



Green Revision A/S

Registrerede Revisorer FRR

Havnegade 77 • 4900 Nakskov

Telefon 54 95 15 77 • Telefax 54 92 01 46

e-mail: jg@greenrevision.dk

www.greenrevision.dk



Ændringer i arbejdsmiljøloven på vej

Folketinget behandler et lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven. De væsentligste ændringer bliver gennemgået her.

Grundigere screening af arbejdsmiljøet

Arbejdstilsynets screening af en virksomheds arbejdsmiljøforhold bliver grundigere. Det betyder, at alle væsentlige forhold vil blive gennemgået – både formelle og materielle forhold.

Arbejdstilsynet kan – i modsætning til nu – afgive påbud i forbindelse med en screening, f.eks. hvis virksomheden ikke har en arbejdspladsvurdering (APV) eller sikkerhedsorganisation.

Det psykiske arbejdsmiljø skal vurderes ved alle screeninger.

Arbejdstilsynet kan – i flere tilfælde end i dag – kontakte mindre virksomheder med skiftende arbejdspladser for at få oplyst, hvor arbejdet fore-

går de kommende dage. Det er særligt relevant for mindre virksomheder fortrinsvist inden for bygge- og anlægsbranchen.

Selve screeningen bliver fortsat gennemført uanmeldt.

Tre nye typer påbud

Tre nye typer påbud erstatter de nuværende problem- og periodepåbud. Arbejdstilsynet kan pålægge en virksomhed at bruge rådgivere, hvis der konstateres:

- komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, som det kan være vanskeligt at finde varige løsninger på. ▶

- ▶ • mange overtrædelser af formelle og materielle arbejdsmiljøregler.
- gentagne arbejdsmiljøproblemer fordelt over flere produktionsenheder over en vis periode.

Brug af rådgivning skal forebygge, at arbejdsmiljøproblemerne gentager sig.

Arbejdstilsynet kan også give rådgivningspåbud til andre end arbejdsgiveren, f.eks. til en bygherre.

Smiley-ordning

Smiley-ordningen bliver forbedret.

- Grøn smiley: Virksomheder, der ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet
- Gul smiley: Virksomheder, der har fået et straks påbud eller almindeligt påbud.
- Rød smiley: Virksomheder, der fået et forbud eller rådgivningspåbud.
- Virksomheder med et arbejdsmiljøcertifikat får et nyt symbol.

Som noget nyt bliver årsagen til en gul eller rød smiley offentliggjort på Arbejdstilsynets hjemmeside i mindst et halvt år.

Justeringen af arbejdsmiljøloven ventes at træde i kraft 1. april 2007. ■



Klausuler: Konkurrence, kunde og mellem virksomhed

Medarbejders viden om produkter og kunder kan være afgørende for din virksomhed. For mange virksomheder er det derfor interessant at sikre sig via klausuler, når videnstunge medarbejdere fratræder deres job.

Markedsføringsloven

En ansat kan frit skifte job til en konkurrent eller tage sine kunder med sig ved et jobskifte. Markedsføringsloven sætter dog visse begrænsninger for, hvor meget en tidligere ansat kan udnytte sin viden om f.eks. kommercielle forhold og kundeforhold.

Beskyttelse af sådanne erhvervshemmeligheder gælder tre år efter, at ansættelsesforholdet er ophørt.

En virksomhed kan kræve erstatning eller aktiviteten stoppet, hvis en tidligere medarbejder alligevel overtræder forbuddet. I særligt grove

tilfælde kan overtrædelserne medføre bøder eller fængsel i op til halvandet år.

Konkurrence- og kundeklausuler

Konkurrence- og kundeklausuler er en måde at beskytte sig mod, at tidligere ansatte udnytter viden om produkter, markeder og kunder.

- En konkurrenceklausul begrænser, hvor den ansatte kan blive ansat i en vis periode efter fratrædelsestidspunktet.
- En kundeklausul begrænser, hvilke kunder, den ansatte kan have erhvervsmæssig kontakt med efter fratrædelsestidspunktet.

Funktionærloven og klausuler

Funktionærloven stiller en række betingelser til konkurrence- og kundeklausuler. Hvis disse betingelser ikke er opfyldt, kan virksomheden ikke gøre klausulen gældende.



Funktionærlovens vigtigste betingelser:

- Den ansatte skal have en 'særlig betroet stilling'. Det fortolkes ret bredt, men ansatte helt uden selvstændigt ansvar kan ikke pålægges en klausul.
- Den ansatte skal have udbetalt en kompensation i den periode klausulen gælder. Kompensationen skal være på mindst 50 pct. af lønnen på tidspunktet for fratrædelsen.
- Ved konkurrenceklausuler skal kompensationen for de første tre måneder udbetales som et engangsbeløb. Derefter udbetales kompensationen månedsvis.
- Ved kundeklausuler skal kompensationen udbetales hver måned.

Ved en kundeklausul skal den ansatte have haft forretningsmæssig forbindelse med de kunder, der er omfattet af klausulen, inden for de seneste 18 måneder før opsigelsestidspunktet. Andre kunder er kun omfattet af klausulen, hvis virksomheden skriftligt har meddelt dette.

Disse andre kunder skal være angivet ved navn.

Hvis en ansat er omfattet af både en konkurrence- og kundeklausul, skal virksomheden kun betale én kompensation. Virksomheden får populært sagt to klausuler for én klausuls pris.

Virksomhedsklausuler

Virksomhedsklausuler er aftaler mellem virksomheder om ikke at ansætte hinandens medarbejdere. Klausulen indeholder som regel en bestemmelse om betaling af bod, hvis en virksomhed overtræder ansættelsesforbuddet. Virksomhedsklausuler benyttes særligt af konsulent- og it-virksomheder.

Et eksempel fra virkeligheden

Der har været en del fokus på virksomhedsklausuler i medierne i forbindelse med en afgørelse fra Sø- og Handelsretten. En it-virksomhed blev idømt en bod på en halv million kroner for at have

ansat to medarbejdere fra et konkurrerende firma, selvom de to havde aftalt ikke at 'fiske' hinandens medarbejdere. Afgørelsen blev indbragt for Højesteret, men parterne indgik forlig inden sagen blev afgjort. Indholdet af forliget er ikke offentliggjort.

Virksomhedsklausuler i fremtiden

Sagen har været startskuddet til en offentlig debat om, hvorvidt den slags klausuler bør være lovlige. Lønmodtagerne mener, at medarbejderne reelt bliver 'stavnsbundet' til en enkelt virksomhed, hvorimod virksomhederne mener, at der er tale om helt sædvanlige aftaler mellem virksomheder.

Beskæftigelsesministeren har varslet lovindgreb mod virksomhedsklausuler.

Kontakt din revisor, hvis du har behov for råd og vejledning. ■



Rygning – nye regler på vej

I efteråret 2006 indgik en række politiske partier en aftale, der regulerer den fremtidige indsats for røgfrie miljøer. Bliver aftalen til lov, betyder det, at ingen ufrivilligt må udsættes for passiv rygning på arbejdspladser, serveringssteder og i det offentlige rum.

Rygning på arbejdspladser

I den ganske nære fremtid skal alle arbejdspladser udarbejde en rygepolitik. I følge de nye regler skal det som hovedregel være forbudt at ryge indendørs på danske arbejdspladser. Eventuelle rygere kan blive henvist til særlige rygerum.

Ansatte med enmandskontor får lov til at ryge, hvis det kan ske uden at udsætte andre for passiv rygning.

Arbejdspladser i bolig

De nye regler kommer også til at gælde på arbejdspladser, som drives fra egen bopæl. Her bliver det som udgangspunkt valgfrit, om man må ryge eller ej. Der er

dog den undtagelse, at det er forbudt at ryge, når medarbejdere opholder sig på arbejdspladsen.

Dagplejemødre

Kommunale dagplejemødre, som passer børn i eget hjem, bliver også omfattet af reglerne. Ifølge aftalen må dagplejemødre ikke ryge i åbningstiden. De rum, hvor børnene opholder sig, skal være røgfrie døgnet rundt.

Rygning på offentlige steder

Rygning bliver forbudt på offentlige steder. Det gælder for eksempel butikscentre, sportshaller, busser og tog. Rygere kan henvises til særlige rygerum.

For folkeskoler, daginstitutioner, sygehuse mv. kommer der til at gælde særlige regler.

Rygning på serveringssteder

Som hovedregel bliver det forbudt at ryge på indendørs serveringssteder, med

mindre der er indrettet særlige rygerum. Der kommer til at gælde særlige regler for små serveringssteder og værtshuse.

Det koster at overtræde reglerne

Det bliver Arbejdstilsynets opgave, at kontrollere om reglerne bliver overholdt på arbejdspladsen. Mens arbejdsgivere eller ejere får ansvaret for at det sker. Arbejdsgiverne kan indstille sig på bøder, hvis de ikke har orden i eget hus på det røgfrie område. En medarbejder, som ser stort på firmaets rygepolitik, bliver mødt med de almindelige arbejdsretslige regler.

I det offentlige rum bliver det politiet, der udfører rygekontrol. Borgere, som på trods af henstillinger og advarsler alligevel vælger at ryge, kan blive bortvist fra området.

Reglerne træder formentlig i kraft den 1. april 2007. ■

Ansættelseskontrakter - også for direktører

Ansættelses- beviser skal på plads

Direktører er ikke omfattet af de særlige ansættelsesretlige regler.

En direktørs pligter og rettigheder bør beskrives præcist i en kontrakt.

Direktør eller ansat

I Danmark er der en lang tradition for, at direktører ikke er omfattet af arbejdstagerbegrebet. Det gælder f.eks. funktionærloven, ferieloven, lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, ansættelsesbevisloven.

Det betyder, at direktører kun opnår en række af de rettigheder, som ansatte ellers normalt har, hvis det er aftalt i en direktørkontrakt. Det gælder bl.a.:

- Kompensation for konkurrence- og kundeklausuler
- Bestemte opsigelsesperioder
- Kompensation ved uberettiget opsigelse
- Feriegodtgørelse

Hvorfor direktørkontrakter?

Det er tilrådeligt at udforme en skriftlig kontrakt, eftersom den er vigtig som dokumentation af aftalens indhold, hvis der opstår uenighed mellem direktøren og virksomheden.

Det gælder også i forhold til tredje mand, hvor det endda i visse tilfælde kan være en egentlig betingelse for gyldighed.

En udførlig og entydig direktørkontrakt nedsætter risikoen for, at der opstår uenigheder mellem virksomheden og direktøren, som de ikke kan løse selv. Hvis parterne og deres rådgivere ikke selv kan finde en løsning, må sagen overlades til domstolene eller voldgift. Dette er ofte langvarigt og dyrt. Hertil kommer, at det kan være lammende både for direktøren og for virksomhedens drift.

Søg rådgivning

Søg kompetent rådgivning inden du sætter din underskrift på papiret. ■

Har du lavet ansættelsesbeviser til alle dine medarbejdere. Beviset sikrer alle parter og er i øvrigt et lovkrav.

Alle ansættelsesforhold kræver, at der skal udarbejdes et ansættelsesbevis.

Beviset skal laves ved ansættelse på over en måneds varighed, og hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er over otte timer.

Virksomhed og medarbejder skal anføre, hvad der er aftalt på en række punkter. Det drejer sig om:

- Arbejdsgiverens og medarbejderens navne og adresser
- Arbejdsstedets beliggenhed
- Beskrivelse af arbejdet og angivelse af medarbejderens titel
- Ansættelsesforholdets begyndelse
- Ansættelsesforholdets varighed, hvis det er tidsbegrænset
- Rettigheder mht. ferier
- Opsigelsesvarsler
- Lønnens størrelse og evt. andre ydelser
- Normal daglig eller ugentlig arbejdstid
- Angivelse af evt. overenskomster.

Derudover kræver loven, at alle øvrige væsentlige ting, som gælder for et ansættelsesforhold, skal fremgå af ansættelsesbeviset.

Hvis der ikke er lavet et ansættelsesbevis, kan medarbejderen kræve en bod i størrelsesordenen 5-10.000 kr. ■



DIREKTØR

Ansæt en medarbejder med løntilskud

Virksomheder kan ansætte en ny medarbejder med løntilskud. Kravet er, at personen har været arbejdsløs i en længere periode eller har særlig risiko for at blive langtidsledig.

Hvem kan anvende ordningen

Både offentlige og private virksomheder kan ansætte medarbejdere med løntilskud.

Løntilskud er knyttet til personer der:

- har særlig risiko for at blive langtidsledige
- været ledige i mere end 12 måneder. (Personer under 30 år seks måneder).

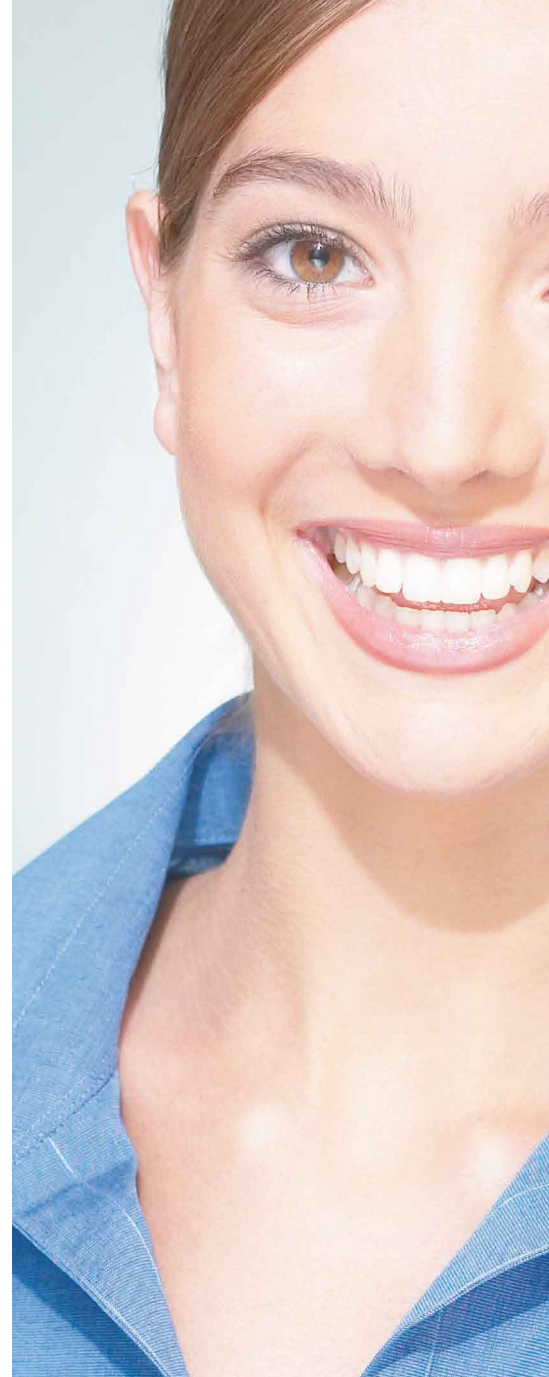
Betingelse for brug af ordningen

Der skal være tale om et reelt job, hvor personen bliver ansat på helt normale vilkår i virksomheden. Ansættelsen

skal medføre en udvidelse af medarbejderstaben. Formålet med løntilskudsordningen er, at hjælpe den ledige til at opnå eller fastholde arbejde.

I tilskudsperioden betaler virksomheden løn til den ansatte. Tilskuddet udgør en del af lønnen og bliver tilbagebetalt til virksomheden efter en fastlagt sats. Tilskudsperioden er normalt på maksimalt et år.

Kontakt dit lokale eller regionale jobcenter for yderligere information. ■



Fleksjob

Personer, der har varige begrænsninger i arbejdsevnen, kan ansættes i fleksjob.

Personer med en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne kan blive ansat i et fleksjob. For at blive ansat i fleksjob skal man være under 65 år og ikke modtage social pension. Fleksjob kan bruges i stort set alle brancher.

Arbejdsgiveren betaler lønnen til den ansatte i fleksjob. Arbejdsgiveren får et løntilskud på en 1/2 eller 2/3 af en nærmere fastlagt løn. Tilskuddet er afhængig af den ansattes arbejdsevne. Det vil

sige, at arbejdsgiver kan få et løntilskud på 2/3 af lønnen, hvis den ansattes arbejdsevne er nedsat til 1/3.

Skånehensyn

Ved tilrettelæggelse af arbejdet for den ansatte i fleksjob, skal der tages skånehensyn. Det kan f.eks. være, at den ansatte bliver fritaget for tunge løft og har mulighed for flere hvilepauser, hvis han eller hun arbejder på fuld tid. Et andet skånehensyn kan være ansættelse på halv tid.



Forsikring af nøglemedarbejdere

Medarbejdere med særlige kvalifikationer inden for forskellige områder er et vigtigt aktiv for din virksomhed. Hvis en nøglemedarbejder bliver uarbejdsdygtig eller dør, kan din virksomhed få store problemer. En nøglemedarbejder behøver ikke nødvendigvis være chefen. Det kan være en sælger med bred kunde-kontakt og et solidt produktkendskab eller en it-medarbejder, der ved alt om, hvordan dine systemer er skruet sammen.

Det er her en forsikring af en nøglemedarbejder kommer ind i billedet. Din virksomhed tegner forsikringen, betaler præmien og får udbetalt forsikringssummen, hvis uheldet er ude.

Dækning skal afspejle reelt tab

Virksomheden kan trække udgifter til nøglepersonsforsikringen fra som en driftsomkostning.

Men vær opmærksom på, at dækningen af en nøglemedarbejder skal stå i rimeligt forhold til det tab virksomheden evt. lider, hvis medarbejderen bliver ude af stand til at arbejde. Hvis dækningen af nøglemedarbejderen er for stor, og virksomheden dermed bliver overkompenseret, kan skattemyndighederne nægte fradrag fra præmien.

Det kan være vanskeligt at regne ud, hvor stort et tab en virksomhed evt. vil lide. Specielt er udregningen svær, hvis der er tale om et nystartet firma. Derfor er det en god ide at udarbejde nogle budgetter til brug for dokumentation. ■

Fleksjob kan blandt andet bruges til at fastholde syge og tilskadekomne medarbejdere i deres jobfunktioner. Gevinsten er, at virksomheden kan trække på medarbejderens viden, og medarbejderen bevarer tilknytningen til virksomheden og arbejdsmarkedet.

Arbejdsgiveren bør være opmærksom på, at sygedagpenge refunderes allerede fra den første sygedag efter særlige regler i dagpengeloven.

Kommunen kan give tilskud til værktøj, hjælpemidler eller kortvarige kurser til ansatte i fleksjob.

Kontakt dit lokale eller regionale jobcenter for yderligere information. ■

Vigtige datoer 2007

Februar	Marts	April	Maj
12. Moms (mellem), A-skat + AM-bidrag lønmodtagere (små)	1. Moms (små)	10. A-skat + AM-bidrag lønmodtagere (små), Feriekonto	1. Fortrykt selvangivelse (lønmodtagere)
20. B-skat + AM-bidrag selvstændige	12. A-skat + AM-bidrag lønmodtagere (små)	16. ATP, Lønsumsafgift	10. Moms (mellem), A-skat + AM-bidrag lønmodtagere (små)
26. Moms (store)	15. Frivillig indbetaling af restskat over 40.000 kr.	20. B-skat + AM-bidrag selvstændige	14. Etableringskonto
28. A-skat + AM-bidrag lønmodtagere (store)	20. B-skat + AM-bidrag selvstændige, Acontoselskabsskat	25. Moms (store)	21. B-skat + AM-bidrag selvstændige
	26. Moms (store)	30. A-skat + AM-bidrag lønmodtagere (store)	25. Moms (store)
	30. A-skat + AM-bidrag lønmodtagere (store)		31. A-skat + AM-bidrag lønmodtagere (store)

Godt at vide

Befordringsfradrag 2007

0-24 km:	0
25-100 km:	1,78 kr.
Over 100 km:	0,89 kr.

Mindsterenten

1. januar 2007– 30. juni 2007	3 pct.
-------------------------------	--------

Yderligere oplysninger: www.skat.dk

Dagpenge 2007

Max. pr. dag:	683 kr.
Max. pr. uge:	3.415 kr.

Sygedagpenge 2007

Max pr. uge:	3.415 kr.
--------------	-----------

Yderligere oplysninger: www.bm.dk

Diskontoen

8. december 2006	3,50 pct.
6. oktober 2006	3,25 pct.
9. juni 2006	2,75 pct.
3. marts	2,50 pct.

Yderligere oplysninger:
www.nationalbanken.dk

Kørselsgodtgørelse 2007

Egen bil eller motorcykel pr. km	
Indtil 20.000 km	3,35 kr.
Over 20.000 km	1,78 kr.
Egen cykel eller knallert pr. km	0,40 kr.

Rejsegodtgørelse 2007

Logi – efter regning eller pr. døgn	184 kr.
Fortæring pr. døgn	429 kr.
Tilsluttende døgn pr. time	17,88 kr.
Fri morgenmad	64,35 kr.
Fri frokost	128,70 kr.
Fri middag	128,70 kr.
25 pct. godtgørelse	107,25 kr.

Nettoprisindeks 2005-2006

November 2006	113,6
Oktober 2006	113,6
September 2006	113,8
August 2006	113,5
Juli 2006	113,5
Juni 2006	113,7
Maj 2006	113,5
April 2006	113,4
Marts 2006	112,8
Februar 2006	112,4
Januar 2006	111,3
December 2005	111,6
November 2005	111,5

Yderligere oplysninger: www.dst.dk/priser