

RevisorPosten

3-2014



2 Beregning af feriepenge – også ved virksomhedsoverdragelse – giver ofte anledning til tvivlsspørgsmål. Artiklen belyser de problemstillinger, en virksomheds bogholderi bør have for øje ved beregning af feriepenge i henhold til ferieloven, særligt med fokus på beregning af feriepenge i forbindelse med fratræden.

5 10 gode råd til opfyldelse af ny forbrugeraftale



Underskudsregister for selskaber 2

Beregning af feriepenge 2

Er det lovligt at fyre en stressramt medarbejder? 4

10 gode råd til opfyldelse af
ny forbrugeraftale 5

Moms – Indenlandsk omvendt betalingspligt
– er det kommet for at blive? 6

Hvem arver virksomheden? 7

Vi noterer at ... 8



Underskudsregister for selskaber

Af Mikael Risager, tax partner

Underskudsregister for personer til automatisk overførsel af underskud fra ét indkomstår til et andet har eksisteret i mange år. Nu kommer der et tilsvarende for selskaber. Som led i den udvidede digitalisering af selvangivelsesprocessen også for selskaber, er det blevet besluttet, at alle selskabernes gamle underskud skal registreres – det er nødvendigt for at starte hele dette nye underskudssystem op.

Det kommende underskudsregister gælder for alle danske selskaber, fonde, foreninger, selvejende institutioner og de fleste andre skattepligtige juridiske enheder. Det gælder naturligvis kun i det omfang, de omhandlede enheder har uudnyttede underskud til fremførsel – det betyder således, at gamle underskud, der er udnyttet i et senere indkomstår, ikke skal indberettes til systemet.

Ændringerne gælder ikke for personer – der eksisterer allerede et underskudsregister.

Underskudsregisteret skal indeholde oplysninger om underskud fra og med indkomståret 2002, men ikke tidligere. Det skyldes, at underskud fra før 2002 blev fortabt efter 5 år. Underskud fra og med indkomståret 2002 kan derimod fremføres uden aldersbegrænsning.

Der er endnu ikke etableret et it-system til at håndtere registreringen. Derfor er det endnu ikke muligt at foretage registrering. Det forventes,

at der bliver etableret et system i efteråret 2014 – når dette er på plads, vil skatteministeren nærmere bestemme hvorledes indberetning mv. skal ske. Det forventes, at indberetningsperioden vil åbne 1. oktober 2014.

For at alle får rimelig chance at foretage korrekt indberetning, er det videre vedtaget, at indberetningsfristen skal følge selvangivelsesfristen for indkomståret 2014, men også at denne frist for samtlige juridiske skattepligtige enheder (selskaber, fonde, foreninger mv.) udskydes til 1. august 2015. Alle selskaber får således udvidet fristen til indgivelse af selvangivelse for indkomståret 2014 til 1. august 2015 – også selvom man ikke har underskud at indberette til systemet. Det gælder jo ikke personer!

Det er væsentligt at notere sig, at indberettes underskud ikke inden den fastsatte frist, så fortaber de skattepligtige selskaber mv. muligheden for senere at udnytte sådanne underskud.

”Alle selskaber mv. (ikke personer) får udvidet fristen til indgivelse af selvangivelse for indkomståret 2014 til 1. august 2015 – også selvom man ikke har underskud at indberette til systemet.”

SKAT får dog mulighed for at se bort fra fristoverskridelser, dersom der forelægger nærmere omstændigheder herfor.

I visse tilfælde, hvor det ikke har betydning for udnyttelsen af de enkelte underskud, behøver den skattepligtige ikke at indberette underskud for hvert enkelt indkomstår, men kan foretage en samlet indberetning. Det vil for eksempel være tilfældet, hvis man blot har et enkelt selskab, der ikke indgår i en sambeskatning eller omstrukturering.

Afslutning

Nu må vi håbe, at ikke alle oplysninger fra de gamle år er smidt væk – vi skal jo som bekendt kun gemme regnskabsmateriale i 5 år – og i dette tilfælde skal underskud tilbage fra og med indkomståret 2002 kunne dokumenteres.

Beregning af feriepenge – også ved virksomhedsoverdragelse som følge af udlicitering

Af Catrine Søndergaard Byrne og Majse Jarlov, advokater, Rønne & Lundgren

Beregning af feriepenge giver ofte anledning til tvivlsspørgsmål. Artiklen belyser de problemstillinger, en virksomheds bogholderi bør have for øje ved beregning af feriepenge i henhold til ferieloven, særligt med fokus på beregning af feriepenge i forbindelse med fratræden.

Indledning

Artiklen fokuserer endvidere på, hvordan en virksomhed som følge af en vundet kontrakt ved deltagelse i en offentlig udlicitering af eksempelvis en driftsopgave kan blive pålagt feriepengeforpligtelser overfor nye medarbejdere, der overtages som led i en virksomhedsoverdragelse.

Ferieloven kan på visse punkter fraviges, enten via en aftale direkte med lønmodtageren eller via en kollektiv overenskomst. Artiklen tager ikke

højde for eventuelle individuelle eller overenskomstmæssige forpligtelser.

Artiklen falder i 2 dele, idet første afsnit omhandler beregning af feriepenge under ansættelsesforholdet. Andet afsnit, som udkommer i næste udgave af Revisorposten, omhandler beregning af feriegodtgørelse ved ansættelsesforholdets ophør samt fokuspunkter i forbindelse med virksomhedsoverdragelse som følge af udlicitering.

Feriefridage, som lønmodtageren har fået i kraft af overenskomst, personaleregulativer eller ansættelseskontrakt, er ikke omfattet af ferieloven, medmindre det aftales. Det er derfor vigtigt at få fastsat regler for afvikling af og betaling under feriefridage, herunder om der skal ske kompensation for ikke-affholdte feriefridage i forbindelse med arbejdsophør. Det kan ikke anbefales, at dette blot sker ved at henvise til ferieloven, da ferieloven opererer med et særegent optjeningsprincip,

som overføres fra arbejdsgiver til arbejdsgiver, hvilket ret til feriefri dage som udgangspunkt ikke gør, bortset eventuelt inden for samme overenskomstområde.

Ferielovgivningen anvender en særlig terminologi, som er relevant at få lagt fast indledningsvist.

- "Feriepenge" er en samlebetegnelse for løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse
- "Optjeningsår" er den periode, hvor lønmodtageren optjener ret til betalt ferie. Optjeningsåret følger kalenderåret, dvs. fra den 1. januar til den 31. december
- "Ferieår" er den periode, inden for hvilken den optjente ferie skal afholdes. Ferieåret er forskudt fra optjeningsåret og går fra den 1. maj til den 30. april i det efterfølgende kalenderår. Ferie optjent i 2014 skal afholdes i ferieåret 1. maj 2015 til 30. april 2016

Under ansættelsesforholdet

Alle lønmodtagere, der udfører arbejde i Danmark har ret til i alt 5 ugers ferie eller i alt 25 arbejdsfrie dage ferie om året, hvis arbejdsugen er 5 arbejdsdage. Er arbejdsugen mindre eller mere, reguleres antallet af arbejdsfrie dage forholdsmæssigt. En lønmodtager, der arbejder 6 dage om ugen har således ret til 30 arbejdsfrie dages ferie om året, svarende til 5 ugers ferie.

I henhold til ferieloven er det muligt for arbejdsgiveren og lønmodtageren at aftale, at op til 5 dage pr. ferieår overføres fra et ferieår til et andet.

Under ferieafviklingen har lønmodtageren enten ret til ferie med løn samt ferietillæg eller feriegodtgørelse.

Ferie med løn samt ferietillæg

En lønmodtager har krav på ferie med løn samt ferietillæg, når lønmodtageren i) oppebærer fuld løn under sygdom og på søgnehelligdage, ii) er ansat for mindst én måned og iii) er i ubrudt ansættelse fra optjeningsåret og til ferien holdes. Er det ikke tilfældet, har lønmodtageren ret til feriegodtgørelse under ferieafviklingen.

Ret til betaling under ferie optjenes under ansættelsesforholdet i optjeningsåret. Antallet af feriedage med feriepenge afhænger derfor af, hvor mange feriedage lønmodtageren har optjent, idet optjening sker efter længden af ansættelsesforholdet. Udgør arbejdsugen 5 dage, optjenes ret til betaling under ferieafvikling med 2,08 feriedage pr. kalendermåneds ansættelse. Afbrydes eller påbegyndes ansættelsesforholdet midt i en kalendermånede, optjenes 0,07 betalt feriedag pr. arbejdsdag, dog maksimum 2,08 betalt feriedage pr. måned. Er arbejdsugen eksempelvis 6 dage, reguleres optjening af ferie forholdsmæssigt.

Lønmodtageren vil derfor ikke altid have optjent ret til betaling under afvikling af retten til 25 arbejdsfrie dage. Lønmodtageren kan så have ret

til supplerende feriedagpenge.

Når lønmodtageren ikke har optjent ret til ferie med løn for samtlige feriedage hos den nuværende arbejdsgiver og eksempelvis har feriegodtgørelse med fra den tidligere arbejdsgiver, er arbejdsgiveren berettiget til at fratrække 4,8 % af lønnen for hver arbejdsfridag ved en 5-dages arbejdsuge, og 4 % ved en 6-dages arbejdsuge. Et andet fradraggrundlag kan være aftalt i en gældende overenskomst.

Har lønmodtageren optjent ret til ferie med løn, er arbejdsgiveren forpligtet til at betale lønmodtagerens aktuelle løn på tidspunktet for ferieafviklingen. Dette gælder også, selv om lønmodtagerens løn i optjeningsåret var større eller mindre end den aktuelle løn. Kun såfremt den ændrede løn skyldes en væsentlig ændring i arbejdstiden eller arbejdets omfang på mere end 20 %, skal der foretages en forholdsmæssig regulering af ferielønnen (feriedifferenceberegning). Arbejdede lønmodtageren eksempelvis på deltid i optjeningsåret, men på fuld tid i ferieåret, og er den procentvise ændring i arbejdstiden mere end 20 %, skal lønnen under ferien reguleres ned til lønnen på deltid.

Ud over ferie med løn har lønmodtageren ret til et ferietillæg svarende til 1 % af optjeningsårets løn. Lønmodtageren har ikke i henhold til ferieloven ret til at få udbetalt ferietillægget på en gang, men først når den dertil hørende ferie afvikles (1/25 del pr. feriedag). Vælger arbejdsgiveren at udbetale ferietillægget som et éngangsbeløb skal arbejdsgiveren være opmærksom på, at ferietillæg udbetalt før ferien afholdes ikke kan kræves tilbagebetalt eller modregnes i forbindelse med udbetaling af feriegodtgørelse ved fratræden. Afhængig af tidspunktet for fratræden, kan lønmodtageren altså være berettiget til at mod-

tage i alt 13,5 % feriegodtgørelse ved fratræden.

En lønmodtager, der har ret til ferie med løn samt ferietillæg, kan vælge at modtage feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn samt ferietillæg. Lønmodtageren skal i så tilfælde meddele dette til arbejdsgiveren inden optjeningsåret, som der skal beregnes ferietillæg af, begynder. Vælger lønmodtageren at modtage feriegodtgørelse, skal arbejdsgiveren huske at fradrage 4,8 % (5 dages arbejdsuge) af månedslønnen pr. dag, lønmodtageren holder ferie. Feriegodtgørelse beregnes som nedenfor, bortset fra at lønmodtageren kun har ret til 12 % af lønnen i optjeningsåret.

Feriegodtgørelse

Er betingelserne, som beskrevet i det forudgående, for at opnå ferie med løn ikke opfyldt, har lønmodtageren ret til feriegodtgørelse beregnet som 12,5 % af lønnen i optjeningsåret. I modsætning til beregningsgrundlaget ved ferie med løn samt ferietillæg omfatter grundlaget for beregning af feriegodtgørelse tillige diverse gentillæg, eksempelvis overarbejdstillæg.

Feriegodtgørelse skal som udgangspunkt indbetales til Feriekonto i løbet af optjeningsåret og forfalder til betaling den 1. i måneden efter et kvartals udløb, og sidste rettidige indbetaling er den 10. i måneden. Kun hvis arbejdsgiveren er omfattet af en feriepengegarantiordning, skal feriegodtgørelse ikke indbetales til Feriekonto, men først udbetales til lønmodtageren i forbindelse med feriens afvikling.

Artiklen fortsætter i næste nummer af Revisorposten, hvor beregning af feriepenge ved ansættelsesforholdets ophør sættes i fokus, ligesom feriepengeforpligtelser ved virksomhedsoverdragelsen som følge af udlicitering er et tema.

1. Eksempel på beregning af feriegodtgørelse for tidligere optjeningsår.

Lønmodtageren, der er funktionær, fratræder den 31. juli 2014 og har i perioden 1. maj til 31. juli 2014 holdt 15 dages ferie. Arbejdsgiveren har ved ferieårets start den 1. maj 2014 udbetalt ferietillæg med 1 % af den ferieberettigede løn i 2013. Da lønmodtageren har ret til i alt 25 feriedage, har lønmodtageren krav på feriegodtgørelse for yderligere 10 dage til brug i ferieåret 2014-2015.

Optjeningsåret 2013 - ferieåret 2014/2015	kr.
A-indkomst incl. eget ATP, AM-bidrag og ferietillæg ($12 \times 16.000 = 192.000 +$ udbetalt ferietillæg kr. 1.728)	193.728
- løn under ferie 25 dage i kalenderår 2013	19.200
- udbetalt ferietillæg i maj 2014 (1 % af ferieberettigede løn i 2013)	1.728
Ferieberettiget løn i 2013 (beregningsgrundlaget)	172.800
12,5 % af beregningsgrundlaget	21.600
feriegodtgørelse svarende til 10 dage (10/25 af 21.600)	8.640
- arbejdsmarkedsbidrag (8 %)	691
Feriegodtgørelse til beskatning	7.949
Frdrag 50 % skat	3.975
Feriegodtgørelse netto til restferie på 10 feriedage (indbetales FerieKonto)	3.975

Er det lovligt at fyre en stressramt medarbejder?

Af Julie Gerdes, Leder af Arbejds- og Ansættelsesret

Antallet af medarbejdere, som rammes af stress har gennem de sidste 10 år været voldsomt stigende.

Ifølge Statens Institut For Folkesundhed skønnes det, at der dagligt er 35.000 mennesker, der er sygemeldte med arbejdsrelateret stress, samt at der årligt dør 1400 mennesker af samme årsag.

Arbejdsrelateret stress forårsager mellem 1 – 1 ½ million årlige sygefraværsdage totalt set.



Stress i sig selv beskytter ikke mod opsigelse

Det kan imidlertid blive nødvendigt for arbejdsgiveren at opsiges den stressramte medarbejder, hvis medarbejderens sygefravær er uacceptabelt højt eller hvis medarbejderens adfærd, motivation mv. halter.

Men er det lovligt at opsiges en stressramt medarbejder?

Det spørgsmål har Østre Landsret afgjort i en sag, hvor et advokatkontor opsigte en 32-årig advokat, som var sygemeldt fra sit arbejde med stress og depression.

Advokaten fik en særlig lægeerklæring (varighedsattest) på, at han kunne vende tilbage til advokatkontoret to måneder senere. Men advokatkontoret valgte alligevel at opsiges ham. Det var i strid med loven afgjorde Østre Landsret. Og advokaten fik tilkendt 2 måneders godtgørelse i erstatning. Det var dog ikke selve den omstændighed, at medarbejderen var syg af stress, som afgjorde, at opsigelsen var ulovlig. Det var derimod det faktum, at varighedsattesten lagde vægt på, at advokaten ville være tilbage på arbejdet 2 måneder senere. Advokatkontoret var derfor for tidlig ude med en opsigelse af medarbejderen og skulle have ventet på, at medarbejderen kom tilbage på arbejde. Derefter kunne virksomheden efter et stykke tid lovligt afgøre, om driften af virksomheden var så tilstrækkelig belastet af medarbejderens evt. yderligere fravær, at en opsigelse var nødvendig og saglig.

Som retstilstanden er i dag, vil en opsigelse begrundet i medarbejderens stress derfor som udgangspunkt være lovlig, hvis arbejdsgiveren tager højde for de komplekse faldgruber, som opsigelse af syge medarbejdere indebærer.

Retspraksis har flere gange fastslået, at opsigelse af en medarbejder med posttraumatisk

stresssyndrom var saglig, da medarbejderen alene som følge af stresssyndromet ikke var særlig beskyttet mod opsigelse. Stress i sig selv beskytter således ikke mod opsigelse.

Det hænger sammen med, at stress som oftest ikke kan karakteriseres som en varig eller kronisk lidelse, som resulterer i en permanent funktionsnedsættelse for medarbejderen. Hvis en lidelse ikke er varig eller kronisk, så er lidelsen ikke et handicap omfattet af det særlige handicapbegreb i forskelsbehandlingsloven. Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven kan give den opsagte medarbejder et krav på godtgørelse svarende til 6-12 måneders løn afhængig af omstændighederne.

Det er anerkendt flere gange ved de danske domstole, at en virksomhed, som har problemer med driften som følge af en medarbejders sygefravær eller mangelfuld adfærd under visse omstændigheder lovligt og sagligt kan opsiges medarbejderen.

Følgende faktorer har bl.a. betydning for om en opsigelse af en syg medarbejder er lovlig:

- Medarbejderen skal have en skriftlig advarsel, hvor det understreges, at konsekvensen af det fortsatte sygefravær eller mangelfulde adfærd vil være et ophør af ansættelsesforholdet
- Hvor stort er sygefraværet – isoleret set og i forhold til de øvrige?
- Hvor belastende er sygdommen for virksomhedens drift?
- Virksomhedens størrelse – er der tale om en stor virksomhed med mange ansatte inden for samme arbejdsområde, følger det af praksis, at virksomheden skal strække sig

længere, før end en opsigelse formentlig kan anses for saglig, mens der er en lempeligere vurdering ved specialfunktioner samt i mindre virksomheder, idet driften her bliver særligt hårdt ramt ved længere tids sygemelding.

- Dokumentation for at medarbejderens sygdom har medført driftsmæssige problemer, der ikke kunne håndteres på anden måde i virksomheden.
- Er sygdommen foranlediget af arbejdet? Ved arbejdsskader tillades der formentlig et større antal sygedage, før end der kan opsiges på sagligt grundlag. Afgørende er dog helt konkret, om arbejdsgiveren har været bekendt med den arbejdsbetingede sygdom samt udsigten til genoptagelse af arbejdet.
- Omfanget af sygdommen og sygdomsmønsteret – hvad er det for en type sygdomsfravær – kortvarig, langvarig, drypvis fravær, med god eller dårlig mulighed for helbredelse indenfor rimelig tid?
- Har virksomheden påpeget problemerne med produktionsplanlægning overfor medarbejderen?
- Har virksomheden søgt nærmere oplysninger hos den sygemeldte omkring mulighederne for og tidspunktet for tilbagevenden til arbejdspladsen? Dette kan ske gennem en varighedserklæring.
- Hvor lang tids anciennitet har medarbejderen? Der er i retspraksis en tendens til, at anlægge en mere lempelig vurdering af hvornår opsigelse kan finde sted, hvor der er tale om en medarbejder med kort anciennitet.
- Funktionærer kan opsiges under sygdom, hvis det gøres i henhold til 120-dages reglen
- Lønmodtagere omfattet af visse overens-

komster må som hovedregel ikke opsiges under sygdom de første fire-seks måneder efter sygdommens indtræden.

- Opsigelse indenfor ansættelsens første 9 måneder vil på de fleste overenskomstdækkede virksomheder som oftest være saglig, da en godtgørelse for usaglig opsigelse kræver, at medarbejderen mindst har været ansat i 9 måneder.
- Opsigelse af funktionærer indenfor ansæt-

telsens første 12 måneder vil på de fleste ikke-overenskomstdækkede virksomheder som oftest være saglig, da en godtgørelse for usaglig opsigelse kræver, at funktionæren mindst har været ansat i 12 måneder.

- Opsigelse af ikke-funktionærer vil for ikke-overenskomstdækkede virksomheder som oftest ikke resultere i en godtgørelse for usaglig opsigelse, da en godtgørelse kræver, at medarbejderen er funktionær, er særlig

beskyttet mod opsigelse (se nedenfor) eller er omfattet af en overenskomst, som giver krav på godtgørelse.

- Medarbejderen kan være særlig beskyttet mod opsigelse som følge af graviditet, barsel, forældreorlov, fædreorlov, handicap, særlige tillidshverv (tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant, medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem mv.), alder, race, seksual orientering mv.

10 gode råd til opfyldelse af ny forbrugeraftale

Af Wivi H. Larsen, indehaver/advokat, Ret&Råd Glostrup Ballerup Greve

Handler virksomheden med forbrugere har man fået nogle nye regler, som skal overholdes fra den 13. juni 2014. Virksomheden skal give flere informationer til kunderne i butikkerne, og man skal give flere informationer til de kunder, man sælger til over nettet. Men måske bliver man slet ikke ramt af de nye regler.

1. Få afklaret om virksomheden overhovedet er omfattet af loven?

Man er ikke berørt af den nye forbrugeraftalelov, hvis man har et arbejdsområde, der i forvejen er omfattet af en lov, der ligestiller virksomhederne i branchen inden for EU og beskytter forbrugeren, for det er netop disse to formål, som den nye forbrugeraftalelov skal opfylde.

F.eks. er forsikringsaftaler undtaget og i et vist omfang er følgende også undtaget:

Passagertransport • timeshare • pakkerejser • spil med pengeindsatser • rettighedsoverdragelse og rettighedsstiftelse over fast ejendom • opførelse af bygninger • fødeleverancer af erhvervsdrivende, der betjener faste ruter • kontanthandler uden for fast forretningssted med en købesum på under 350 kr. • køb af dagligvarer • levering af arbejdsudgifter, der er begyndt inden 14-dages fristens udløb med forbrugers forudgående udtrykkelige samtykke • levering af varer, som har fået et tydeligt personligt præg, eller som antages at blive forringet eller forældet hurtigt, eller som er forseglet af sundhedsmæssige årsager, og forseglingen er brudt eller, som ved leveringen nødvendigvis sammenblandes med andre (f.eks. fyringsolie) • aftaler om specifikke hastende reparations- eller vedligeholdelsesarbejder, som forbrugeren på forhånd udtrykkeligt har bedt om • levering af plomberede lyd- eller billedoptagelser eller computersoftware, som forbrugeren har brudt plomberingen på • levering af aviser, tids-

skrifter eller magasiner med undtagelse af abonnementsaftaler for levering af sådanne publikationer • aftaler, der indgås på en offentlig auktion • levering af tjenesteydelser i form af logi undtagen til beboelsesformål • transport af varer • biludlejningsvirksomhed • forplejning eller tjenesteydelser i forbindelse med fritidstilbud, når det følger af aftalen, på hvilken dato eller inden for hvilken bestemt periode den pågældende tjenesteydelse skal udføres • levering af digitalt indhold, som ikke leveres på et fysisk medium, hvis udførelsen er påbegyndt med forbrugers forudgående udtrykkelige samtykke og anerkendelse af, at vedkommende dermed mister sin fortrydelsesret • finansielle tjenesteydelser omfattet af lov om realkreditlån og realkreditobligationer m.v. og aftaler om varer, værdipapirer eller tjenesteydelser, hvis prisen afhænger af udsving på kapitalmarkedet, som den erhvervsdrivende ikke har nogen indflydelse på, og som kan forekomme i fortrydelsesperioden.

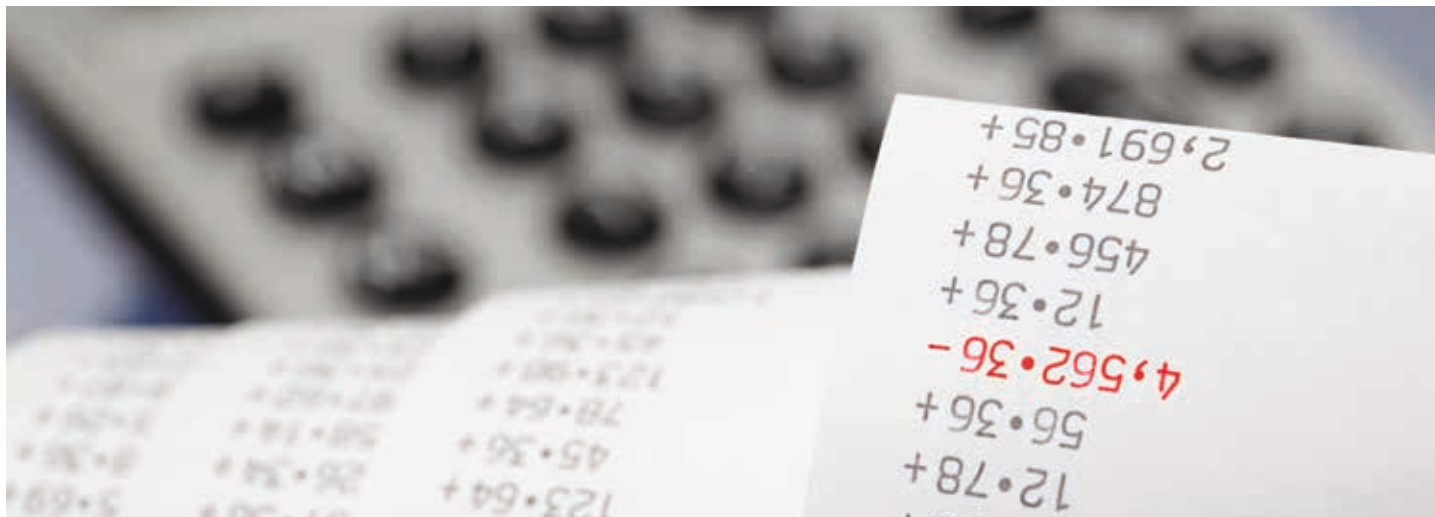
Er et af virksomhedens arbejdsområder nævnt, kan man se i loven, på hvilken måde undtagelsen virker.

2. En **nethandelsvirksomhed skal inden aftalen indgås oplyse om prisen** alt inklusive også gebyrer og fragtomkostninger til andre og gentage det i tydelig og fremhævet form umiddelbart før forbrugeren afgiver sin bestilling.

3. ...og oplyse virksomhedens **identitet**,



4. ...og virksomhedens **generelle forretningsvilkår**, herunder især oplyse om fortrydelsesretten, evt. kan lovens bilag 1, standardfortrydelsesvejledningen og lovens bilag 3, forbrugers standardfortrydelseserklæring tilpasses til virksomheden.
5. Når kunden har afgivet ordren, skal **aftalen bekræftes per mail** og indeholde alle oplysningerne.
6. Er det en **finansiell fjernsalgsaftale** er der flere oplysningskrav, se § 14.
7. Er det en **aftale indgået uden for det faste forretningssted**, skal de samme oplysninger gives på papir – eller hvis forbrugeren samtykker - på andet varigt medium (§ 10).
8. Har man en **almindelige forretning** skal virksomheden, **inden aftalen indgås, oplyse om prisen** alt inklusive
9. ...og oplyse virksomhedens **identitet** m.m.
10. ...og virksomhedens generelle salgsvilkår, især at **varekøb er omfattet af købelovens mangelsregler**. Det kan eventuelt stå på et skilt ved kassen og i salgsmateriale.



Moms – Indenlandsk omvendt betalingspligt – er det kommet for at blive?

Af Linda-Sophia Danielsen, VAT-Manager

Den 1. juli 2014 trådte endnu et sæt regler om indenlandsk omvendt betalingspligt i kraft. Denne særlige regel gælder nu også for handel med andre virksomheder ved køb/salg af bærbare pc'ere, mobiltelefoner, spillekonsoller og lignende. Reglen er allerede kendt fra handel med metalkrot, investeringsguld, CO2-kvoter.

Hvad er indenlandsk omvendt betalingspligt?

Det er køberen, som skal beregne og betale moms, når der er tale om indenlandsk omvendt betalingspligt, og når transaktionen sker mellem to momsregistrerede virksomheder, institutioner mv. i Danmark. Begge parter skal være momsregistrerede, og derfor er fx tandlæger, skoler, foreninger og andre momsfrie virksomheder

(som ikke er momsregistrerede i forvejen) nødsaget til at lade sig momsregistrere, når/hvis de køber varer omfattet af reglerne om indenlandsk omvendt betalingspligt.

Hvem er omfattet?

Udgangspunktet er, at reglen indenlandsk omvendt betalingspligt gælder alle momspligtige virksomheder, institutioner mv., som køber eller

sælger varer. Dog er varer omfattet af pkt. 3-5 i skemaet nedenfor kun omfattet af reglen, når sælgeren overvejende handler med andre virksomheder.

Vær opmærksom på købers medansvar

Når der er tale om omvendt betalingspligt er det som nævnt køberen, som skal beregne og afregne "salgsmoms". Modtager en køber en faktura med moms tillagt fra en indenlandsk sælger, skal køberen bede om en ny faktura uden moms – for betaling til sælger af momsen friholder ikke køberen fra at skulle afregne momsen til SKAT – og må så se om sælger vil tilbagebetale den ikke korrekt opkrævede moms. Det er altså købers medansvar, at afregning sker korrekt. Vær derfor meget opmærksom på dette!

Kommet for at blive?

Reglens primære formål er at undgå momssvig (momskarusseller) og metoden har vist sig at være effektiv. Det er derfor forfatterens umiddelbare forventning, at man i fremtiden kan forvente, at reglen også vil brede sig til andre områder. Danmark er dog underlagt begrænsninger i henhold til EU-reglerne og kan derfor ikke frit vælge, hvilke varegrupper mv. der skal være omfattet af reglen.

Varer omfattet af reglerne:	Definition
1. CO2-kvoter eller CO2-kreditter	Ikke nærmere defineret.
2. Metalkrot	<ul style="list-style-type: none"> - Skrot af klassisk kendte metaller - Skrot af ædelmetaller - Halvfabrikat fra forarbejdning, fremstilling eller uds melting af metaller eller metallegeringer - Rester og andre genbrugsmaterialer, der består af metaller eller metallegeringer, samt slagge, aske, hammerskæl og industriaffald der indeholder metaller eller metallegeringer.
3. Integrerede kredsløbsanordninger	Anordninger i den tilstand, som de er i, inden de integreres i slutbrugerprodukter, fx CPU-enheder, RAM-enheder og GPU-enheder.
4. Mobiltelefoner	Apparater der er fremstillet eller tilpasset til anvendelse i forbindelse med et net med licens og benyttet på specifikke frekvenser, uanset om de har anden anvendelse eller ej.
5. Spillekonsoller, tablet-pc'er eller bærbare computere	Ikke nærmere defineret.

Hvem arver virksomheden?

Af Wivi H. Larsen, indehaver/advokat, Ret&Råd Glostrup Ballerup Greve

Har man ikke lavet testamente eller andet skriftligt, arver familien.

Men er familien de rette til at føre virksomheden videre? Er de alle egnede til det? Kan de samarbejde? Eller vil de være nødt til at sælge? Hvem skal de i så fald sælge til?

Vær på forkant og spar familien for unødige problemer.

Ejeraftale o.l.

Har man en medejer i virksomheden, bør der i den fælles ejeraftale (hvis det er et ApS eller A/S) eller i interessentskabsaftalen (hvis det er et I/S) være en bestemmelse om, hvad der skal ske, hvis en af parterne dør, mens samarbejdet eksisterer. Der bør være en forkøbsret for den længstlevende. Der bør også stå, hvordan værdien skal beregnes og i det hele være en beskrivelse af forløbet med tidsfrister mm.

Arbejder et eller flere børn allerede i virksomheden, er det en god ide at gøre dem til medejere, bare med en lille ejerandel og så få lavet en bestemmelse om forkøbsret for den længstlevende af ejerne.

Testamente

– undgå at gøre forskel på børnene

For de fleste forældre er det vigtigt, at der ikke bliver gjort forskel på børnene.

Skal nogle af børnene arve aktiver (anparters/aktier, personligt ejede virksomheder, ejendomme mm.) og andre af børnene have kontanter, kan disse aktiver undertiden overdrages til beløb, der er lavere end handelsværdien.

Den fordel kan udlignes, hvis de børn, der får fordel til gengæld giver begrænset arveafkald, svarende til forskelsbeløbet, så det indgår i boet og kommer de øvrige arvinger til gode, så man sikrer, at de værdimæssigt stilles ens.

Det kan skrives ind i testamentet som en betingelse for arvingens modtagelse af aktivet til den lavere værdi.

Begrænse ægtefællens ret til uskiftet bo med hele arven

Førstafdøde kan ikke med et testamente afskære længstlevende ægtefælles mulighed for at sidde i uskiftet bo, men førstafdøde kan ved testamente begrænse det uskiftede bo til kun at bestå af 25% af arven efter førstafdøde.

Det skyldes, at førstafdødes testationskompetence er stærkere end længstlevendes ret til uskiftet bo.

Førstafdøde har med et testamente testations-

kompetence over 75 % af egen formue og kan f.eks. derfor også bestemme, at en eller flere af børnene skal arve virksomheden straks ved førstafdødes død.

Fremgår det ikke klart af den førstafdødes testamente, at arv eller legat skal overdrages straks ved førstafdødes død, formodes det, at meningen er, at bestemmelserne først skal have virkning ved det uskiftede bos ophør. Det er derfor vigtigt, at der i testamentet udtrykkeligt gøres opmærksom på, at det skal ske straks ved førstafdødes død.

En arvinges ret til virksomheden, selvom den er mere værd end arven

Førstafdøde kan i sit testamente bestemme, at det ene barn kun skal have sin arv i kontanter, og det andet barn skal have virksomheden. En sådan bestemmelse er gyldig, selvom virksomheden er mere værd end arvelodden. I så fald skal arvingen betale det overskydende beløb kontant til boet.

Ægtepagt

Har ægtefæller almindeligt formuefællesskab og har de tilsammen 10 millioner, skal længstlevende allerførst have halvdelen af boet som sin andel af fællesejet. Dvs. arven efter førstafdøde er på 5 mio.

Har førstafdøde ved testamente bestemt over 75% af arven, er der bestemt over 3.750.000 kr. Tvangsarven efter førstafdøde er på 25% =

1.250.000 kr. hvoraf ægtefællen arver halvdelen, dvs. 625.000 kr. Børnene skal deles om den anden halvdel af tvangsarven, dvs. børnene arver som tvangsarv til deling imellem sig 6,25% af hele fællesboet, hvis førstafdøde har bestemt over



75% af sin arv.

Såfremt der oprettes en særejeægtepagt kan de 6,25% nedsættes til det halve, dvs. til 3,125%.

Konklusion

I dag er der så mange muligheder for at bestemme, hvad der skal med virksomheden ved ejerens død, at man bør gennemtænke situationen og få lavet det testamente, som vil være bedst for virksomheden, når ejeren ikke længere er der til at sikre den fremtidige drift og indtjening for familien.

Vi noterer at ...

Af Erik Høegh, tax partner

Ændringer i virksomheds-skatteordningen

SKAT har fremsat lovforslag til ændringer af virksomhedsskatteordningen bl.a. omfattende privat gæld. Ændringerne får virkning fra 11. juni 2014, hvorfor den næringsdrivende, som eventuelt omfattes af de nye regler, allerede nu bør overveje mulighederne for tiltag. Ændringerne i virksomhedsskatteordningen vil blive gennemgået i RevisorPosten 2014.4 i forlængelse af forslagens endelige vedtagelse.

Appelgrænsen forhøjet

Appelgrænsen i civile sager er forhøjet fra 10.000 kr. til 20.000 kr. Der vil fortsat være mulighed for at få tilladelse til at anke fra Procesbevillingsnævnet.

Landsretten kan endvidere afvise at behandle en sag i 2. instans, hvis der ikke er udsigt til, at sagen kan få et andet udfald end i byretten, og sagen ikke er af principiel karakter, eller andre grunde i øvrigt taler for, at sagen skal behandles af landsretten.

Landsretten kan dog aldrig afvise en sag, som er indbragt efter tilladelse fra Procesbevillingsnævnet.

Momsfradrag ved overarbejde

SKAT har tidligere ikke godkendt momsfradrag i forbindelse med medarbejderes bespisning ved overarbejde. SKAT har nu ændret opfattelse, således at virksomheder herefter kan få momsfradrag ved bespisning af medarbejdere, når der er tale om konkret og uvarslet beordret overarbejde.

Ved konkret og uvarslet overarbejde forstås overarbejde, der er varslet samme dag, som overarbejdet skal finde sted. Dette kan eksempel-

vis være i situationer, hvor arbejdet er afhængigt af vejrforhold.

Overarbejde, der er varslet dagen før eller tidligere, anses ikke som konkret og uvarslet overarbejde, og dermed ikke berettiget til momsfradrag.

Virksomheder kan fremsætte krav overfor SKAT om tilbagebetaling af moms efter de almindelige fristregler på 3 år.

Såfremt virksomheden tidligere har anmodet om tilbagebetaling, og hvor SKAT har afslået kravet, vil SKAT af egen drift genoptage anmodningen.

Udbetaling af negativ skat

Muligheden for udbetaling af negativ skat gælder for personer og selskaber, der driver selvstændig erhvervsvirksomhed. Der kan udbetales skatteværdien af det underskud, der stammer fra udgifter, der straks afskrives som forsøgs- og forskningsudgifter.

Fra og med indkomståret 2014 kan der for hvert indkomstår højst udbetales skatteværdien (2014 24,5 %) af 25 mio. kr. Udbetalte beløb er ikke skattepligtige. Til gengæld reduceres de fremførbare underskud.

Sambeskattede selskaber skal opgøre beløbet på grundlag af sambeskatningsindkomsten.

Anmodningen til SKAT indgives samtidig med selvangivelsen for det pågældende indkomstår.

Feltlåsning på selvangivelsen

Stadig flere felter på selvangivelsen låses, således at den enkelte borger ikke kan ændre de oplyste tal. Der er netop udsendt en ny bekendtgørelse, hvor listen over låste indkomster og fradrag udvides med:

- Renteudgifter af gæld til realkreditinstitutter og reallånefonde samt fradragsberettigede kurstab ved omlægning af kontantlån
- Renteudgifter af gæld til pengeinstitutter, pensionskasser, forsikrings- og finansieringsselskaber, kontokortordninger samt pantebreve i depot
- Renteindtægter af indestående i pengeinstitutter m.v. Renteindtægter af obligationer og pantebreve i depot samt udlodninger fra obligationsbaserede investeringsbeviser med minimumsbeskatning, hvor der ikke er indeholdt udbytteskat
- Udbytte af danske aktier optaget til handel på et reguleret marked, i dansk depot, udlodning fra aktiebaserede investeringsbeviser med minimumsbeskatning og fra akkumulerende investeringsforeninger, der ikke er investeringsselskaber, indberettet til SKAT
- Udbytte af danske aktier, ikke optaget til handel på et reguleret marked, indberettet til SKAT
- Indskud på arbejdsgiveradministreret alderspension, gruppelev m.m. fratrukket i lønindkomst
- Standardfradrag for børnedagplejere

Ægtefæller vil kunne fordele indberettede renteudgifter og renteindtægter mellem sig.

KARNOV GROUP

Ansvarshavende redaktør:
Statsautoriseret revisor Niels Lynge Pedersen

Redaktion:
Direktør Finn Elkjær
Statsautoriseret revisor Torben Madsen
Skattekonsulent Mikael Risager

Redaktører, Karnov Group Denmark A/S
Majbritt Cordt
Kasper Qvist Færgemann
Design/Sats: Karnov Group Denmark A/S

Tryk: Skabertrang | Silkeborg Bogtryk
ISSN nr.: 0108-9196

Redaktion afsluttet d. 7. august 2014

Dato	Diskontoen	Nationalbankens udlånsrente
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 %
Fra 25. januar 2013	0,00 %	0,30 %
Fra 3. maj 2013	0,00 %	0,20 %