



Nye regler for konfiskation af biler ved vanvidsbilisme

- hvad skal du være opmærksom på?

► Af konsulent Signe Bøgevald Hansen, SMVDanmark

Interview med Jeppe Rosenmejer, chefjurist i SMVDanmark

I marts 2021 vedtog et stort flertal i Folketinget nye regler om konfiskation af biler ved vanvidskørsel. Reglerne trådte i kraft d. 31. marts 2021. Den nye lovgivning er dog ikke ukontroversiel og giver anledning til en række spørgsmål og overvejelser, idet lovgivningen nu også gør det muligt for politiet at konfiskere køretøjet, hvori der er kørt vanvidskørsel – også selvom føreren ikke er ejer af bilen. Det er derfor vigtigt – både som ejer og lejer af en bil – at vide, hvad der er op og ned i de nye regler, og hvad man skal være særlig opmærksom på. I dette interview vil Jeppe Rosenmejer, der er chefjurist i SMVDanmark, gennemgå den nye lovgivning samt de dilemmaer og spørgsmål, den giver anledning til.

Hvad ændres med den nye lovgivning?

”Det er selve udgangspunktet, der grundlæggende bliver ændret. Efter reglerne trådte i kraft d. 31. marts, er udgangspunktet nu konfiskation af den bil, der bliver brugt til vanvidsbilisme – ligegyldigt om føreren af bilen er ejer eller ej. Så hvor det tidligere var en mulighed, er det nu noget, der som udgangspunkt skal ske,” siger Jeppe Rosenmejer.

Tidligere har der været langt mere begrænsede muligheder for at beslaglægge og efterfølgende konfiskere biler, der var ejet af en tredjepart.

Jeppe Rosenmejer fastslår, at det stadig er op til domstolene at bekræfte, om politiets konfiskation er i orden, men at domstolene ud fra de nye regler kun

skal afslå en konfiskation, hvis den er et uforholdsmæssigt stort indgreb over for ejeren. Hvad der præcist er et ”uforholdsmæssigt stort indgreb”, er endnu ikke afklaret, da vi stadig mangler retspraksis at læne os op ad. De nye regler har dog allerede været i brug og blevet afprøvet ved domstolene. Den 10. juni blev der afsagt dom i en sag om vanvidskørsel, hvor en 34-årig kvinde fik konfiskeret sin bil, efter hendes 36-årige kæreste havde kørt 108 kilometer i timen i en byzone i Rødovre, hvilket betegnes som vanvidskørsel. Samtidig blev den 36-årige idømt 20 dages ubetinget fængsel. Dommen giver anledning til spørgsmål om, hvad der taler imod konfiskation, og hvad man som ejer kan gøre for at sikre sig.

Hvad taler imod konfiskation?

"Der er grundlæggende to krav, man skal leve op til, der kan tale imod, at domstolene bekræfter konfiskationen af bilen:

- 1) Man skal som ejer kende sin fører og dennes historik. Det kan du gøre ved f.eks. at bede om en ren straffeattest fra føreren.
- 2) Ligeledes skal du som ejer af bilen have forsøgt at sikre dig økonomisk over for føreren – det kan man f.eks. gøre som tillæg til ansættelseskontrakten eller i personalepolitikken. Du kan som ejer af bilen også få føreren til at skrive en tro-og-love-erklæring," siger Jeppe Rosenmejer.

Altså kunne det tale imod konfiskation af bilen, hvis det er helt umuligt for ejeren at forfølge sit erstatningskrav mod føreren – det kunne f.eks. være ved en udenlandsk chauffør, der har kørt bilen og efterfølgende er rejst ud af landet. I et sådant tilfælde kan det i nogle tilfælde være umuligt at rejse erstatningskravet. Jeppe Rosenmejer pointerer dog, at det i langt fra alle tilfælde er en sikkerhed mod konfiskation, at din chauffør er udlænding:

"Udgangspunktet er stadig, at bilen bliver konfiskeret ved vanvidskørsel. Det samme gør sig i øvrigt gældende ved leasing og lån af bil til lærlinge og lignende. Lige så snart man låner sin bil ud, så løber man en risiko".

Hvad kan man så gøre for at forsøge at undgå en konfiskation af sin bil?

"Man kan få medarbejdere og andre førere af bilen til at skrive en tro-og-love-erklæring og indskrive et erstatningsansvar for konfiskation i ansættelseskontrakten", afslutter Jeppe Rosenmejer, men understreger, at det er usikkert, hvilken linje domstolene anlægger, og hvad der skal til for at undgå en konfiskation.

Hvad betragtes som vanvidskørsel?

Der er en række forhold, der betegnes som vanvidskørsel, og som derfor efterfølgende kan føre til konfiskation af bilen brugt til vanvidskørslen. Det kunne f.eks. være: Uagtsomt manddrab under særligt skærpende omstændigheder, særlig hensynsløs kørsel, spirituskørsel

med en promille over 2,00 eller kørsel med hastighedsoverskridelse på mere end 100 pct. ved kørsel over 100 km i timen. Udover at de nye regler nu giver mulighed for at konfiskere biler fra tredjemænd, så skærpes straffen også i det hele taget.

De nye regler giver således anledning til en række overvejelser, hvis du leaser eller låner din bil ud. For at opsummere, hvis du ønsker at forsøge at undgå en konfiskation, giver det derfor god mening at indskrive erstatningsansvar i ansættelseskontrakter, udarbejdelse af tro-og-love-erklæringer samt indhente rene straffeattester.



Den nye whistleblowerlov

Af partner, Jakob Dedenroth Bernhoft, Fraud React (tidligere revisor JURA)



Foto: Hallur Markvig

Pengeinstitutter, forsikringselskaber, revisorer, bogholdere og en række andre virksomheder skal allerede, som reglerne er i dag, have en whistleblowerordning. Nu kommer kravet også til at gælde alle andre virksomheder med over 49 medarbejdere. Det samme gælder landets kommuner.

Hvad er en whistleblowerordning?

Der er skrevet meget om de såkaldte whistleblowere i den senere tid. Det kan f.eks. være ansatte, som bliver klar over, at der er noget galt i den virksomhed, hvor de arbejder. F.eks. kunne det være regnskabschefen, som ulovligt lægger private fakturaer ind i bogholderiet, så det er virksomheden, der kommer til at betale dem, og ikke regnskabschefen selv.

Hvis man er ansat som bogholder og sidder inde med sådan en viden, så er det ikke så enkelt, hvad man kan gøre. At gå til sin chef – regnskabschefen – og fortælle om sin opdagelse er nok noget risikabelt. Det kunne nemt ende med en fyreseddel, og svindlen bliver ikke nødvendigvis stoppet.

En mulighed er, at man anonymt giver et tip. I dette eksempel kunne det være til direktøren. Så er man kommet af med sin viden, og en ansvarlig ledelse vil reagere på den og få stoppet svindlen.

For at gøre det lettere for medarbejdere, som har fået kendskab til, at der finder lovovertrædelser eller sexchikane sted,

så er der nu vedtaget en lov, som kræver, at virksomheder med over 49 ansatte skal oprette en whistleblowerordning. Normalt vil man bruge et IT-system, som er udviklet netop til det formål at kunne sende beskeder afsted anonymt og krypteret.

Hvordan fungerer en whistleblowerordning?

En whistleblowerordning kan enten være ekstern eller intern. En ekstern ordning er f.eks. den, som Erhvervsstyrelsen har, og hvor man anonymt kan indberette svindel med kompensationsordningerne.

En intern ordning er en ordning, som fungerer inden for virksomheden, altså hvor whistlebloweren er ansat, og det er en anden – og betroet – medarbejder, som modtager beskeden. Den skal gøre det muligt for de enkelte medarbejdere at sende en besked anonymt og sikkert til en modtager i virksomheden. Det kan f.eks. være HR-chefen eller en anden betroet medarbejder.

Når – hvis – der kommer en indberetning fra en whistleblower, så vil det være op til HR-chefen at beslutte, hvad der så skal ske. Er det en besked om, at regnskabschefen overtræder reglerne, vil det være naturligt at gå til direktøren. Men hvad hvis direktøren selv er indblandet? Der findes ikke nogle klare svar på, hvordan man skal klare en sådan situation.

En mulighed er derfor at lade én uden for virksomheden være modtager af beskeden. Det kunne f.eks. være virksomhedens revisor eller advokat, som så kan beslutte, hvad der skal ske. Det kunne f.eks. være at tage fat i bestyrelsen, hvis den øverste ledelse i virksomheden er indblandet, eller direktøren, når det drejer sig om andre situationer.

Selv om man kalder ordningen for "intern", så er der ikke noget i vejen for at lade én uden for virksomheden være modtagere af beskeder.

Der er kun krav om, at ordningen skal være tilgængelig for ansatte, men virksomheden kan frivilligt vælge at åbne op for, at andre personer, som har en tilknytning til virksomheden, også kan bruge den. Det kunne f.eks. være samarbejdspartnere, leverandører eller kunder.

Hvad kan der indberettes om?

Der er ikke som sådan noget krav til, hvad som kan indberettes, så længe der er tale om forhold af en vis grovhed. Et skænderi mellem to kollegaer vil normalt falde uden for, mens sexchikane eller racisme vil falde inden for. Overtrædelse af tavshedspligter vil normalt også falde inden for.

Alle typer af straffelovsovertrædelser kan indberettes: misbrug af økonomiske midler, tyveri, underslæb, svig, bedrageri, bestikkelse og korrupsion.

Hvad sker der efter, whistlebloweren har sendt sin besked?

Når whistlebloweren har sendt sin besked til den person, virksomheden har udpeget som modtager af disse beskeder, så skal whistlebloweren senest 7 dage efter have fået en kvittering på, at beskeden er modtaget og senest 3 måneder senere få en meddelelse om, hvad virksomheden har foretaget sig på baggrund af beskeden.

En whistleblowerordning skal altså være indrettet, så kommunikationen går begge veje. Whistlebloweren skal kunne sende en besked anonymt, og modtageren skal kunne svare tilbage uden at vide, hvem modtageren er.

Regler for beskatning af fri bil ændret pr. 1. juli 2021

Af tekstforfatter Susanne Holm, Ordet i Centrum

Som led i en større politisk aftale om "Grøn omstilling af vejtransporten", som er indgået med henblik på at reducere CO2-udledningen, ændres reglerne for beskatning af fri bil, og reglerne trådte i kraft pr. 1. juli 2021 og løbende over de kommende år frem til 2025.

Beregning af den skattepligtige værdi

I dag beregnes beskatningsgrundlaget for en ny firmabil som 25 % af bilens værdi op til 300.000 kr. og 20 % af den overskydende værdi. Knækket ved de 300.000 bliver nu udfaset sådan, at beskatningsgrundlaget skal beregnes som 22,5 % af hele bilens værdi fra og med år 2025. Udfasningen sker trinvis således, at satsen på 25 % reduceres med 0,5 % årligt frem til 2025, og satsen på 20 % forhøjes med 0,5 % årligt frem til 2025, hvor satsen herefter er 22,5 %. Ændringen træder i kraft 1. juli 2021 og gælder for alle biler – også for biler, som er indregistreret inden denne dato. Der skal derfor ske en omberegning af

fri-bil-grundlaget for rigtig mange firmabiler i forbindelse med juli-lønnen.

I 2020 blev der for alle med en el- eller plugin-hybridbil som firmabil indført en regel om nedslag i den månedlige skattepligtige værdi på 3.333 kr. fra og med 1. april 2020, men dette nedslag videreføres ikke i 2021.

Ejerafgift og miljøtillæg

Udligningsafgiften for dieselmotorer forhøjes fra 2021 med 300 kr. i gennemsnit. Ejerafgiften vil for alle biler blive forhøjet med 3,0 % i 2022; 6,5 % i hvert af årene 2023-2025 og med 10 % i 2026.

Procentsatsen for beregning af miljøtillægget er for øjeblikket 150 % af den årlige ejerafgift, men vil frem mod 2025 blive forhøjet til 700 % af ejerafgiften efter følgende plan. Pr. 1. juli 2021 forhøjes miljøtillægget til 250 %, for 2022 til 350 %, for 2023 til 450 %, for 2024 til 600 % og fra og med 2025 til 700 %.

Denne ændring gælder også for alle firmabiler fra 1. juli 2021 – også for allerede indregistrerede firmabiler.

Ladestandere

Værdien af en arbejdsgiverbetalt ladestander samt udgifter til installation heraf, som er opsat på medarbejderens bopæl i forbindelse med en fri el- eller plugin-hybridbil, har efter nuværende regler skulle tillægges beskatningsgrundlaget for firmabilen og dermed indgå i beskatningen. Gældende fra 1. juli 2021 er det vedtaget, at værdien af en ladestander og installationen heraf er fritaget for beskatning.

Det er også vedtaget, at ladestanderen vederlagsfrit og skattefrit kan overdrages til medarbejderen, hvis der ikke længere stilles fri bil til rådighed, og der har været sket beskatning af fri el- eller plugin-hybridbil i en sammenhængende periode på min. 6 måneder (efter 1. juli 2021).

Tabel med satser for 2021-2025

Procentsatser	Nuværende	1/7-31/12 - 2021	2022	2023	2024	2025
Sats, bilens værdi <300.000 kr.	25	24,5	24	23,5	23	22,5
Sats, bilens værdi >300.000 kr.	20	20,5	21	21,5	22	22,5
Miljøtillæg, sats af ejerafgiften	150	250	350	450	600	700

Din FDR-revisor har via Foreningen Danske Revisorer adgang til eksempler på, hvordan der kan tages højde for de nye regler i ansættelseskontrakter mv.

Undgå skatteregning hvis du har hyret konsulenter udefra

Af direktør og partner, Thorbjørn Helmo Madsen, Taxmaster A/S



Foto: Hallur Markvig

Det er i Danmark blevet almindeligt, at mange nedsætter sig som selvstændig og udøver assistance for et enkelt firma og evt. få andre – ofte det firma, som de tidligere har været ansat i.

Det kan dog være en dyr løsning for den virksomhed, hvor personen arbejder!

Det er "smart" for arbejdsgiveren, da han/hun slipper for medarbejderforpligtelser, opsigelsesvarsler, barsel og meget mere.

For den "selvstændige" er det en fordel, at man kan fratække udgifter til telefon, bil og andre relevante udgifter for erhvervet.

Udfordringen ved disse konstruktioner, er spørgsmålet om, hvorvidt personen reelt er ansat eller reelt er selvstændig!

Skattestyrelsen har oplyst en liste over, hvad der taler for, at man er ansat, og hvad der taler for, at man er selvstændig. Hvis man gennemgår listerne, kan man få en person til at passe lidt ind i begge lister.

Det mest afgørende er følgende: Ligner aftalen mellem parterne en ansættelseskontrakt, når man ser på indholdet? Hvem har risikoen, hvis der sker

fejl – f.eks. over for en kunde i næste led? Har konsulenten en ansvarsforsikring? Hvem bestemmer, hvornår og hvordan arbejdet skal udføres mv.? Er det samme honorar hver måned? Er timelønnen stort set den samme som for en ansat? Har man hjemmeside for at tiltrække andre kunder? Har man andre kunder?

Hvad kan det koste virksomheden?

En virksomhed modtager fakturaer fra konsulenten med moms og alle betingelser om cvr-nr. osv. er opfyldt.

Nu viser det sig, at Skattestyrelsen mener, at konsulenten er ansat, så de vil anføre, at virksomheden er arbejdsgiver og derfor burde opfylde Kildelovens regler og tilbageholde Arbejdsmarkedsbidrag og A-skat. De vil derfor opkræve et beregnet beløb ud fra konsulentens samlede honorar – jf. følgende eksempel, idet jeg forudsætter, at konsulenten har modtaget kr. 1 mio. i honorar + moms.

Skattestyrelsens opgørelse:

Arbejdsmarkedsbidrag:
8 % af kr. 1.000.000 kr. 80.000

A-skat 55 % af kr.
(1.000.000 – 80.000)
da virksomheden ikke har skattekortet kr. 506.000

Moms:
Da der ikke er moms på løn,
kan man ikke fratække momsen
– at betale kr. 250.000

**Samlet betaling til Skattestyrelsen
fra virksomheden kr. 836.000**

Virksomheden kan gå til konsulenten og anmode om betalingen, men man risikerer jo, at konsulenten intet ejer.

Man kan/skal selvfølgelig også forsøge at dokumentere over for Skattestyrelsen, at konsulenten ikke er ansat – men i mange tilfælde har Skattestyrelsen ret. En sag mod Skattestyrelsen og evt. Skatteankenævn kan tage flere år.

Den væsentligste vurdering i forhold til, om konsulenten er reelt selvstændig, er spørgsmålet om, hvem der har den økonomiske risiko over for kunder og det udførte arbejde. Hvis konsulenten ikke har det økonomiske ansvar, vil det helt klart tale for, at vedkommende er ansat.

Man skal derfor som virksomhed være meget varsom med at hyre konsulenter, der reelt ikke er selvstændige – det kan koste dyrt.



Efter Brexit

Første januar 2021 forlod Storbritannien (UK) EU's indre marked, og dermed også de fælles momsregler. Det første halve år har budt på en del overgangsvanskeligheder, men tingene er hurtigt ved at normalisere sig. I denne artikel har vi kort påpeget en række af de områder, som erhvervslivet skal have fokus på, når der handles med virksomheder i Storbritannien.



Af momsrådgiver Søren Engers Pedersen, Baker Tilly Danmark



Foto: Hallur Markvåg

I forbindelse med varehandel skal man være opmærksom på, at den særlige aftale med Nordirland betyder, at EU-reglerne fortsat skal anvendes. Nordirland har landekode XI, og der er fortsat mulighed for at få verificeret nordirske kunders momsnumre via VIES-systemet.

Er der tale om samhandel med England, Skotland og Wales (herefter UK), anvendes i stedet told- og udførselsprocedurerne. Procedurerne er grundlæggende de samme, som anvendes ved samhandel med Norge, Island, USA osv.

Varesalg/eksport

Danske virksomheder, som sender varer til UK, skal være eksportørregistreret hos Toldstyrelsen. Når eksportørregistrering er på plads, vil CVR-nr. med landekode "DK" foran udgøre virksomhedens EORI-nr., som er et fælles EU-nummer, der muliggør im- og eksport – også når varerne indføres via andre EU-lande.

Derudover skal der – eventuelt ved brug af speditør – indgives udførselspapirer til Toldstyrelsen vedrørende de udførte varer.

Når det er salg til et ikke EU-land, er dokumentation for, at varerne udføres af EU tilstrækkeligt til, at faktura kan udstedes uden moms. Det er uden betyd-

ning, om kunden er fra UK, Danmark eller et andet EU-land, ligesom det principielt er uden betydning, om kunden er privatperson eller driver erhverv.

Dog skal det nævnes, at salg til private via f.eks. en webshop kan medføre registreringspligt i UK. Det gælder, hvis der sendes småpakker, som hver for sig har en værdi under 135 pund.

Toldaftalen mellem EU og UK betyder, at den engelske importør kan undgå toldbetaling, hvis der er tale om varer, som har oprindelse i EU. Derfor er det vigtigt at få undersøgt oprindelsen og i muligt omfang udstede oprindescertifikat (EUR 1), som kan dokumentere EU-oprindelsen.

Køb/import

Ved køb af varer, som sendes fra UK, skal der ske fortoldning. I forbindelse hermed beregnes importmoms og eventuelt told. Importmomsen skal angives via momsangivelsen, mens tolden er en omkostning, som indgår i varens værdi.

Importøren kan undgå importørregistrering hos Toldstyrelsen, men det vil komplicere importen. Derfor bør virksomheder, som jævnligt har varekøb i ikke EU-lande få en importørregistrering hos Toldstyrelsen. Det giver en hurtigere frigivelse af varerne og letter hele dokumentgangen.

En del virksomheder fra UK har ladet sig registrere i EU, og vil fortsat kunne sende fakturaer efter EU-reglerne. Typisk har de gennemført deres registrering i Holland, men det kan også være i andre EU-lande, hvor de har en mere naturlig tilknytning.

Toldaftalen mellem EU og UK betyder, at toldbetaling kan undgås, hvis de købte varer har deres oprindelse i EU. Dette forudsætter, at varerne ledsages af oprindelsesdokumentation. Hvis et produkt er "født" i UK, vil det have oprindelse i Storbritannien og kan dermed importeres toldfrit til Danmark/EU. Derudover kan produkter, som er produceret i UK, ligeledes have oprindelse i Storbritannien og dermed importeres toldfrit til Danmark/EU, selv om råvarerne helt eller delvist er fra lande uden for EU. Denne vurdering er ikke helt ukompliceret.

Vær opmærksom på, at nogle speditører afregner importmomsen på vegne af importøren og opkræver den via faktura. Hvis varen er indført via Holland, kan der derfor modtages en faktura med hollandsk moms. Denne moms kan ikke fradrages, men må søges tilbagebetalt via den særlige tilbagesøgningsprocedure. Alternativt skal aftalen med speditøren ændres.

Afrunding

Toldlovgivningen indeholder en række særlige procedurer, f.eks. mulighed for at oprette toldoplæg, brug af aktiv eller passiv forædling mv. Disse procedurer kan med fordel anvendes, hvis der er tale om mere specielle forhold, herunder køb af varer, som helt eller delvist skal videresælges til andre lande uden for EU (reeksport), eventuelt efter forarbejdning.

Derudover skal man være opmærksom på, at ovenstående ikke omfatter tjenesteydelser, som falder uden for toldlovgivningen.

Livscyklus for ansættelsen: Det skal du være opmærksom på

Som arbejdsgiver skal du sikre, at der er styr på de personalejuridiske forhold i forbindelse med hele ansættelsesforløbet. Her giver vi eksempler på vigtige elementer, du skal være opmærksom på

Af Lisbeth Lindorff Riis, Head of HR Legal hos Azets

Tag udgangspunkt i Funktionærloven

For at sikre, at de personalejuridiske forhold er i orden, skal I i forbindelse med udarbejdelse af en ansættelseskontrakt som minimum tage udgangspunkt i Funktionærloven. Bilaterale aftaler mellem arbejdsgiver og lønmodtager er muligt, men de må aldrig stille lønmodtageren dårligere end Funktionærlovens bestemmelser.

Ansættelseskontrakten

Ansættelsesbevisloven siger, at arbejdsgiver som minimum skal oplyse følgende i medarbejderens ansættelseskontrakt, som altså også gælder for funktionærkontrakter.

- Navn og adresse på både arbejdsgiver og lønmodtager
- Hvor arbejdet skal udføres
- Hvad arbejdet går ud på eller som minimum lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori
- Hvornår ansættelsen starter
- Hvor længe ansættelsesforholdet forventes at vare
- Henvisning til ferielovens bestemmelser
- Opsigelsesvarsler
- Løn. Hvad er den gældende løn, tillæg, provision, bonus, pensionsbidrag, kost, logi? Hvornår udbetales lønnen?

- Arbejdstiden, daglig eller ugentlig. Hvad er reglerne for overarbejde? Er der flextid? Afspadsring

- Overenskomster, love og regler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal arbejdsgiver oplyse, hvem de parter er.

Det er vigtigt at være så klar og korrekt i kontraktens ordlyd som muligt, så unødvendige misforståelser og fejlfortolkninger undgås. Disse kan nemlig tære på forholdet mellem arbejdsgiver og medarbejder – og i værste fald ende med konflikter samt ressourcekrævende tvister, retssager og unødvendige udgifter til løsning af situationen.

Husk GDPR-tilsagn

I ansættelseskontrakten skal der også indgå afsnit om reglerne for opbevaring af medarbejdernes data samt regler for anvendelse af personfølsomme oplysninger jf. databeskyttelsesloven. I forhold til håndtering af kunde- og leverandørfølsomme oplysninger bør der henvises til virksomhedens GDPR-politik. Denne kan som udgangspunkt indskrives i ansættelseskontrakten, men kan også være omtalt i virksomhedens personalehåndbog eller indgå som separat, juridisk dokument.

Ansættelsesklausuler

Der er forskellige holdninger til ansættelsesklausuler i de enkelte virksomheder. Begrebet omfatter blandt andet

det, som tidligere blev kaldt kunde-klausuler eller konkurrenceklausuler samt jobklausuler. Nogle har ikke disse klausuler i ansættelseskontrakterne. Andre værner nidkært om dem.

Ansættelsesklausuler forhindrer eksempelvis medarbejdere i at blive ansat hos arbejdsgiverens kunder eller at starte egen virksomhed, der konkurrerer med arbejdsgiver.

Når medarbejderen modtager ansættelseskontrakten, er det derfor vigtigt at være opmærksom på, om der indgår ansættelsesklausuler, og hvilke begrænsninger disse måtte medføre.

Det er kun særligt betroede medarbejdere, der kan blive omfattet af en ansættelsesklausul, eksempelvis hvis man arbejder med salg og har adgang til fortrolig kundeinformation, virksomhedens prispolitik, teknologiske hemmeligheder eller andre informationer om virksomhedens interne forhold.

For at være gyldig skal klausulen beskrive meget præcist, på hvilken måde man opfylder kravet at være særligt betroet medarbejder. Klausulen gælder, hvis medarbejderen selv siger op, men også hvis arbejdsgiveren bortviser eller opsiges den pågældende medarbejder.

Særligt for ansættelsesklausuler er, at medarbejdere ikke kan opsiges dem. Det skal arbejdsgiveren gøre – og det skal ske med 1 måneds varsel til en

måneds udgang. Vær opmærksom på, at medarbejderne i så fald kan have ret til kompensation.

Ansættelsesklausuler træder som udgangspunkt først i kraft, når en medarbejder har været ansat i seks måneder. Hvis medarbejderen overtræder klausulen, kan der typisk være tale om udløsning af konventionalbod, der skal betales til virksomheden. Vær derfor opmærksom på, at domstolene kan omgøre og nedsætte en konventionalbods størrelse, såfremt den anses for at være urimelig høj. Her er det vigtigt at søge juridisk bistand til helt præcis formulering af ansættelsesklausuler.

Personalejura under ansættelse

Udover ansættelseskontrakten kan virksomheden besvare en lang række praktiske spørgsmål fra medarbejderen ved at henvise til en personale- eller medarbejderhåndbog. Denne indeholder typisk regler og retningslinjer for adfærd og procedurer i virksomheden og kan være et godt og praktisk redskab til at supplere virksomhedens ansættelseskontrakter.

Personalehåndbogen er et juridisk dokument, hvor man eksempelvis kan have permanent varsling af ferie og fridage samt retningslinjer for adfærd i virksomhedens biler, refusion og udlæg, barsel, sygdom, pension, forsikring, sponsorater og medarbejder-benefits, regler for læge- og tandlægebesøg, sikkerhed og arbejdsmiljø, placering af skumslukkere, førstehjælpskasse mv. Der kan også være mobbepolitik samt rusmiddel- og rygepolitik, information om personaleforening mv.

Det er vigtigt, at personalehåndbogen er opdateret i forhold til gældende lovgivning og overenskomster. Samtidig skal man være opmærksom på, at det er reglerne i ansættelseskontrakten, der er gældende, såfremt forholdene i

ansættelseskontrakten og personalehåndbogen ikke er sammenfaldende.

Man kan vælge at lade afsnit om f.eks. arbejdsredskaber som PC, mobiltelefoner og devices og / eller andre arbejdsredskaber stå i ansættelseskontrakten for den enkelte medarbejder eller være generisk og dækkende for alle medarbejdere ved at henvise til personalehåndbogen. Samtidig kan man med fordel indskrive hele eller dele af virksomhedens GDPR-politik i personalehåndbogen.

Ansættelsesforholdets ophør

Ved opsigelser skal arbejdsgiver være opmærksom på opsigelsesvarsler, der hænger sammen med ansættelsestiden.

- Under 6 måneders ansættelse: 1 måneds varsel
- 6 måneder - 3 års ansættelse: 3 måneders varsel
- 3 år - 6 års ansættelse: 4 måneders varsel
- 6 år - 9 års ansættelse: 5 måneders varsel
- Mere end 9 års ansættelse: 6 måneders opsigelse

Ved ejerskifte af virksomheden tæller medarbejderens anciennitet fra den oprindelige ansættelsesdato.

Der er særlige bestemmelser ved dødsfald, tjenestebolig mv. Se Funktionærlovens bestemmelser herom.

Uanset om der er opsigelse fra medarbejder eller arbejdsgivers side, er det vigtigt at have opsigelsen på skrift. I tilfælde af virksomhedens opsigelse af medarbejderen, skal medarbejderen underskrive kvittering for modtagelse.

Dette er ikke det samme som, at medarbejderen anerkender begrundelsen for opsigelsen.

Når virksomheden opsiges medarbejderen, skal man være opmærksom på begrundelse og tidsfrister samt varsling af ferie m.m. Særligt er det vigtigt, at opsigelsen er saglig og begrundet i enten virksomhedens forhold eller den ansattes forhold og præstation.

Bøder og godtgørelser

Medmindre virksomheden råder over et standardbibliotek af medarbejder-, kunde- og leverandørkontrakter, anbefaler vi altid at søge personalejuridisk assistance i forbindelse med udarbejdelse af ansættelseskontrakten.

Fejl og udeladelser kan nemlig koste dyrt. Selv hvis det er uforsætligt. Konsekvensen af fejl og mangler i ansættelseskontrakten er, at virksomheden skal betale godtgørelse for fejlen i størrelsesorden kr. 1.000 for fejl, der ikke har givet anledning til misforståelser, og mellem kr. 5.000 og kr. 10.000 for fejl, der har givet anledning til tvivl og misforståelser.

Har arbejdsgiver bevidst forsøgt at omgå reglerne, kan medarbejderen få tilkendt et erstatningsbeløb svarende til 13-20 ugers løn. Godtgørelsen gør ekstra ondt, fordi den ikke er fradragsberettiget.

Derudover kan medarbejderen i nogle tilfælde kræve erstatning, hvis kontrakten lover medarbejderen mere, end virksomheden kan holde. Vær derfor meget opmærksom på såvel Funktionærlovens og ansættelseskontraktens ordlyd og den daglige efterlevelse af disse.

UDGIVER

Foreningen Danske Revisorer
Bygnaf 15, 6100 Haderslev

Telefon 65 93 25 00, www.fdr.dk, fdr@fdr.dk

LAYOUT, PRODUKTION OG TRYK

Litho-repro & reklamebureau. Eftertryk er tilladt med tydelig kildeangivelse.

REDAKTION

Susanne Holm, Carsten Hedegaard
Fohlmann og Charlotte Elwain

Redaktionen er afsluttet den 1. september 2021. Der tages forbehold for ændringer som følge af ny/ændret lovgivning m.v. efter, at redaktionen er afsluttet.