# REVISORPOSTEN
## 2-2025

KRESTON DANMARK

**INDHOLD**


Må virksomheder overvåge deres medarbejdere? ..... 2

Når rabatten er betinget: Den momsmæssige håndtering af kontantrabatter og opsamlede rabatter ..... 3

Bruttolønsordninger / fleksible lønpakker ..... 4

Moms – selvstændig erhvervsdrivende eller lønmodtager? ..... 5

Hvad betyder Trump for danske virksomheder? ..... 6

Aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet ..... 7

Pas på momsen, når du opfører fast ejendom ..... 7

Vi noterer, at ... ..... 8



**Det konstruktive alternativ:**
**KRESTON DANMARK**

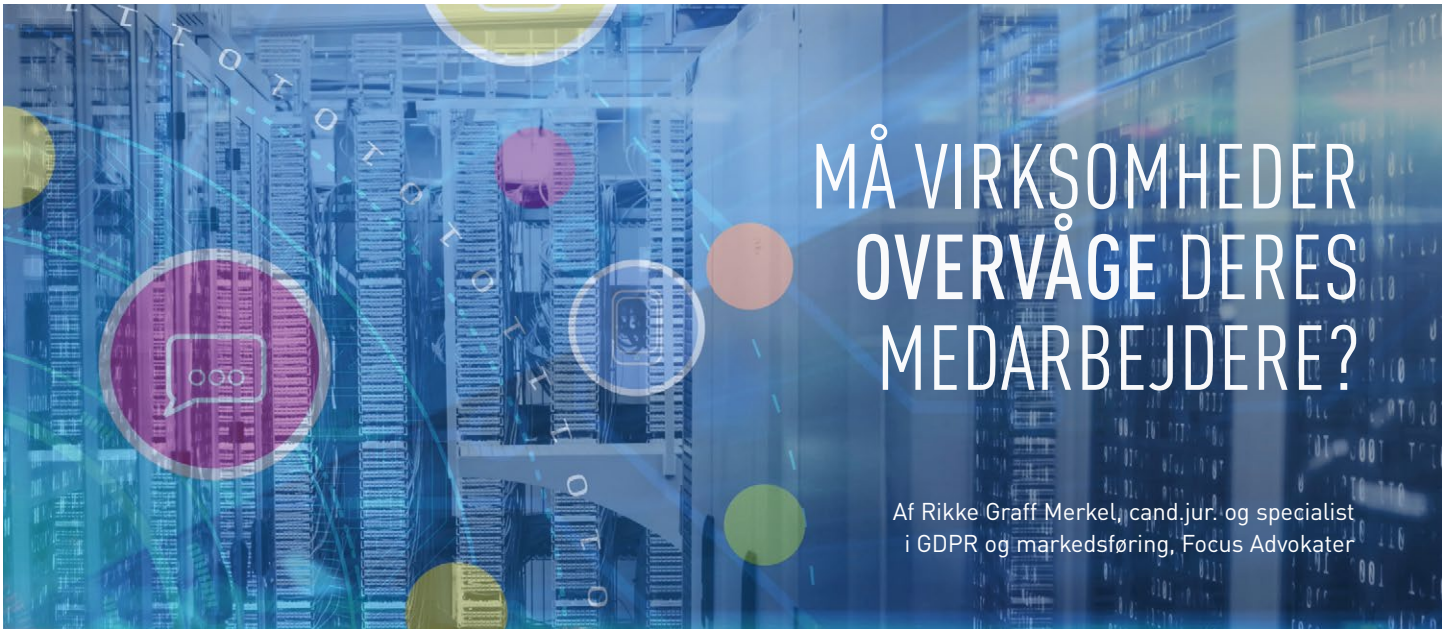
Et landsdækkende samarbejde mellem uafhængige danske statsautoriserede og godkendte revisionsvirksomheder.
Vi kombinerer den mindre revisionsvirksomheds fordele med den stores ressourcer.
**www.kreston.dk**

A member of Kreston Global | A global network of independent accounting firms



aagemaagensen®

**Statsautoriseret**
Revisionsaktieselskab



# MÅ VIRKSOMHEDER **OVERVÅGE** DERES MEDARBEJDERE?

Af Rikke Graff Merkel, cand.jur. og specialist i GDPR og markedsføring, Focus Advokater

Det korte svar er, at det må de gerne. Området er dog reguleret af mange regelsæt, som skal tages i betragtning, inden en overvågning eller en kontrolforanstaltning iværksættes. Derudover skal virksomhederne være opmærksomme på, at kontrolforanstaltningerne kan ende med at få karakter af en privatlivskrænkelse.

### Hvilke lovgrundlag regulerer området?

En overvågning og kontrol af medarbejdere indebærer typisk behandling af personoplysninger, hvorfor reglerne om databeskyttelse i GDPR og databeskyttelsesloven finder anvendelse. Området reguleres også via straffeloven samt særlovgivning, f.eks. TV-overvågningsloven.

Behandlingshjemmel til implementering af overvågning og kontrol med virksomhedens medarbejdere vil primært skulle findes i databeskyttelseslovens § 12, hvor overenskomster anses som et særskilt behandlingsgrundlag, bl.a. DA's og LO's aftale om kontrolforanstaltninger. Er foranstaltningen ikke reguleret heri, vil behandlingen kunne finde sted jf. GDPR artikel 6, stk. 1, litra e (offentlige arbejdsgivere) eller GDPR artikel 6, stk. 1, litra f (private arbejdsgivere). (Jf. Datatilsynets vejledning om databeskyttelse i ansættelsesforhold).

### Hvilke former for overvågning og kontrol kan en virksomhed anvende?

Der findes en række kontrolforanstaltninger, som virksomheder kan anvende, og hvor der foreligger klar retspraksis, såsom i) registrering af komme-gå-tider/fysisk færden, ii) optagelse af telefonsamtaler, iii) overvågning i forbindelse med brug af internet og e-mail, iv) tv-overvågning, v) overvågning via GPS i firmabiler mv.

Der findes også andre former for kontrolforanstaltninger, som vil kunne anvendes i fremtiden, men hvor der for nuværende ikke foreligger nogen klar retspraksis, f.eks. i) kontrol med medarbejdernes brug af mobiltelefoner, ii) overvågning af taste-log på computeren samt iii) overvågning ved hjælp af AI. (Jf. Rådet for Digital Sikkerhed).

### Hvornår kan en overvågning eller kontrol få karakter af en privatlivskrænkelse?

Virksomheder kan med fordel – når de beslutter at iværksætte en overvågning – finde inspiration i 'Barbulescu-dommen' af 05.09.17 (61496/08), hvor EMD udpeger seks faktorer, en virksomhed skal inddrage i vurderingen af, om en kontrolforanstaltning kan 'tippe' og udgøre en krænkelse af privatlivet. Selvom dommen omhandler overvågning af brug af e-mail, kan dommen muligvis have indflydelse på andre kontrolforanstaltninger.

De seks faktorer, som kan udledes af dommen og inddrages i vurderingen af, hvornår en overvågning kan udgøre en krænkelse af privatlivet, er, i) om medarbejderen er blevet underrettet om den mulige kontrol på forhånd, ii) omfanget af overvågningen og dens indtrængen i privatlivet, iii) arbejdsgiverens legitime grunde til at overvåge medarbejderen, iv) om arbejdsgiveren kunne anvende mindre indgribende foranstaltninger, v) konsekvenser af overvågningen, herunder om resultaterne af overvågningen er anvendt på en anden måde end til det oprindelige formål, og vi) om medarbejderen har været udstyret med passende sikkerhedsforanstaltninger, især ved indgribende kontrol.

### Hvad skal en virksomhed være opmærksom på?

På baggrund af 'Barbulescu-dommen' kan det hermed fastslås, at udover de ovenfor nævnte krav om behandlingsgrundlag skal kravene om saglighed og proportionalitet opfyldes, dvs. at kontrolforanstaltningerne skal være sagligt begrundet af f.eks. driftsmæssige eller kriminalitetsforebyggende årsager. Derudover skal virksomhederne vælge den mindst indgribende foranstaltning til opnåelse af formålet.

Herudover skal virksomheder i deres rolle som dataansvarlige iagttage de generelle behandlingsprincipper i GDPR artikel 5, stk. 1, såsom krav om gennemsigtighed, formålsbegrænsning og opbevaringsbegrænsning. Det betyder bl.a., at behandlingen af personoplysninger i forbindelse med kontrolforanstaltningen kun må ske til på forhånd definerede formål, og at oplysningerne skal slettes, når de ikke længere er nødvendige ift. det indsamlede formål.

Desuden gælder kravet om oplysningspligt, jf. GDPR artikel 13 og 14, hvilket konkret medfører, at virksomheder – inden en overvågning eller kontrol iværksættes – skal informere medarbejderne om, at deres personoplysninger vil blive behandlet via kontrolforanstaltninger samt formålet med overvågningen. (Jf. Datatilsynets vejledning om de registreredes rettigheder). Informationen kan med fordel gives til medarbejderne gennem en intern privatlivspolitik, der udleveres ved ansættelsen.

Vær opmærksom på, at hvis kontrolforanstaltningerne sker i overensstemmelse med kontrolaftalen mellem DA og LO, jf. databeskyttelseslovens § 12, skal medarbejderne varsles 6 uger inden iværksættelsen. Hvis implementeringen til gengæld finder sted på baggrund af GDPR, skal oplysningen gives enten på det tidspunkt, hvor personoplysningerne indsamles (GDPR artikel 13) eller inden for en rimelig frist efter indsamlingen af personoplysningerne (GDPR artikel 14).

Derfor: Husk at få udarbejdet en god og informativ privatlivspolitik, der skaber gennemsigtighed og øger medarbejdernes forståelse af kontrolforanstaltningerne.

Af Jonas Asbjørn Matzen, Manager,
Indirect Tax, BDO København

# NÅR RABATTEN ER BETINGET: DEN MOMSMÆSSIGE HÅNDTERING AF KONTANTRABATTER OG OPSAMLEDE RABATTER

**Når du som erhvervsdrivende skal håndtere din moms, er det vigtigt at have kendskab til, hvordan dit momsgrundlag opgøres korrekt – både salgs- og købsmomsgrundlaget.**

For den sælgende part vil salgsmomsgrundlaget ved levering af varer og ydelser typisk udgøre det vederlag, der anføres på fakturaen til kunden. Køber kan medregne den fakturerede moms i sit købsmomsgrundlag, hvis han har ret til fradrag herfor. Retten til fradrag indtræder på leveringstidspunktet, men kan tidligst medtages i købsmomsgrundlaget, når køber er i besiddelse af en faktura, hvoraf momsen fremgår.

I begge scenarier forekommer det, at du som erhvervsdrivende giver eller opnår en rabat på varen eller ydelsen. Den opnåede rabat kan i den forbindelse påvirke momsgrundlaget, men hvornår afhænger af den anvendte rabattype.

### To rabattyper

I momsmæssig forstand skelnes der mellem ubetingede og betingede rabatter:

1. Den ubetingede rabat gives direkte ved leveringen og fratrækkes straks i prisen. Den sælgende part udsteder med andre ord en faktura, hvor momsen beregnes og afregnes på grundlag af den nedsatte pris.
2. Den betingede rabat er en rabat, der ikke umiddelbart er opfyldt og effektueret på leverings- eller faktureringstidspunktet, men som opfyldes på et senere tidspunkt. Det kan fx være en kontantrabat, som gives ved betaling inden for en frist eller en opsamlet rabat. Den betingede rabat udgør dermed det scenarie, hvor momsen i første omgang beregnes og afregnes efter den fulde pris, men hvor vederlaget senere kan ændre sig.

For de betingede rabatter rejser det spørgsmålet om, hvornår rabatten kan indgå i en ændring af momsgrundlaget. I den forbindelse fastslår momslovens § 27, stk. 4, at momsgrundlaget kan nedsættes, når rabatten er effektiviseret. Momsloven indeholder ikke i sin ordlyd en definition af rabattens effektuering, men fra sælgerens perspektiv anses rabatten for effektueret, når den "udbetales" ved udstedelsen af en kreditnota, der giver afkald på dele af det fakturerede beløb.

### Den fakturerede moms skal afregnes – medmindre der udstedes en kreditnota

For den, der tilbyder en betinget rabat, er det derfor vigtigt at være opmærksom på, at den skyldige moms, som skal afregnes til Skattestyrelsen, udgør momsen af det vederlag, der fremgår af fakturaen, jf. momslovens §§ 46, stk. 6, og 52 a, stk. 7.

Samspillet er herved også, at den sælgende part – efter sit kendskab til, at rabatten er opfyldt – bør have en interesse i at korrigere salgsmomsgrundlaget ved at udstede en kreditnota.

### Hvis der ikke udstedes en kreditnota?

Det er ikke en sjældenhed, at en betinget rabat ikke fører til, at der udstedes en kreditnota.

Både nu og tidligere har det været praksis, at uden en kreditnota kan sælger ikke korrigere sit momsgrundlag.

Tidligere havde køber ikke pligt til at korrigere sit købsmomsfradrag. Det samme gør sig i princippet gældende, hvis man har fået en faktura, man ikke kan betale, da fradragsrettens indtræden i princippet er uafhængig af den egentlige betaling i momsmæssig forstand, jf. momslovens § 36 a.

En tilføjelse til Den Juridiske Vejledning, afsnit D.A.11.1.4.2, version 3.13, gældende fra den 31. juli 2024, tyder dog på, at Skattestyrelsen i højere grad end tidligere kan have fokus på de betingede rabatter, da det nu fremgår af Den Juridiske Vejledning, at køberen efter Skattestyrelsens opfattelse har pligt til af egen drift at korrigere det foretagne fradrag som følge af en opnået betinget rabat – uanset om den betingede rabat er effektueret ved udstedelse af en kreditnota i henhold til momslovens § 27, stk. 4.

Denne opfattelse harmonerer med princippet om, at der ikke er fradrag for fejlagtigt angivet moms, hvis en manglende korrektion ved kreditnota kan anses for, at momsen på den modtagne faktura skal anses for at være fejlagtigt angivet moms.

Der kan dog sættes spørgsmålstegn ved, om sælgers manglende korrektion af en efterfølgende rabat faktisk skal defineres som fejlagtigt angivet, da rabatten netop i momsmæssig forstand ikke er effektueret. Momsen er derfor alene neutral, hvis der udstedes en kreditnota.

### Anbefalinger

Betingede rabatordninger er komplekse – både for sælger og køber – og med tilføjelsen til Den Juridiske Vejledning kan der være en formodning om, at Skatteforvaltningen vil have et øget fokus på den korrekte behandling.

Det anbefales derfor helt grundlæggende, at man som erhvervsdrivende – uanset om du er sælger eller køber – har en klar procedure for ens håndtering af de betingede rabatter, herunder håndteringen af udstedelsen af korrekte kreditnotaer og kommunikation mellem afdelinger for økonomi, salg og køb, samt dialog med handelspartnere om anvendelsen af betingede rabatter.

Da rabatordninger kan være indrettet på mange forskellige måder, fx med årlige opgørelser, bør der udvises forsigtighed og opmærksomhed for de komplekse momsproblemstillinger, som disse ordninger kan udløse.

# BRUTTOLØNSORDNINGER / FLEKSIBLE LØNPAKKER

Af Mette Eskildsen, Senior Director og Bo Torpegaard Rubien, Senior Manager, Tax Legal, BDO Aalborg

**En bruttolønsordning er en aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver om at gå ned i bruttoløn mod at få et gode stillet til rådighed. Hvornår det kan betale sig, afhænger af, hvilket gode der stilles til rådighed for medarbejderen. Det vil være en skattemæssig fordel at indgå en aftale om bruttolønsordning, hvis godet beskattes billigere end lønnen, dvs. godet enten er skattefrit eller beskattes med en værdi, der er lavere end markedsværdien.**

Disse goder kan med fordel indgå i en bruttolønsordning

- Telefon
- Internet
- Uddannelse (herunder MBA)
- Massage
- Pendlerkort til bus/tog mellem hjem/arbejde

### Eksempel

I stedet for at medarbejderen f.eks. skal tjene brutto 5.500 kr. for at betale internetudgifter på 3.000 kr. om året, vil medarbejderen via en bruttolønsnedgang spare skatten.

Arbejdsgiveren kunne betale internettet mod, at medarbejderen accepterede en nedgang i bruttolønnen på 3.000 kr. om året. Beskatning af internettet stillet til rådighed vil være 0 kr. (hvis adgang til arbejdsgiverens netværk – VPN). Medarbejderen vil således stadig have brutto 2.500 kr. tilbage, som ca. ville være en udbetaling på 1.200 kr.

Ved at lave en bruttolønsnedgang har medarbejderen således fået internet og 1.200 kr. ekstra netto. Arbejdsgiverens udgift er den samme, uanset om der betales løn eller internet.

Lav samme regnestykke med et par nuller bagved, hvis det i stedet er en MBA-uddannelse.

### Hvad er kravene?

Der er dog nogle krav, man skal sørge for at opfylde, hvis man skal opnå den ovenstående skattemæssige fordel:

- Aftalen skal være inden for rammerne af de gældende regler (civilretligt gyldig) – dokumenteres ved tillæg til ansættelsesaftalen
- Aftalen skal indebære en reel **fremadrettet** nedgang i din kontante løn
- Den aftalte lønomlægning skal som udgangspunkt løbe over hele lønaftaleperioden eller som tommelfingerregel i minimum 12 måneder (den må gerne være længere)
- Det skal være arbejdsgiveren, der stiller godet til rådighed
- Lønnedgangen må ikke reguleres i takt med udgiften.

### Stillet til rådighed

Det er vigtigt at fremhæve, at det er arbejdsgiverens gode – dvs. når de 12 måneder er gået, kan der ske flere ting:

- Godet er stadig til rådighed – dvs. stadig beskatning, hvis eksempelvis en telefon
- Godet afleveres til arbejdsgiveren
- Godet købes til markedsværdien.

Der er således ikke tale om "afbetaling" ved at gå ned i løn – og det er ikke medarbejderens gode, selvom medarbejderen mener at have betalt for det via lønnedgangen.

### Hvad med pension?

Når bruttolønnen bliver lavere, så gør beregningsgrundlaget for pension umiddelbart også.

Det er derfor vigtigt at tage stilling til, om dette skal beregnes af bruttolønnen før eller efter nedgang i det tillæg til ansættelsesaftalen, som skal laves.

### Kan man også lave bruttolønsnedgang på aktier omfattet af ligningslovens § 7P?

Ja, man kan godt lave en sådan aftale om reduktion i bruttolønnen, men der er ikke en skattemæssig fordel forbundet hermed.

Det skyldes flere ting.

For det første overgår ejerskabet til aktierne i forbindelse med aftalen (medmindre der er

aftalt vesting over tid), og beskatningen sker altså på dette tidspunkt. Her vil ligningslovens § 7P dog udskyde beskatningen til salget af aktierne.

For det andet er lønnedgangen ikke accepteret som "betaling" for aktierne, hvorfor medarbejderens aktier vil anses for anskaffet til 0 kr.

For det tredje har man som arbejdsgiver ikke fradragsret for udgiften til dette, da det ikke falder under kategorien "løn". Er tildelingen ikke omfattet af ligningslovens § 7P, kan der være fradrag.

### Er det så en dårlig løsning med aktier omfattet af ligningslovens § 7P?

Det vil i mange tilfælde være en udmærket løsning i forbindelse med incitamentsordninger – især i startups, hvor likviditeten ikke altid er stor.

Her kan man give en del af lønnen som aktier i stedet, og medarbejderen er således med på opturen, hvis det går godt for virksomheden.

Der er lige nu begrænsninger på værdien, som aktielønnen må udgøre af den samlede lønpakke. Der kan altid gives værdi for 10 % af årslønnen, 20 % af årslønnen, hvis det tilbydes på lige vilkår til minimum 80 % af de ansatte, og op til 50 %, hvis en lang række krav til antallet af ansatte, omsætning mv. er opfyldt.

#### Eksempel

Hvis virksomheden har mulighed for at betale 20.000 kr. om måneden i løn, giver ligningslovens § 7P således mulighed for at få aktier til en værdi på 24.000 kr. om året.

Hvis alle kravene til 50 % af lønnen er opfyldt, kan der gives op til 120.000 kr.

Man har ved iværksætterpakken talt om at gøre muligheden for tildeling af aktier efter ligningslovens § 7P endnu mere attraktiv i form af krav om en grundløn og herefter mulighed for frit at tildele aktieløn oveni.

Det ville fjerne "loftet" mht. værdi af lønnen og øge fleksibiliteten.

Der er dog endnu ingen lovforslag på området, hvorfor vi må vente på udformningen.

### Afslutning

Det er i alle henseender med bruttolønsordninger eller aktieprogrammer vigtigt, at man som arbejdsgiver har medarbejderen i fokus. Hvad ønsker de?

Der er mange muligheder for arbejdsgiveren for at tilbyde goder uden ekstra omkostninger, hvis det gøres korrekt.

# **MOMS** – SELVSTÆNDIG ERHVERVSDRIVENDE ELLER LØNMODTAGER?

Af VAT Manager Christina Randa Hvid og momsdirektør Søren Engers Pedersen, Baker Tilly Denmark

Det er ikke ualmindeligt, at virksomheder outsourcer arbejdsfunktioner til selvstændige erhvervsdrivende. Dette kan få både skatte- og momsmæssig betydning, hvis der anvendes en selvstændig erhvervsdrivende, som ikke har ansatte, og som i realiteten udfører sit arbejde på lønmodtagerlignende vilkår. De momsmæssige konsekvenser vil typisk bestå i, at virksomheden (arbejdsgiver) mister momsfradraget, men der kan være mulighed for at "reparere" skaden.

Det er ofte administrative opgaver, fx edb- eller regnskabsopgaver, der fokuseres på, men også indenfor fx håndværkerbranchen, hvor en selvstændig håndværksmester, der driver virksomhed med kun sig selv som ansat, kan det blive problematisk.

### Mulige konsekvenser

Hvis en selvstændig udfører sine opgaver for en kunde på en måde, hvor denne i realiteten lige så vel kunne have været ansat, er det vigtigt at foretage en vurdering af, om den ydelse, der erhverves fra en selvstændig, skaber et arbejdstager-arbejdsgiverforhold, eller om den selvstændige reelt selv bærer den økonomisk risiko, der er forbundet med udøvelsen af arbejdet.

Denne vurdering er moms- og skattemæssigt den samme, og praksis på særligt skatteområdet er righoldig. Der lægges vægt på den indgåede aftale/kontrakt, herunder om der er tale om en enkelt opgave eller et varigt samarbejde, hyppigheden, antallet af timer på opgaven mv. En selvstændig kan blive anset for at være lønmodtager i forhold til én virksomhed, selv om han driver selvstændig virksomhed i forhold til andre.

Hvis det vurderes, at en selvstændig er i et lønmodtagerforhold, vil momsen på udstedte fakturaer være fejlagtigt tillagt, og dermed kan virksomheden/arbejdsgiver ikke fratrække momsen. Tilbagebetaling af den for meget fratrukne moms skal ske med tilbagevirkende kraft, og dermed vil der også ske forrentning heraf. Hertil kommer også de skattemæssige konsekvenser.

### Mulighed for reparation

Når virksomheden/arbejdsgiver mister sit momsfradrag, opstår spørgsmålet om, hvorvidt den selvstændige kan få tilbagebetalt momsen på udstedte fakturaer.

Momslovens § 52 a, stk. 7, indeholder en mulighed for at foretage en "reparation" af tidligere fejlagtigt fakturerede ydelser, hvor der reelt er tale om løn, ved udstedelse af en kreditnota. Der er imidlertid nogle krav, som skal være opfyldt, før denne mulighed kan anvendes:

- Den selvstændige skal kunne bevise at have været i god tro
- Risikoen for, at der opstår tab for staten skal være afværget. Fra praksis ses det, at Skattestyrelsen ofte stiller krav om, at det skal kunne dokumenteres, at tilbagebetaling af den ikke korrekt opkrævede salgsmoms er tilbagebetalt til den selvstændiges kunder, samt dokumenteres, at disse ligeledes har tilbagebetalt købsmomsen.

Særligt bevisbyrden for, at der har foreligget god tro, kan være svær at løfte. Hvis det er åbenlyst, at der har været tale om et lønmodtagerforhold, kan Skattestyrelsen antagelig vurdere, at der ikke har foreligget god tro.

Der vil altid være tale om en konkret vurdering, og netop på dette område er praksis indtil videre sparsom.

# HVAD BETYDER **TRUMP** FOR DANSKE VIRKSOMHEDER?

Af Michael Bremerskov Jensen, Fagchef for global markedsudvikling, Dansk Erhverv

**Én af det 20. århundredes mest skelsættende personer (Vladimir Lenin) har sagt, at der er årtier, hvor ingenting sker, og så er der uger, hvor årtier sker.**

Citatet indrammer meget præcist, hvad vi har været vidne til siden præsident Trumps indsættelse den 20. januar. Og på det handelspolitiske område har det været så hæsblæsende og kaotisk, at en status for Trumps betydning for danske virksomheder har svært ved at blive mere end et øjebliksbillede. Helt overordnet har Trump med sine kontinuerlige toldtrusler skabt en grundlæggende usikkerhed i den globale økonomi og fremfor alt i de internationale handelsstrømme. Det har sendt aktiekurser sydpå ikke mindst i USA, fordi det simpelthen er gift for virksomheders indtjeningsmuligheder, forsyningskæder og investeringsbeslutninger.

Herhjemme bliver mange danske eksportvirksomheder bragt ud i en svær balancegang, når der både skabes usikkerhed om afsætningsmulighederne i verdens største økonomi, og vi samtidig ser en tendens til fragmentering af verdenshandlen i en vestlig blok domineret af USA og en østlig blok domineret af Kina. En tendens, som bl.a. IMF observerede allerede under Biden-administrationen. Før Trump var der også i den såkaldte Zilmer-rapport om dansk sikkerhed og forsvar frem mod 2035 tale om en risiko for, at dansk erhvervsliv kunne blive afkoblet økonomisk og handelsmæssigt fra Kina. Ingen havde fantasi til at tale om risikoen for en lignende afkobling fra USA.

Der er vi heldigvis ikke i dag, og vi kommer det formentlig heller ikke trods alt. Siden 2020, hvor USA overhalede Tyskland som Danmarks største eksportmarked, har danske virksomheder investeret massivt i Guds eget land. Fra 98 mia. kr. i direkte investeringer i 2014 til hele 273 mia. kr. i 2023 (seneste tal). Det er selvsagt en fordel med lokal tilstedeværelse, når vi taler told og handelsbarrierer. Tilsvarende er det amerikanske marked gået fra at aftage 10 pct. af al dansk vare- og tjenesteeksport i 2014 til hele 18 pct. i 2024 svarende til 365 mia. kr.

De historisk lave amerikanske toldsatser (2-3 pct. i gennemsnit) har i mange år gjort det attraktivt for danske virksomheder at etablere produktion i lavtlønslande som f.eks. Kina, Indien og Mexico og derfra servicere det amerikanske marked. Den forretningsmodel er nu under pres fra Trump. Der findes også danske virksomheder, som både har oprettet produktionsfaciliteter i USA, hvorfra de eksporterer til EU og tillige i EU, hvorfra de eksporterer til USA. De risikerer hermed en dobbelt straftoldsregning, når EU indfører gengældelsestold på importvarer med amerikansk oprindelse.

På den helt korte bane er betydningen af Trump, at mange danske virksomheder simpelthen vælger at sætte sig på hegnet i håbet om, at det uigennemtænkte toldkaos i Washington forhåbentlig inden længe lægger sig eller i hvert fald finder et kommercielt håndterbart leje med en fornuftig planlægningshorisont. Men der er også virksomheder, som har set sig nødsaget til at afsætte ressourcer til toldoptimering og identifikation af alternative leverandører i udlandet, hvilket koster især for de små og mellemstore danske eksportører uden lokal tilstedeværelse i USA og uden de store budgetter til den slags øvelser. Øvelser, som Trumps såkaldt "reciprokke" told med stærkt landedifferentierede satser med ét trylleslag nærmest gjorde uomgængelige, men som med den aktuelle amerikanske "basissats" på 10 pct. overfor næsten hele verden for en stund i hvert fald er blevet mindre presserende.

Hvis jeg skal vove et bud på, hvor de amerikanske toldsatser ender overfor EU, når Trump har raset ud, og den proklamerede 90-dages suspension af de reciprokke satser udløber (den 9. juli), bliver det, at den nuværende basistold på 10 pct. vil bestå. Nok også med de nuværende undtagelser såsom lægemidler, kobber, halvledere m.m., der er undtaget af en grund. Den primære årsag er, at de amerikanske finansmarkeder, forbrugertilliden og realøkonomien i USA vil reagere meget negativt på en genindførelse af de 20 pct. overfor EU, mens de sandsynligvis vil kunne leve med basissatsen på 10 pct. Det hidtidige forløb har vist, at Wall Street trods alt og heldigvis øver en vis indflydelse på præsidenten. Det modvejes så af, at told og en protektionistisk handelspolitik nærmest har været en besættelse for Trump igennem en menneskealder og var et centralt valgløfte. Det vil være mit dristige bud i disse uger, hvor årtier sker.

# ALDERSDISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

Af Dorthe Westerdahl, Partner, advokat, Ret & Råd Køge

Det danske arbejdsmarked har i 2025 rekord mange seniorer ansat. Over 80.000 seniorer har valgt at beholde deres kollegaer og forblive erhvervsaktive også efter at have nået pensionsalderen. Det stiller nye krav til arbejdsgiverens håndtering af ældre medarbejdere. Her opstår spørgsmålet: Hvordan sikres det, at disse medarbejdere ikke diskrimineres alene på baggrund af deres alder og anciennitet?

### Forskelsbehandlingsloven

Aldersdiskrimination er forbudt i henhold til Forskelsbehandlingsloven. Ingen må udsættes for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder under ansættelsen og ved en afskedigelse.

Direkte forskelsbehandling foreligger, når en person behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation, alene på grund af alder.

En arbejdsgiver må f.eks. ikke afskedige en medarbejder, alene fordi vedkommende er tæt på pensionsalderen, hvis beslutningen ikke er objektivt begrundet i et sagligt og nødvendigt formål.

### Hvad skal arbejdsgiveren være opmærksomme på i forbindelse med en opsigelsesrunde?

Ønsker en arbejdsgiver at opsige en ældre medarbejder, er det vigtigt, at arbejdsgiveren kan dokumentere, at afskedigelsesprocessen gennemføres på en faglig forsvarlig måde.

Dokumentation skal kunne fremlægges, hvis der bliver tvist om sagligheden, f.eks:

- Den pågældendes faktiske jobpræstation og kompetencer sammenholdt med andre ansatte
- Behovet for organisatoriske ændringer eller effektivisering
- En saglig og veldokumenteret udvælgelsesproces.

### Godtgørelse

Foreligger der en krænkelse efter loven, kan den opsagte kræve en ganske betydelig godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes konkret, men kan i sager om usaglig opsigelse som følge af alder ligge på op til 9-12 måneders løn for ældre medarbejdere med lang anciennitet.

### Nyere afgørelser om aldersdiskrimination:

Nedenfor gennemgås to illustrative afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet:

#### 3.12.2024 J.nr. 22-31941.

En mand, født i 1962, klagede over sin arbejdsgiver. Manden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet ham på grund af alder i forbindelse med, at han blev afskediget fra sin stilling som arbejdsmand. Nævnet vurderede, at der var en sådan signifikant overrepræsentation af ældre medarbejdere blandt de samtidigt afskedigede arbejdsmænd, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at alder indgik i vurderingen af, hvem der skulle udvælges til afskedigelse. Arbejdsgiveren havde ikke nærmere redegjort for, hvorfor manden blev udvalgt til afskedigelse. Nævnet vurderede herefter, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Manden fik medhold i klagen og tilkendt en godtgørelse på 345.000 kr. (12 mdrs. løn).

#### J.nr. 2017-6810-17950

En skole måtte afskedige et antal medarbejdere grundet faldende elevtal. En lærer, der var født i 1956, var blandt de afskedigede. Hun klagede til nævnet over forskelsbehandling på grund af alder. Der var 8 lærere, der blev påtænkt afskediget, og 5 af dem endte med at blive afskediget. Lærerne tilhørte alle den ældste eller næstældste aldersgruppe. Ingen medarbejdere fra aldersgruppen 40-49 år – eller yngre lærere, der var størst både samlet set og i klagers afdeling, blev udvalgt til afskedigelse. Skolen kunne ikke bevise, at alder var uden betydning for afskedigelsen. Klager fik medhold og fik tilkendt en godtgørelse på 9 måneders løn.

# PAS PÅ MOMSEN, NÅR DU OPFØRER FAST EJENDOM

Af Linda-Sophia Danielsen, Partner, Head of Indirect Tax ved Grant Thornton, Godkendt Revisionspartnerselskab

Sidste sommer afsagde Byretten i Herning en dom, der angik fortolkning af regler om moms på fast ejendom, og Skattestyrelsen "kvitterede med" et styresignal ultimo januar 2025. Styresignalet beskriver reglerne for, hvad der skal ske med momsen i de situationer, hvor virksomheden m.fl., der opfører bygninger, ændrer hensigten med anvendelsen af bygningerne – fx fra salg af nyopførte boliger, som er momspligtigt, til udlejning af boliger, som er momsfrit.

Herudover ændrer byretsdommen tidligere dansk praksis, således at det ikke længere er muligt at benytte sig af tidligere gældende mulighed for at berigtige momsen, altså ved blot at tilbagebetale den moms, virksomheden havde fratrukket 1:1, såfremt hensigten blev ændret i færdiggørelsesåret. Vi er selvsagt kede af denne ændring, idet denne model for "reparation" af for meget fratrukket salgsmoms synes at være den mest fair og i praksis den enkleste.

### Ny praksis – ændret hensigt/anvendelse fra momspligtigt salg til momsfri udlejning

Efter den etablerede praksis skal virksomheder m.fl. afregne såkaldt "udtagningsmoms", en fiktivt beregnet salgsmoms i det tilfælde, hvor virksomheden m.fl. går fra at ville sælge nye boligejendomme til at udleje disse uden moms. Udtagningsmomsen skal betales, selvom ejendommen ikke sælges, og vil som udgangspunkt koste dyrt, idet udtagningsmomsen skal afregnes på baggrund af markedsprisen for ejendommen på tidspunktet for udtagning.

Konkurrencen synes at være ulige, da der i mange tilfælde vil være alternative ejendomme i markedet, som kan sælges momsfrit i henhold til reglerne for gamle bygninger. Det betyder i praksis, at sælger må indstille sig på selv at bære en del af momsudgiften. En positiv følge af udtagningsmoms er dog, at sælger opnår adgang til fradrag for købsmoms, enten helt eller delvist. Alene af økonomiske hensyn er det derfor af afgørende betydning at komme rigtigt fra start, når en virksomhed m.fl. går i gang med et byggeprojekt af den ene eller den anden art; dette uanset om der er tale om erhvervelse af en byggegrund, hvorpå virksomheden m.fl. påtænker at opføre en ny ejendom, nedrivning af en eksisterende ejendom og *eventuel* opførelse af en ny eller ved til- og ombygning af eksisterende ejendom.

### Ændret hensigt/anvendelse fra momsfri udlejning til momspligtigt salg

Hvis situationen er den modsatte – altså at bygningen oprindeligt var tiltænkt momsfri udlejning uden adgang til fradrag for moms, og der sker en ændring af hensigt til et momspligtigt salg, så gælder de almindelige momsreguleringsregler. Det betyder, at virksomheden kan få tilbagebetalt den købsmoms, som tidligere ikke kunne fradrages, men som nu bliver fradragsberettiget. Omfanget af tilbagebetalingen afhænger af den tid, der er gået siden bygningens ibrugtagning og af de udgifter, der er afholdt.

# VI NOTERER, AT ...

Af Erik Høegh, skattekonsulent

## Lempelse af krav til transfer pricing-dokumentation

Transfer pricing omhandler prissætning af koncerninterne transaktioner, hvor det kræves, at der udarbejdes og indsendes dokumentation, hvor der dokumenteres, at de priser, der anvendes i grænseoverskridende transaktioner mellem koncernforbundne selskaber, sker på markedsvilkår.

Skatteministeren er på vej med et lovforslag, der vil spare en gruppe virksomheder for et betydeligt papirarbejde. Det skønnes, at mindst 1.500 mindre og mellemstore virksomheder fritages for dokumentationspligten.

Dette skyldes, at grænserne for dokumentationspligten ændres. Efter de nugældende regler skal transfer pricing-dokumentation ikke udarbejdes og indsendes for selskaber, som er en del af en koncern, hvis mindst ét af følgende kriterier er opfyldt

- under 250 ansatte og med enten
- en årlig samlet balance på under 125 mio. kr. eller
- en årlig samlet omsætning på under 250 mio. kr.

De to sidstnævnte beløbsgrænser foreslås nu hævet til henholdsvis 195 mio. kr. og 391 mio. kr., hvilket skulle betyde en mindre administrativ belastning for ca. 1.500 virksomheder.

Herudover foreslås også større virksomheder fritaget, hvis deres samlede kontrollerede transaktioner udgør mindre end 5 mio. kr. om året. Der er dog undtagelser vedrørende immaterielles aktiver og for transaktioner med parter, der er hjemmehørende i lande, der ikke udveksler skatteoplysninger med Danmark.

Ligeledes vil der heller ikke skulle udarbejdes TP-dokumentation for kontrollerede transaktioner i form af udbytter og tilskud, der er betalt kontant, og heller ikke for visse investeringer via skattetransparente enheder.

De nye regler forventes at have virkning fra og med indkomståret 2025. For selskaber med skævt regnskabsår vil det for de fleste have virkning allerede for indkomståret 2024/25.

## Nedsættelse af kapitalkravet for anpartsselskaber

Fremover kan nye anpartsselskaber stiftes med en selskabskapital på 20.000 kr., ligesom eksisterende anpartsselskaber kan nedsætte deres selskabskapital til det reducerede kapitalkrav på 20.000 kr. En kapitalnedsættelse skal dog opfylde kravene i selskabsskatteloven.

Der er tale om en halvering i forhold til det tidligere krav og er en del af regeringens iværksætterpakke.

De nye regler har virkning fra den 27. februar 2025.

De øvrige ændringer til selskabsloven giver anpartsselskaber muligheden for at udbyde kapitalandele til offentligheden gennem equity crowdfunding. Denne del trådte i kraft den 1. januar 2025.

## Skatterabat ved investering i nye driftsmidler

Der er nu igen indgået en politisk aftale om skatterabat ved investering i nye driftsmidler. Der var en tilsvarende ordning i årene 2020-2022, hvor der kunne foretages skattemæssige afskrivninger på et beløb svarende til 116 % af kostprisen.

Den nye politiske aftale gældende for investeringer i 2025 og 2026 er dog kun halvt så god som den tidligere ordning, idet anskaffelser i perioden 1. januar 2025-31. december 2026 kun kan afskrives med 108 % af kostprisen.

Det forhøjede afskrivningsgrundlag gælder alene for investering i fabriksnye driftsmidler og nyt inventar. Brugte maskiner er ikke omfattet af ordningen. Dette skyldes frygt for misbrug af reglerne i forbindelse med koncerninterne handler.

Følgende fabriksnye anskaffelser er **ikke** omfattet af bestemmelsen:

- Driftsmidler, der afskrives som småaktiver
- Skibe
- Personbiler, der kan transportere op til 9 personer inkl. føreren
- Driftsmidler, der drives af fossile brændsler. Eldrevne busser, vare- og lastbiler samt eldrevne traktorer og entreprenørmaskiner mv. er derimod omfattet af ordningen
- Software
- Infrastrukturanlæg og visse driftsmidler med særlig lang levetid.

Anskaffelser, der omfattes af ordningen, skal frem til udgangen af indkomståret 2030 føres på en særskilt saldo i skatteregnskabet. Restsaldoen på dette tidspunkt skal herefter sammenlægges med den almindelige driftsmiddelsaldo.

Salgssummen for driftsmidler omfattet af ordningen, som sælges inden udgangen af indkomståret 2030, forhøjes med 8 % ved opgørelse af saldoværdien.

## Bedre vilkår for generationsskifte

Folketinget har den 8. april vedtaget et lovforslag omkring bedre vilkår for generationsskifte. De nye regler giver virksomhederne vished, så et fremtidigt generationsskifte bedre kan planlægges.

Hovedpunkterne i de nye regler er følgende:

- Gaveafgiftssatsen ved generationsskifte sænkes til 10 %
- Virksomhederne får retskrav på skematisk værdiansættelse
- Goodwill beregnes på baggrund af de seneste fem regnskabsår
- Virksomhederne får mulighed for at fravælge den skematiske værdiansættelse, hvis det kan godtgøres, at den skematiske værdi overstiger handelsværdien
- Forenkling af goodwillberegningen, idet tillæg for udviklingstendens udgår
- Søskende vil fra 2027 blive betragtet som nær familie i forhold til gaveafgift
- Ejendomsvirksomheder kan fremover overdrages med skattemæssig succession og til nedsat afgift, hvis familien har den bestemmende indflydelse i ejendomsvirksomheden.

De nye regler træder i kraft med tilbagevirkende kraft fra 1. oktober 2024.

| Dato | Diskontoen | Nationalbankens udlånsrente |
|---|---|---|
| Fra 3. februar 2023 | 2,10 % | 2,25 % |
| Fra 17. marts 2023 | 2,60 % | 2,70 % |
| Fra 8. maj 2023 | 2,85 % | 3,00 % |
| Fra 16. juni 2023 | 3,10 % | 3,25 % |
| Fra 28. juli 2023 | 3,35 % | 3,50 % |
| Fra 15. september 2023 | 3,60 % | 3,75 % |
| Fra 7. juni 2024 | 3,35 % | 3,50 % |
| Fra 18. oktober 2024 | 2,85 % | 3,00 % |
| Fra 13. december 2024 | 2,60 % | 2,75 % |
| Fra 7. marts 2025 | 2,10 % | 2,25 % |
| Fra 22. april 2025 | 1,85 % | 2,00 % |

FSC MIX Papir fra ansvarlige kilder FSC® C108519

**Redaktion afsluttet den 14. maj 2025**

Redaktion:
Statsautoriseret revisor Hans Peter Andersen
Partner Skat Mikael Risager
Partner Moms og Afgifter Linda-Sophia Danielsen
Advokat Peter Zacho Skovbo

Redaktør: Mia Jensen, Karnov Group Denmark

Design/sats: Sine Andersen, Karnov Group Denmark

Tryk: Skabertrang

ISSN nr.: 0108-9196

KARNOV GROUP