

RevisorPosten

4-2012



4 Virksomheder, der har behov for at foretage personalemæssige tilpasninger i deres organisation, skal gøre sig umage, når de skal beslutte, hvilke medarbejdere der skal berøres. For deltidsansatte gælder der særlige regler omkring opsigelse.

7 Rent sikkerhedsmæssigt repræsenterer smartphones en stor udfordring, når medarbejderne siger op eller bliver fyret.



Aldersdiskrimination ved afskedigelse 2

Momsfradrag i holdingselskaber 2

Få styr på medarbejdernes brug af de sociale medier 3

Afskedigelse af medarbejdere på deltid 4

Navn eller logo samt cvr-nr. på vare- og lastbiler 4

Nye regler om virksomheders betaling af regninger på over kr. 10.000 inklusive moms 5

Nye regler om beskatning af ulovlige aktionærlån 5

Større opsigelsesrunder kræver sikker balancegang 6

Smartphones giver massive sikkerhedsproblemer 7

Frivillige gældsordninger 7

Vi noterer at ... 8

pk revision
rådgivning i øjenhøjde

PK Revision / Statsautoriseret Revisionsanpartsselskab

Rugårdsvej 46C / Postbox 330 / 5100 Odense C / Tel 65 48 73 00 / Fax 66 14 84 65 / info@pkrevision.dk / www.pkrevision.dk

Aldersdiskrimination ved afskedigelse

Af Søren Møller Rasmussen, advokat og Tina Brøgger Sørensen, partner Kromann Reumert

Som følge af den økonomiske krise står mange virksomheder over for at skulle skære i medarbejderstaben. Få og simple overvejelser kan spare en virksomhed for dyre godtgørelser til afskedigede medarbejdere samt for tidskrævende og omkostningsfulde retssager.

Forbud mod aldersdiskrimination

Ifølge forskelsbehandlingsloven er det ulovligt at forskelsbehandle medarbejdere på baggrund af deres alder. Dette gælder både ved ansættelse, under ansættelsesforholdet og ved afskedigelse. Der er dog fastsat visse undtagelser i loven. Det er fx lovligt at aftale, at ansættelsesforholdet automatisk ophører, når medarbejderen fylder 70 år.

Delt bevisbyrde

Forskelsbehandlingsloven er en beskyttelseslov, og derfor er der indført delt bevisbyrde inden for lovens område. Det vil sige, at hvis en afskediget medarbejder kan påvise faktiske omstændigheder, der tyder på, at der er sket aldersdiskrimination,

er det arbejdsgiveren, der har bevisbyrden. En medarbejder kan påvise faktiske omstændigheder ved fx at fremlægge statistikker for alderssammensætningen i virksomheden, der viser en skævhed.

Hvis forbuddet mod aldersdiskrimination overtrædes, risikerer arbejdsgiveren ifølge den nugældende retspraksis at skulle betale en godtgørelse på 6-9 måneders løn pr. diskrimineret medarbejder i tillæg til sædvanlig løn i opsigelsesperioden.

Det gode råd

Hvis en arbejdsgiver vil mindske risikoen for krav om godtgørelse pga. aldersdiskrimination, bør arbejdsgiveren bl.a. undersøge virksomhedens



og den relevante afdelings alderssammensætning. Disse tal må som udgangspunkt ikke afvige væsentligt fra alderssammensætningen hos de medarbejdere, der søges afskediget. Hvis arbejdsgiveren alligevel ønsker at afskedige en medarbejder, der har en "risikabel" alder, bør det sikres, at arbejdsgiveren kan løfte bevisbyrden for, at beslutningen om afskedigelsen er truffet ud fra saglige kriterier.



Momsfradrag i holdingselskaber

Inden for momsretten gælder et grundlæggende princip om, at der er momsfradragsret for omkostninger, som umiddelbart og direkte relaterer sig til momspligtige aktiviteter. Omvendt er der ingen fradragsret for momsen, hvis en omkostning kan henføres til momsfritagne aktiviteter eller aktiviteter uden for momslovens anvendelsesområde. Omkostninger, som ikke direkte kan henføres til en specifik aktivitet, berettiger til et delvist momsfradrag.

Af Søren Møller Rasmussen, advokat og Tina Brøgger Sørensen, partner Kromann Reumert

Holdingselskaber er sædvanligvis kendetegnet ved, at deres eneste aktivitet er at eje aktier eller anpartes i andre selskaber. Da aktiviteten at eje kapitalandele i andre selskaber ikke er omfattet af momslovens bestemmelser, har holdingselskaber ikke nogen momspligtige leverancer. Derfor har rene holdingselskaber ikke fradragsret for momsen på afholdte omkostninger.

Visse holdingselskaber har dog aktiviteter, som er omfattet af momslovens bestemmelser, idet holdingselskabet leverer momspligtig udlejning, leverer management til datterselskaber og lignende. Disse holdingselskaber er momsregistrerede og er berettiget til momsfradrag. Der er dog

kun momsfradrag for omkostninger, der knytter sig til holdingselskabets momspligtige leverancer. Moms af omkostninger, der udelukkende vedrører holdingaktiviteten, kan ikke fradrages. Udgifter, der vedrører begge aktiviteter, berettiger til delvist momsfradrag ud fra et skøn.

Selve opgørelsen af den delvise fradragsret sker ud fra en fordeling af aktiviteter, der er henholdsvis omfattet og ikke omfattet af momsloven. Fordelingen foretages på baggrund af et skøn. Der findes ingen nærmere retningslinjer for dette skøn, men det skal afspejle det faktiske brug af ressourcer på de forskellige aktiviteter.

Har holdingselskabet både momspligtige og

momsfritagne aktiviteter, skal der foretages en yderligere fordeling – dette sker imidlertid ud fra en omsætningsfordeling. Den beregnede fradragsprocent afrundes op til nærmeste hele procent.

Holdingselskaberne, som ud over at eje kapitalandele tillige har aktiviteter der er omfattet af momsloven, bør gennemgå deres momsforhold og udarbejde en beskrivelse af, hvorledes skønnet er opgjort i forbindelse med opgørelsen af den delvise fradragsret. Hvert år skal udøvelsen af skønnet revurderes, således at det passer med de faktiske forhold for det pågældende regnskabsår.

Få styr på medarbejdernes brug af de sociale medier

Af Julie Gerdes, leder af arbejds- og ansættelsesret

Brugen af Facebook og LinkedIn og andre sociale medier på arbejdspladserne er kraftigt stigende. Medarbejderne benytter således de sociale medier både privat og professionelt. Det indebærer bl.a., at medarbejderne connecter og bliver venner med virksomhedens kunder, samarbejdspartnere og øvrige forretningsforbindelser. Det skaber en lang række juridiske problemstillinger.

Medarbejderen fratræder og tager vennerne med

Når medarbejderen fratræder, så vil medarbejderen typisk tage Facebook-vennerne og LinkedIn-connections med sig. Det kan vise sig at blive meget skadeligt for den tidligere arbejdsgiver, idet medarbejderen, som fratræder, kan beholde kontakten med arbejdsgiverens kunder og samarbejdspartnere. Medarbejderen kan også lettere informere kunderne om, at medarbejderen har skiftet job. Medarbejderen har således fået en stor del af den gamle arbejdsgivers kunder med sig – uden at kopiere virksomhedens kundeliste. Og er medarbejderen ikke bundet af en konklausul, så vil dette som udgangspunkt være fuldt ud lovligt og ikke i strid med markedsføringsloven.

"Overvejer at sige 'fuck det hele og lade dem vinde deres hetz i første omgang!!'".
 "Det er slut, grænsen er nået, og der er erklæret krig"
 "Game over, (...)"
 "Nu kan det da langt om længe være, at man får lidt for alle de penge, man har pumpet i fagforeningen"
 "Du kan dæleme tro, at den får gas"

Arbejdsgiveren fandt, at kvindens udtalelser på Facebook var illoyale og stillede virksomheden i et dårligt lys – og bortviste hende. Sagen blev indbragt for en faglig voldgift, som fastslog, at udtalelserne ikke var tilstrækkeligt grove til at berettigede en bortvisning. Derimod var en opsigelse lovlig. Medarbejderen fik derfor ikke en godtgørelse for usaglig opsigelse.

Medarbejdernes adfærd på de sociale medier kan skade virksomheden

Der er desuden stadig flere sager om medarbejdere, som gennem deres adfærd på de sociale medier skader virksomheden. Det ligger fast, at det vil være lovlig fyringsgrund, hvis medarbejderen udbreder forretningshemmeligheder om arbejdsgiveren på LinkedIn eller Facebook.

Og senest har en faglig voldgift fastslået, at det var lovligt at opsiges en medarbejder, som udtalte sig kritisk om arbejdsgiveren. Sagen handlede om en kvindelig medarbejder, som var ansat hos et vagtfirma som nattevagt. Da medarbejderen blev gravid, blev hun flyttet til dagholdet og gik ned i tid. Kvinden aborterede imidlertid og ville herefter have sin gamle arbejdstid tilbage. Det var arbejdsgiveren ikke interesseret i og afslog hendes ønske. Det fik kvinden til at lægge følgende ud på Facebook:

Arbejdsgiverne bør udarbejde en personalepolitik om brug af de sociale medier

Arbejdsgiveren har i kraft af ledelsesretten ret til at indføre en personalepolitik, som regulerer medarbejderens brug af de sociale medier. Og retspraksis viser, at det kan have betydning for en sag om lovligheden af en bortvisning eller en opsigelse, om arbejdsgiveren har udarbejdet en politik om brug af de sociale medier.

En sådan politik kan være mere eller mindre restriktiv. Nogle virksomheder vælger at udarbejde bløde guidelines for, hvordan medarbejderen bør agere på de sociale medier. Andre virksomheder vælger den håndfaste vej og forbyder egentlig ageren på de sociale medier.

Der findes ingen tal på, hvor mange danske virksomheder, som har valgt at regulere medarbejdernes adfærd på de sociale medier gennem en egentlig personalepolitik, eller hvilken slags regler virksomhederne så i givet fald har valgt at implementere.

En politik bør tage stilling til, i hvilket omfang og på hvilken måde virksomhedens medarbejdere må bruge LinkedIn, Facebook og andre sociale medier i forbindelse med deres arbejde.

En del virksomheder vælger at opfordre sine medarbejdere til at være aktive på Facebook og LinkedIn, således at arbejdsgiveren bliver mar-

kedsført positivt over for omverdenen, og således at medarbejderne skaber en udbytterig kontakt til virksomhedens kunder og samarbejdspartnere. Mange arbejdsgivere vælger i den situation at udarbejde egentlige anbefalinger for, hvordan medarbejderne skal agere, eksempelvis at medarbejderne ikke må udtale sig på stødende eller diskriminerende vis, samt at tonen skal være sober og ikke virke skadende for virksomheden eller for virksomhedens kundeforhold mv.

Der bør videre tages stilling til, om medarbejderne må connecte med virksomhedens kunder og forretningsforbindelser, og hvad der skal ske ved medarbejderens fratræden. Der kan således fastlægges retningslinjer for, hvad medarbejderen skal kommunikere til virksomhedens kunder og forretningsforbindelser i forbindelse med medarbejderens fratræden.

Politikken bør også understrege, at medarbejderne har en loyalitetsforpligtelse over for arbejdsgiveren, og at det kan få ansættelsesretlige konsekvenser i form af en advarsel, opsigelse eller bortvisning, hvis medarbejderen miskrediterer arbejdsgiveren eller på anden måde sætter arbejdsgiveren i et dårligt lys mv.



Afskedigelse af medarbejdere på deltid

Af Mette Neve, advokat Kromann Reumert

Virksomheder, der har behov for at foretage personalemæssige tilpasninger i deres organisation, skal gøre sig umage, når de skal beslutte, hvilke medarbejdere der skal berøres. For deltidsansatte gælder der særlige regler omkring opsigelse.

Forbud mod opsigelse på grund af deltidsansættelse

Deltidsloven forbyder arbejdsgiveren at opsiges en medarbejder, fordi han/hun er deltidsansat eller har fremsat ønske om at komme på deltid.

Arbejdstidsændringer er væsentlige vilkårsændringer, som juridisk set sidestilles med en opsigelse af medarbejderen. Medarbejderen tilbydes at fortsætte ansættelsen på nye og andre vilkår. Deltidslovens beskyttelse kan påberåbes, både hvor en fuldtidsansat medarbejder afviser at gå ned i tid, og hvor en deltidsansat afviser at gå op i tid.

Delt bevisbyrde og godtgørelse

Såfremt medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er handlet i strid med loven, er det op til arbejds-

giveren at påvise, at dette ikke er tilfældet. Der gælder en såkaldt delt bevisbyrde, som kan være relativt tung at løfte. Arbejdsgiveren må påvise, at det er væsentlige hensyn til virksomheden, der er årsag til opsigelsen eller ændringen af arbejdstiden.

Hvis medarbejderen fx varsles op i tid, skal arbejdsgiveren påvise, at virksomheden havde behov for flere arbejdstimer, og at dette ikke - uden væsentlige ulemper eller uforholdsmæssige omkostninger - kunne være løst på anden vis end ved at ændre medarbejderens arbejdstid, fx ved at ansætte endnu en medarbejder på deltid.

Opsiges en medarbejder i strid med deltidsloven, kan medarbejderen tilkendes en godtgørelse. Loven fastsætter ikke et maksimum for godtgørelsen. Af den foreliggende retspraksis kan ikke udledes noget generelt om godtgørelsesniveauet. I den nyeste Højesteretsafgørelse

vedrørende deltidsansættelse blev medarbejderen tilkendt en godtgørelse svarende til 3 måneders løn. Ved fastsættelsen heraf tog retten bl.a. hensyn til medarbejderens anciennitet og det forhold, at medarbejderen havde fået andet arbejde i opsigelsesperioden.

Det gode råd

Hvis arbejdsgiveren vil reducere risikoen for, at en senere arbejdstidsændring eller opsigelse fører til en tvist efter deltidsloven, kan arbejdsgiveren konkret overveje, hvornår aftaler om deltid skal indgås, og om disse eventuelt skal indgås for en tidsbegrænset periode. Opsiges en deltidsansat, eventuelt som følge af arbejdstidsændringer, bør arbejdsgiveren sikre, at man kan løfte bevisbyrden for, at beslutningen er truffet ud fra saglige kriterier.



Navn eller logo samt cvr-nr. på vare- og lastbiler

Af Niels Lynge Pedersen, statsautoriseret revisor

Vare- og lastbiler, som har en tilladt totalvægt på under 4 tons, og som udelukkende anvendes til erhvervsmæssig brug, skal fra 1. januar 2013 forsynes med virksomhedsnavn eller -logo samt virksomhedens CVR-nr.

Skatteministeriet stiller følgende krav til skiltningen:

- CVR-nr. og navn eller tydeligt logo på den registrerede ejer af køretøjet skal oplyses på vare- og lastbiler, som har en tilladt totalvægt på under 4 tons, og som er registreret til udelukkende erhvervsmæssig brug
- Hvis der er en registreret bruger af køretøjet, skal denne virksomheds CVR-nr. og navn oplyses
- Oplysningerne skal være synlige og letlæselige
- Oplysningerne skal være i en farve, der klart afviger fra farven på køretøjet

- Oplysningerne skal stå på venstre og højre side af køretøjet med mindst 3 cm høje bogstaver og tal. Hvis bilen er over 3,5 tons, skal virksomhedens navn dog stå med mindst 10 cm høje bogstaver, mens CVR-nr. også her skal stå med mindst 3 cm høje bogstaver og tal.
- Oplysningerne må ikke anføres på skilte eller lignende, der kan tages af og sættes på køretøjet. Oplysningerne kan evt. trykkes på selvlæbende plastfolie, som fastgøres på køretøjet.

Kravet gælder også for leasede biler, der udelukkende bliver anvendt erhvervsmæssigt.

Bødeniveauet for manglende navn/logo mv. på en gulpladebil er fastsat, så første overtrædelse straffes med en bøde på 5.000 kr. Anden gang, der konstateres samme forhold vedrørende virksomheden, fordobles bøden til 10.000 kr. Herefter vil bødeniveauet stige med 50 % svarende til 15.000 kr. for en tredjegangsovertrædelse og 22.500 kr. for en fjerdegangsovertrædelse.

CVR-nr. kan skrives på to måder:

På samme linje CVR 12345678

På to linjer, hvor "CVR" står øverst

og selve nummeret nedenunder

CVR
12345678

Nye regler om virksomheders betaling af regninger på over kr. 10.000 inklusive moms

Af Niels Lynge Pedersen, statsautoriseret revisor

De nye regler, der trådte i kraft den 1. juli 2012, gælder for alle virksomheder og selskaber både ved køb af varer og ydelser og betyder, at udgiften ikke umiddelbart kan fradrages i den skattepligtige indkomst, hvis regninger på over kr. 10.000 betales kontant.

Betales regninger på over kr. 10.000, vil det være nemmest at betale digitalt. Det vil sige med dankort, via bank, på posthuset eller i banken. Herved undgås at skulle betale, hvis leverandøren snyder med moms og skat.

Betales regningen kontant, skal der gives besked til SKAT via TastSelv for at få skattemæssigt fradrag og for at slippe for at betale moms og skat, hvis leverandøren snyder.

Betaling med checks sidestilles med kontant betaling. Det samme gælder betaling ved modregning eller ved byttehandel.

Beskeden skal sendes til SKAT senest 14 dage efter regningen er betalt, dog senest en måned efter regningen er modtaget.

Reglerne gælder også, hvor der betales en fast, løbende ydelse mere end kr. 10.000 om året.

Hvis der leveres en fast ydelse (for eksempel telefoni, rengøring, husleje, vagt, revision eller en vedligeholdelsesaftale), hvor de enkelte regninger er på mindre end kr. 10.000 inklusiv moms, kan virksomheden komme til at betale for snyd, hvis regningerne til den enkelte leverandør er på mere end kr. 10.000 på et år.

Sådan sender du en mail om kontanthandel til SKAT

- 1 Log på Tast Selv Erhverv
- 2 Vælg Kommunikation (du skal være tilmeldt denne funktion i Tast Selv Erhverv)
- 3 Vælg Send besked til SKAT
- 4 Vælg et af emnerne:
 - a Moms, Lønsum og EU-salg uden moms
 - b Skatteforhold – selvstændig erhvervsdrivende
 - c Skatteforhold – Selskaber og foreninger
- 5 Vælg indberet kontanthandel
- 6 Vælg mail

Nye regler om beskatning af ulovlige aktionærlån

Af Erik Høegh, tax partner

Den nye lov blev vedtaget af Folketinget den 13. september 2012. Formålet med den nye lov er at fjerne incitamentet til at optage aktionærlån som et skattefrit alternativ til at hæve løn eller udbytte i selskabet.

Ifølge de nye regler om beskatning af ulovlige aktionærlån skal et aktionærlån beskattes på udbetalingstidspunktet for dermed at fjerne de skattemæssige fordele ved at omdøbe løn og udbytter til lån. Der vil herefter blive lagt til grund, at der foreligger en hævnning uden tilbagebetalingspligt, hvorfor beskatning som udgangspunkt sker som udbytte. Lånet kan dog beskattes som løn, i det omfang det samlede vederlag inkl. lånet til hovedaktionæren herefter ikke overstiger en rimelig markedsæssig aflønning.

De nye regler medfører, at der skal ske beskatning i de situationer, hvor der ydes lån, stilles sikkerhed eller på anden måde stilles midler til rådighed for personer, der har bestemmende indflydelse over selskaber. Den skattepligtige personkreds er personer, der direkte eller indirekte ejer mere end 50 % af selskabskapitalen eller råder over mere end 50 % af stemmerne. Dette vil sige hovedaktionærer samt ifølge bemærkninger til lovforslaget også ægtefæller og nærtstående.

Selskabet skal indeholde og afregne A-skat eller udbytteskat af lånebeløbet efter de sædvanlige regler herom.

Der skal dog ikke ske beskatning, hvis det kan godtgøres, at lånet udgør en sædvanlig forretningsmæssig disposition. Ligeledes omfatter de nye regler ikke lån mellem koncernforbundne selskaber.

Selv om aktionæren bliver beskattet af lånet, foreligger der stadig en gæld til selskabet, som skal tilbagebetales. Såfremt aktionærlånet bliver betragtet som løn, vil selskabet få fradrag for beløbet.

Reglerne gælder alene for fysiske personer og omfatter lån optaget den 14. august eller senere.

Der vil være mulighed for omgørelse, hvis den skattepligtige kan godtgøre, at vedkommende ikke var vidende om de skattemæssige konsekvenser af låneoptagelsen. Der skal indhentes tilfaldelse hertil fra SKAT.

Betalingskorrektion

Reglerne omkring betalingskorrektion i forbindelse med fx køb af aktiver fra selskabet på ikke markedsæssige vilkår er ved samme lov strammet op. Der skal således ske betaling i rimelig tid efter, at skattemyndigheden har tilsidesat de aftalte vilkår. En sådan betalingsforpligtelse kan således i sig selv udgøre et aktionærlån, hvorfor denne del af de nye regler derfor kun er relevant for betalingsforpligtelser, der ikke beskattes efter reglerne om beskatning af ulovlige aktionærlån.

Bortfald af gæld

Efter de nye regler skal en fysisk debitor beskattes af gevinst på gæld, når debitor tillige er aktionær i kreditorselskabet, uafhængigt af om gælden er værdiløs for kreditor på gældseftergivelsestidspunktet. Disse regler vil dog ikke være gældende omkring ulovlige aktionærlån, idet beskatningen allerede sker ved udbetalingen af lånet.

Større opsigelsesrunder kræver sikker balancegang

Af Julie Gerdes, leder af arbejds- og ansættelsesret

Kursgevinstloven er den lov, der regulerer, hvornår en kreditor har fradrag for tab på udlån til en debitor. Loven regulerer også, hvornår et sådant eventuelt fradrag kan anvendes. I det følgende vil der blive sat fokus på ét udvalgt område, nemlig hvornår en kreditor har fradrag for tab på en fordring til en nærtstående.

Masseafskedigelsesloven

Masseafskedigelsesloven kræver overholdelse af visse formelle procedurer, hvis der er tale om en kvalificeret større opsigelsesrunde. Loven finder anvendelse, når antallet af afskedigede personer i en 30-dages periode forventes at udgøre:

- Mindst 10 personer i virksomheder med over 20 og færre end 100 ansatte.
- Mindst 10 % af de ansatte i virksomheder med mindst 100 og færre end 300 ansatte.
- Mindst 30 personer i virksomheder med mindst 300 ansatte.

Hvis en virksomhed på baggrund af antallet af opsagte medarbejdere er omfattet af masseafskedigelseslovens regler, betyder det bl.a., at

- medarbejderne skal informeres om de påtænkte afskedigelser, **før** opsigelserne gennemføres, og der skal indledes forhandlinger med medarbejderne. Såfremt der er tillidsrepræsentanter blandt medarbejderne, eller såfremt der er et samarbejdsudvalg, skal virksomheden inddrage disse
- virksomheden skal informere det regionale Beskæftigelsesråd om de påtænkte opsigelser og årsagen hertil mv.
- medarbejderne kan først fratræde 30 dage efter, at virksomheden har forhandlet med medarbejderne og har informeret Beskæftigelsesrådet om, at man fortsat agter at gennemføre opsigelserne. Hvis antallet af afskedigelser udgør 50 pct. af antallet af medarbejdere på en virksomhed, der beskæftiger mindst 100 medarbejdere, forlænges 30-dages fristen, således at opsagte medarbejdere først kan fratræde 8 uger efter afsendelsen af meddelelsen til Beskæftigelsesrådet.

Hvis virksomheden ikke overholder reglerne i masseafskedigelsesloven, kan virksomheden idømmes bøder og betaling af godtgørelser til de medarbejdere, der er blevet opsagt, uden iagttagelse af reglerne i loven.



Visse medarbejdere er særligt beskyttede mod opsigelse

Det er særdeles vigtigt, at virksomhederne ved gennemførelse af opsigelsesrunder kan dokumentere, at udvælgelsen af medarbejdere, som skal opsiges, er sket ud fra lovlige kriterier. Ellers kan det blive rigtig dyrt.

Visse medarbejdere er nemlig særligt beskyttede mod opsigelse.

Det gælder eksempelvis medarbejdere på graviditets- og barselsorlov, handicappede medarbejdere, tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, medarbejdere på deltid, medarbejdere med en høj alder, medarbejdere, som under visse overenskomster har været ansat i mere end 25 år mv.

Østre Landsret har senest dømt en virksomhed til at betale 300.000 kr. til en 63-årig medarbejder, som blev opsagt i en større opsigelsesrunde, og hvor dokumentationen ikke var i orden.

Virksomhederne skal derfor sørge for at have dokumentationen i orden for, at kriterierne for udvælgelse af de fyrede medarbejdere har været lovlige og saglige.

Dette gælder særligt, når størstedelen af de opsagte medarbejdere har en høj alder.

Dokumentationen kan eksempelvis foreligge ved, at virksomheden i udvælgelsen har taget udgangs-

punkt i en slags "score" liste, hvor virksomheden har opgjort medarbejdernes score i eksempelvis kundetilfredshed, fremmøde, engagement, økonomisk og anden salgsmæssig performance, social omgangstone, skills & behavior mv.

"Ud fra en samlet vurdering" er ikke nok!

Arbejdsgiveren skal gennemgå hvert enkelt udvælgelseskriterium og konkret beskrive, hvorfor det netop er de specifikke medarbejdere, som skal opsiges.

Det viser en nylig sag fra Ligebehandlingsnævnet, hvor en virksomhed opsagde de to ældste medarbejdere ud af et team på otte.

Arbejdsgiveren mente at have dokumentationen i orden og anførte, at man havde truffet beslutningen om opsigelserne "ud fra en samlet vurdering" af medarbejdernes produktivitet, fleksibilitet, dygtighed, samarbejdsevner og aflønning.

Det var imidlertid ikke tilstrækkelig dokumentation. Nævnet dømte herefter arbejdsgiveren for overtrædelse af forskelsbehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination.

Medarbejderne fik derfor tilkendt en godtgørelse på 4 måneders løn.

Smartphones giver massive sikkerhedsproblemer

Af Julie Gerdes, leder af arbejds- og ansættelsesret

Op imod én mio. lønmodtagere benytter smartphones eller andre devices, og den udbredte brug bør give anledning til bekymringer hos landets virksomheder. Rent sikkerhedsmæssigt repræsenterer telefonerne nemlig en stor udfordring, når medarbejderne siger op eller bliver fyret, og få virksomheder har de juridiske procedurer på plads.



I løbet af efteråret vil en lang række nye versioner af de populære smartphones se dagens lys, og i takt med at flere og flere ansatte rundt om i landets virksomheder og organisationer benytter sig af dem og andre devices som tablets, stiller det nye krav til virksomhederne og deres håndtering af fortrolige oplysninger.

For hvis medarbejderen af en eller anden grund stopper i virksomheden, kan virksomheden pludselig risikere, at en lang række informationer ender, hvor de ikke burde. Mange bruger nemlig også telefonerne privat, og dermed flyder virksomhedens fortrolige informationer, dokumenter, klientforhold, erhvervshemmeligheder og lignende sammen med medarbejdernes private aktiviteter.

Det er på den ene side en oplagt fordel for arbejdsgiveren, at medarbejderne er tilgængelige og fleksible på skæve tidspunkter. På den anden side åbner det en ladeport af problemer, som

virksomheden skal håndtere, når adgangen til det fortrolige maskinrum skal forblive fortroligt samtidig med at medarbejderen bruger sin telefon eller tablet privat. Og stort set ingen virksomheder har en klar juridisk procedure for, hvordan man skal håndtere denne udfordring.

Danske virksomheder har typisk procedurer, der sikrer, at medarbejdere afleverer f.eks. adgangskort, kreditkort, pc og firmatelefon. Men meget få undersøger, hvilke informationer medarbejderen tager med sig videre. I mange tilfælde ses det også, at medarbejderne foretager kopieringen fra enten deres pc eller smartphone på en måde, hvor det kun vanskeligt kan opdages af de forskellige sikkerhedssystemer i virksomheden.

Virksomheder bør se på risici

Efterhånden er det blevet socialt accepteret, at medarbejdere, der skifter job, tager væsentlige

virksomhedsinformationer med sig. Eksempelvis klientoplysninger, prismodeller, kontrakter, strategiplaner osv. Informationer som kan have store konsekvenser for den retmæssige ejer, hvis de falder i konkurrenternes hænder.

Virksomhederne bør afdække de risici, der kan være, og dermed give sig selv de bedste muligheder for at reagere, når medarbejdere, der har adgang til fortroligt materiale, stopper i virksomheden. Eksempelvis kan logføring og monitoring i forbindelse med medarbejderens fratræden, indsamling af data fra medarbejderens pc og telefon, kryptering og fjernbetjent sletning være med til at skabe et acceptabelt risikoniveau.

Men ikke blot smartphones udgør en risiko. Adgangen til internettet vil i stadig stigende grad ske fra flere og flere enheder, hvilket kan betyde, at virksomhedernes dokumenter kan ende et væld af steder, hvor it-sikkerheden i bedste fald vil være tvivlsom.

Frivillige gældsordninger

Af Finn Elkjær, direktør

Det kan forekomme negativt at omtale gældsordninger, men vi er jo i disse krisetider nødt til at forholde os til virkeligheden. I stedet for konkurs, der er lovreguleret, kan det i mange tilfælde være en bedre ide, at debitor søger en frivillige ordning med sine kreditorer. Der er følgende muligheder:

Moratorium

Ved et moratorium nedsættes gælden ikke, men betaling af gælden udskydes til at finde sted over en – typisk længere – årrække. Efter indgåelse af en moratorieordning, vil både debitor og kreditor ofte efter en periode være interesseret i at indgå en akkordaftale – jf. nedenfor – for at afslutte et langstrakt og pinefuldt forløb.

Akkord

Ved en akkord afskriver skyldnerens kreditorer en del af gælden, der således nedsættes til det beløb som begge parter forventer at debitor har mulighed for at betale.

Likvidation

Likvidation er lig med ophør af debitorvirksomheden, da debtors aktiver frasælges, og det nettoprovenue dette indbringer, afleveret ligeligt fordelt med en procentdel til skyldnerens kreditorer.

Generelt

En forudsætning for at gennemføre en frivillige gældsordning er, at hovedparten af skyldnerens kreditorer tiltræder ordningen. De kreditorer der ikke tiltræder en frivillig ordning vil således have mulighed for individuelt at forfølge kreditor, så i praksis vil en frivillig ordning forudsætte tilsagn

fra alle kreditorer. Praksis viser dog, at småkreditorer, der i princippet ikke ønsker en frivillig ordning, alligevel tiltræder en sådan, når væsentlige kreditorer gør det.

Skat

Der er ikke på dette sted plads til en omtale af de skattemæssige konsekvenser af frivillige ordninger, så her henviser vi til din egen revisor.

Vi noterer at ...

Af Erik Høegh, tax partner

Omvendt betalingspligt for moms

Når en dansk virksomhed sælger metalkrot til en anden dansk virksomhed, er der fremover omvendt betalingspligt for momsen. De nye bestemmelser er lavet for at forhindre momssvig i forbindelse med handel med metalkrot.

Omvendt betalingspligt betyder, at sælgeren ikke skal beregne og betale moms. Der skal derfor ikke længere beregnes moms på salgsfakturaen, idet der skal anføres "Reverse charge". Købervirksomheden skal derimod beregne og betale 25 % moms.

Bestemmelsen trådte i kraft den 1. juli 2012.

Forskuksregistrering 2013

Så er det igen aktuelt at se på forskudsregistreringen. Den automatiske forskudsregistrering for indkomståret 2013 vil blive reguleret med en generel reguleringsprocent på 4 %, når forskudsregistreringen foregår på grundlag af årsopgørelsen for indkomståret 2011, og 2 %, når forskudsregistreringen foregår på grundlag af forskudsoplysninger for 2012. Der foretages regulering af indkomsterne ekskl. pensioner og overførselsindkomster mv. Ligeledes foretages der ikke regulering af renteindtægter, renteudgifter og ligningsmæssige fradrag.

Den automatiske forskudsregistrering kan som hidtil ændres via SKAT's tast-selv system.

Kapitalafkastsatsen for 2012

SKAT har beregnet kapitalafkastsatsen for indkomståret 2012 til 1 %. Kapitalafkastsatsen bruges bl.a. i forbindelse med indkomstdisponeringen efter virksomhedsskatteoven.

Fradragsret for kapitalpension

Fra og med indkomståret 2013 ophæves fradragsretten eller bortseelsesretten for indbetalinger til kapitalpensioner.

Dette gælder både egne indbetalinger og indbetalinger, der foretages via en arbejdsgiver.

For obligatoriske indbetalinger ifølge kollektiv overenskomst indgået inden den 31. december 2012 gælder bortseelsesretten til og med det indkomstår, hvor ny overenskomst indgås, dog ikke senere end indkomståret 2016.

Personer med kapitalpensionsordninger kan i 2013 vælge at betale en afgift på 37,3 % og herefter overføre beløbet til en ny pensionsordning, hvor udbetalinger ved pensionsalderen er afgifts- og skattefrie.

Til erstatning for den kendte kapitalpensionsordning indføres en ny pensionsopsparingsordning, "Aldersforsikring", hvor den årlige indbetaling maksimalt kan udgøre kr. 27.600. Der er ikke skattemæssigt fradragsret for indbetalingerne, og der skal ikke betales afgift ved udbetalinger, når pensionsalderen nås. Ved indbetalinger af et større beløb skal der betales en afgift på 20 %.

Værditilvæksten vil i opsparingsperioden blive beskattet med 15,3 % (PAL skat).

Ved udbetalinger før pensionsalderen nås skal der betales en afgift på 20 %.

Værdiansættelse af fri helårsbolig

Skatteministeriet har med virkning fra 1. januar 2013 afskaffet de skematiske satser for værdiansættelse af fri helårsbolig.

De skematiske satser har igennem mange år været brugt ved fastlæggelse af en lejeværdi for en helårsbolig, som den ansatte af dennes arbejdsgiver har fået stillet til rådighed.

Fremover vil beskattningen ske på baggrund af boligens markedsværdi. Hvis arbejdsgiveren selv er lejer af boligen, der stilles til rådighed for den

ansatte, anvendes denne leje, forudsat der er tale om et leje forhold mellem uafhængige parter. Hvis den ansatte selv betaler en del af lejen, reducerer dette beskatningsgrundlaget.

Hvis arbejdsgiveren ikke selv afholder en lejeudgift, skal markedislejen findes, fx ved at se på lejen i lignende boliger i det pågældende område.

Der ændres ikke ved de lovbestemte særlige regler for hovedaktionærer, direktører mv. eller tjenesteboliger.

Personalegoder, tv-pakker

Skatterådet har i en afgørelse taget stilling til, om der skal ske yderligere beskatning i forbindelse med arbejdsgivers betaling af bredbåndsoptagning bestående af telefoni og digitalt tv, eller om beskatningen kan falde ind under beskatningen af fri telefon (beskatning af kr. 2.500 pr. år – 2012).

Det konkluderes, at tv-pakken har et sådant omfang og værdi, at den ikke kan anses for at være en mindre tillægsydelse. Herefter skal værdien af dette gode beskattes ud over beskatning af fri telefon.

Internettet

Som bekendt indeholder internettet en række nyttige og unyttige sider. En af de bedre er [www.smvportalen](http://www.smvportalen.dk), der indeholder en række nyttige oplysninger, herunder blandt andet en guide over, hvilke krav der gælder, når man ansætter en medarbejder.

KARNOV GROUP

Ansvarshavende redaktør:
Statsautoriseret revisor Niels Lynge Pedersen

Redaktion:
Direktør Finn Elkjær
Statsautoriseret revisor Torben Madsen
Statsautoriseret revisor Jørn Munch
Direktør 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. 5. november 2012

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 %
Fra 1. juli 2012	0,25 %	0,45 %
Fra 6. juli 2012	0,00 %	0,20 %