



Én juridisk partner til din virksomheds skiftende behov

ANSÆTTELSESRETLIGT NYT - juni 2010

Indhold

- **Udvidet indberetningspligt for personalegoder**
- **Nye afgørelser om opsigelse af ansatte, der er gravide eller har afholdt barselsorlov**
- **Godtgørelsesniveauet for mangelfuldt ansættelsesbevis**

F O C U S A D V O K A T E R

Englandsgade 25 · 5100 Odense C · Tlf. 6314 2020 · Fax 6314 2030 · www.focus-advokater.dk
Indholdet af denne mail er alene et kortfattet resumé af nyheder om domme og lovregler og kan ikke erstatte juridisk rådgivning

Udvidet indberetningspligt for personalegoder

Skattereformen har medført nye regler for indberetning af personalegoder. Reglerne indebærer en væsentlig udvidelse af arbejdsgiveres indberetningspligt. Reglerne for hvornår et personalegode er skattepligtigt eller skattefrit, er derimod ikke ændret.

Den udvidede indberetningspligt betyder, at arbejdsgiveren nu som hovedregel skal indberette alle skattepligtige personalegoder. Til og med 2009 har det været hovedreglen, at det var medarbejderne selv, som skulle selvangive værdien af visse personalegoder.

Indberetning af værdien af et skattepligtigt gode skal ske samtidig med indberetning af lønnen for den enkelte medarbejder. Indberetningen skal ske løbende mindst én gang månedlig til elndkomstregistret.

Følgende goder skal dog ikke indberettes:

- Goder omfattet af bagatelgrænsen jf. nedenfor – uanset om den samlede årlige værdi overstiger kr. 5.500 i 2010
- Bonuspoint optjent i forbindelse med flyrejser og hotelovernatninger
- Firmabørnehave og firmavuggestue
- Lejlighedsvis privat benyttelse af arbejdsredskaber
- Privat benyttelse af goder, der stilles til rådighed af hensyn til arbejdet, uden at godet er omfattet af bagatelgrænsen
- Privat benyttelse af arbejdsgiverbetalt p-plads i tilknytning til arbejdspladsen.

Indberetningen skal ske ved angivelse af godets skattepligtige værdi, undtagen frikort til offentlig befordring, der kun angives ved en krydsmarkering. Den skattepligtige værdi fastsættes som udgangspunkt til markedsværdien, dvs. den værdi, som det må antages at koste medarbejderen at anskaffe godet i almindelig fri handel. Der findes dog standardsatser for værdiansættelsen af goder som fri bil, multimedier, fri bolig, sommerhus eller lystbåd til rådighed mv.

Hvis godet skattemæssigt vedrører en lønperiode, der ikke er en kalendermåned, eller hvis godet vedrører flere perioder, opgøres værdien forholdsmæssigt til den periode, som indberetningen vedrører. Rabat på indkøb af varer og tjenesteydelser, som arbejdsgiveren udbyder til salg som led i sin virksomhed, skal dog kun beskattes i det omfang, rabatten overstiger avancen hos arbejdsgiveren.

Bagatelgrænsen omfatter som hidtil goder, som er erhvervsmæssigt betingede, og som virksomheden i overvejende grad har ydet af hensyn til

den ansattes arbejde. Det er et krav, at der er en direkte sammenhæng mellem godet og arbejdets udførelse. Sådanne goder er skattefrie, når den samlede værdi i 2010 ikke overstiger kr. 5.500. Goder, som typisk er omfattet af bagatelgrænsen, kan bl.a. være (ikke udtømmende):

- Aviser, tidsskrifter og magasiner, der er stillet til rådighed af hensyn til arbejdet
- Arbejdstøj, som er ønsket og betalt af arbejdsgiveren med tydeligt logo eller firmanavn
- Gratis mad og drikke i særlige tilfælde f.eks. i forbindelse med overarbejde
- Kreditkortordninger.

Følgende goder skal indberettes med angivelse af godets skattepligtige værdi i de nævnte rubrikker og beskattes som A-indkomst:

- Firmabil, rubrik 19
- Multimedier, rubrik 20
- Fri kost og logi, rubrik 21 (værdiansættelse efter Skatterådets standardsatser)
- Kontante tilskud/ godtgørelser og refusion af private udgifter, rubrik 13 (skal behandles og indberettes som løn).

Øvrige skattepligtige goder benævnes teknisk som B-indkomst og skal også indberettes med angivelse af godets værdi. Der er således også særskilte rubrikker for helårsbolig, sommerbolig, medie- og radiolicens og en samlerubrik (55) for goder som eksempelvis fri kantine, fri sundhedsordning, som ikke tilbydes alle medarbejdere og personalelån (ikke udtømmende).

FOCUS ADVOKATERs bemærkninger:

Den udvidede indberetningspligt vil indebære en stor administrativ byrde for de virksomheder, der yder deres medarbejdere skattepligtige personalegoder.

Reglerne forudsætter, at virksomhedens bogholderi løbende orienteres om ethvert skattepligtigt gode, der tildeles de enkelte medarbejdere, da det jo typisk er bogholderiet, der har ansvaret for indberetningerne til SKAT. Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at der i virksomheden etableres registreringssystemer for de pågældende goder og interne procedurer for, hvorledes bogholderiet sikres rettidige og korrekte oplysninger om de tildelte personalegoder. Endvidere bør der

etableres interne procedurer, der sikrer, at den værdiansættelse, der skal ske i forbindelse med indberetningen foregår på en ensartet og korrekt måde.

Hvis en virksomhed derimod udelukkende yder skattefrie personalegoder som eksempelvis generel personalepleje på arbejdspladsen i form af kaffe, the, frugt mm, årlig julegave til max kr. 700, firmafest eller adgang til motionsfaciliteter på

arbejdspladsen (ikke udtømmende) får den udvidede indberetningspligt ingen betydning, da skattefrie goder selvsagt ikke skal indberettes. Ligeledes får den udvidede indberetningspligt heller ikke betydning, hvis der udelukkende ydes goder, der er omfattet af bagatelgrænsen, da det fortsat er medarbejderne, der selv skal holde styr på værdien af sådanne goder og selvangive den samlede værdi, hvis beløbsgrænsen på kr. 5.500 overskrides.

Nye afgørelser om opsigelse af ansatte, der er gravide eller har afholdt barselsorlov

Ligebehandlingslovens regler om "omvendt bevisbyrde" betyder, at det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at en opsigelse ikke skyldes graviditet eller barselsorlov, når opsigelsen sker under den ansattes graviditet eller barselsorlov.

Retspraksis har vist, at der stilles strenge beviskrav til arbejdsgiveren, idet det skal bevises, at graviditet eller barsel slet ikke er indgået i beslutningen om opsigelse. Det er således uden betydning, om det kan godtgøres, at opsigelsen hovedsageligt var begrundet i saglige forhold, hvis opsigelsen også delvist er begrundet i graviditeten.

Hvis opsigelse af en ansat sker *efter* afsluttet barselsorlov, er det Ligebehandlingslovens regler om "delt bevisbyrde", der er gældende. Dette betyder, at bevisbyrden vælter over på arbejdsgiveren som oven for beskrevet, hvis den ansatte kan påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at Ligebehandlingsloven er krænket.

I 2 nye domme om opsigelse begrundet i behovet for nedskæringer, lykkedes det for arbejdsgiveren at løfte den tunge bevisbyrde.

Opsigelse af gravid

Vestre Landsrets dom af 16. december 2009 vedrører en kvinde ansat i en guldsmedsbutik, som havde fortalt sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Kort tid efter blev hun opsagt af arbejdsgiveren, og opsigelsen var begrundet med virksomhedens dårlige økonomi. Herefter krævede den ansatte en godtgørelse efter Ligebehandlingslovens regler under henvisning til, at opsigelsen var begrundet i graviditeten.

Arbejdsgiveren oplyste under sagen, at han tidligere selv havde stået for butikken alene med hjælp fra sin mor og en ung skolepige. Der var ikke efterfølgende ansat en afløser for den opsagte. Det var for landsretten oplyst, at omsætningen i butikken næsten var uændret fra regn-

skabsåret 2006/2007 til 2007/2008, at vareforbruget i perioden var steget, og at virksomhedens bruttoavance var faldet fra 65% til 52%. Endvidere var det oplyst, at arbejdsgiveren havde nedsat sin egen løn.

På denne baggrund lagde Vestre Landsret til grund, at det havde været nødvendigt at omstrukturere virksomheden ved opsigelse af personale, og landsretten fandt det endvidere bevist, at opsigelsen ikke var begrundet i graviditet. Virksomheden blev herefter frifundet for det rejste krav om godtgørelse.

FOCUS ADVOKATERs bemærkninger:

I sager, hvor det kan bevises, at der er behov for personalereduktioner, indrømmer retspraksis i al almindelighed en arbejdsgiver et meget frit skøn med hensyn til, hvem af flere mulige ansatte, der ønskes opsagt.

Retspraksis har imidlertid vist, at det stort set er umuligt for en arbejdsgiver ved personalereduktioner med valgmuligheder at bevise, at netop den gravide bedst kan undværes. I den beskrevne sag var der netop ingen valgmuligheder, da den opsagte var eneste ansatte ud over en skolepige. Som nævnt blev der heller ikke efterfølgende ansat nyt personale, idet det nu var arbejdsgiveren selv, der stod i butikken alene med hjælp fra skolepigen og arbejdsgiverens moder, der ikke modtog løn.

Opsigelse af ansat efter tilbagevenden fra barselsorlov

En anden dom fra Vestre Landsret afsagt 17. november 2009 vedrører en ejendomsmægler, der blev opsagt få dage efter tilbagevenden fra barselsorlov. Opsigelsen var begrundet med den markante ændring af ejendomsmarkedet, der

havde nødvendiggjort en personalereduktion.

Den ansattes fagforening indbragte sagen for domstolene med påstand om, at opsigelsen var i strid med Ligebehandlingsloven og med et krav om godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Landsretten udtalte, at den opsagte inden sin orlov var en værdsat medarbejder, og at det faktum, at hun blev opsagt få dage efter tilbagevenden fra barselsorloven var en faktisk omstændighed, der gav anledning til at formode, at der ved afskedigelsen var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Det var herefter arbejdsgiveren, der skulle bevise, at opsigelsen ikke var begrundet i den afholdte barselsorlov.

Landsretten fandt det bevist, at der var indtrådt en afmatning af ejendomsmarkedet, som gjorde en omkostningsreduktion påkrævet. Herefter foretog landsretten en vurdering af de valgmuligheder arbejdsgiveren havde blandt de øvrige ansatte. Der blev bl.a. lagt vægt på, at den opsagte var den højest lønnede af de fastlønnede medarbejdere, og at hun havde kortere anciennitet end den kollega, som havde tilsvarende kompetencer. Endvidere havde den opsagte mægler ikke imødegået en oplysning om, at hun tidligere skulle have udtalt, at hun ikke ville satse på ansættelsesforholdet i fremtiden. Der var på tidspunktet for opsigelsen ansat en ny butiksansvarlig i en anden afdeling, men landsretten fandt ikke grundlag for at kritisere arbejdsgiverens vurdering af, at den nyansatte var bedre egnet til denne stilling end den opsagte, da den nyansatte kom fra en lignende stilling med ledelsesopgaver og derfor var bedre egnet. Landsretten konkluderede på denne baggrund, at opsigelsen havde været rimeligt begrundet i virksomhedens forhold.

FOCUS ADVOKATERs bemærkninger:

Umiddelbart er dommen opsigtsvækkende, fordi det sjældent ses, at det lykkes for en arbejdsgiver at bevise, at det netop er den gravide, (eller den der har afholdt barsel), blandt flere mulige medarbejdere, der bedst kan undværes. Hertil kommer, at der under sagen var uenighed om, hvorvidt arbejdsgiveren havde opfyldt sin pligt til at forsøge at omplacere mægleren, idet hun gjorde gældende, at hun havde været kvalificeret til at bestride flere af de ledige stillinger, der blev besat under hendes barsel. Tidligere har man i sådanne sager ofte set begrundelsen, at det ikke "med tilstrækkelig sikkerhed er godtgjort, at opsigelsen ikke er sket pga. graviditeten", men noget kan nu tyde på, at der - i situationer, hvor der er

behov for personalereduktioner, slækkes en smule på beviskravene, således at det rent faktisk kan lade sig gøre at bevise, at opsigelsen af en gravid, eller en, der har afholdt barselsorlov, er sagligt begrundet, selvom arbejdsgiveren havde mulighed for at vælge mellem at opsigelse flere forskellige medarbejdere.

Opsigelse af en gravid, uden at arbejdsgiveren har kendskab til graviditeten

En dom fra Vestre Landsret af 11. januar 2010 vedrører en social- og sundhedshjælper, der blev opsagt på grund af ustabil arbejdsindsats. Den opsagte kvinde var gravid på opsigelsestidspunktet, og sygefraværet havde bortset fra en enkelt dag været graviditetsbettinget. Arbejdsgiveren havde på opsigelsestidspunktet ikke haft noget kendskab til graviditeten, og arbejdsgiveren gjorde derfor gældende, at opsigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i graviditeten.

For landsretten henviste den opsagte imidlertid til, at det følger af EF-Domstolens praksis, at en opsigelse på grund af graviditetsbettinget sygdomsfravær er i strid med ligebehandlingsloven, uanset om arbejdsgiveren har kendskab til graviditeten. Landsretten lagde på denne baggrund til grund, at opsigelsen var i strid med afskedigelsesforbuddet i Ligebehandlingslovens § 9 og tilkendte den opsagte en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

FOCUS ADVOKATERs bemærkninger:

Mange arbejdsgivere har i retssager om godtgørelser efter Ligebehandlingsloven forsøgt at påberåbe sig ukendskab til den opsagtes graviditet som bevis for, at en opsigelse ikke er begrundet i graviditet.

Domstolene har imidlertid anlagt en meget streng fortolkning i forhold til arbejdsgiverens mulighed for at kunne påberåbe sig ukendskab til graviditeten. Er der tvivl om arbejdsgiverens viden om graviditeten, vil det typisk være arbejdsgiveren, der skal bevise ukendskab til graviditeten, hvilket naturligvis kan være en umulig opgave. Hvis arbejdsgiveren imidlertid har gode beviser for, at opsigelsen er begrundet i saglige forhold, og det yderligere kan lægges til grund, at arbejdsgiveren ikke havde viden om graviditeten på opsigelsestidspunktet, må ukendskab til graviditeten antages at blive tillagt vægt. I denne sag blev ukendskab til graviditeten ikke tillagt vægt, fordi opsigelsen var begrundet i den ustabile arbejdsindsats, som netop kunne henføres til graviditetsbettinget sygdom.

Godtgørelsesniveauet for mangelfuldt ansættelsesbevis

Efter ansættelsesbevisloven er det arbejdsgivers pligt at oplyse lønmodtageren om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Kan arbejdsgiveren ikke dokumentere at have opfyldt alle lovens krav, kan domstolene tilkende den ansatte en godtgørelse, der er skattefri for den ansatte og ikke fradragsberettiget for arbejdsgiveren.

Vi har i vores tidligere nyhedsbreve beskrevet en tendens til højere godtgørelser for mangelfuldt ansættelsesbevis. Den nyeste praksis viser imidlertid, at godtgørelsesniveauet endnu ikke har fundet et fast leje siden lovændringen i 2007.

Østre landsret har den 12. februar 2010 tilkendt en godtgørelse på kr. 6.000 i en sag, hvor et ansættelsesbevis indeholdt bestemmelser om, at der alene var ret til løn under sygdom i 14 dage, hvorefter den ansatte skulle overgå til sygedagpenge. Denne bestemmelse strider mod Funktionærlovens ufravigelige bestemmelse om, at funktionærer har ret til løn under sygdom uden hensyn til sygdommens varighed. Landsretten fandt ikke manglen undskyldelig men fandt manglen mindre væsentlig, da den ikke havde haft konkret betydning for ansættelsesforholdet. Beløbet svarede skønsmæssigt til 1 uges løn, men blev udmålt uden henvisning hertil.

Den 7. december 2009 blev der i Østre Landsret tilkendt en godtgørelse på kun kr. 1.000. Manglen bestod i, at der ikke var udarbejdet et tillæg til ansættelseskontrakten i forbindelse med, at arbejdsgiveren havde imødekommet den ansattes anmodning om at gå ned i tid. Manglen fandtes at bero på undskyldelige omstændigheder og fandtes uden konkret betydning for ansættelsesforholdet. Dermed var betingelserne i Ansættelsesbevislovens § 6 stk. 2 opfyldt, og godtgørelsen kunne som følge heraf højst udgøre kr. 1.000.

I en Østre Landsretsdom af 9. september 2009 blev godtgørelsen udmålt til kr. 50.000. Manglen i ansættelsesbeviset bestod i, at arbejdsgiveren havde undladt at give skriftlig besked om en ændring fra provisionsløn til fast løn. Under sagen var der netop tvist om, hvorvidt den ansatte var fastlønnet eller provisionslønnet, og den ansatte fik medhold i, at lønnen var ændret til fast løn. De sidste 4 lønudbetalinger havde udgjort kr. 35.000. Landsretten udtalte, at undladelsen ikke var und-

skyldelig, og at den havde haft konkret betydning for den ansatte i forbindelse med ansættelsesforholdets ophør. "Herefter og under hensyn til den generelle justering i nedadgående retning, men også den nuancering af godtgørelsesniveauet, der er tilsigtet" med lovændringen i 2007, fastsatte Landsretten godtgørelsen til kr. 50.000.

FOCUS ADVOKATERs bemærkninger:

De sager, hvor godtgørelsesbeløbene ligger i den lave ende - under kr. 10.000, er karakteriserede ved, at manglerne findes af mindre væsentlig betydning, idet der ikke har været tvister i anledning af manglerne.

En mangel kan endvidere findes af mindre væsentlig betydning, hvis den ikke har givet anledning til usikkerhed for den ansatte.

Endelig viser retspraksis, at selv vilkår, der strider mod ufravigelige bestemmelser i Funktionærloven og dermed er ugyldige, anses for mindre væsentlige, hvis det ugyldige vilkår aldrig har været håndhævet af arbejdsgiveren. I sådanne sager udmåles godtgørelserne typisk til kr. 5.000 - 6.000, men uden konsekvent henvisning til hvilket antal ugers løn, beløbet afspejler.

Det er imidlertid sværere at forudse niveauet for godtgørelserne i de sager, hvor manglerne findes væsentlige som følge af, at de har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet. Retsspraksis viser, at der i sådanne sager er tilkendt godtgørelser i mange forskellige størrelser - nogle udmålt i runde beløb, andre udmålt svarende til mellem 2 ugers løn og 15 ugers løn. Tiden vil vise, om der kommer en ny Højesteretsdom, hvoraf der kan udledes et mere fast leje for godtgørelsesniveauet, eller om den tilsigtede mere nuancerede udmåling med større vægt på sagens konkrete omstændigheder netop er baggrunden for de meget individuelle udmålinger.

Har du spørgsmål til de refererede nyheder eller til ansættelsesret i øvrigt, er du velkommen til at kontakte FOCUS ADVOKATERs ansættelsesretlige afdeling på telefon 6314 2020 eller på nedenstående e-mailadresser:

Advokat, partner Claus Bjørndal
Advokat, partner Jan I. Kristensen
Advokat Susanne Ingemann
Advokat Charlotte Strøm Petersen

cb@focus-advokater.dk
jik@focus-advokater.dk
si@focus-advokater.dk
csp@focus-advokater.dk

Ønsker du ikke længere at modtage nyhedsmails fra FOCUS ADVOKATER, kan du afmelde dig på mj@focus-advokater.dk - påfør "nej" til nyhedsmail.



FOCUS ADVOKATER

Englandsgade 25 · 5100 Odense C · Tlf. 6314 2020 · Fax 6314 2030 · www.focus-advokater.dk

Indholdet af denne mail er alene et kortfattet resumé af nyheder om domme og lovregler og kan ikke erstatte juridisk rådgivning