

# RevisorPosten



Facebook helps you connect and share with the people in your life.



**3** Medarbejderes brug af medier på internettet såsom Facebook, LinkedIn og lignende giver både medarbejdere og arbejdsgivere nye udfordringer i forhold til håndtering af kommunikation viser nyere afgørelse fra Retten i Horsens.

**4** Mange regnskabsbrugere har svært ved at forstå revisors erklæring.



Er en gave et arveforskud? 2

Lovkrav om digitale årsrapporter (XBRL) 2

Medarbejdere skal være påpasselige med deres omtale af arbejdsgivere – også i forbindelse med brug af medier på internettet 3

Revisors erklæringer om regnskaber – revision, review og assistance med opstilling 4

Erfaringer med rekonstruktion 5

Arbejdsgiverbestemt ferieafholdelse og overførsel af ferie 6

Ændring af medarbejderes ansættelsesvilkår 7

Vi noterer at ... 8

**pk** revision  
rådgivning i øjenhøjde

# Er en gave et arveforskud?



Af Birte Rasmussen, advokat, HjulmandKaptain

Begreberne arveforskud og gaver bruges ofte i flæng. Det er imidlertid ikke ligegyldigt, om en gave ydes som et arveforskud eller som en gave.

Et arveforskud defineres som en økonomisk ydelse, der overføres fra arveladeren til arvingen, og hvor værdien af ydelsen senere skal fradrages i arvingens arv.

En gave er en vederlagsfri formueoverførsel, som formindsker giverens formue og forøger modtagerens formue, og som ikke senere fragår i arvingens arv efter giver.

Den væsentligste forskel er derfor, at et arveforskud skal accepteres af modtageren som en økonomisk ydelse, der senere skal fradrages i den arv, som man måtte modtage fra arveladeren.

Arveladeren skal senest ved arveforskuddets overdragelse til arvingen tilkendegive, at der er tale om et arveforskud. Hvis der er tvivl om, der er tale om en gave eller et arveforskud, så er det de øvrige arvinger, der ved arveladerens død skal bevise, at den pågældende ydelse, som arvingen tidligere har modtaget, var et arveforskud, som skal medregnes ved fordelingen af arven efter arveladeren.

Har en arvelader på et tidspunkt ydet en arving et arveforskud på eksempelvis kr. 100.000,00 og efterlader arveladeren sig ved sin død en formue på kr. 900.000,00, så udgør boet ved skiftet den samlede værdi af hhv. arveforskuddet på kr. 100.000,00 og formuen ved dødsfaldet på kr. 900.000,00 svarende til kr. 1 mio.

Er der to arvinger efter den afdøde, så skal de efter arveloven arve hver halvdelen eller hver kr. 500.000,00. Den arving, som allerede har modtaget kr. 100.000,00 i arveforskud får fratrukket værdien deraf ved udbetalingen af sin arv og får derfor sin arveandel kr. 500.000,00 minus arveforskuddet på kr. 100.000,00 svarende til kr. 400.000,00. Den anden arving får sin fulde arv udbetalt, svarende til kr. 500.000,00.

Hvis en arving har modtaget et større arveforskud, end det arvingen ender med at skulle arve, skal arvingen dog **ikke** betale noget tilbage.

Hvis arveladeren i sin tid gav arvingen kr. 100.000,00 som en gave og ikke som et arveforskud, så vil arven i ovennævnte eksempel til hver af arvingerne være halvdelen af kr. 900.000,00 svarende til kr. 450.000,00 til hver. I den situation fratrækkes det tidligere modtagne beløb kr. 100.000,00 derfor ikke i den pågældende arvingens arv.

Gaver kan gives på et hvilket som helst tidspunkt, og der er ingen formkrav, der skal være opfyldt. For så vidt angår både arveforskud og gaver, kan arvelader/gavegiver bestemme, at arveforskuddet/gaven skal være særeje. Hvis et arveforskud eller en gave skal udgøre særeje, skal der gives besked derom til modtageren senest ved arveforskuddets/gavens overdragelse til denne.

Et arveforskud behandles afgiftsmæssigt som en gave. Det betyder derfor, at børn, stedbørn eller en samlever betaler 15 % i gaveafgift af såvel et arveforskud som af en gave af den del, som overstiger et bundfradrag på kr. 58.700,00 (2011). Hvis arveforskuddet eller gaven er ydet til en forælder eller til en bedsteforælder, betaler de 36,25 % af den del af beløbet, der overstiger kr. 58.700,00 (2011). Alle andre betaler indkomstskat af et arveforskud eller en gave. Det gælder bl.a. søskende.

Det er derfor ikke ligegyldigt, om man overfører en økonomisk værdi, som en gave eller et arveforskud. Det er vigtigt, at man får taget stilling til, om den værdi, man overfører, skal påvirke arvedelingen på et senere tidspunkt.

Hvis det er tilfældet, så skal det fremgå præcist af aftalen om overførslen af værdien. Hvis ikke det er tilfældet, så er der tale om en gave.

## Lovkrav om digitale årsrapporter (XBRL)

Af Lars Dyrner, konsulent, Dyrner Consulting

Folketinget vedtog sidste år en ændring til årsregnskabsloven, som medfører, at alle selskaber skal udarbejde og indsende deres officielle årsrapport digitalt i det særlige XBRL-format.

Årsrapporten der fremlægges på generalforsamlingen skal fortsat være papirbaseret. Det er ledelsens ansvar at få udarbejdet en digital version af årsrapporten. Den digitale årsrapport skal ikke revideres.

Formålet med digitale årsrapporter er at gøre dem mere transparente og lettere tilgængelige for især professionelle regnskabsbrugere, herunder at eliminere genindtastning af årsrapporter til analysebrug.

### Ikrafttræden

Lovkravet om digitale årsrapporter implementeres i løbet af 2012 og 2013. Selskaber, som aflægger årsrapport efter årsregnskabslovens simple regler for regnskabsklasse B, og som har et regn-

sksårsår, der slutter 31. januar 2012, bliver de første som **skal** indberette årsrapporten digitalt.

Selskaber med mere komplekse årsrapporter har længere frist til digitaliseringen end selskaber med simple årsrapporter. For regnskabsklasse C bliver den digitale årsrapport først obligatorisk for regnskabsår, der afsluttes 31. juli 2012 eller senere. For regnskabsklasse D, herunder IFRS-regnskaber, er det regnskabsår der afsluttes 31. august 2013 og senere.

Der er overgangsregler, som tillader mindre detaljerede digitale årsrapporter i starten.

### 100.000 digitale årsrapporter i løbet af 2012

Halvdelen af de ca. 200.000 selskaber, som aflægger årsrapport efter reglerne i regnskabsklasse B, har et regnskabsår, der ikke slutter 31. december. Disse 100.000 selskaber skal som de første indsende en digital årsrapport, dvs. for regnskabsåret 2011/2012. B-selskaber med kalenderårsregnskab kan vente til 2012- årsrapporten.

### Koncernmoder, og datterselskaber kan have forskellige frister

Et moderselskab, der har regnskabsafslutning 30. juni 2012, og som aflægger koncernregnskab, følger regnskabsklasse C. Der kræves først en digital årsrapport for regnskabsåret, der afsluttes i juni 2013. Vær opmærksom på, at for datterselskaberne gælder kravet fra 2012-årsrapporterne.

### Indsendelse af digital årsrapport

Selskaber, der ikke selv kan producere den digitale årsrapport, kan vælge at bruge Styrelsens online indtastningsløsning – Regnskab Basis. Den må dog kun anvendes for regnskabsklasse B.

Selskaber, der selv producerer den digitale årsrapport, eller får deres revisor til det, skal indsende den til Erhvervsstyrelsen via Virk.dk sammen med en pdf-version af den godkendte papir-årsrapport.

Modtageløsningerne på virk.dk er åbnet.

# Medarbejdere skal være påpasselige med deres omtale af arbejdsgivere

– også i forbindelse med brug af medier på internettet.

Af Anders Birch Poulsen, advokat, partner Ret & Råd, Køge

Medarbejders brug af medier på internettet såsom Facebook, LinkedIn og lignende giver både medarbejdere og arbejdsgivere nye udfordringer i forhold til håndtering af kommunikation viser nyere afgørelse fra Retten i Horsens.

Den pågældende sag omhandlede en medarbejder, der blev opsagt af arbejdsgiveren og efterfølgende havde kritiseret ledelsen samt opsigelsen overfor virksomhedens kunder på netværket LinkedIn. Kritikken blev arbejdsgiveren for meget, hvorfor denne valgte at bortvise medarbejderen, hvorefter medarbejderen anlagde sag med krav om erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden.

## Loyalitet – også når man er opsagt

Selvom man som medarbejder bliver opsagt, har man en grundlæggende pligt til at opføre sig loyalt over for sin arbejdsgiver, hvilket indebærer, at man som medarbejder blandt andet skal omtale sin arbejdsgiver på loyal vis. Retspraksis på området viser, at der er flere sager end tidligere på området, hvilket illustrerer, at medarbejdernes og ledelsens brug af især sociale men også professionelle medier på internettet giver mange udfordringer i forhold til kommunikation og grænser for ytringsfrihed. I sagerne kan man se, at det typisk er både medarbejdere og arbejdsgiver, der har svært ved at vurdere, hvornår kommunikation på internettet måtte være af privat eller mere officiel karakter i forhold til omtale af både medarbejdere og arbejdsgiver.

## Hvem er målgruppen, og hvem repræsenterer man

I forbindelse med vurderingen af, om kommunikationen er af privat eller mere offentlig karakter, har det stor betydning, hvem der er målgruppen for kommunikationen. I den konkrete sag var der tale om, at medarbejderen via LinkedIn havde brokket sig over opsigelsen til virksomhedens kunder, hvilket i den henseende ikke kunne betragtes som privat kommunikation.

Af betydning for sagens resultat var også, at medarbejderen ved en fejl ikke havde fået ændret kontaktsadressen på sin LinkedIn-profil, som derfor automatisk videregav beskeder til medarbejderen arbejdsmail, som efterfølgende blev læst af arbejdsgiveren. Det har således sandsynligvis

været afgørende for sagen, at medarbejderen på sin LinkedIn-profil har fremstået som en repræsentant for virksomheden og derfor skal udvise opførsel og adfærd i overensstemmelse hermed og i særdeleshed, når der kommunikeres med virksomhedens kunder.

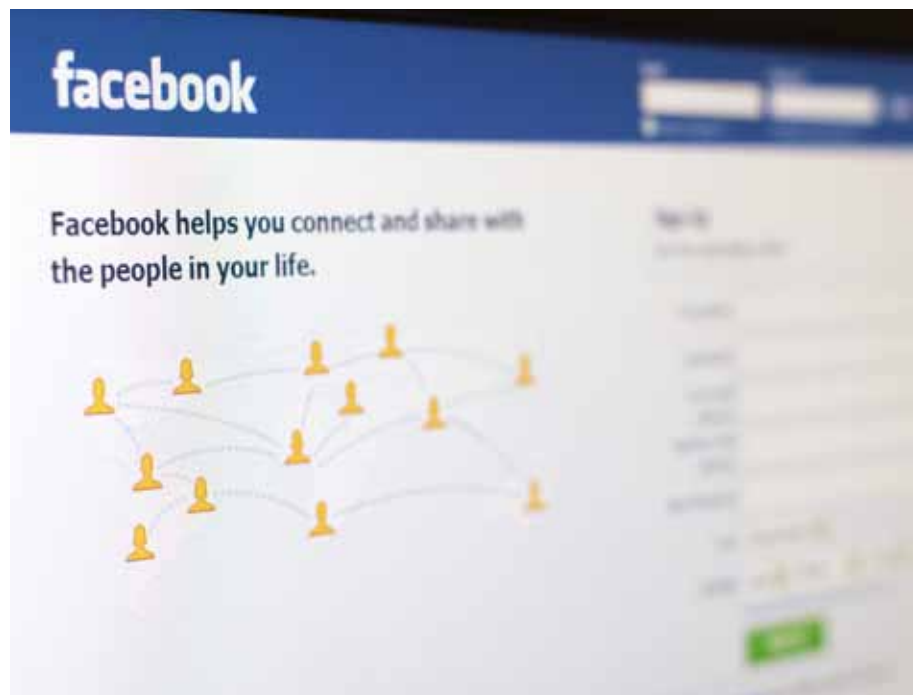
## Sagens resultat

I forhold til sagens resultat er det derfor ikke overraskende, at arbejdsgiverens bortvisning af medarbejderen var berettiget, idet medarbejderen i den konkrete sag har udvist grov illoyalitet over for arbejdsgiveren. Herudover bemærkes, at det ikke er i strid med hverken persondataloven eller straffeloven, når arbejdsgivere kontrollerer medarbejderen arbejdsmail, såfremt arbejdsgiveren har grund til at tro, at den pågældendes korrespondance ikke er af privat karakter. Det er derfor

vigtigt, at medarbejderen ved anvendelse af mail sørger for at skrive "privat" i emnefeltet, når kommunikationen på mail er af privat karakter.

I forhold til sprogbruget og kommunikation i øvrigt ved brug af sociale medier på nettet dokumenterer sagen ligeledes, at det er vigtigt for medarbejderen at være særdeles påpasselig, herunder særligt at forholde sig til, hvem der er modtageren af de oplysninger, som lægges ud på mediet, og evt. risikoen for at sådanne oplysninger kan ende et sted, som i sidste ende kan skade den interne relation mellem arbejdsgiver og medarbejder.

I det tilfælde, at arbejdsgiveren har en egentlig it- og internetpolitik, bør medarbejderen altid have læst denne, så medarbejderen kan tage sine forholdsregler, når der kommunikeres på medier via internettet.



# Revisors erklæringer om regnskaber

## – revision, review og assistance med opstilling

Af Lars Kiertzner, lektor statsautoriseret revisor, CBS

Baggrunden for at bringe denne artikel er at mange regnskabsbrugere har svært ved at forstå revisors erklæring. Det skyldes dels, at der er tale om standardiserede erklæringer i et ikke særligt tilgængeligt sprog og dels, at mange regnskabslæsere ikke umiddelbart kender til forskellen mellem begreberne revision, review (gennemgang) og regnskabsmæssig assistance.

I 2003 blev de to tidligere revisorlove samlet i én. I den forbindelse indførtes begrebet godkendt revisor som fælles betegnelse for statsautoriserede og registrerede revisorer.

En godkendt revisors værktøjskasse indeholder tre forskellige erklæringstyper om regnskaber. Revisions- og reviewerklæringer afgives, når revisor *undersøger* og *konkluderer* om regnskaber. Assistanceerklæringer afgives derimod, når revisor *opstiller* regnskaber ud fra bogføringen uden at undersøge og konkludere om det til grund liggende materiale.

*Revisionserklæringer* er ofte krævet i lovgivningen og er den mest regulerede erklæringsform her og i standarder om revisors arbejde. Det velkendte eksempel er årsregnskabslovens krav om revision af regnskaber for selskabstyper med begrænset hæftelse, hvor mindre selskaber dog kan fravælge revisionen.<sup>1</sup>

For at kunne afgive en revisionserklæring skal revisor have høj grad af sikkerhed om, hvorvidt regnskabet er retvisende. Dette kræver detaljerede og dybtgående undersøgelser.

Efter en indledning og en henvisning til ledelsens ansvar for regnskabet redegør erklæringen for revisors ansvar og den udførte revision. I langt de fleste tilfælde fører dette videre til nedenstående konklusion, hvor revisor bekræfter, at regnskabet er retvisende:

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 20XX samt af resultatet af selskabets aktiviteter og pengestrømme for regnskabsåret 1. januar – 31. december 20XX i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Det kan dog forekomme, at revisor ikke er enig med ledelsen om forhold i regnskabet eller er ude af stand til at overbevise sig om, at forhold i

regnskabet er retvisende. I så fald kan det komme på tale, at revisor skal *modificere konklusionen* med en passende begrundelse herfor.

Ved uenighed om væsentlige forhold om eksempelvis omfanget af hensættelser til tab på debitorer eller nedskrivninger af varebeholdninger for ukurans beskriver revisor konsekvenserne af uenigheden som sit grundlag for en konklusion med forbehold. Denne udtrykker, at regnskabet er retvisende, *bortset fra effekten* af den beskrevne uenighed. I mere ekstreme tilfælde kan uenigheden være stærk og gennemgribende. I så fald beskriver revisor uenigheden som sit grundlag for en såkaldt afkræftende konklusion, der udtrykker, at regnskabet efter revisors vurdering *ikke* er retvisende. Dette vil eksempelvis være tilfældet, hvis revisor ikke er enig med ledelsen i, at et regnskab aflægges under forudsætning om fortsat drift.

Hvis revisor ikke er tilstrækkeligt overbevist om væsentlige forhold, beskrives dette som grundlag for en konklusion med forbehold, der udtrykker, at regnskabet er retvisende, *bortset fra den mulige effekt* på det område, der ikke kunne revideres. Dette kan være tilfældet, hvis revisor vælges efter statusdagen og derfor ikke har kontrolleret virksomhedens lageroptælling. I mere ekstreme tilfælde kan de mulige effekter af, at revisor ikke er tiltrækkeligt overbevist, være gennemgribende, hvilket beskrives som grundlag for manglende konklusion. Dette kunne eksempelvis tænkes, hvis bogholderiet i en københavnsk virksomhed blev ødelagt i vandmasserne 2. juli 2011.

I visse situationer skal revisor anføre supplerende oplysninger efter konklusionen. Kravene herom er selvstændige og uden sammenhæng med, om konklusionen er modificeret eller ej. Revisor kan uden at modificere konklusionen fremhæve væsentlige regnskabsmæssige forhold i supplerende oplysninger om regnskabet (eksempelvis en pegepind, der fremhæver regnskabet beskrivelse af væsentlig usikkerhed om fortsat drift), anføre særlige revisionsmæssige forhold i supplerende



oplysninger om revisionen og endelig anføre supplerende oplysninger om andre forhold. Den tredje kategori af supplerende oplysninger følger af et særligt dansk lovkrav om, at revisor skal fortælle om opdagede forhold under revisionen, der giver begrundet formodning om ledelsesansvar eller manglende overholdelse af bogføringsloven. I praksis ses der især oplysninger om ulovlige aktionærlån og om overskridelse af indberetningsfrister for skatte- og momsangivelser.

*Reviewerklæringer* er næsten aldrig krævede i lovgivningen. På trods heraf er de meget udbredte i praksis ved konkrete aftaler herom mellem revisorer og enkeltmandsvirksomheder, interessentskaber, kommanditselskaber, foreninger og mindre selskaber, der har fravalgt revisionen efter bestemmelserne i årsregnskabsloven.

Den centrale forskel i forhold til revision er, at et review ikke er så omfattende og dybt. Det giver derfor kun begrænset sikkerhed om, hvorvidt regnskabet er retvisende. Af den årsag formidles konklusionen i den negative form vist nedenfor:

Ved det udførte review er vi *ikke* blevet bekendt med forhold, der giver os anledning til at konkludere, at årsregnskabet *ikke* giver et retvisende billede af virksomhedens

# Erfaringer med rekonstruktion

Af Henry Heiberg, statsautoriseret revisor

aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 20XX samt af resultatet af virksomhedens aktiviteter og pengestrømme for regnskabsåret 1. januar – 31. december 20XX i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Beskrivelserne om modificerede konklusioner og supplerende oplysninger ovenfor gælder med en enkelt undtagelse også ved review. Undtagelsen er, at der ikke skal gives supplerende oplysninger ved begrundet formodning om ledelsesansvar eller manglende overholdelse af bogføringsloven.

*Assistanceerklæringer* er modsat revisions- og reviewerklæringer ikke om undersøgelser, der giver sikkerhed, men derimod om regnskabsassistance. Der er derfor ingen konklusion i en assistanceerklæring, jf. nedenfor:

Baseret på oplysninger fra ledelsen har vi i overensstemmelse med den internationale standard om assistance med regnskabsopstilling og yderligere krav ifølge dansk revisorlovgivning opstillet balancen pr. 31. december 20XX for ABC og resultatopgørelsen og pengestrømsopgørelsen for året afsluttet på denne dato. Ledelsen har ansvaret for regnskabet. Vi har ikke revideret eller udført review af regnskabet og udtrykker derfor ikke nogen grad af sikkerhed derom.

Spidsformuleret kan det siges, at en assistanceerklæring er efter GIGO princippet: Gold in = gold out, men også garbage in = garbage out. Dette er dog overdrevet, i den forstand at revisor selvfølgelig ikke kan medvirke til at udarbejde et regnskab, der oplagt er garbage. Bliver revisor opmærksom på kritisable forhold, skal der gøres opmærksom herpå. Hvis ledelsen fastholder ikke at ville rette ind, er revisors reaktion imidlertid at afstå fra opgaven – og ikke som i revision og review at kritisere regnskabet.

## Note

- 1 Fravalgsmuligheden er givet for selskaber, der ikke overstiger to af tre grænser – 4 mio. kr. for balancesummen, 8 mio. kr. for nettoomsætningen og 12 ansatte.

Fra 1. april 2011 indførtes nye regler om rekonstruktion. I artiklen opsummeres de første erfaringer med hensyn til reglernes anvendelse og enkelte fælder, man som praktiker skal være opmærksom på.

## Reglernes anvendelse

Siden reglerne om rekonstruktion blev indført, er der i skrivende stund igangsat 179 rekonstruktioner i danske skifteretter. Erfaringsgrundlaget med hensyn til udfaldet af rekonstruktionerne er endnu beskedent, men de første erfaringer tyder ikke helt overraskende på, at der i højere grad foreslås tvangsakkord end virksomhedsoverdragelse. Samtidig er det foreløbig relativt få sager, der er mundet ud i konkurs uden rekonstruktion af hverken virksomhed eller skyldner.

Nyskabelsen med kreditorbegærede rekonstruktioner har været anvendt i flere tilfælde, vistnok som oftest med skyldnerens tiltrædelse. Kreditors begæring kan være drevet af ønsket om at sikre omstødelse af en allerede foretaget disposition eller om at forhindre skyldnerens potentielt forrykkende eller forringende dispositioner.

Her er der anledning til at pege på en ny og særlig risiko. Der er ingen tvivl om, at frisdagen i disse situationer er dagen for indgivelse af kreditors begæring. Fristdagen vender imidlertid kun "bagud" i relation til omstødelse. Rekonstruktionsbegæringen skal forkyndes for skyldneren, inden en rekonstruktør formelt bliver udpeget. Derved opstår et problem for den, der giver kredit i det tidsrum, hvor en rekonstruktør af gode grunde endnu ikke er udpeget. Den herved opståede gæld er kun akkordkreditor i en efterfølgende rekonstruktion eller konkurs. Aktørerne (herunder selvfølgelig retterne) må derfor bestræbe sig på at afkorte dette tidsrum til et absolut minimum.

## Hvor skyldneren er en fysisk person

Der er god grund til i særlig grad at overveje rekonstruktion med henblik på gældsfrigørelse, når et økonomisk sammenbrud rammer en skyldner, der er en fysisk person. Rekonstruktion vil ofte indebære muligheder for gældsfrigørelse, der er væsentligt smidigere end på den ene side konkurs efterfulgt af en gældssaneringsproces og på den anden side en udenretlig ordning, der ofte indebærer, at skyldneren kun frigøres i forhold til de finansielle kreditorer.

Ved rekonstruktion af fysiske personer er der fortsat den ulempe (set fra skyldnerens synsvinkel), at udskudte skatter kun i særlige tilfælde kan

udløses og akkorderes i en tvangsakkord. I de fleste tilfælde vil den fysiske person stå tilbage i akkorderet stand, men med det offentlige som enekreditor, idet skat i forbindelse med realisationer ofte først udløses, efter akkordforslaget er fremsat, hvorved det ikke kan omfattes af akkorden. I forbindelse med lovforslaget om rekonstruktion blev det overvejet at foreslå en ordning, hvor indkomståret kunne brydes i forbindelse med tvangsakkord med henblik på at åbne mulighed for akkordering af skat af realisationsavancer, men forslaget blev afvist af Skatteministeriet.

## Andre forhold

Modtagelsen af de nye regler har været forbundet med den traditionelle danske forbeholdenhed over for ændring af det bestående. Mange har imidlertid allerede indset, at der er en række operationelle fordele forbundet med rekonstruktion.

Det forhold, at en hovedkreditor – selvfølgelig forudsat rekonstruktørs og tillidsmands erklæringer – kan gennemtvinge en ordning i forhold til andre kendte og ukendte kreditorer giver indlysende muligheder, der var helt ukendte før.

De nye regler er – med urette – kritiseret for at være omstændelige og omkostningskrævende. Det er kompleksiteten af sagerne og ikke systemet, der udløser omkostninger. Der er således allerede set eksempler på, at hele akkordprocessen er koft ned til 4 uger, således at vedtagelse af plan og forslag sker på to møder i umiddelbar forlængelse af hinanden.

## Renter

Når man kigger på de nye regler, skal man ikke glemme de regler, der ikke er lavet om. Et eksempel herpå er renter af akkordkrav. Renter af akkordkrav efter rekonstruktionens påbegyndelse bortfalder i tvangsakkord. I konkurs er de kun efterstillede. Dette indebærer, at en ren moratorieakkord med fuld dækning kun skal forrentes, hvis forrentning er et led i akkordforslaget.

## Afslutning

179 rekonstruktioner i løbet af de første 9 måneder er et højt tal, når henses til, at aktørerne skal vænne sig til reglerne.

I takt med, at det går op for virksomheder og kreditorer, hvilke fordele rekonstruktion frembyder i forhold til konkurs eller udenretlige ordninger, må det antages, at brugen bliver endnu større. Desværre ser det også fortsat ud til, at det generelle økonomiske klima peger i samme retning.



# Arbejdsgiverbestemt ferieafholdelse og overførsel af ferie

Af Helene Amsinck, advokat og Mikkel Haahr Thomsen, advokatfuldmægtig, Kromann Reumert

Ikke sjældent er arbejdsgivere i tvivl om, hvilke regler der gælder, når spørgsmål om medarbejderes ferie bliver bragt på banen. Særligt vedrører spørgsmålene, hvorvidt arbejdsgiveren og/eller medarbejderen har retten til at bestemme tidspunktet for feriens afholdelse, og om medarbejderen kan få overført ferie fra ét ferieår til et andet.

## Ferens afholdelse – aftalt eller pålagt

Ved ferieafholdelse sondres der mellem hovedferie og restferie. Hovedferien udgøres af 15 feriedage eller tre uger, der som udgangspunkt skal afholdes samlet i ferieperioden fra den 1. maj til den 30. september. Restferien er den ferie, der ikke er hovedferie, og som kan placeres samlet eller delt når som helst i ferieåret, dvs. fra 1. maj til 30. april.

Ferielovens udgangspunkt er, at tidspunktet for afholdelse af ferie fastsættes efter forhandling mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Arbejdsgiveren skal så vidt muligt efterkomme medarbejderens ønsker, men kan afvise disse begrundet i hensyntagen til virksomhedens drift.

Kan enighed om feriens afholdelse ikke opnås, fastlægger arbejdsgiveren i sidste ende ensidigt tidspunktet for afholdelsen af ferien. Når arbejdsgiveren ensidigt fastlægger ferieafholdelsen, skal hovedferie varsles med tre måneders varsel og restferie med én måneds varsel, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette. Det kan f.eks. være i tilfælde, hvor medarbejderen ansættes, efter at arbejdsgiveren har varslet afholdelse af ferie i forbindelse med ferielukning. Her må arbejdsgiveren blot varsle ferien hurtigst muligt. De nævnte varsler kan fraviges ved aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Når ferie er aftalt eller varslet, kan den kun udskydes, hvis væsentlige og upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt. I praksis skal der ganske meget til, for at arbejdsgiveren kan udskyde ferie.

Når ferien først er påbegyndt, kan arbejdsgiveren ikke afbryde den.

## Overførsel af ferie fra ét ferieår til et andet

Der kan efter visse betingelser overføres ferie ud over fire uger fra ét ferieår til et andet. Muligheden for overførsel af den 5. ferieuge foreligger, når arbejdsgiveren og medarbejderen har indgået en aftale herom, medmindre denne mulighed er

afskåret af en kollektiv overenskomst, der gælder for ansættelsesforholdet.

Overførsel af den 5. ferieuge er et alternativ til udbetaling af ferien. Det er ikke muligt både at få udbetalt en uges ferie og få overført en uges ferie.

Er ansættelsesforholdet ikke omfattet af en kollektiv overenskomst, som begrænser muligheden for, hvor meget overført ferie der kan akkumulere, er det en god idé, at arbejdsgiveren forholder sig hertil, når der indgås en aftale om overførsel af ferie. Herved undgås, at medarbejderen kan akkumulere ferie i et for arbejdsgiveren uhensigtsmæssigt omfang.

En aftale om overførsel af den 5. ferieuge kan indgås frem til den 30. september efter ferieårets udløb. Herved opstår en potentiel risiko for, at arbejdsgiveren afviser overførsel af ferien på et tidspunkt, hvor medarbejderen ikke længere kan

afholde den. I et sådant tilfælde kan medarbejderen kræve udbetaling af den 5. ferieuge.

Når overførsel af ferie aftales, skal arbejdsgiveren meddele FerieKonto eller den, der administrerer feriekortordningen, at ferien er overført. Derved undgås, at FerieKonto/feriekortadministratoren anser feriegodtgørelsen for uhævet. En sådan meddelelse er naturligvis ikke relevant, hvis den overførte ferie er optjent hos arbejdsgiveren selv, og arbejdsgiveren anvender feriekortordningen.

Ved medarbejderens fratreden bortfalder retten til at afholde mere end 25 dages eller 5 ugers ferie, og medarbejderen skal i stedet have udbetalt feriegodtgørelse for den herudover overførte ferie.



# Ændring af medarbejderes ansættelsesvilkår

Af Helene Amsinck, advokat og Mikkel Haahr Thomsen, advokatfuldmægtig, Kromann Reumert

I løbet af en ansættelse sker der næsten altid større eller mindre ændringer af de ansættelsesvilkår, som blev aftalt ved ansættelsens begyndelse. Kravene til at foretage ændringer i en medarbejders ansættelsesvilkår er forskellige, alt efter ændringernes væsentlighed.

Alt efter hvor væsentlig en ændring, der ønskes foretaget, kan ændringen foretages uden varsel, med et rimeligt varsel (kortere end opsigelsesvarslet) eller med arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for medarbejderen.

## Hvornår er en ændring væsentlig?

For at vurdere en ændrings væsentlighed er det nødvendigt at fastlægge vilkårene for stillingen og derefter sammenholde ændringen hermed. Vurderingen tager udgangspunkt i medarbejderens ansættelseskontrakt og forudsætningerne ved ansættelsen i øvrigt.

Er accept af ændringen medtaget som et vilkår i medarbejderens ansættelseskontrakt, vil medarbejderen almindeligvis være forpligtet til at acceptere gennemførelsen af ændringen, så den kan foretages uden varsel. Det afgørende er imidlertid, om medarbejderen har kunnet forvente, at ændringen ikke ville blive gennemført.

## Mindre væsentlige og uvæsentlige ændringer

Uvæsentlige ændringer kan gennemføres ensidigt af arbejdsgiveren uden afgivelse af et varsel, da de falder under arbejdsgiverens ledelsesret. Det kan f.eks. være indførelse af en it-politik. Andre ændringer, som ikke er væsentlige, kan gennemføres med afgivelse af et rimeligt varsel. Det er vanskeligt med sikkerhed at sige, hvilke ændringer der ikke er uvæsentlige, men heller ikke er væsentlige, og dermed kan gennemføres med et rimeligt varsel. Der må altid foretages en konkret vurdering. Et eksempel, hvor et rimeligt varsel kan være tilstrækkeligt, vil være ved en ændring af arbejdsstedet i forbindelse med virksomhedens flytning, hvor den længere afstand til arbejdspladsen ligger inden for, hvad medarbejderen må tåle.

Ændringer, som er af helt midlertidig karakter, vil ofte skulle tåles af medarbejderen og kan foretages uden varsel. Det gælder også, hvis der er tale om væsentlige ændringer. Midlertidige ændringer kan f.eks. være nødvendige i forbindelse med sygdom hos kollegaer, brand på virksomheden eller andre ekstraordinære omstændigheder.

En medarbejder i en opsagt stilling må acceptere lidt flere ændringer end en medarbejder i en uopsagt stilling, men det betyder ikke, at arbejdsgiveren frit kan ændre. Bliver ændringerne for vidtgående, risikerer arbejdsgiveren at misligholde ansættelsesforholdet.

## Væsentlige ændringer

Er den ønskede ændring af mere vedvarende karakter, bør arbejdsgiveren nøje overveje, om ændringen er væsentlig. Gennemtvinger arbejdsgiveren en væsentlig ændring uden medarbejderens accept og uden at give et lovligt varsel, misligholder arbejdsgiveren ansættelsesforholdet.

En ændring af ansættelsesforholdet er væsentlig, hvis ændringen rækker ud over, hvad medarbejderen skal tåle, eller hvis medarbejderens stilling efter ændringen har skiftet karakter i en sådan grad, at der reelt er tale om en anden stilling.

Eksempelvis vil vilkårsændringer være væsentlige, hvis de påvirker medarbejderens samlede honorering negativt eller forlænger den aftalte arbejdstid.

Væsentlige ændringer skal varsles med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel. Det skyldes, at ændringen anses for reelt at være en opsigelse af det gældende ansættelsesforhold med tilbud om et nyt på ændrede vilkår.

Varslingen skal indeholde en præcis beskrivelse af de nye vilkår og angive, hvornår disse træder i kraft. Samtidig bør det fremgå, at medarbejderen kan betragte sig som opsagt ved varslets udløb, hvis ændringen ikke accepteres. Videre bør der i varslingen angives en frist, inden for hvilken medarbejderen skal oplyse, om ændringen accepteres. Endelig bør arbejdsgiveren ved medarbejderens kvittering sikre sig bevis for, at varslingen er afgivet.

Imidlertid er det muligt at aftale selv væsentlige ændringer med medarbejderen uden at afgive et varsel. Det er helt centralt, at medarbejderen indgår aftalen frivilligt og forstår indholdet af ændringerne.



## Ansættelsesbevisloven

Efter implementeringen af vilkårsændringer i ansættelsesforholdet skal arbejdsgiveren bekræfte disse skriftligt over for medarbejderen hurtigst muligt og senest en måned efter, at ændringerne er trådt i kraft. Hertil gælder dog den undtagelse, at ændringer ikke skal meddeles skriftligt, hvis disse følger af ændringer i love, administrative bestemmelser, kollektive overenskomster mv.

Den skriftlige bekræftelse skal ikke nødvendigvis gives som et nyt ansættelsesbevis, men kan gives som et tillæg til det eksisterende ansættelsesbevis eller i en anden skriftlig form, herunder som brev eller e-mail. Det er en god idé at anføre, at brevet eller e-mailen skal betragtes som et tillæg til ansættelsesbeviset.

# Vi noterer at ...

Af Erik Høegh, tax partner

## Forskudsregistrering 2012

Så er forskudsregistreringen for indkomståret 2012 kommet til den enkelte borgers kendskab via internettet eller ved fremsendelse af papir-meddelelse.

For langt de fleste er forskudsregistreringen sket som en automatisk fremskrivning af indkomstoplysninger fra 2010 og 2011.

For langt de fleste indkomster er der sket en regulering på 4,5 %, hvis registreringen sker på

grundlag af 2010-oplysninger og 3,0 %, hvis registreringen sker på grundlag af 2011-indkomster.

For overførselsindkomster er reguleringen tilsvarende henholdsvis 4,9 % og 2,9 %, dog er der ikke sket regulering af ATP.

Der er ikke foretaget regulering af renteindtægter, renteudgifter og fradrag.

Ændringer af de dannede oplysninger kan ske

ved indberetning via SKAT's internetside Tastselv eller ved indsendelse af forskudsskema.

Det må anbefales, at den enkelte borger kontrollerer sin forskudsregistrering, således at restskatter undgås. Specielt bør opmærksomheden henledes på faldende renteudgifter på realkreditforeningernes flexlån samt de nye regler for ratepension, hvor indbetaling maksimalt må udgøre kr. 50.000,-.

## Selvangivelse 2011

Den udvidede selvangivelse skal anvendes for personer, der

- driver selvstændig virksomhed, og som ikke er omfattet af digital pligt
- ejer anpart, som ikke er omfattet af anpartsreglerne
- har udlejningsejendom
- har forskudt regnskabsår
- er kunstner og er omfattet af indkomstudlingsordningen.

Selvstændige erhvervsdrivende skal nu selvangive digitalt, hvis virksomheden er registreret for moms eller lønsum. Selvangivelsen skal tages i Tastselv på skat.dk.

Hvis Tastselv anvendes, skal der ikke indsendes en papirs selvangivelse, og årsopgørelsen kan i de fleste tilfælde udskrives med det samme. Sendes årsopgørelsen med posten, kan den skattepligtige først forvente at modtage årsopgørelsen efter 1. september 2012.

Sammen med selvangivelsen udsender SKAT et servicebrev, der viser de oplysninger, som SKAT kender. Disse oplysninger kan bruges til udfyldelse af selvangivelsen.

Senest den 2. juli 2012 skal selvangivelsen med regnskabsoplysninger være tastet via Tastselv eller modtaget i et skatcenter eller hos den kommunale borgerbetjening.

## Værdi af fri telefon

Med virkning fra 1. januar genindføres beskatningen af fri telefon med udgangspunkt i de regler, der var gældende fra 1. januar 2010, hvor mediebeskatningen blev indført.

Fri telefon beskattes herefter med 2.500 kr. årligt pr. person, dog nedsat med 25 % til 1.875 kr. for ægtefæller, hvor begge har fri telefon,

under forudsætning af at ægtefællernes samlede skattepligtige værdi af goderne før reduktion udgør et grundbeløb på mindst 3.300 kr.

Der er ikke mulighed for at fratække egne udgifter til telefon i den skattepligtige indkomst.

Ovennævnte satser er også gældende for selvstændige næringsdrivende.

## Betal restskat i god tid og spar penge

Hvis restskatten betales efter 1. januar 2012 og senest den 1. juli 2012, skal der betales en dagtil-dag rente på 3,4 % p.a. fra 1. januar og frem til den dag, der betales. Hvis restskatten ikke betales senest 1. juli 2012, opkræver SKAT restskatten med et procenttillæg på 5,4 % p.a.

## Rentesatser for selskabsskat

SKAT har offentliggjort rentesatserne vedrørende acontoskat, restskat og overskydende skat for selskaber med virkning for indkomståret 2012.

Satserne er følgende

- godtgørelsesprocenten for overskydende skat udgør 0,8 % p.a.
- restskattetillæg udgør 4,3 % p.a.
- Procenttillægget ved frivillig indbetaling af acontoskat udgør 0,2 % p.a.

Dato	Diskontoen	Nationalbankens udlånsrente
Fra 16. januar 2009	2,75 %	3,00 %
Fra 6. marts 2009	2,00 %	2,25 %
Fra 3. april 2009	1,75 %	2,00 %
Fra 11. maj 2009	1,40 %	1,65 %
Fra 8. juni 2009	1,20 %	1,55 %
Fra 14. august 2009	1,10 %	1,45 %
Fra 28. august 2009	1,00 %	1,35 %
Fra 25. september 2009	1,00 %	1,25 %
Fra 8. januar 2010	1,00 %	1,15 %
Fra 15. januar 2010	0,75 %	1,05 %
Fra 8. april 2011	1,00 %	1,30 %
Fra 8. juli 2011	1,25 %	1,55 %
Fra 3. november 2011	1,00 %	1,20 %
Fra 9. december 2011	0,75 %	0,70 %

**KARNOV  
GROUP**

Ansvarshavende redaktør:  
Statsautoriseret revisor Niels Lyng Pedersen

Redaktion:  
Statsautoriseret revisor Finn Elkjær  
Statsautoriseret revisor Torben Madsen  
Statsautoriseret revisor Jørn Munch  
Statsautoriseret revisor Svend Therschilsen

Redaktører, Karnov Group Denmark A/S  
Majbritt Cordt og Birgitte Strange  
Design/Sats: Karnov Group Denmark A/S

Tryk: Silkeborg Bogtryk  
ISSN nr.: 0108-9196

Redaktion afsluttet d. 7. februar 2012