

STATSAUTORISEREREDE REVISORER

REVISOR

P.O.S.T.E.N

1 • 2008

SIDE 2

Ændringer i ansættelseskontrakter pr. 1. januar 2008

SIDE 3

Beskatning af firmaudflugt/-rejse

SIDE 4

Holdingselskaber - fordele og ulemper

SIDE 5

Pas på ved forældrekøb

SIDE 6

Bestyrelsens formelle pligter

SIDE 7

SKAT og ny tilgang til service og kontrol

SIDE 8

Vi noterer at ...

revisam
2000

STATSAUTORISERET
REVISIONSAKTIESELSKAB

www.revisam2000.dk
E-mail: rev@revisam2000.dk

KARLSLUNDE
Metalgangen 9-11 A
2690 Karlslunde
Tlf. 4615 2000 Fax . 4615 2290

SORØ
Storgade 34
4180 Sorø
Tlf. 5786 0899 Fax . 5786 0898



ÆNDRINGER I ANSÆTTELSES- KONTRAKTER PR. 1. JANUAR 2008

Af Finn Schwarz, partner, advokat, Advokataktieselskabet Horten

Siden 1. juli 1993 har ansættelsesbevisloven fastsat en pligt for arbejdsgiver til at underrette lønmodtager om vilkårene for ansættelsesforholdet i et ansættelsesbevis.

Selv om loven har eksisteret i en årrække, viser et ganske betydeligt antal retssager om forståelsen af loven, herunder arbejdsgivers forpligtelser efter loven, at ansættelsesbevislovens regler ikke fuldt ud efterfølges af virksomhederne. Loven er i de seneste år tillige blevet ændret adskillige gange – både i skærpende og lempende retning.



Hvem skal have et ansættelsesbevis?

Enhver lønmodtager, som indgår på et ansættelsesforhold på mere end 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer, har krav på et ansættelsesbevis, der lever op til reglerne i ansættelsesbevisloven. Der kan gælde særlige regler for lønmodtagere omfattet af en kollektiv overenskomst.

De særlige krav til ansættelsesbeviset

Ansættelsesbevisloven fastslår, at en arbejdsgiver skal give lønmodtageren oplysninger om *alle væsentlige forhold* for ansættelsesforholdet, og disse væsentlige vilkår skal mindst omfatte følgende 10 oplysninger:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse
2. Arbejdsstedets beliggenhed
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Ferierettigheder

7. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler
8. Den aftalte lønpakke herunder udbetalings-terminer
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet, samt eventuelle overenskomstparter.

Det er vigtigt at huske, at de 10 punkter angivet ovenfor er de punkter, som mindst skal fremgå af ansættelsesbeviset, idet loven netop understreger, at alle væsentlige vilkår skal fremgå af ansættelsesbeviset.

Et væsentligt vilkår er f.eks., om der gælder regler om aldersophør, dvs. at ansættelsesforholdet skal ophøre på det tidspunkt, hvor arbejdstageren opnår en vis alder. Fra 1. januar 2008 følger det af forskelsbehandlingsloven, at det tidligste gyldige tidspunkt for aldersophør er det fyldte 70. år. Hvis intet anføres i ansættelsesbeviset, vil ansættelsesforholdet ikke automatisk ophøre ved f.eks. det fyldte 70. år, og i givet fald fortsætter ansættelsesforholdet og kan kun bringes til ophør ved opsigelse, der kan være usaglig og medføre krav fra arbejdstageren om godtgørelse.

For udstationerede lønmodtagere gælder der yderligere informationskrav.

Hvornår og hvordan skal ansættelsesbeviset gives?

Et ansættelsesbevis, der overholder de anførte informationskrav, skal senest gives 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er begyndt, i en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesbevis.

Såfremt arbejdsgiveren ændrer ansættelsesvilkårene, skal arbejdsgiveren ved enhver ændring af de ovenfor anførte punkt 1-10 samt andre væsentlige forhold give lønmodtageren skriftlig besked om dette hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft.

Brud på ansættelsesbevisloven

Ved en højesteretsdom fra 1997 fastsattes godtgørelsesniveauet i de sager, hvor den manglende oplysning havde givet anledning til en tvist (uenighed) mellem parterne, og de situationer, hvor der vel forelå en manglende oplysning, men hvor det ikke havde givet anledning til en tvist mellem parterne.

Højesterets praksis blev navnlig af arbejds-

givere betragtet som en meget hård praksis, hvorfor Beskæftigelsesministeriet ad flere gange har forsøgt at ændre på godtgørelsesniveauet.

Ved en lovændring i 2007 har Beskæftigelsesministeriet (formentlig) både fået skærpet og lempet godtgørelsesniveauet.

Fra 2007 gælder det således, at en arbejdsgiver kan blive dømt til at betale op til 13 ugers løn, såfremt arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt over for lønmodtageren. Såfremt der foreligger skærpende omstændigheder, kan godtgørelsen gå op til 20 ugers løn, mens godtgørelsen højst kan udgøre 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Der foreligger ikke klar retspraksis, der belyser, om godtgørelsesniveauet i de mere grove tilfælde væsentligt overstiger det af Højesteret fastsatte godtgørelsesniveau fra 1997 på 10.000 kr., mens der foreligger en vis retspraksis, der viser, at godtgørelsesniveauet forment-

lig alene vil være kr. 1.000 i de tilfælde, hvor der er tale om en undskyldelig fejl.

I den sammenhæng er det væsentligt at erindre, at godtgørelserne ikke er fradragsberettigede for arbejdsgiveren, ligesom en modtaget godtgørelse ikke er skattepligtig for lønmodtageren, hvilket jo får en særlig betydning, når vi i Danmark har et relativt højt skattetryk.

De klassiske faldgruber

Retspraksis og adskillige gennemgange af virksomheders ansættelsesbeviser f.eks. i forbindelse med salg af virksomheder mv. har vist, at virksomhedernes klassiske faldgruber i relation til ansættelsesbevisloven typisk er centreret om følgende:

1. Manglende opdatering af ansættelsesbeviser i forbindelse med ændringer.
2. Manglende præcisering ved angivelse af lønmodtagerens samlede vederlagspakke,

dvs. en manglende præcisering af betingelserne for at opnå bonus, pensionsordninger, andre vederlagsbestanddele mv.

3. Opsigelsesbestemmelser. Det ses ikke sjældent, at opsigelsesbestemmelserne ikke på tilstrækkelig måde er beskrevet eller er fejlagtigt beskrevet i forhold til en ufravigelig lovgivning, f.eks. funktionærloven.

Et godt råd

Virksomhederne bør fra tid til anden få gennemgået deres standardaftaler i relation til ansættelsesbeviser for medarbejdere, der ikke er funktionærer, ansættelsesbeviser for funktionærer og ansættelsesbeviser for ledende funktionærer, for erfaringen viser, at en række virksomheders standardaftaler ikke er fulgt med tiden og derfor kan være i strid med ansættelsesbevislovens oplysningspligt, ligesom ansættelsesbeviserne ikke fuldt ud giver virksomhederne de rettigheder, som kan være relevante i forhold til et moderne arbejdsmarked.

BESKATNING AF FIRMAUDFLUGT/-REJSE

Finn Elkjær, statsautoriseret revisor

Gennem de senere år har der fra SKATs side været en øget fleksibilitet med hensyn til beskatning af personalegoder. Nu tyder noget på, at man nu finder anledning til en vis opbremsning i denne lempelse. Konkret giver en nylig afsagt østre landsretsdom i hvert fald udtryk for en stramning af de seneste års praksis omkring firmaudflugt/-rejse. Sagen drejede sig om et revisionsfirma, der dels havde været gennem en fusion mv., dels havde haft en særlig travl og turbulent tid. Som tak for god indsats valgte firmaets ledelse at invitere alle medarbejdere med ledsagere til Prag, hvor der var et program af delvis faglig og delvis turistmæssig karakter. Deltagerne bidrog med en vis egenbetaling. Turen var en "ryste-sammen-tur", og deltagerne havde derfor ikke tid på

egen hånd. Retten konkluderede, at rejsen var af overvejende turistmæssig karakter, og at det faglige program ikke var tilstrækkeligt til at ændre denne opfattelse. Det forhold, at der var tvungent program, både hvad angik den faglige og den sociale del, ændrede ikke rettens opfattelse. Medarbejderne blev således beskattet af den faktiske udgift pr. person, som firmaet havde afholdt. De medarbejdere, der havde ledsager med, blev også beskattet af udgiften til denne, altså beskatning af udgiften for både sig selv og ledsageren. Da dommen ikke er anket, er praksis altså fremover fuld beskatning af deltagere i en rejse a la den ovenfor nævnte. Egentlige forretningsrejser og studierejser af generel karakter, der primært tilgodeser arbejdsgivers interesser, er fortsat

skattefri for deltagerne, mens studierejser, der har karakter af ferie med et turistmæssigt islæt, beskattes hos deltagerne.



HOLDINGSSELSKABER – FORDELE OG ULEMPER

Asger Høj, statsautoriseret revisor

Gennem de senere år er der næsten blevet tradition for, at enhver stiftelse af et driftsselskab suppleres af stiftelse af et holdingselskab, der ejer driftsselskabet. Den egentlig ejer af erhvervsvirksomheden ejer således denne indirekte gennem et (holding)selskab. Og hvorfor så det?

Konstruktionen er primært begrundet i følgende skattemæssige forhold:

- Udbytte fra driftsselskabet kan skattefrit overføres til holdingselskabet, når dette ejer mindst 15% af driftsselskabet (efter 1. januar 2009: 10%)
- Ved salg af aktierne/anparterne efter mindst 3 års ejertid vil provenuet fra salget ligeledes være skattefrit for holdingselskabet.

På denne måde kan aktionæren opsamle værdierne i et holdingselskab, der ikke afstås i forbindelse med salg af driftsselskabet.

Holdingselskabet bliver en såkaldt "pengetank". Beskatning af de opsamlede penge sker først når den fysiske person, der ejer holdingselskabet, trækker pengene ud i form af udbytte eller aktiesalg/likvidationsudlodninger.

Ejeren bestemmer altså selv, hvornår skatten skal udløses - der er herved opnået en skattecredit sammenholdt med et direkte salg af driftsselskabet (45% aktieavanceskat).

Herudover kan der ved en holdingkonstruktion som beskrevet ovenfor opnås en adskillelse af aktiviteter. Driften af erhvervsvirksomheden kan isoleres i driftsselskabet, mens andre sideaktiviteter kan varetages i holdingselskabet.

Der opnås i praksis mulighed for en vis risikobegrænsning. Via løbende udbytter fra driftsselskabet kan der overføres eventuel overskudslikviditet, der således kan holdes udenfor kreditorers rækkevidde i driftsselskabet. Det er naturligvis en forudsætning, at holdingselskabet ikke tilbagefører midlerne i form af mellemregning, yder kaution eller på anden måde understøtter driftsselskabet.



Investeringen af overskudslikviditeten kan ske fra holdingselskabet. Investeringer kan være passive, eksempelvis anbringelse i børsnoterede aktier og obligationer mv. eller aktive i form af medejerskab i andre selskaber.

Driftsselskabets resultat er upåvirket af overskuddet af denne aktivitet i holdingselskabet. Dette kan have betydning i forhold til forretningsforbindelser, og fordele og ulemper herved skal naturligvis vurderes. Oftest er det dog en fordel at få driftsselskabet "slanket" på denne måde.

Skattemæssigt vil selskaberne være sambeskattede (tvungen). Det har derfor ingen praktisk betydning, om der måtte være underskud i et selskab, idet dette underskud kan udnyttes af det/de andre sambeskattede selskaber.

I praksis er der dog også en række forretningsmæssige fordele ved at vælge holdingselskabsløsningen.

Generationsskifte, herunder inddragelse af eksempelvis nøglemedarbejdere eller andre investorer i ejerkredsen, bliver ofte meget lettere, når den nuværende ejer kan opretholde ejerskabet i et holdingselskab. Flexibiliteten er langt større.

Den nuværende ejer kan vælge, om de nye ejere skal købe aktier fra holdingselskabet eller tegne nye aktier i driftsselskabet. Fusion med en samarbejdspartner vil også være lettere, ligesom etablering af et fælles selskab vil være enklere via et holdingselskab.

Aftalemæssigt kan der mellem ejerne etableres en hensigtsmæssig udbyttepolitik, der kan indgås mere enkle aktionæroverenskomster mv.

Ved et senere salg af driftsselskabet indgås ofte aftaler om efterfølgende regulering af salgsprisen, eksempelvis afhængig af resultatudviklingen. Sker salget fra et holdingselskab, er det ofte enklere at etablere disse aftaler med efterfølgende reguleringer.

Særligt bemærkes, at det kan være hensigtsmæssigt, at ejeren og dennes nærtstående kan bevare deres ejerinteresser i et holdingselskab og således gennemføre et eventuelt familiemæssigt ejerskifte, uden at det kræver særlig hensyn til medarbejderaktionærer og eksterne investorer.

Når der er etableret en holdingselskabskonstruktion, vil det efterfølgende være langt lettere at omstrukturere virksomheden – skattepligtigt eller skattefrit. Ofte opstår der i en virksomheds udvikling et konkret behov for at udskille dele af driften i et selvstændigt selskab. Det kan være som følge af konkurrenceforhold, ledelse og medarbejdere, behov for ekstern kapitalindsud, bedre finansieringsvilkår mv.

Ved at have et "rent" driftsselskab kan der skabes større gennemsigtighed over for forretningspartnere, medarbejdere og ledelse, pengeinstitutter m.fl.

Også ønsket om at "salgsmodne" et selskab kan være motivering for at udskille driftsaktivi-

teterne, herunder fjerne driftsfremmede aktiver mv. fra driftsselskabet. Endelig kan kapitalstrukturen have betydning for provenuet ved et salg.

Med de nuværende regler for omstrukturering er det vores erfaring, at det er muligt uden skattebetalinger at opnå den ønskede struktur. Det gælder såvel for omstruktureringer med tilladelse som uden tilladelse (sidstnævnte efter 1. juli 2007). Ofte overses de mere enkle skattepligtige overdragelser, der kan gennemføres uden nogen betydelig skattebetaling, og som ikke skal overholde særlige vilkår fra skattemyndighedernes side.

I praksis kan disse strukturovervejelser også medføre, at et familiemæssigt ejerskifte lettere kan gennemføres. Det har ofte stor betydning, hvorledes ejerskiftet er planlagt, idet værdien af de overdragne aktiver fastsættes efter særlige skattemæssige retningslinjer – og dermed afhængig af tidspunktet for overdragelsen. Planlægning er vigtig.

Dette er blot eksempler på en række typiske forhold, der i praksis tages i anvendelse for at gøre det lettere for den nuværende ejer at realisere ønsker og mål for driftsselskabets fremtid – forretningsmæssigt, ledelsesmæssigt

og økonomisk. En konkret vurdering er altid nødvendig for at afdække samtlige fordele og ulemper ved en holdingselskabsløsning.

Hvad er så ulemperne ved et holdingselskab? Jo, naturligvis medfører etablering af et holdingselskab, at der skal udarbejdes et yderligere regnskab, udarbejdes aftaler og varetages administration for selskabet.

Ved en fornuftig planlægning vil omkostningerne dog være begrænsede og på sigt være en god investering i fremtiden – for at øge værdien af driftsselskabet og det løbende afkast heraf.

PAS PÅ VED FORÆLDREKØB

Finn Elkjær, statsautoriseret revisor

Hvert år ved uddannelsesinstitutionernes studiestart blomster de såkaldte forældre køb, altså de situationer hvor forældre køber en lejlighed og udlejer denne til et barn. Ud over at hjælpe barnet hører man ofte, at en sådan investering forventes at give et stor afkast på længere sigt og kan sikre, at forældrene kan fortsætte i virksomhedsskatteordningen, når de afhænder deres primære virksomhed. Det sidste er rigtigt, mens det ikke er en selvfølge, at et senere salg giver et fornuftigt afkast af investeringen, idet prisen på denne type ejendom – som alle andre – afhænger af udbud og efterspørgsel.

Skat

Hvis forældrene køber en bolig og udlejer den til et barn, er det vigtigt, at den husleje, der fastsættes, svarer til markedsløjen. SKAT udgav i sommeren 2007 en skattevejledning P nr. 74, der gav anledning til nogen forvirring, og bl.a. af Dansk Ejendomsmæglerforening (DE) blev opfattet som en skærpet praksis, i en situation hvor forældre og barn aftalte en husleje, der er lavere end markedsløjen.

Redaktionen har spurgt SKAT, om hvilke regler der er gældende, og denne forespørgsel gav – desværre – først anledning til én fortoldning, derefter en anden.

Efter SKATs praksis, oplyst af Juridisk Service i e-mail af 5. november 2007, gælder følgende:

Både barnet og forældrene blive beskattet af forskellen mellem den faktiske markedsløje og den betalte leje, altså en dobbeltbeskatning, ud fra en betragtning om at forældrene kunne få en højere leje ved udlejning til en ikke nærtstående person, og at barnet har delvis fri bolig. Det må derfor anbefales i den konkrete situation at finde ud af, hvad markedsløjen er for den aktuelle bolig, og fastsætte lejen til dette beløb. Hvis forældrene

ønsker at tilgodese børn, bør dette altså ikke ske ved en unormal leje, men gennem de almindelige regler for ydelse af gaver fra forældre til børn.

Markedslejen

Ved markedsløjen forstås ifølge SKATs vejledning den lovlige leje, der kan opnås ved udlejning af ejendommen til en ikke nærtstående person efter lejelovgivningens almindelige regler.



BESTYRELSENS FORMELLE PLIGTER

Thomas Tai Bang Christensen, Advokat, Hjulmand & Kaptain i Aalborg

De fleste er bekendt med bestyrelsens rolle i et aktie- eller et anpartsselskab, og de fleste har også umiddelbart et indtryk af, hvilke forpligtelser mv. dette indebærer. Dette skyldes måske, at bestyrelsens virke på det praktiske plan "kører som det altid har gjort" uden de store problemer. Ikke desto mindre er det vigtigt at have fokus på de lovmæssige bestemmelser, som til syvende og sidst regulerer bestyrelsens pligter, herunder ikke mindst bestyrelsesmedlemmernes ansvar. I denne artikel beskrives kort og ganske overordnet eksempler på sådanne lovmæssige forpligtelser.

I aktieselskaber skal der vælges en bestyrelse bestående af mindst tre medlemmer, mens det i anpartsselskaber som udgangspunkt er valgfrit, om der skal være en bestyrelse. Det er bestyrelsens opgave at varetage selskabets overordnede ledelse. Bestyrelsen er således tillagt en vigtig og meget væsentlig funktion i selskabet, og derfor er det af uhyre stor vigtighed at være opmærksom på de formelle forpligtelser, som bestyrelsen er underlagt i henhold til henholdsvis aktieselskabsloven og anpartsselskabsloven. Uanset hvem der er valgt til bestyrelsen, skal det holdes for øje, at bestyrelsesarbejdet er en kollektiv opgave, hvor det enkelte bestyrelsesmedlem skal varetage selskabets interesser og ikke blot forfølge visse aktionærers/anpartshaveres særlige interesser. Selv om bestyrelsesarbejdet er en kollektiv opgave, er det vigtigt at være opmærksom på, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem er underlagt et erstatningsansvar, såfremt selskabet, aktionærer, kreditorer eller tredjemand måtte lide økonomisk tab som følge af bestyrelsesmedlemmets skadegørende handlinger eller undladelser.

At bestyrelsen har den overordnede ledelse af selskabet betyder generelt, at det er bestyrelsens opgave at træffe beslutninger i selskabet af stor betydning og/eller usædvanlig karakter, vurderet i forhold til det konkrete selskabs drift og virksomhed i øvrigt. Bestyrelsen skal



derfor bl.a. tage stilling til selskabets politikker og strategier med hensyn til f.eks. etablering eller køb og salg af nye virksomheder, satsning på nye markeder eller ændringer i væsentlige produktionslinjer. Der kan også være tale om enkeltstående væsentlige dispositioner som f.eks. optagelse af lån eller køb og salg af fast ejendom.

En af bestyrelsens vigtigste opgaver er at forestå ansættelse og (eventuel) afskedigelse af selskabets direktion samt i øvrigt løbende føre tilsyn med direktionen. Med direktion menes i denne sammenhæng den eller de direktører, der anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Ansættelse og afskedigelse af øvrige ledende medarbejdere – f.eks. en "økonomi- eller salgsdirektør" foretages ikke af bestyrelsen, men er derimod overladt til netop direktionen. En anden meget vigtig opgave for bestyrelsen er at påse selskabets kapitalberedskab. Kapitalberedskabet skal til enhver tid være forsvarligt i forhold til selskabets drift. Det betyder bl.a., at bestyrelsen er forpligtet til løbende at være opmærksom på, om selskabet råder over de fornødne likvide ressourcer.

I aktieselskaber skal bestyrelsen tilmed vedtage en forretningsorden. Et tilsvarende krav findes ikke i anpartsselskaber. Forretningsordningen har i almindelighed den funktion at sikre en hensigtsmæssig forberedelse og afvikling af bestyrelsesarbejdet. I den forbindelse er det vigtigt at være opmærksom på, at forretnings-

ordenen ikke ændrer på bestyrelsesmedlemmernes rettigheder i medfør af selskabets vedtægter eller omvendt kan tillægge et bestyrelsesmedlem rettigheder, som ikke fremgår af vedtægterne. Manglende iagttagelse af bestemmelser i forretningsordningen kan dog næppe i sig selv være ansvarspådragende.

I såvel aktieselskaber som anpartsselskaber (hvis den øverste ledelse består af flere medlemmer) skal der føres en forhandlingsprotokol vedrørende bestyrelsens forhandlinger og ikke blot over de beslutninger, som forhandlingerne medfører. Et bestyrelsesmedlem, der ikke er enig i bestyrelsens beslutning, har ret til at få sin mening indført i protokollen. Dette kan have betydning for vurderingen af bestyrelsesmedlemmets ansvarsmæssige forhold i en eventuelt efterfølgende erstatningssag.

Endelig er bestyrelsesmedlemmer i såvel aktieselskaber som anpartsselskaber underlagt tavshedspligt vedrørende de informationer mv., som de får kendskab til under udøvelsen af bestyrelseshvervet. Ud over at et brud på tavshedspligten kan medføre et erstatningsøgsmål, er en overtrædelse af tavshedspligten tillige strafbelagt med bødesanktion.

Dette er blot et udsnit af de bestemmelser, der findes i aktie- og anpartsselskabsloven vedrørende de formelle krav til bestyrelsen og det enkelte bestyrelsesmedlem. Som nævnt indledningsvis er det vigtigt at have kendskab hertil – særligt som egentligt bestyrelsesmedlem.

SKAT OG NY TILGANG TIL SERVICE OG KONTROL

Steen Hjelm Christensen, skattedirektør, Aalborg kommune

Strategi. Ny strategi går ud på først at vejlede, inden der kontrolleres. Og deler borgere og virksomheder i SKATs med- og modspillere – det skal være sværere at være skattesnyder, men til gengæld gøres lettere at aflevere sin skat.

SKAT har besluttet at følge en helt ny strategi, når det gælder service og kontrol. Den nye strategi går under navnet indsatsstrategi og er en radikal ændring af den praksis, som tidligere var fremherskende i både ToldSkat og kommunerne.

Vi sætter selvfølgelig ikke stregkoder på folk og virksomheder. Men vi deler dem op i dem, der er modspillere, og dem der er medspillere. Det betyder, at dem, der gerne vil gøre det rigtige, skal hjælpes så meget som muligt, mens dem, der ikke vil, skal have det svært.

Der findes undersøgelser, der viser, at danskerne faktisk er villige til at slippe deres skat, men at de ofte ikke kan finde ud af det. Derfor er udgangspunktet i SKAT, at alle borgere og virksomheder er medspillere i forhold til at afregne skat, moms, told, afgifter mv.

Derfor skal vi sørge for, at folk på forhånd får informationen om, hvordan man gør, og SKAT skal gøre informationer så let tilgængelige som muligt. Vi kan meget målrettet sende breve eller mails ud, vi kan holde informationsmøder, vi kan deltage i branchemøder, vil kan tilbyde vejledningsbesøg i virksomhederne mv. Men informationerne kan også findes via vores hjemmeside, via "bindende svar", forespørgsler på mails mv. På den måde kan den enkelte jo agere rigtigt fra starten.

Et godt eksempel på den nye strategi er indsatsen i forhold til gulpladebiler.

Da begyndte vi med at fortælle og skrive til hver enkelt ejer af en gulpladebil, hvordan man gør det rigtige i forhold til privatbenytelsesafgift, moms og skat. Men hvis du ikke

selv reagerer på det, så anser vi dig sådan set derefter som modspiller, hvis vi ved en senere stikprøvekontrol erfarer, at du ikke har rettet dig efter vores anvisninger og slår i de tilfælde hårdt ned på borgeren/virksomheden.

Til gengæld for de mere koncentrerede indsatsler pløjer SKAT ikke længere en lille bid af samtlige områder igennem. Der bliver hvert år lavet en indsatsplan, som offentliggøres på SKATs hjemmeside. Her kan alle se, hvilke landsdækkende emner SKAT vil tage op i det kommende år. I det hele taget vil man se SKAT være meget mere åben i forhold til vores indsatsstrategi. Vi vil forsøge at bruge pressen både i forbindelse med vores vejledningstiltag, men også aktivt fortælle pressen om resultaterne af vores indsatsler.

Ikke længere et krav om et vist antal kontroller og reguleringsbeløb

Tidligere var der et krav i finansloven om et vist antal kontroller og et vist minimumsreguleringsbeløb, og ressourcerne blev styret med det formål at lave mange kontroller i virksomheder, hvor der kunne forventes store

reguleringer. Nu er vi frigivet fra det mål, så vi på den måde får tid til at lave den brede overordnede vejledning på de områder, hvor vi konstaterer, reglerne er svære at forstå og efterleve. Og så følger vi op med efterfølgende stikprøvekontroller. Men selvfølgelig er vi heller ikke helt blåøjede. Vi er ganske klar over, at mange spekulerer i økonomisk kriminalitet med skat og moms og almindeligt sort arbejde. Derfor vil en del af vores arbejde stadig været direkte koncentreret om kontrol af de virksomheder og borgere, som kan betegnes som vores værste modstandere. Over for disse heldigvis få borgere og virksomheder er det ikke altid, vi vil informere først.

Således vil vi stadig have enheder, som udelukkende tager sig af sager vedrørende økonomisk kriminalitet, og vi vil stadig lave vores fairplay kampagner, hvor vi uanmeldt kommer på virksomhedsbesøg. Der vil stadig være en enhed, som ud fra et provenumæssigt synspunkt udelukkende tager sig af de største virksomheder i Danmark. Men langt den største del af vores ressourcer vil i fremtiden arbejde ud fra konceptet om vejledning vedrørende vanskelige områder først, efterfulgt af stikprøvekontroller.

VI NOTERER AT... Af Jytte Hjorth, skattekonsulent

Fradrag for udgift til advokat og revisor

- Udgifter til advokat og revisor, der afholdes i forbindelse med etablering af en virksomhed eller udvidelse af en eksisterende virksomhed, kan fratrækkes, medmindre de konkret må anses for tillæg til en købesum for et aktiv. Sidstnævnte vil primært være tilfældet, når der indgår køb af fast ejendom eller aktier.
- Skattemyndighederne har i en lang række sager anset udgifter af den pågældende art som tillæg til anskaffelsessummen, når det var tale om køb af aktier, aktieombytning og kapitalforhøjelse.
- Højesteret har oktober 2007 afsagt dom i to sager, og det kan fastslås, at kun den del af udgifterne, der kan henføres til berigtigelse og gennemførelse af selve aktiekøbet, herunder udgifter til udfærdigelse af transportpåtegninger, noteringer og anmeldelser, skal tillægges købesummen for aktierne. Den øvrige del af udgifterne til advokat og revisor kan derfor fratrækkes. Der vil være tale om udgifter til due diligence, rådgivning om skattemæssige og strukturelle forhold, forhandlinger og udarbejdelse af kontrakter samt udarbejdelse og forhandling af aktiekøbsaftalen.
- De samme regler gælder ved apportindskud i forbindelse med en kapitalforhøjelse.

VI NOTERER AT...

Af Jytte Hjorth, skattekonsulent

Aktuelle datoer

17. marts 2008

Sidste frist for indbetaling af restskat over 40.000 kr. for 2007. Restskat op til 40.000 kr. kan indbetales senest 1. juli 2008, uden at der beregnes procenttillæg. Ikke betalt restskat på op til 17.300 kr. indregnes i skatten for 2009.

Mindsterenten

1/1 – 30/6 2006	2,00%
1/7 – 31/12 2006	3,00%
1/1 – 30/6 2007	3,00%
1/7 – 31/12 2007	4,00%
1/1 – indtil ny fastsættes	4,00%

Afgiftsfri gaver for 2008

Maksimumbeløbet for gaver til nærtbeslægtede er på 56.800 kr.
Maksimumgrænsen for gaver til svigerbørn er på 19.800 kr.

Befordringsfradrag for 2008

Satserne for kørsel mellem hjem og arbejdssted:

0 – 24 km pr. dag	intet fradrag
25 – 100 km pr. dag	1,83 kr. pr. km
over 100 km pr. dag	0,92 kr. pr. km
Kørsel over Øresundsbroen	50 kr. pr. passage
Kørsel over Storebæltsbroen	90 kr. pr. passage

Skattefri rejsegodtgørelse for 2008

Satserne for arbejdsgivers godtgørelse for udgifter til ophold og måltider i forbindelse med rejse:

Ved rejse med overnatning kan udbetales 440 kr. pr. døgn
Pr. påbegyndt time herudover kan udbetales 18,33 kr.

Skattefri kørselsgodtgørelse for 2008

Satserne for arbejdsgivers godtgørelse for kørsel i egen bil eller motorcykel:

Kørsel til og med 20.000 km årligt	3,47 kr. pr. km
Kørsel ud over 20.000 km årligt	1,83 kr. pr. km
Kørsel på egen cykel, knallert eller EU-knallert	0,40 kr. pr. km

Dato

Fra 3. marts 2006
Fra 9. juni 2006
Fra 4. august 2006
Fra 6. oktober 2006
Fra 8. december 2006
Fra 9. marts 2007
Fra 7. juni 2007

Diskontoen

2,50%
2,75%
3,00%
3,25%
3,5%
3,75%
4,00%

Nationalbankens udlånsrente

2,75%
3,00%
3,25%
3,50%
3,75%
4,00%
4,25%

Forskudsopgørelsen og skattekortet bliver digitale

2008 er et sidste år, hvor forskudsopgørelsen udsendes på papir til alle. Fra og med 2009 får man kun opgørelsen i papirudgave, hvis man beder om det.
Skattekortet bliver digitalt i løbet af 2008 og vil automatisk blive oplyst over for arbejdsgiver.

Den fortrykte selvangivelse afskaffes

Fra og med 2008 bliver der ikke udsendt fortrykte selvangivelser. I stedet bliver der udsendt årsopgørelser til alle. De der tidligere ikke fik en årsopgørelse sammen med selvangivelsen, vil få en blanket med anmodning om at indsende de oplysninger, som SKAT ikke har, og som derfor ikke er med på årsopgørelsen.

Hjemmesider, der oprettes af et aktie- eller anpartsselskab, skal indeholde oplysning om selskabets CVR-nummer.

FORLAGET THOMSON



Ansvarshavende redaktør:
Statsautoriseret revisor Niels Lyng Pedersen

Redaktion:
Statsautoriseret revisor Finn Steen Christensen
Statsautoriseret revisor Finn Elkjær
Statsautoriseret revisor Jørgen C.S. Jacobsen
Statsautoriseret revisor Henning Kjeldsen
Statsautoriseret revisor Svend Therschilsen

Redaktører, Forlaget Thomson:
Majbritt Cordt og Birgitte Strange
Design/Sats: Forlaget Thomson A/S

Tryk: Silkeborg Bogtryk

ISSN nr.: 0108-9196

Redaktion afsluttet d. 25. januar 2008