 1 tredje stycket KL genom hänvisning från 8 kap. 9 § första stycket 2 ML på att utgiften skall ha ett ”omedelbart samband med verksamheten”. Både företagets investeringar i hemdatorer och ifrågavarande investeringar i humankapital är enligt min mening exempel på utgifter med ofrånkomliga inslag av privat konsumtion som inte bör begränsa företagets avdragsrätt vare sig momsmässigt eller inkomstskattmässigt. Till skillnad från vad som mera sannolikt medför kontrollsvårigheter enligt ovan för personbilar, logi, mat och dryck rör det sig här om utgifter som är nödvändiga för att täcka företagets behov snarare än grundläggande behov hos den anställde. Utbildar inte företaget sin personal på datorer riskerar man att bli utkonkurrerad på sikt och detsamma gäller investeringarna i humankapital enligt vad jag redogör för här. Att de anställda kan använda eller dra nytta av förvärvade datorkunskaper eller ett bättre välbefinnande efter att ha tillgodogjort sig träning och kostrådgivning m.m., kan enligt min mening inte begränsa företagets avdragsrätt för annars allmänt sett motiverade investeringar i datorer eller humankapital. Problemet är, som redan har antytts, att RSV:s rekommendationer och skrivelser är alltför onyanserade och att en tolkningsskillnad redan kan ha uppstått mellan vad som skall anses berättiga till avdrag enligt ML respektive KL.

1.2.1 Visst stöd i SOU 1999:94 för att ’personalvård’ bör nyanseras i RSV:s rekommendationer

I utredningen SOU 1999:94 uttalar för övrigt angående skattefrihet för de anställda avseende förmån av utbildning som arbetsgivare bekostar, att det avgörande därvidlag är utbildningen i sig och vilken nytta denna kan förväntas få för arbetsgivarens verksamhet. Något konkret behov för verksamheten krävs inte, utan det torde enligt utredningen räcka att arbetsgivaren gör bedömningen att det kan uppstå ett behov i dennes verksamhet av de kunskaper som den anställde inhämtar genom deltagande i utbildningen i fråga (jfr SOU 1999:94 s. 88). Detta stöder enligt min mening ståndpunkten i föregående avsnitt, att företagets allmänt sett motiverade investeringar i datorer eller humankapital inte skall begränsas avdragsmässigt hos arbetsgivaren vare sig beträffande moms eller inkomstskatt, bara för att de anställda privat kan använda eller dra nytta av förvärvade datorkunskaper eller kunskaper för att uppnå ett bättre välbefinnande efter att ha tillgodogjort sig motion och/eller kostrådgivning m.m.

Utredningen föreslår en beloppsgräns om ca 500 kronor för förmåner av mindre värde som förmånsskattefria (jfr SOU 1999:94 s. 80), men när det gäller arbetsgivares köp av terminkort (medlemskort) inom motionsanläggningar uttalar utredningen att det inte skall ställas upp något krav på hur hög kostnaden får bli. Detta för att likställa småföretag med större företag som har egna eller abonnerade anläggningar att erbjuda sina anställda. Utredningen uttalar att RSV bör utfärda rekommendationer om detta (jfr SOU 1999:94 s. 94). Detta är på samma sätt som jag anför ovan i detta avsnitt ”steg i rätt riktning”, men – såsom jag redogör för i övrigt i denna artikel – bör RSV revidera sina rekommendationer beträffande innebörden i begreppet

personalvård, för att undvika diskrepanser i tillämpning mellan inkomstskatten och momsen. Utredningen SOU 1999:94 nämner till stöd för nämnda förslag om termins- och medlemskortet, att utvecklingen det senaste dryga decenniet har medfört en förändring av motionen som sådan och sättet på vilket den utövas. Emellertid talar utredningen enbart om att man numera kan bedriva ”motion av allehanda slag” på moderna anläggningar. Detta är enligt min mening fortfarande ett alltför snävt synsätt, då – som jag redogör för här – motion idag på vissa anläggningar kombineras med kostrådgivning m.m., vilka anläggningar jag kallar för ’livsföringsinstitut’.

1.3 RSV:s skrivelser om ‘personalvård’ 1999 (härefter ”skrivelserna”)

När det gäller avdrag för *personalkostnader* beträffande hälso- och sjukvård, företagshälsovård och rehabilitering eller förebyggande behandling finns uttalanden om omfattningen av avdragsrätten i RSV S 1998:40, och förutsättningarna för arbetsgivarens avdrag kan i korthet sägas vara att åtgärderna för den anställde skall innebära en ”arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd” eller i övrigt är omgärdade av offentligrättslig reglering. *Personalvård* allmänt sett är dock avdragsgill för arbetsgivaren endast under förutsättning av uppfyllande av nämnda krav på omedelbart samband med verksamheten, och frågan är vad som omfattas av det begreppet.

Beträffande utgifter för personalvård finns i RSV:s rekommendationer RSV S 1997:2 (avsnitt 6), förutom uttalanden om gåvor av olika slag, ganska litet att gå på för tolkningen av vad ’personalvård’ skall anses omfatta. Det enda som sägs är att

”I begreppet personalvård ingår bl.a. personalfester och informationsmöten för anställda. Avdragsrätt föreligger i princip oavsett omfattningen av den verksamhet som den skattskyldige bedriver och utan avseende på om representationen vänder sig till en större eller mindre krets. Det får dock inte vara fråga om sällskapsliv eller gästfrihet av personlig art.”

Mot bakgrund av att RSV i sin rekommendation RSV S 1998:40 (avsnitt 3.3.4.1) uttalar att avdragsgill förebyggande behandling avser anställda som har en förhöjd sjukdomsrisk av sådan art att den kan förväntas leda till nedsättning av arbetsförmågan, exempelvis sjuklig övervikt, föreligger enligt min mening ett stort spann i RSV:s rekommendationer på området vård av s.k. humankapital mellan å ena sidan avdragsgilla personalkostnader som prövas individuellt och å andra sidan avdragsgill personalvård av mera allmän karaktär. RSV har i och för sig på området gjort uttalanden i två skrivelser under 1999 – dels i en skrivelse 1999-02-03 (dnr 851-99/100), dels i en skrivelse 1999-03-12 (dnr 271-99/120), ”skrivelserna” – men de ger enligt min mening inte en tillräckligt utfyllande tolkning beträffande nämnda spann. RSV säger endast att en personalvårdsförmån av mindre värde skall anses utgöra förvärv i verksamheten i mervärdesskattehänseende, även om ett inslag av privat konsumtion förekommer. Här kan också nämnas ett tidigare uttalande av RSV 1991-07-11 (dnr 14360-91/D19), där s.k. Friskis & Svettis-kort för 500 kronor per termin eller 1.000 kronor per år ansågs utgöra ”enklare slag av motion”. Risken är att tolkningen hos skattemyndigheterna - mot bakgrund av oklarheten i avgränsningen av personalvård i RSV:s ”skrivelser” och rekommendationer RSV S 1997:2 och 1998:40 - ibland kan bli att arbetsgivarens avdragsrätt för personalvård är beroende av att en privat förmån för den

anställda är av mindre värde eller i övrigt inte skall förmånsbeskattas, bara för att en utfyllande tolkning saknas av vad som kan berättiga till avdrag i spannet därifrån till individuellt provade och mer eller mindre offentligt reglerade vårdinsatser (företagshälsovård m.m.). I skrivelsen 1999-03-12 uttalar RSV (i brist på uttalanden därom i lagtext och förarbeten) beträffande vad som skall anses utgöra ”annan friskvård”, som är skattefri hos den anställde och därmed avdragsgill hos arbetsgivaren, att därmed ”torde” förstås ”sådana aktiviteter som personalen kollektivt kan delta i, som exempelvis kostrådgivning, information om stresshantering och avslappningsteknik, pausgymna, information och stöd vid rökavvänjning, friskvårdsdagar/temadagar med information och diskussion i olika arbetsmiljöfrågor och liknande på arbetsplatsen” (jfr även avsnitten 3.7 och 3.7.1 i RSV S 1998:40).

Den inställning som kan uppammas hos skattemyndigheterna genom RSV:s skrivelser är alltså att arbetsgivaren får avdrag för utgifter för personalvård endast om de anställda aktiveras kollektivt i friskvård och liknande eller, på individnivå, om det gäller dylika aktiviteter av begränsat värde. I vart fall i sistnämnda hänseende är spannet alltför stort till situationer där det är fråga om avdragsberättigande rehabilitering av inträffade sjukdomsfall eller, vid förebyggande åtgärder, uppenbara fall av sjukdomsrisk. Jag menar att det måste finnas utrymme för avdrag såväl på momsområdet som inkomstskattemässigt för en arbetsgivare även om denne inte tror att personalen löper risk för t.ex. ”sjuklig övervikt”, utan bara anser att det är lönsamt för företaget att investera i personalen som företagets humankapital på så sätt att de efter fritt val får ansluta sig till olika etablerade privata och offentliga instituts program med träning och kostrådgivning m.m. för uppnående av ett ökat välbefinnande. Det kan knappast anses utgöra vare sig ”nöje” eller idkande av ”sällskapsliv”, att gå regelbundet på dylika program. Det är i stället enligt min mening naturligt att betrakta den anställdes anslutning, genom arbetsgivarens bekostnad, till program hos ’livsföringsinstitut’ enligt vad nyss sagts som engagemang helt inom tjänsten, och att sålunda arbetsgivarens utgift är att betrakta som något som har ”omedelbart samband” med verksamheten eller, annorlunda uttryckt utgör ett ”förvärv i verksamheten”. Arbetsgivaren skall därför enligt min mening ha avdrag såväl mervärdes- som inkomstskattemässigt.

Att den anställde naturligen använder nyttigheten ’privat’ får enligt min mening - i likhet med vilken utbildning som helst som man kan använda helt privat - anses utgöra sådan självtjänst som inte skall beskattas, exempelvis som beträffande revisorn som gör sin egen deklaration eller målaren som målar om sin egen bostad (jfr prop. 1989/90:110 del 1 s. 660). I ’spannet’ enligt ovan ligger arbetsgivarens avgifter till ’livsföringsinstitutet’, och jag menar att en sådan avgift givetvis har med arbetsgivarens anställda (personalen) att göra, men att den inte kan anses utgöra en personalkostnad som inte samtidigt anses utgöra ett ”förvärv i verksamheten”. Som nämnts bör en arbetsgivare enligt allmänna regler erhålla avdrag för inköp av en dator, även om den skall få lånas hem av den anställde, om företaget vid en utebliven investering riskerar att bli utkonkurrerad på sikt. Ingen skulle vägra revisorn avdrag vare sig momsmässigt eller inkomstskattemässigt för inköp av skatte- och taxeringsförfattningarna, även om han tar med boken hem och läser på bara för att han själv upprättar sin privata deklaration. Detsamma gäller arbetsgivarens avgift till ’livsföringsinstitutet’. Den anställde följer ett program där för att uppnå ett bättre välbefinnande och undvika sjukdomar av framför allt välfärdskaraktär, och avgiften utgör för arbetsgivaren en planmässig investering i humankapital i syfte att få säkrare personella resurser i termer av risker för avbrott genom frånvaro från arbetet. Planmässigheten liknar

investeringen i hemdatorer. Skillnaden är att här finns det i 20 § anv. punkt 1 tredje stycket KL det ordmässigt passande uttrycket 'personalvård', till vilket hänvisning sker indirekt från 8 kap. 9 § första stycket 2 ML. Problemet är dock att sistnämnda lagrum talar om en koppling till nyss nämnda lagrum i KL och definitionen där av "representation och liknande ändamål". Det är sannolikt därför som RSV:s rekommendationer (RSV S 1997:2) hittills enbart har berört begreppet personalvård från perspektivet intern representation. Som sagt blir därför avgränsningen för avdragsrätt där mot "sällskapsliv" och en begränsning till situationer med förmåner av mindre värde för de anställda alltför begränsad för en skälig - och framför allt tidsenlig - bedömning av avdragsrätten för ifrågavarande investeringar i humankapital.

Om nämnda hänvisning från ML till KL skall kvarstå bör en för tolkningen relevant utfyllnad ske i nya rekommendationer från RSV, där det anges att planmässigheten ur ett konkurrensperspektiv för den aktuella branschen bör avgöra arbetsgivarens avdragsrätt såväl momsmässigt som inkomstskattemässigt beträffande ifrågavarande investeringar i 'personalvård'.

Det är för övrigt felaktigt att överhuvudtaget i förevarande sammanhang tala om uppkomsten av någon förmån hos den anställde som skulle kunna beskattas, bara för att vederbörande genom att gå hos 'livsföringsinstitutet' för att bli en 'säkrare resurs' för arbetsgivaren samtidigt får privat nytta av ett bättre välbefinnande. Så länge investeringen för arbetsgivaren är planmässig enligt vad nyss sagts, är den enligt min mening att likna vid avdragsgill fortbildning och inte vidareutbildning. De anställda skall inte bli datakonsulter eller hälsopedagoger bara för att de kan låna hem datorn och öva respektive tillgodogöra sig tränings- och kostprogrammet privat, utan arbetsgivarens investeringar i datorer respektive i humankapital får enligt min mening under nämnda förutsättning anses bli helt använda och förbrukade i verksamheten. Det handlar i sistnämnda fall inte om att tillgodose den anställdes grundläggande behov av t.ex. mat och dryck, utan om att denne tar till sig kostrådgivning m.m. hos institutet ifråga, och att därmed arbetsgivaren erhåller en mera självriskbärande organisation genom att personalens livsföring förbättras och risken för avbrott i verksamheten genom sjukfrånvaro minskar, och arbetsgivarens försäkringsbehov för avbrott också minskar. Planmässigheten i investeringarna gör att den anställdes hemlån av datorn eller privata nytta av lärdomarna från 'livsföringsinstitutet' inte kan anses innebära att arbetsgivaren tillhandahåller den anställde något för privat bruk. Tillgången till datorn följer av vad arbetsgivaren har planerat att den anställde skall lära sig för att företaget skall vara konkurrenskraftigt i sin bransch, och hemlån följer av den anställdes behov av att 'läsa på'. Det handlar inte om någon förmån till hela personalen enbart av innebörd att de skall ha tillgång till arbetsgivarens dator även i hemmet (jfr prop. 1996/97:173 s. 52 och 53). På samma sätt som beträffande översyn och underhåll av en maskinpark i traditionell industri gör arbetsgivaren här investeringar i datorer eller humankapital som på sikt verkar för att intäkterna kan "förvärvas och bibehållas". Den anställdes användande av förvärvade kunskaper 'privat' kan på grund av nyss sagda inte heller bli föremål för uttagsbeskattning hos arbetsgivaren. Det saknas, i enlighet med vad som ovan sägs kunna följa redan idag av kommissionens uttalande i dess förslag angående artikel 17.6 i EG:s sjätte mervärdesskattedirektiv, motiv att begränsa arbetsgivarens avdragsrätt (eller vidta andra beskattningsåtgärder) i förevarande fall, eftersom det inte kan anses föreligga någon privat konsumtion och behov av kontroll att sådant bryts ut från yrkesmässig konsumtion.

De institut det handlar om är långtifrån av Friskis & Svettis-karaktär där man löser ett kort och kommer och går efter eget huvud, utan liknar mera vårdinstitut, där deltagaren alltså får utvecklade träningsprogram och kostrådgivning, men även har tillgång till sjukgymnaster m.m. liksom på mera utpräglat vårdinriktade inrättningar som sysslar med företagshälsovård o.d. Inrättningarna i fråga kan betecknas som 'livsföringsinstitut' mera än s.k. gym, där den som har ett gymkort nästan uteslutande sköter sin träning själv. Hos 'livsföringsinstitutet' är för övrigt träningsutrustningen i huvudsak av annat slag än hos det vanliga gymmet. Visst hittar man skivstänger och hantlar samt träningscyklar m.m. i vanlig mening även hos 'livsföringsinstitutet', men dessa har måst göra stora investeringar i träningsutrustning m.m. som är anpassad till de individuellt upplagda träningsprogrammen. Det är fråga om träningsmaskiner, testcyklar m.m. där vikterna ligger inkapslade i redskapet och redskapet är konstruerat så att den som följer programmet skall belastats kontinuerligt i ökande respektive minskande grad vid anspänning av muskulaturen respektive i avslappningsfasen. Det får alltså inte handla om belastningar som när man lyfter en skivstång eller hantel, som ju har samma vikt under träningsmomentet, och sedan avslutar med att ställa ned den eller släppa den ifrån sig. Den som följer ett program hos 'livsföringsinstitutet' skall inte använda dylik utrustning med hög risk för skador. Tvärtom är utrustningen där konstruerad enligt vad nyss sagts och belastningarna skall dessutom anpassas frekvensmässigt enligt utvecklingskurvor avseende syreupptagningsförmåga etc som fastställts i det individanpassade programmet. I programmets 'utvecklingskurva' ligger också kostrådgivningen, som kan följas upp med råd om att t.ex. tillföra mera järn, vitaminer m.m. eller minska salt för att inte binda vatten i kroppen beroende på hur individen i fråga responderar på att följa programmet. 'Utvecklingskurvan' och dess beståndsdelar justeras alltså hela tiden vid behov under den tid som individen följer sitt program.

Vad som menas med personalvård hos företagen måste enligt min mening idag ges en tolkning som bättre svarar mot samtida krav på företag och anställda i informationssamhället, där företagens inköp av program hos institut varom nu är fråga ger rätt till avdrag för moms och inkomstskattemässigt samtidigt som de anställda som väljer att följa programmen anses i första hand göra detta i tjänsten och sålunda inte behöva drabbas av förmånsbeskattning. Som en jämförelse kan seminarier om s.k. New Age nämnas. Utan att föregripa RSV:s syn på sådant kan man göra reflektionen om en investering i en mera abstrakt ideologi, som i och för sig skall förväntas ge lönsamhetsförbättringar, är mera motiverad än investeringar i att företagens anställda kan ansluta sig till program där de lär sig träna rätt, ha en bättre kosthållning och samtidigt i dessa aktiviteter kan följas upp av institutets sjukgymnaster eller liknande mera vårdinriktade personal. Ideologier lär ju vara svårare att från ett demokratiskt perspektiv anpassa till samtlig personal än träning och kosthållning. En anställd som bekänner sig till en religion som kommer i konflikt med inriktningen hos New Age behöver inte innebära något problem för 'livsföringsinstitutet'. Det kan nämligen, som nämnts, anpassa såväl arrangemangen kring träningen som valet av kost till det som passar den religiösa tillhörigheten. En övergång till behov av mera vårdliknande insatser för en individ som är ansluten till institutets program kan för övrigt följas upp där och i ganska stor utsträckning kan 'livsföringsinstitutet' utföra vanlig vård genom att det finns tillgång där till sjukgymnaster och liknande. Dylika instituts verksamheter liknar mera vad som förstås med avdragsgill företagshälsovård och bör enligt min mening ges samma skattemässiga behandling, även om de inte är offentlighetsreglerade.

2 Avdragsrättens omfattning

2.1 Personalvård: utvecklingen på momsområdet

På samma sätt som beträffande hemdatorerna anser jag alltså att investeringar i personalens förmåga att på sikt bidra till företagets överlevnad på en konkurrensutsatt marknad skall berättiga till momsavdrag, när det gäller investeringar i program för individens ökade välbefinnande allmänt sett. Utvecklingen på momsområdet tycks inte stå i vägen för företagens rätt till avdrag för investeringar i s.k. humankapital genom att de anställda av arbetsgivaren bereds möjlighet att efter fritt val ansluta sig till olika etablerade privata och offentliga instituts program med träning och kostrådgivning m.m. Eftersom kommissionen i sitt förslag anmärker att det redan enligt nuvarande utformning av artikel 17.6 i EGs sjätte mervärdesskattedirektiv framgår att avdragsrätten för ingående moms allmänt sett uttryckligen enbart begränsas för lyxartiklar, nöjen eller underhållning, kan det - mot bakgrund av direktivrättens direkta verkan - ifrågasättas om avdragsförbudet enligt 8 kap. 9 § första stycket 2 ML är giltigt. I vart fall på sikt blir det sannolikt svårt för skattemyndigheterna att åberopa kopplingen från 8 kap. 9 § första stycket 2 ML till 20 § anv. punkt 1 tredje stycket KL till stöd för att 'avdragsförbud' skulle anses föreligga för personalvård i nyss nämnda fall.

Jag gör i detta sammanhang en pendang till vårdbegreppet på momsområdet, där praxis redan kan anses ha gått i en liberalare riktning. Genom RÅ 1998 Ref 40 (Hemfrid-fallet) har utvecklingen gått ifrån en mera traditionell och institutionsinriktad syn på begreppet barnomsorg till att därmed numera enligt ML skall förstås ett privat företags barntillsyn av tillfällig art i den anställdes hem, dvs. en utveckling i praxis kan sägas ha skett till en för informationssamhällets krav mera behovsanpassad tolkning. En sådan utveckling mot en mera tidsenlig begreppstolkning är enligt min mening motiverad även beträffande företags investeringar i s.k. humankapital enligt ovan, så att dessa kan hänföras under begreppet 'personalvård' och berättiga till avdrag såväl momsmässigt som inkomstskattmässigt i vart fall när de görs planmässigt med beaktande av företagets konkurrensförmåga på sikt i den aktuella branschen. Jag vill särskilt anknyta till en av ledamöterna i skatterättsnämnden i nämnda rättsfall, där denne varnar för att det skattmässiga begreppet indirekt kopplas till motsvarande definition i sociallagstiftningen. På det sättet, menar vederbörande, kan nämligen "lagändringar inom olika specialområden genom myndigheters fria tolkningsrätt beskära eller utöka riksdagens oinskränkta beskattningsrätt utan att riksdagen har beslutat därom". Detta har betydelse för mitt påpekande ovan, att det span i RSV:s rekommendationer och skrivelser på området vård av s.k. humankapital angående tolkningen av vad som skall anses utgöra avdragsgilla personalkostnader i form av vård som provas individuellt (eller köp av motionskort av mindre värde) och avdragsgill personalvård av kollektivt inriktad karaktär behöver utfyllas. Utvecklingen riskerar enligt min mening annars, med en skattmässig koppling till offentligrättsliga definitioner av vård, att inte bara strida mot riksdagens beskattningsrätt, utan även mot den tolkning som redan idag enligt ovan - mot bakgrund av EG-direktivens direkta verkan på momsområdet - skulle kunna anses gälla beträffande 'avdragsförbudet' enligt 8 kap. 9 § första stycket 2 ML.

2.2 Personalvård: utvecklingen på inkomstskatteområdet enligt skrivelserna från RSV

På inkomstskatteområdet finns alltså ingen direktivrätt som likt vad som anges ovan för momsområdet kan förväntas styra upp utvecklingen. Tendensen i fall av en fortsatt brist på rekommendationer från RSV till utfyllnad av det enligt min mening rådande spannet mellan å ena sidan avdragsgilla personalkostnader i form av vård som prövas individuellt och å andra sidan avdragsgill personalvård av kollektivt inriktad karaktär, är att utvecklingen går isär mellan momsen och inkomstskatten, vilket tämligen omgående leder till att kopplingen beträffande avdragsrättens omfattning för personalvård måste slopas mellan ML och KL.

3 Konklusioner

Då det redan enligt gällande rätt - mot bakgrund av EG-direktivens direkta verkan på momsområdet - kan ifrågasättas om 'avdragsförbudet' i 8 kap. 9 § första stycket 2 ML beträffande utgifter för personalvård är giltigt, anser jag att det inte är klarlagt i gällande rätt att företagen idag inte skulle kunna yrka avdrag såväl inkomstskattemässigt som momsmässigt för investeringar i s.k. humankapital genom att de anställda av arbetsgivaren bereds möjlighet att efter fritt val ansluta sig till olika etablerade privata och offentliga instituts program med träning och kostrådgivning m.m. ('livsföringsinstitut'). En prövning därvidlag får enligt min mening ske från fall till fall, varvid planmässigheten i arbetsgivarens inköp av dylika program för personalen, för att hålla företaget konkurrensmässigt i sin bransch på sikt, bör vara avgörande för avdragsrätten. Situationen med en indirekt hänvisning från 'avdragsförbudet' i ML till begreppet 'personalvård' i KL till stöd för en så diffus avgränsning av avdragsrätten för investeringar i vad som kan innefattas i ett allmänt sett så pass vittomfattande begrepp, på så vis att därmed - enligt rekommendationen till KL (RSV S 1997:2) - skall anses vad som inte tillhör sällskapslivet, är inte hållbar, när det kan ifrågasättas enligt en EG-konform tolkning av ML om avdragsrätten kan begränsas för företagen utöver förvärv av sådant som lyxartiklar, nöjen eller underhållning. Att följa ett sådant program som nyss sagts hos ett 'livsföringsinstitut' kan knappast anses utgöra vare sig ett nöje eller något som tillhör sällskapslivet för den delen. RSV:s "skrivelser" om personalvård 1999 och den alltför kortfattade beskrivningen av personalvård i rekommendationen RSV S 1997:2 bör i vart fall enligt min mening ersättas med en ny rekommendation, där begreppet personalvård får en såväl för företagen och de anställda som för skattemyndigheterna användbar avgränsning. Det bör även förtydligas i samband med en ny rekommendation enligt vad nyss sagts, att någon förmån inte skall anses uppkomma till beskattning hos den anställde i nu avsedda fall eftersom ett privat tillgodogörande av lärdomar från 'livsföringsinstitutet' får anses vara att likna vid icke beskattningsbara självtjänster, vilket kan ske i en rekommendation som ersätter RSV S 1997:2 eller i en samtidig revidering av RSV S 1998:40.