



Snerydning på arbejdspladsen - dit ansvar?

► Af Charlotte Randa Allermund, FDR

Vintersæsonen står for døren, og det betyder kulde, regn, sne og slud. I den forbindelse bør virksomheder sikre sig, at der på arbejdspladsen er taget de nødvendige skridt for, at sikre sig mod glat føre.

De fleste kender til det ansvar, man som grundejer har for, at fortove og stier, herunder havegange, trapper, gårdspladser mv. til ens ejendom glatførebekæmpes og sneryddes, så det er sikkert at færdes. Sne skal ryddes hurtigst muligt efter snefald, og der skal træffes sik-

kerhedsforanstaltninger mod glat føre, såsom at strø grus, sand eller lignende på færdselsarealet.

Men som arbejdsgiver har du også et ansvar for, at medarbejdere og udefrakommende kan færdes sikkert på arbejdspladsen. Ifølge arbejdsmiljøloven skal arbejdsgiveren sørge for, at alt arbejde udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. I vintersæsonen indebærer det, at man skal iværksætte de nødvendige foranstaltninger til vintervedligeholdelse. Det gælder også det

areal, der fungerer som adgangsvej til arbejdspladsen.

Det kan derfor være en god idé at tage stilling til følgende forhold:

- Skal der iværksættes glatføreforanstaltninger, og hvor?
- Hvis ja, hvad skal der gøres? Er der brug for snerydning, saltning, grusning, afspærring el. lign?

Fortsættes næste side

Fortsat fra side 1

- Hvornår på døgnet skal det gøres?
Først på dagen, sidst på dagen?
- Skal der være særlige instrukser til medarbejderne omkring glat føre på arbejdspladsen?
- Skal der være særlige instrukser til medarbejderne omkring glat føre udenfor arbejdspladsen, fx ved kundeBesøg, eller anden udendørs-færd-sel i arbejdstiden?

Du kan desuden som arbejdsgiver blandt andet gøre følgende for at forebygge ulykker:

- Opfordre medarbejdere til at tage skridsikkert fodtøj på i arbejdstiden
- Sørge for at køretøjer har vinterdæk der er særligt egnede til glat føre
- Vælge ruter hvor der ryddes sne og saltes

Hvis arbejdsgiveren tilsidesætter den særlige pligt, det er at sørge for, at medarbejderne kan færdes sikkert på områder, (1) som benyttes under udførelse af arbejdet, og (2) som udgør en umiddelbar adgangsvej til arbejdspladsen, kan arbejdsgiveren pådrage sig et erstatningsansvar, hvis en medarbejder kommer til skade ved fald eller lignende.

Det gælder dog ikke arealer såsom parkeringspladser hvor virksomheden IKKE ejer området, og som ikke benyttes under udførelse af arbejder, eller udgør en umiddelbar adgangsvej til arbejdspladsen. Ansvar for vintervedligeholdelse af disse områder er omfattet af reglerne om det almindelige grund-ejeransvar.



Webshop: Kom Kemikalie- inspektionen i forkøbet

► Af Miljøstyrelsen

Alle produkter i din webshop kan være omfattet af kemikalielovgivningen. Fra legetøj og kosmetik til byggevarer og rengøringsmidler. Har du svært ved at finde ud af, hvad der gælder for dine produkter, så har Miljøstyrelsen lavet en tjekliste til dig med de vigtigste ting, du skal vide.

Driver du en webshop, så skal du kende reglerne i kemikalielovgivningen for de produkter, du sælger. Det gælder ikke kun produkter som maling, sprøjtemidler og rengøringsmidler, som man normalt forbinder med kemikalier. Lovgivningen gælder også for varer, som fx kosmetik, festartikler, kontorartikler og legetøj, der også kan indeholde skadelig kemi.

Du skal altså være opmærksom på, om der er forbudte stoffer i dine produkter og om der er særlovgivning for produktgruppen. Hvis du markedsfører og sælger varer fra leverandører/grossister i EU, så er det dit ansvar at overholde de regler, der gælder for forhandlere/distributører. Køber du selv varerne hjem fra leverandører i lande uden for EU, så skal du også overholde de regler, der gælder for importører.

En anden vigtig regel er, at hvis et produkt har faremærker på etiketten, så skal information om produktets farlighed også fremgå i webshoppens.



Tjekliste til netbutikker:

Sådan overholder du kemikaliereglerne

Sælger du varer på nettet, så kan der være flere regler i kemikalielovgivningen, som du skal overholde. Det gælder ikke kun produkter som maling, sprøjtemidler og rengøringsmidler. Der er også kemikaliereregler for mange varer, som normalt ikke forbindes med kemi. Det kan blandt andet være legetøj, kosmetik, kontorartikler og festartikler. Her får du en tjekliste, der kan hjælpe dig med at finde ud af hvilke regler, der gælder for dine produkter, og hvordan du overholder dem.

1. Er dine produkter lovlige?

Undersøg først om produkterne er lovlige at importere og sælge. Hvis de er produceret uden for EU, så kan de måske indeholde kemiske stoffer, som er forbudte i EU. EU's kemikalielovgivning REACH har en liste over stoffer, der er forbudt mod i specifikke produkter, eller hvor der er begrænsninger i forhold til at markedsføre stofferne.

2. Er der særregler for dine produkter?

Der er lovgivning, som gælder for alle kemiske stoffer i blandinger og andre produkter. Dertil er der særlige kemikaliereregler for nogle produktgrupper. Det gælder for eksempel for kosmetik, legetøj, elektronik, vaske- og rengøringsmidler, maling og lak, kølemedler, gifte, pesticider (plantebeskyttelsesmidler) og biocider (for eksempel rottegift og myggemidler).

3. Importerer du selv varer fra lande uden for EU?

Importerer du varer fra lande uden for EU, så skal du tjekke, om dine varer indeholder kemiske stoffer, der skal registreres under REACH. Hvis produkterne indeholder registreringspligtige stoffer, så har du som importør den samme registreringspligt som producenten har. Registreringspligten gælder dog kun for kemiske stoffer, der importeres i mængder på over 1 ton pr. år.

4. Informerer du synligt om produkternes faremærkning?

Nogle produkter skal klassificeres for indhold af farlige stoffer og have et faremærke på etiketten. Hvis du sælger denne type produkter, så skal information om produktets farlighed også fremgå synligt på hjemmesiden. Dine kunder skal kunne læse, hvilke farer der er tale om, og hvordan de skal håndtere produktet forsvarligt under brug og bortskaffelse. Det skyldes, at forbrugerne ikke har mulighed for at se etikettens faremærkning, hvis de køber et produkt på nettet.

5. Skal du informere om indhold af kandidatlistestoffer?

Hvis du sælger 'artikler', der indeholder mere end 0,1 vægtprocent af et stof fra den såkaldte REACH-kandidatliste, så skal du informere dine kunder om det og, om nødvendigt, vejlede dem om sikker brug. 'Artikler' er REACH-sprog for en lang række varer som for eksempel elektronik, møbler, køkkengrej, legetøj, tøj, sko, biler, cykler og emballager. Hvis du sælger til professionelle brugere, så skal de have oplysninger om indholdet af kandidatlistestoffer ved varens levering. Spørger en forbruger, om der er kandidatlistestoffer i en vare, skal du svare inden 45 dage. Oplysningerne behøver ikke stå på varen, men kan stå som en del af produktbeskrivelsen på hjemmesiden.

6. Har du tilstrækkelig dokumentation for indholdsstoffer?

For at kunne vurdere om dine produkter lever op til de relevante kemikaliereregler, så har du stort set altid brug for at vide noget om, hvilke indholdsstoffer der er i produkterne. Disse oplysninger bør du sørge for at få fra dine leverandører. Du bør med andre ord kræve, at leverandørerne dokumenterer, at varerne overholder kemikalielovgivningen. Det kan du med fordel få skrevet ind i kontrakterne.

7. Er din markedsføring vildledende?

Stort set ingen kemiske stoffer er absolut ufarlige. Derfor vil udsagn som 'ufarligt' eller 'ikke sundhedsskadeligt' som udgangspunkt kunne være vildledende med hensyn til den risiko, der er forbundet med produktet. Etiketter, emballage og reklame må heller ikke have betegnelser, mærker, figurer og symboler, der tillægger produkterne mindre farlige egenskaber, end de har.

8. Hvor får du mere hjælp?

Hvis du er i tvivl om hvilke regler, der gælder for dine produkter, kan du kontakte Miljøstyrelsens informationscenter: info@mst.dk



Chefjurist Lotte Skjoldemose, Visma Dataløn A/S

Ny ferielov til SMV

Af Sanne Engelsted, Content marketing manager hos Visma Dataløn A/S

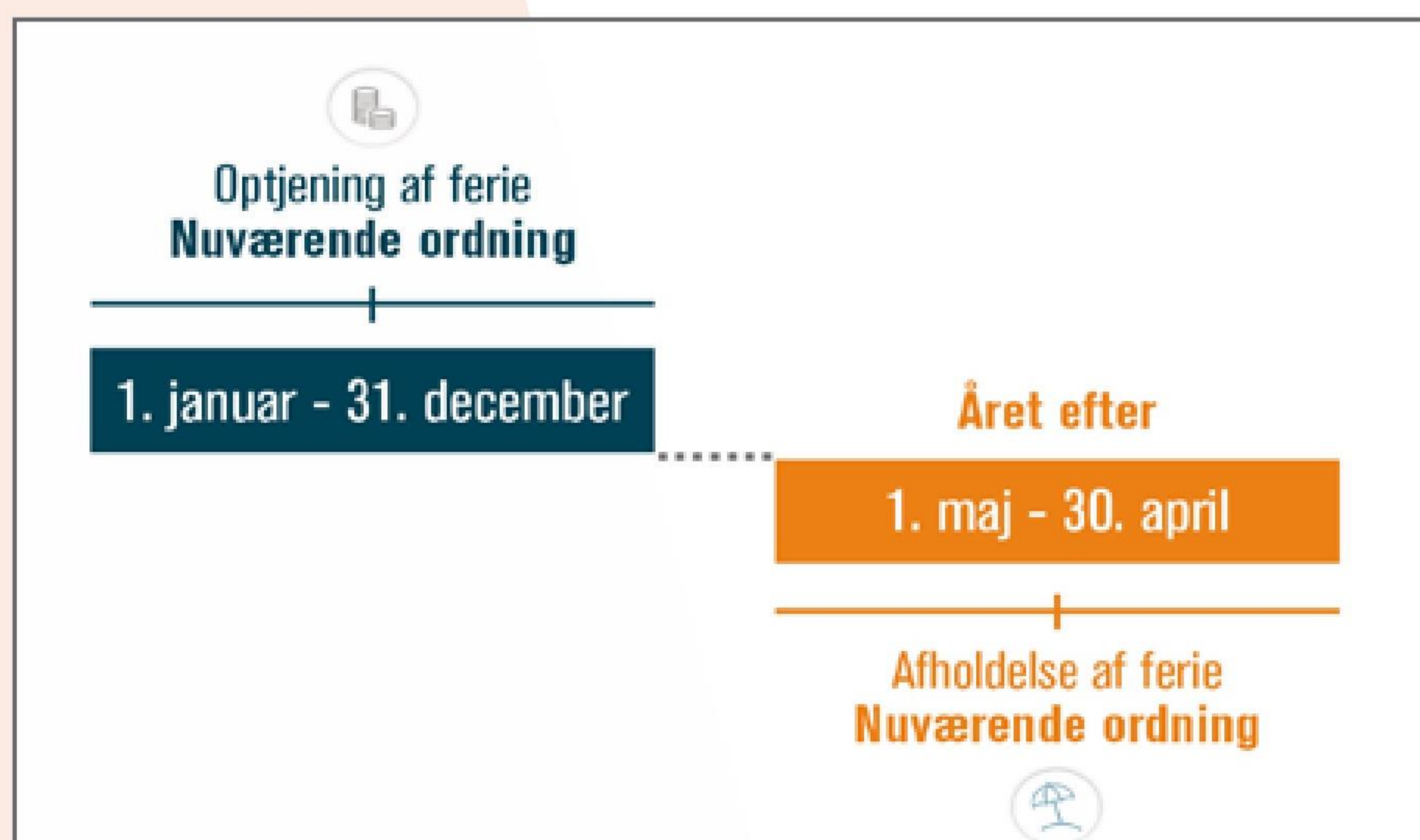
Hos DataLøn har en stor del af året 2018 gået med at undervise kunder i den nye ferielov. "Hver gang vi opretter et nyt kursus, bliver pladserne revet væk", fortæller chefjurist Lotte Skjoldemose, "og jeg kan godt forstå det. Det er ikke bare lovgivning, der påvirker arbejdet i bogholderiet – det påvirker alle på arbejdsmarkedet, både medarbejdere og arbejdsgivere. Så de, der hver dag har ansvar for løn og regnskab vil rigtig gerne være et skridt foran, så de er klar til at arbejde efter den nye ferielov, og ikke mindst forklare den for deres medarbejdere".

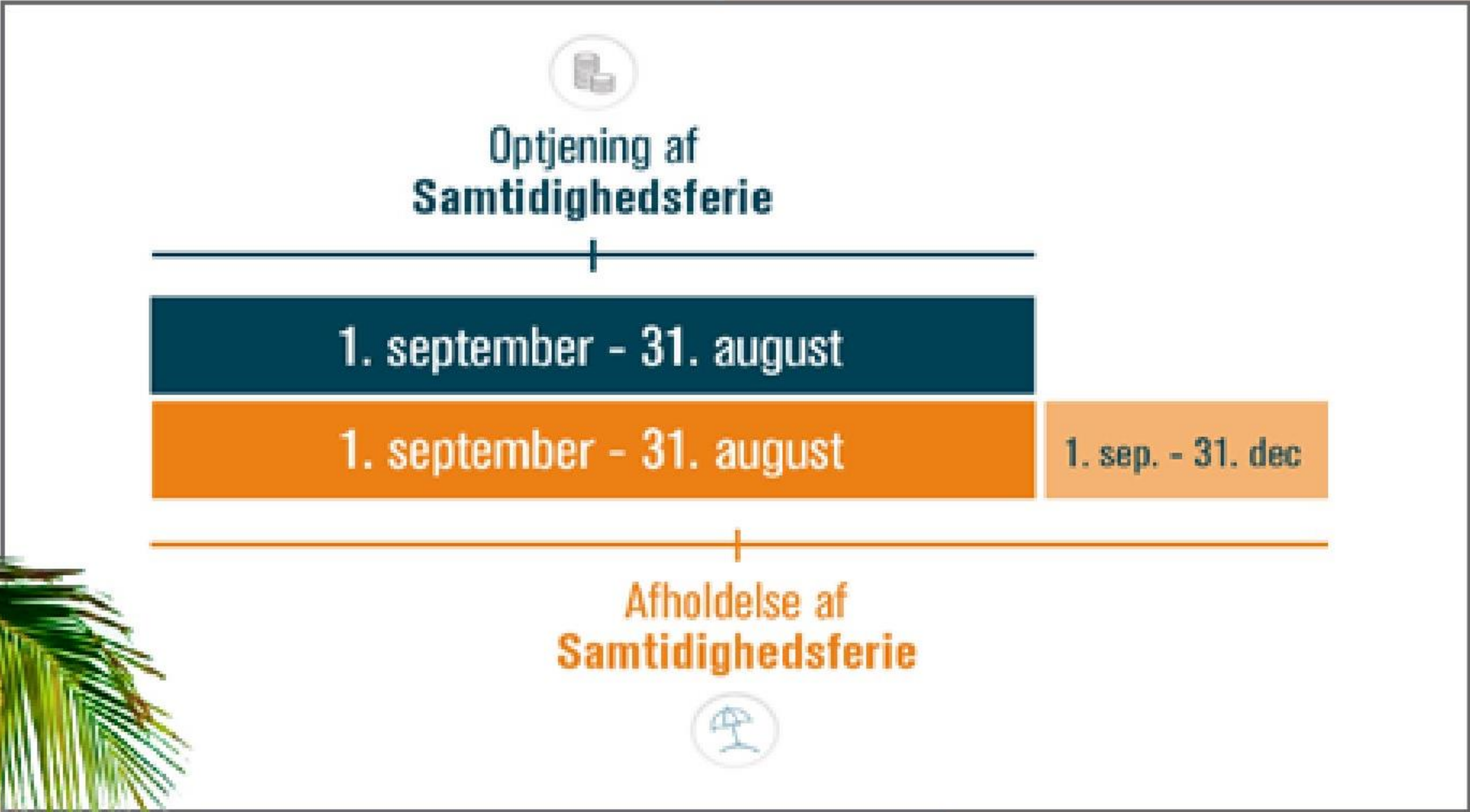
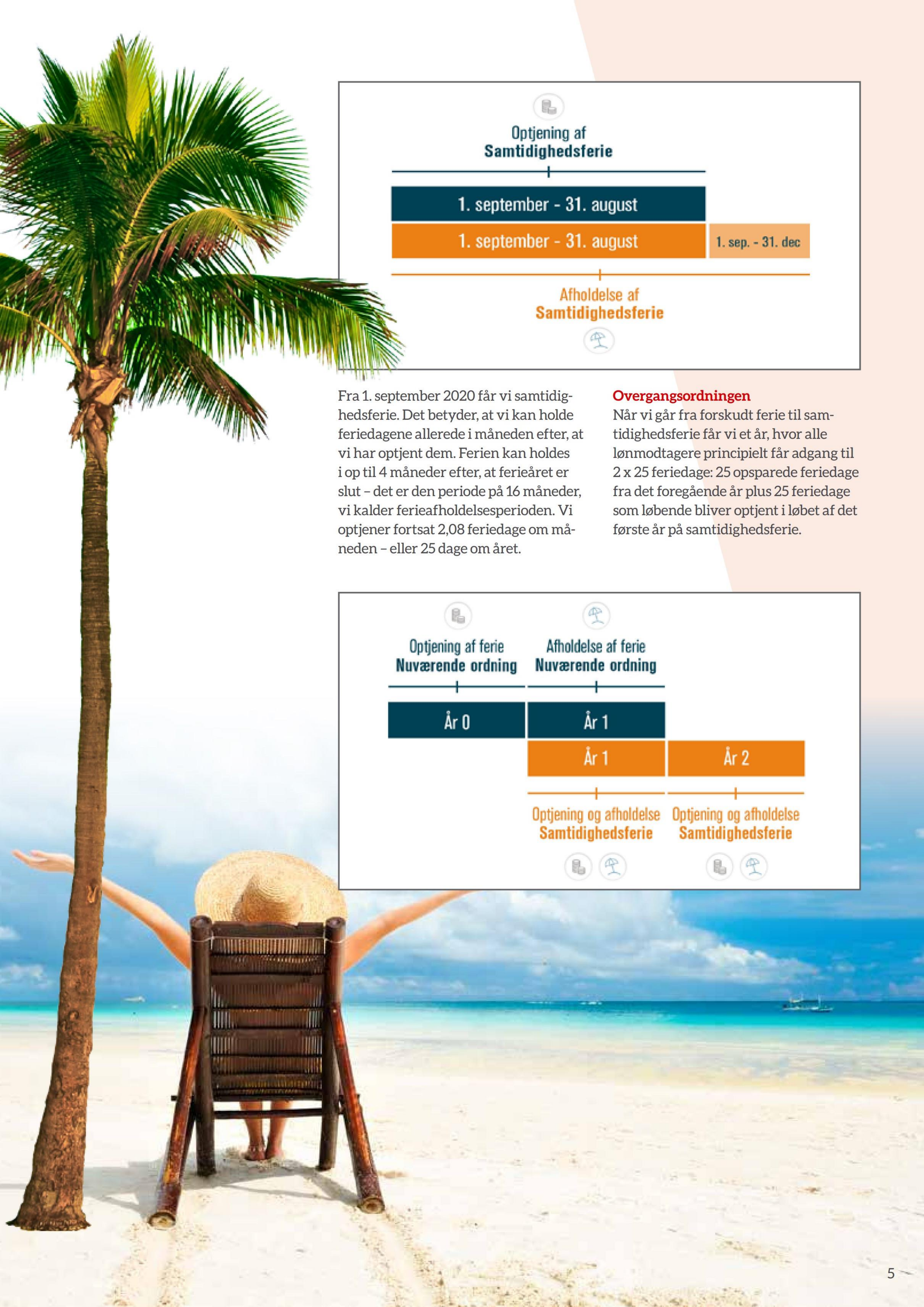
"Jeg plejer at starte min kurser med at berolige folk med, at når først vi er i gang med den nye ferieordning, vil de synes det er meget nemmere. Den er mere logisk, og så er administrationen lettere".

Optjen og hold ferie samtidig

Først og fremmest har vi fået lidt ny terminologi, som er god at have på plads. For eksempel har vi fået "Samtidighedsferie" og vi taler også om en "Indefrysningsperiode".

I dag optjener vi vores feriedage i kalenderåret, og kan holde feriedagene fra den efterfølgende 1. maj og et år frem – altså forskudt ferie.

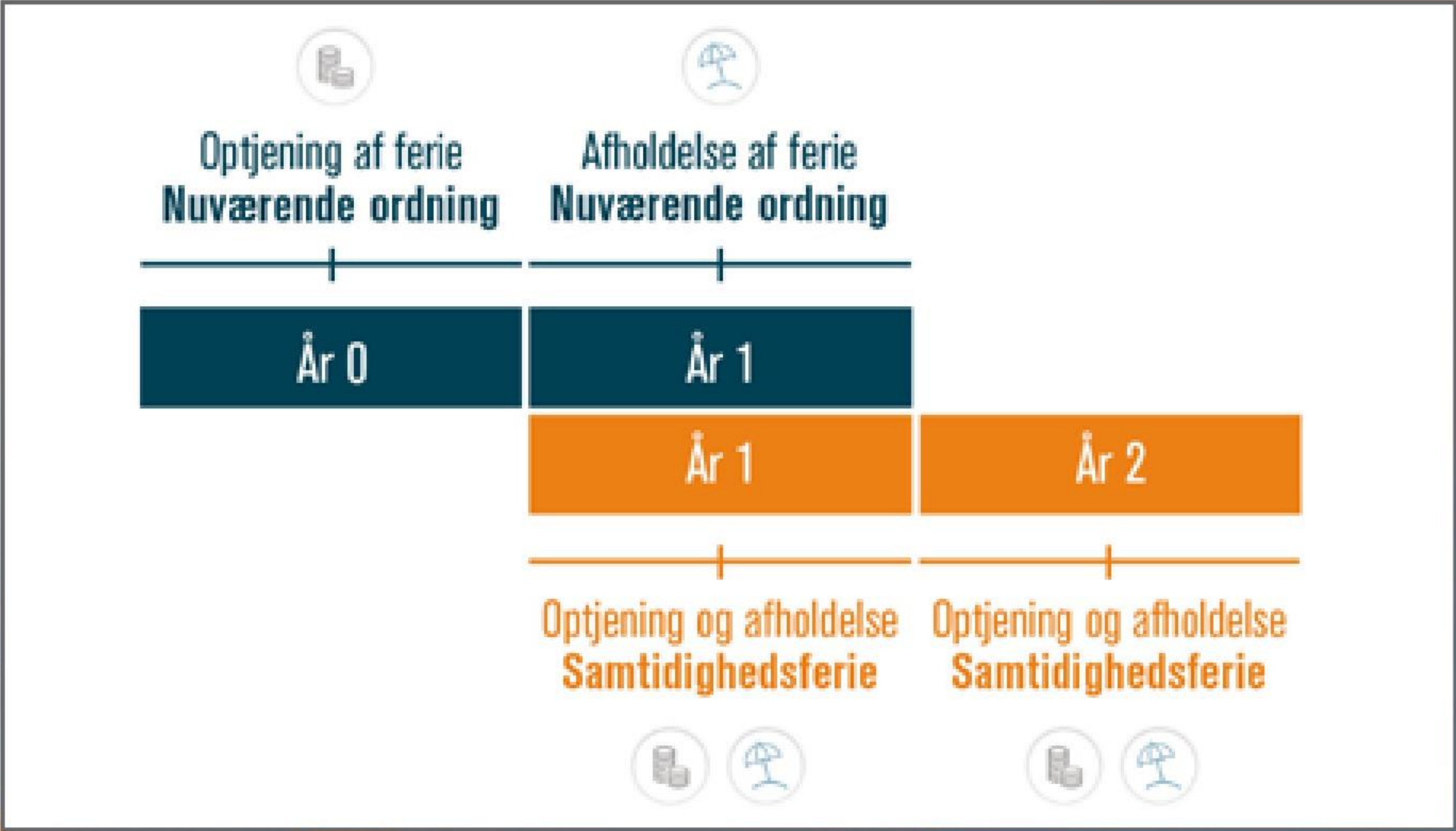




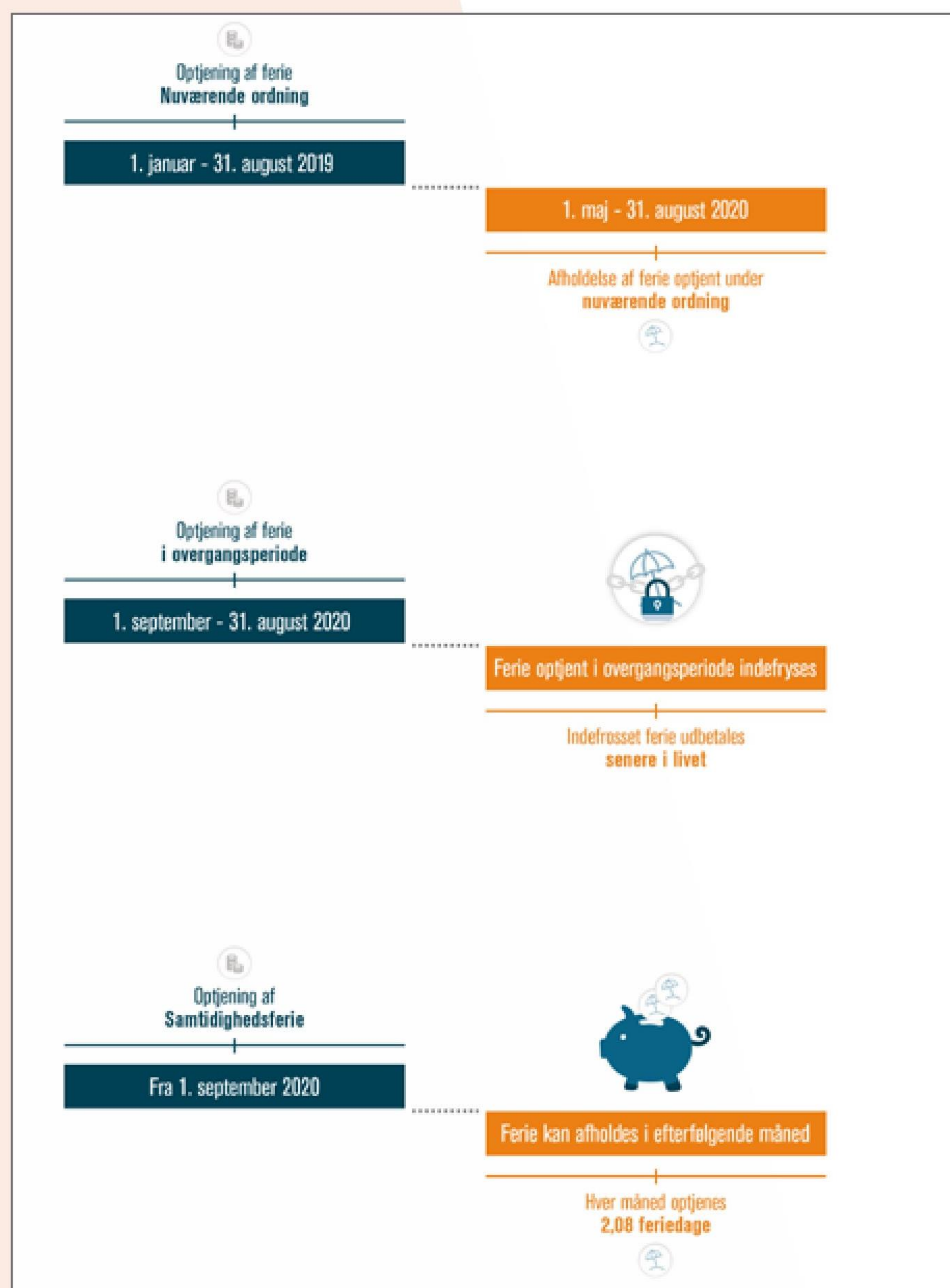
Fra 1. september 2020 får vi samtidighedsferie. Det betyder, at vi kan holde feriedagene allerede i måneden efter, at vi har optjent dem. Ferien kan holdes i op til 4 måneder efter, at ferieåret er slut – det er den periode på 16 måneder, vi kalder ferieafholdelsesperioden. Vi optjener fortsat 2,08 feriedage om måneden – eller 25 dage om året.

Overgangsordningen

Når vi går fra forskudt ferie til samtidighedsferie får vi et år, hvor alle lønmodtagere principielt får adgang til 2 x 25 feriedage: 25 opsparede feriedage fra det foregående år plus 25 feriedage som løbende bliver optjent i løbet af det første år på samtidighedsferie.



Her er de datoer, du skal forholde dig til overgangsperioden:



Lønmodtagernes Feriemidler

Fonden Lønmodtagernes Feriemidler er oprettet til at forvalte de indefrosne feriemidler. Arbejdsmarkedets Tilægspension administrerer den daglige drift, og Lønmodtagernes Dyrtidsfond er kapitalforvalter.

Som virksomhed har man to muligheder for at afregne de 25 feriedage pr medarbejder:

1. Indbetale midlerne til Lønmodtagernes Feriemidler
2. Beholde pengene som en slags lån i lønmodtagernes Feriemidler

Man bestemmer selv, om man vil beholde pengene eller indbetale til

fonden. Man kan dog kun vælge at beholde pengene i virksomheden for

medarbejdere, der har ferie med løn. Det samme er tilfældet for ferie-kortordninger uden ferie-kasser. Dem, der i dag indbetaler til Feriekonto og ferie-kortordninger med ferie-kasser, skal fortsat løbende indbetale.

Hvis man vælger at holde pengene, har man ansvar for at sikre en årlig forrentning på en fastsat procentsats.

Hvor vidt man skal indbetale eller beholde pengene selv afhænger af virksomhedens økonomi, likviditet, ind- og udlånsrenter. Hvis man skal give nogle generelle anbefalinger, vil det være, at hvis virksomheden har indeståen-

der, hvor man ikke får renteindtægter eller betaler negative renter, så vil det være en fordel at indbetale til fonden. Men hvis man betaler rente på lån eller kassekredit, der ligger over den rente, man skal betale til fonden, så bør man ikke indbetale. Man forventer en rente pt. på ca. 3 % pa. Men husk, at man ikke kun skal se likviditeten på kort sigt, det skal også være på lang sigt.

Uanset om man overvejer den ene eller anden løsning, bør man drøfte sine økonomiske forhold med sin rådgiver og overveje de fremtidige finansieringsbehov.

I forhold til virksomhedens regnskab, vil resultatopgørelsen blive påvirket på samme måde som i dag. Det vil sige, at feriepengeforpligtelsen løbende bliver omkostningsført.

På balancen vil man løbende opgøre den samlede forpligtelse – det vil sige, at man optjener ferie, samtidig med at man afholder ferie. Med hensyn til indbetaling til fonden, så vil en indbetaling blot være en indbetaling, og man minimerer dermed forpligtelserne i balancen.

Hvis man vælger at beholde pengene i virksomheden og dermed har en forpligtelse, vil det være en langfristet gældsforpligtelse i balancen, der i årsregnskabet skal opføres under posten "Anden gæld". Dog skal den del af forpligtelsen, der forventes betalt inden for det kommende år efter balancedagen, præsenteres som kortfristet gæld efter de almindelige regler i årsregnskabsloven for opdeling af gæld i kort- og langfristet gæld.

Økonomiske konsekvenser for medarbejder

Hvis man er ansat og holder ferie med løn, vil man i praksis ikke mærke til indefrysperioden. Men er man ansat med feriepenge, kan det få en skattemæssig betydning:

Udbetaler du feriepenge direkte til medarbejder

Hvis du udbetaler feriepenge eller feriegodtgørelse direkte til dine medarbejdere, så bliver reglerne for, hvornår medarbejderen skal betale skat af feriepengene ændret.

I dag bliver der løbende afregnet skat af de optjente feriepenge i løbet af optjeningsåret. Fra 1. september 2019 og fremover, skal medarbejder først betale skat af feriepengene, når de bliver udbetalt.

I forhold til de 25 indefrosne feriedage betyder det, at man først skal betale skat af dem, når de bliver udbetalt – altså når medarbejder får ret til folkepension.

Feriepenge udbetalt via FerieKonto

Afregner du feriepenge med FerieKonto, skal der betales skat af pengene i forbindelse med indbetalingen. Det betyder, at medarbejderen betaler skat nu, og først får pengene udbetalt, når han får ret til folkepension.

Samtidighedsferie

Efter 1. september 2020 skal vi som sagt til at holde ferie i takt med, at vi optjener feriedagene. Flere har spurgt, hvorfor man ikke bare starter det nye ferieår 1. januar?

Man har designet ferieordningen efter den måde, vi traditionelt holder ferie på her i Danmark. De fleste vil gerne have 3 ugers ferie om sommeren, en uge ferie i efteråret og en uge om vinteren.

Så hvis vi starter med samtidighedsferie 1. januar, og vi optjener 2,08 feriedage om måneden, hvor mange dage har vi så optjent til vinterferien i uge 7? Ikke nok, vil de fleste nok mene.

Lad os tage et eksempel:

Efterårsferien ligger efter ferieåret er slut. Men fordi vi får ferieafholdelsesperioden kan Louise holde sin ferie uden at lave en aftale med sin arbejdsgiver om overførsel af ferie.

Feriehindring

Hvis Louise bliver forhindret i at holde sin ferie på grund af barsel, bliver op til 4 uger af hendes ferie automatisk overført til næste ferieafholdelsesperiode. De bliver altså ikke udbetalt.

Den 5. ferieuge vil hun kunne få udbetalt, eller hun kan aftale med sin arbejdsgiver at den bliver overført til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferie på forskud

Med samtidighedsferie får medarbejder mulighed for at holde ferie på forskud, men kun efter aftale med sin arbejdsgiver - det er altså ikke en ret man har.

Lad os tage et eksempel:

Louise har aftalt med sin arbejdsgiver, at hun holder ferie i 4 uger i januar for at rejse til Nepal.

I januar har Louise optjent 8 dages ferie. Hun indgår en aftale med sin arbejdsgiver om, at hun får lov til at holde hele sin ferie med betaling. Hun får altså udbetalt 12 dages ferie på forskud.

De 12 dages ferie, vil efterfølgende blive modregnet i den ferie hun optjener hos arbejdsgiveren.

Det er uden betydning om man som ansat holder ferie med feriegodtgørelse eller holder ferie med løn.

Det ser måske værre ud end det er"-

Som jeg startede med at sige, så er jeg sikker på, alle bliver glade, når først vi er ovre på den anden side og godt i gang med samtidighedsferie", siger Lotte Skjoldemose og fortsætter "det kan virke som en stor mundfuld nu.

Jeg skal da heller ikke holde skjult, at jeg fint kan underholde med den nye ferielov på et heldagskursus, så den her artikel er kun en ultrakort gennemgang.

Men som udgangspunkt skal du kunne forlange af dit lønsystem, at det kan understøtte administrationen af feriedagene – både i overgangsperioden og når vi går over til samtidighedsferie.

Og så skal din rådgiver kunne hjælpe dig med de økonomiske overvejelser i forhold til din virksomhed".



Ferie optjenes



1 uge optjenes om efteråret



3 uger optjenes i vinter og forår



1 uge optjenes over sommeren



Ferie afholdes



1 uge afholdes om vinteren



3 uger afholdes om sommeren



1 uge afholdes om efteråret

I løbet af et år ved Louise, at hun gerne vil holde 1 uges vinterferie, 3 ugers sommerferie og 1 uges efterårsferie.

- I efteråret fra september optjener Louise feriedage til vinterferien
- Hen over vinter og forår optjener hun feriedage nok til sommerferien
- Og om sommeren optjener Louise feriedage til efterårsferien

Udpluk af skattesatser, skatteprocenter og beløbsgrænser for 2019

Skatteministeriet har offentliggjort de nye beløbsgrænser for blandt andet personfradrag, beskæftigelsesfradrag, skattefrie godtgørelser og topskat i 2019.

Procenten for bundskat ligger på 12,16%, og er steget fra 11,13% i 2018.

Procenten for topskat ligger på 15%, og topskattegrænsen hæves til 513.400 kroner (498.900 i 2018).

Skatteloftet for personlig indkomst er fastsat til 52,05%, hævet fra 52,02% i 2018.

Beskæftigelsesfradragprocenten er fastsat til 10,10 %, og det maksimale beskæftigelsesfradrag stiger fra 34.300 kroner i 2018, til 37.200 kroner i 2019.

Personfradraget til voksne stiger fra 46.000 til 46.200 kroner, og personfradraget for unge under 18 år stiger fra 34.500 i 2018 til 35.300 kroner i 2019.

Grænsen for indregning af restskat i følgende års skat stiger fra 20.100kr. i 2018 til 20.325 kroner i 2019.

Rejsefradragsoftet stiger fra 27.400 kroner i 2018, til 28.000 kroner i 2019.

Rejsegodtgørelse på kost og småforbrødenheder stiger fra 498 til 509 kroner. For tillæg til særlige lande stiger det fra 156 til 159 kroner, mens grænsen for logi stiger fra 214 til 219 kroner i 2019.

Grænsen for det maksimale fradrag for indskud på ratepension og ophørende alderspension stiger fra 54.700 til 55.900 kroner. På aldersopsparingsordninger kan der i 2019 maksimalt uden fradragssret indskydes 5.200 kroner årligt indtil 5 år før folkepensionsalderen, og 48.000 kroner årligt fra og med det 5. år før folkepensionsalderen.

Det maksimale fradrag for gaver til almenvelgørende institutioner mv. stiger fra 15.900 til 16.300 kroner i 2019.

Grænsen for afgiftsfrie gaver til nærtstående (børn og børnebørn) hæves fra 64.300 kroner til 65.700 kroner, mens grænsen ved gaver til svigerbørn stiger fra 22.500 til 23.000 kroner i 2019.

Gaver fra arbejdspladsen har en bagatelgrænse på 1.200 kroner, og julegaver er fortsat afgiftsfrie op til 800 kroner. Andre arbejdsrelaterede goder hæves fra 6.100 kroner til 6.200 i 2019.

Hvis man har fri telefon, computer og internet på sin arbejdsplads, vil det skattepligtige beløb i 2019 være 2.800 kroner, hvilket er det samme som i 2018.

Den skattefrie kørselsgodtgørelse for kørsel i egen bil eller motorcykel indtil 20.000 km/år er fastsat til 3,56 kr./km, hvilket er en stigning på 2 øre i forhold til satsen i 2018. Ud over de 20.000 km/år ligger satsen på 1,98 kr./km, hvilket er en stigning på 4 øre. Kørsel på egen cykel eller knallert kan give en skattefri kørselsgodtgørelse på 0,53 kr./km.

Værdien af fri bil ligger fortsat på 25% fra 160.000-300.000 kroner, og på 20% over 300.000 kroner.

Dette var blot et udpluk af beløbsgrænserne gældende for år 2019.



UDGIVER

Foreningen Danske Revisorer
Svendborgvej 226, 2.sal, 5260 Odense S

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

REDAKTION

Charlotte Randa Allermund, Henrik Wilson
og Charlotte Elwain

Redaktionen er afsluttet den 19. december 2018.
Der tages forbehold for ændringer som følge af ny/
ændret lovgivning m.v. efter, at redaktionen er
afsluttet.

DIN REVISOR ØNSKER DIG EN GOD JUL

LAYOUT, PRODUKTION OG TRYK

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