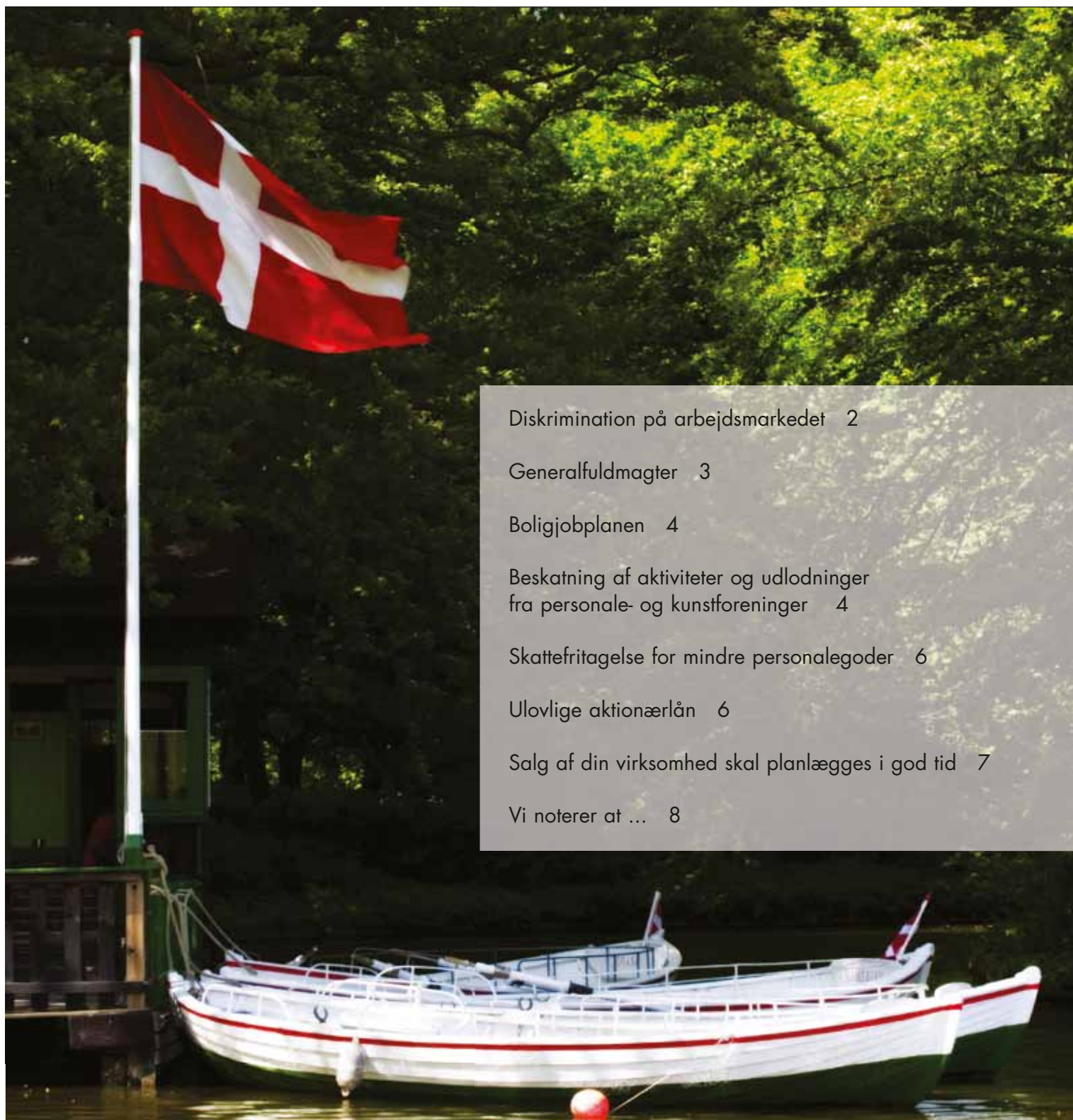


RevisorPosten

statsautoriserede revisorer 3-2011



Diskrimination på arbejdsmarkedet 2

Generalfuldmagter 3

Boligjobplanen 4

Beskatning af aktiviteter og udlodninger
fra personale- og kunstforeninger 4

Skattefritagelse for mindre personalegoder 6

Ulovlige aktionærlån 6

Salg af din virksomhed skal planlægges i god tid 7

Vi noterer at ... 8

Revisionsfirmaet Jan Hansen

statsautoriseret revisionsaktieselskab



Marievej 3
2630 Taastrup

Telefon 43 99 92 92
Telefax 43 99 97 80

DISKRIMINATION PÅ ARBEJDS- MARKEDET

ULOVLIG FORSKELSBEHANDLING KAN BLIVE DYRT

Af Tina Brøgger Sørensen, Partner, Advokat, Kromann Reumert

Forskelsbehandling på arbejdsmarkedet handler om mere end kønsdiskrimination. I de senere år har der bl.a. være meget fokus på alder og handicap. For arbejdsgiveren kan det også blive en kostbar affære at forskelsbehandle på grund af alder og handicap.

Forskelsbehandling på grund af køn er særligt reguleret i ligestillingsloven. Disse regler har i mange år givet anledning til tvister. I dag er der imidlertid en stigende efterspørgsel om råd til, hvordan beskyttelsesregler efter forskelsbehandlingsloven skal forstås og fortolkes.

FAKTA:

Forskelsbehandlingsloven beskytter mod den direkte og indirekte forskelsbehandling pga.:

- race
- hudfarve
- religion eller tro
- politisk anskuelse
- seksuel orientering
- alder
- handicap
- national, social eller etnisk oprindelse.

Direkte og indirekte forskelsbehandling

Hvis en arbejdsgiver undlader at ansætte en person eller afskediger en medarbejder med den begrundelse, at vedkommende f.eks. er af tyrkisk oprindelse, er for gammel eller er handicappet, er det direkte forskelsbehandling.

Indirekte forskelsbehandling kan f.eks. være, hvis et ansættelseskrav har særlig virkning i forhold til en bestemt gruppe. Et sprogkrav kan formelt set være neutralt, men det rammer visse grupper hårdere end dem, hvis modersmål er dansk. Forudsætningen for, at en sådan indirekte forskelsbehandling er lovlig, er, om det er rimeligt at stille kravet, og om kravet er

proportionalt i forhold til de arbejdsopgaver, der skal løses.

FAKTA:

Loven forbyder forskelsbehandling ved

- 1) ansættelse
- 2) afskedigelse
- 3) forflyttelse
- 4) forfremmelse
- 5) løn- og arbejdsvilkår.

F.eks. kan det således være tegn på ulovlig forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver konsekvent undlader at ansætte medarbejdere af anden etnisk herkomst end dansk, selvom de har kvalifikationerne, hvis en opsigelse begrundes i handicap, eller hvis en medarbejder får en lavere løn pga. race for det samme arbejde, som udføres af kolleger.

Særligt om handicap og alder

I dag er der særligt fokus på forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap. Handicappbegrebet er ikke defineret i loven. Efter praksis er der tale om handicap, hvis en person har en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afføder et kompensationsbehov for, at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende situation. Arbejdsgiveren har pligt til at træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for, at den handicappede kan få adgang til arbejdsmarkedet, bibeholde en ansættelse og udvikle sig i sin stilling. Arbejdsgiveren kan dog ikke pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Ved denne vurdering får det betydning, om udgiften i tilstrækkeligt omfang betales af det offentlige.

Det er vigtigt at være opmærksom på forskellen mellem sygdom og handicap. Arbejdsgiveren må kun spørge til sygdomme, der har væsentlig betydning for jobbet. For afgrænsningen mellem sygdom og færdighed gælder, at også handicappede skal have de fornødne færdigheder for at kunne blive ansat, forfremmet m.v.

Ligeledes er der særligt fokus på alder. Som udgangspunkt må der ikke lægges vægt på alder ved annoncering efter ansatte, ved selve ansættelsen, under ansættelsen og ved afskedigelse m.v.

Krænket person har krav på godtgørelse

Personer, der er blevet krænket ved en arbejdsgivers overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, har krav på godtgørelse. Godtgørelsen vil afhænge af, hvor grov lovovertrædelsen er. I sager om diskrimination på grund af handicap og alder er spændet pt. op til ca. 6-9 måneders løn. En klage kan indbringes for Ligestillingsnævnet eller de almindelige domstole. For at undgå et godtgørelseskrav er det vigtigt at have klare beviser for, at f.eks. en opsigelse ikke er begrundet i et af beskyttelseskriterierne, men i andre saglige grunde. Dette kan f.eks. sikres ved mødereferat.



GENERALFULDMAGTER

– ET ALTERNATIV TIL VÆRGEMÅL

Af Birte Rasmussen, Advokat, og Ditte F. Østergaard, Advokatfuldmægtig, Hjulman Kaptain

I takt med, at mennesker generelt bliver ældre end tidligere, opstår der en større risiko for, at flere rammes af sygdom, demens eller lignende, der gør, at den enkelte ikke selv kan varetage egne anliggender. Hvad gør man, når ens far, der er ramt af demens, ejer hus og bil? Hvem kan disponere over ejendele? Hem kan træffe beslutning om flytning på plejehjem, hvis han ikke selv kan?

Formelt er de pårørendes eneste umiddelbare mulighed at søge om, at den demente person kommer under værgemål. Reglerne om værgemål er meget formelle, og det kan være både omstændeligt og langsomt at iværksætte værgemålet.

Derfor er flere og flere på forkant med en sådan situation og opretter en generalfuldmagt. Fordelene ved oprettelse af en generalfuldmagt er, at det bliver gjort, mens fuldmagtsgivers egne ønsker stadig kan blive tilgodeset. Generalfuldmagter giver således den ældre eller sygdomsramte mulighed for selv at tilrettelægge, hvad der skal ske, hvis den pågældende ikke længere kan varetage sine økonomiske og/eller personlige anliggender.

Hvordan opretter man en generalfuldmagt?

Der er ikke formkrav til selve oprettelsen af generalfuldmagten bortset fra, at fuldmagts-giveren skal have sin handleevne i behold på tidspunktet for fuldmagtens oprettelse. På grund af fuldmagtens vidtrækkende karakter skal fuldmagten dog underskrives af to vit-

terlighedsvidner, der bekræfter fuldmagts-givers handleevne. I den forbindelse bliver det derfor alligevel et formkrav, at fuldmagten er skriftlig.

En fuldmagt kan omhandle såvel økonomiske som personlige forhold. Man kan naturligvis også vælge alene at oprette enten en økonomisk eller en personlig fuldmagt, og begge fuldmagtstyper oprettes på samme måde.

En generalfuldmagt kan på ethvert tidspunkt trækkes tilbage, såfremt fuldmagts-giveren for-



tryder oprettelsen, eller forudsætningerne for oprettelsen har ændret sig. Tilbagetrækning kræver dog, at fuldmagts-giveren stadig har sin handleevne i behold.

Virkning af generalfuldmagten

En generalfuldmagt vil oftest være oprettet således, at den først får virkning i fremtiden, det vil sige fra det tidspunkt, hvor fuldmagts-giveren ikke længere er i stand til at varetage sine anliggender.

Indholdet af en personlig fuldmagt kan omfatte alle personlige forhold, herunder spørgsmål om bolig, hvilken hjælp, der skal modtages, samt hvilken pleje og behandling, der skal iværksættes. Jo mere man specificerer, hvilke forhold fuldmagten skal omfatte, jo større er sandsynligheden for, at fuldmagten vil blive respekteret af de myndigheder, for hvem beslutningerne vil have betydning.

En personlig fuldmagt vil ofte blive udstedt til et familiemedlem, der kender fuldmagts-giveren godt.

En fuldmagt kan som nævnt være generel og omfatte samtlige anliggender, men man kan også begrænse fuldmagten til alene at omfatte for eksempel enkelte afgrænsede økonomiske forhold. Det kunne være en fuldmagt til at afhænde den pågældendes hus.

Udsteder man en generalfuldmagt, der både omhandler de personlige og de økonomiske forhold, opnår man samtidig en større sikkerhed for ikke at komme under værgemål, da fuldmagten typisk vil opfylde de fleste situationer.

En vidtrækkende disposition

Selvom man ofte med fordel kan oprette en generalfuldmagt, skal man samtidig være opmærksom på, at det er en vidtrækkende disposition. En af ulemperne ved oprettelsen af en generalfuldmagt er, at den først får virkning den dag, hvor fuldmagts-giveren har mistet sin handleevne og dermed også sin mulighed for at kontrollere, hvad fuldmægtigen egentlig foretager sig og uden at kunne gribe ind. I modsætning til værgemål er der heller ikke nogen offentlig kontrol med fuldmægtigens arbejde. Selv større formuer forvaltes derfor efter fuldmægtigens anvisninger uden særlige krav til bestyrelsen eller til regnskabsførelsen. Det eneste værn mod misbrug af fuldmagten er de almindelige erstatningsregler. Det sikrer man sig oftest imod ved, at fuldmagten udstedes til børnene i forening.

På grund af generalfuldmagtens karakter er det derfor nødvendigt, at man sammen med den nærmeste familie nøje diskuterer sine ønsker for sine såvel personlige som økonomiske anliggender den dag, man ikke længere selv kan disponere. Enighed mellem den ældre/sygdomsramte og den nærmeste familie er en forudsætning for, at generalfuldmagten får den tilsigtede virkning.

BOLIGJOBPLANEN

Af Flemming N. Mortensen, Tax Partner, Revitax

Fra 1. juni 2011 kan der opnås et årligt fradrag for udgifter til løn ved istandsættelse og vedligeholdelse af helårsboliger og udgifter til rengøring, vask, opvask, strygning, vinduespudsning, børnepasning og havearbejde på op til 15.000 kr. pr. person over 18 år. Arbejdet skal være udført på en helårsbolig, hvor ejeren/lejereren havde fast bopæl på tidspunktet for arbejdets udførelse.

Frdraget er et ligningsmæssigt fradrag med en skatteværdi på ca. 33 %. Der er kun fradrag for lønudgifter og ikke for udgifter til materialer i forbindelse med istandsættelses- og vedligeholdelsesarbejder.

Det er en betingelse for fradraget, at arbejdet med istandsættelse og vedligeholdelse af helårsboliger er udført af en virksomhed, der er momsregistreret i Danmark, eller at arbejdet i form af rengøring m.v. er udført af en person, der ved indkomstårets udløb er fyldt 18 år og er fuldt skattepligtig til Danmark.

Det er endvidere en betingelse, at udgifterne kan dokumenteres i form af en faktura, serviceerklæring eller anden aftale om arbejdets udførelse, og at det kan dokumenteres, at der er sket betaling for det udførte arbejde. Dokumentation skal indeholde følgende:

- 1) Oplysning om det udførte arbejde
- 2) Oplysning om lønudgiftens størrelse
- 3) Oplysning om hvem der har udført arbejdet (CPR.nr. eller CVR.nr.)

- 4) Dato for arbejdets udførelse
- 5) Adressen for arbejdets udførelse.

Der bliver indført en indberetningsordning, hvorefter den person, der har fået udført arbejde omfattet af fradragsordningen, skal foretage indberetning til skattemyndighederne om nr. 1-3 samt om datoen for betaling af arbejdet.

Skatteministeren har udsendt en bekendtgørelse nr. 785 af 29. juni 2011, hvor der er foretaget en oprensning af de serviceydelse og vedligeholdelses- og reparationsarbejder, der berettiger til fradrag.

Der er foreløbigt tale om en forsøgsordning, som gælder for arbejde, der er udført og betalt i perioden fra den 1. juni 2011 til den 31. december 2013.

BESKATNING AF AKTIVITETER OG UDLODNINGER FRA PERSONALE- OG KUNSTFORENINGER

Af Flemming N. Mortensen, Tax Partner, Revitax

Der har hidtil hersket usikkerhed om, hvordan medlemmer, der deltager i personale- og kunstforeninger, skal beskattes af deltagelse i aktiviteter og udlodninger herfra.

Skatteministeriet har derfor udsendt styresignal SKM2011.415.SKAT af den 17. juni 2011, der præciserer, hvornår der skal ske beskatning af

medarbejdere, der deltager i personale- og kunstforeninger.

En personale- eller kunstforening er i denne sammenhæng en forening, som arbejdsgiveren yder bidrag til. Hvis ikke arbejdsgiveren yder tilskud til foreningen, er der tale om en almindelig forening, f.eks. idrætsforening, og deltagelse i foreningens almindelige aktiviteter er ikke skattepligtig, selvom foreningens aktiviteter finansieres af tilskud eller bidrag for sponsorer.

Udlodninger fra kunstforeninger

Udlodning af kunstværker fra kunstforeninger skal altid beskattes, uanset om arbejdsgiverens bidrag til kunstforeningen er væsentligt eller uvæsentligt.

Hvis arbejdsgiverens bidrag er uvæsentligt, skal medarbejderen beskattes af den subjektive værdi, som kunstværket har for medarbejderen, fratrukket medarbejderens eget

Ikke omfattet af personalegodebeskatning	Omfattet af personalegodebeskatning
<p>Arbejdsgiveren betaler 30 kr. om måneden per medarbejder til en personaleløbeklub, der løber en gang om ugen i den lokale park. Løbeklubben betaler startgebyr til forskellige motionsløb. Medarbejderen betaler selv 30 kr. om måneden til klubben.</p>	<p>Arbejdsgiver betaler 1.100 kr. om året pr. medarbejder for en løbetræner til medarbejderne i en personaleløbeklub, som løber i kvarteret omkring arbejdspladsen. Medarbejderen betaler selv 360 kr. om året.</p> <p>– Arbejdsgiveren betaler en væsentlig andel af udgifterne.</p>
<p>Arbejdsgiveren betaler 400 kr. om året per medarbejder til en personalekunstordning. Medlemmerne betaler også hver 400 kr. om året. Foreningen indkøber kunstværker som udloddes til medlemmerne.</p> <p>– Arbejdsgiveren betaler hverken en væsentlig del af udgifterne eller et ikke uvæsentlig beløb per medarbejder. Medarbejderen skal dog beskattes, hvis han/hun vinder et kunstværk. Medarbejderen skal selvangive den værdi kunstværket har, dog kan vedkommende fratække egenbetaling i indkomståret.</p>	<p>Arbejdsgiveren betaler 4.000 kr. per medarbejder til en personalekunstforening, hvor der indkøbes billeder, som udloddes til medlemmerne. Medarbejderen betaler også 4.000 kr. om året.</p> <p>– Det er ikke et uvæsentligt tilskud. Medarbejderen skal derfor beskattes af aktiviteterne i foreningen, og vinder han/hun et kunstværk, skal det desuden beskattes som et personalegode.</p>
<p>Arbejdsgiveren betaler 100 kr. per medlem per år til henholdsvis skak-, svømme-, badmintonpersonaleklub samt personalekunstforening, som medarbejderen er medlem af. Medarbejderen betaler selv 100 kr. om året for at være medlem i hver af klubberne.</p>	<p>Arbejdsgiveren betaler sammenlagt 2.000 kr. om året i gennemsnit per medarbejder til henholdsvis skak-, svømme-, badmintonpersonaleklub samt personalekunstforening, som medarbejderen er medlem af. Medarbejderen betaler selv 500 kr. om året for at være medlem i hver af klubberne, dvs. i alt 2.000 kr. om året.</p> <p>– Det er ikke et uvæsentligt tilskud.</p>

bidrag til kunstforeningen i det pågældende indkomstår.

Hvis arbejdsgiverens bidrag er væsentligt, skal medarbejderen beskattes af markedsværdien af kunstværket fratrukket medarbejderens eget bidrag til kunstforeningen i det pågældende indkomstår.

Arbejdsgiveren bidrager væsentligt til foreningens aktiviteter, hvis der ydes tilskud til en eller flere personale- eller kunstforeninger, der udgør mere end 1.500 kr. pr. medarbejder, eller hvis bidraget udgør mindre end 1.500 kr. pr. medarbejder, og medarbejderen ikke samtidigt selv bidrager med et tilsvarende beløb.

Deltagelse i personaleforeningers aktiviteter

Deltagelse i en personaleforenings aktiviteter er kun skattepligtig for medarbejderen, hvis arbejdsgiverens bidrag til personaleforeningen er væsentligt, jf. ovenfor.

Hvis medarbejderen skal beskattes af personaleforeningens aktiviteter, kan eget bidrag til personaleforeningen i det pågældende indkomstår modregnes i beskatningsgrundlaget.

Hvis værdien af deltagelsen i personaleforeningens aktiviteter er under 1.000 kr., skal der ikke ske beskatning, jf. bagatelgrænsen for mindre personalegoder.

Ligeledes sker der heller ikke beskatning af deltagelse i firmaarrangementer, såsom personalefester og juletræsarrangementer og

almindelig personalepleje, der ydes på arbejdspladsen, f.eks. kaffe-, kantine-, kunst- eller lignende ordninger er heller ikke skattepligtige.

Fra styresignalet er hentet følgende eksempler på, hvornår deltagelse i personale- og kunstforeninger er omfattet eller ikke omfattet af personalegodebeskatning.



SKATTEFRITAGELSE FOR MINDRE PERSONALEGODER

(1.000 KR. REGLLEN)

Af Flemming N. Mortensen, Tax Partner, Revitax

Med virkning fra indkomståret 2011 beskattes personalegoder herunder julegaver i form af naturalier kun, hvis den samlede værdi overstiger 1.000 kr. Det betyder, at en person beskattes af personalegoder, hvis den pågældende i det enkelte indkomstår modtager personalegoder fra en eller flere arbejdsgivere, der tilsammen overstiger en værdi på 1.000 kr. I så fald beskattes den fulde værdi af de modtagne personalegoder og ikke kun den del af værdien, der overstiger 1.000 kr.

Julegaver i form af naturalier beskattes dog ikke, hvis værdien ikke udgør mere end 700 kr. Det betyder, at hvis en medarbejder modtager personalegoder til en samlet værdi af 1.500 kr., hvoraf julegaven udgør 700 kr., skal der kun ske beskatning af 800 kr. Hvis julegaven har en værdi af 800 kr., sker der beskatning af det fulde beløb på 1.500 kr.

Reglerne for indberetning af personalegoder er ændret tilsvarende, således at der ikke skal foretages indberetning af personalegoder, der har en værdi på mindre end 1.000 kr. Hvis medarbejderen modtager personalegoder for mere end 1.000 kr., er det medarbejderens eget ansvar at medtage det på selvangivelsen.

Værdien af fribilletter til sportslige eller kulturelle arrangementer, der modtages som led i et ansættelsesforhold, er også blevet skattefritaget. Værdien heraf medregnes ikke i 1.000 kr. grænsen og kan således modtages ved siden af personalegoder indtil 1.000 kr., uden

der sker beskatning. Det er en betingelse for skattefrie fribilletter, at de indgår som en til-lægsydelse til arbejdsgiverens sponsorkontrakt med den sportslige eller kulturelle institution eller virksomhed.



ULOVLIGE AKTIONÆRLÅN

– BØDESATS M.V.

Af Finn Elkjær, Statsautoriseret revisor

I [RevisorPosten nr. 1-2011 omtalte vi Erhvervs- og Selskabsstyrelsens skærpede praksis om ulovlige udlån til aktionærer m.fl.](#)

Forløbet af sager af denne art er følgende:

- Erhvervs- og Selskabsstyrelsen anmoder selskabets ledelse og revisor om at bekræfte, at lån inklusive renter er indfriet. Revisors

erklæring skal udfærdiges i overensstemmelse med RS 3000

- Sagen sendes til Statsadvokaten for særlig økonomisk kriminalitet (Bagmandspolitiet) med henblik på vurdering af, om der bør rejses tiltale mod selskabets centrale ledelsesorgan for overtrædelse af selskabsloven
- Selskabets direktion indkaldes til afhøring og sigtelse hos politiet

- Der udskrives en bøde på 2,5 % af lånebeløbet, hvis lånet er indfriet inden for den af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen givne 6 ugers frist. Er lånet ikke indfriet inden for fristen, er bøden 5 % af lånebeløbet
- SKAT anmodes om at kontrollere, at lånet med tillæg af renter er indfriet
- SKAT meddeler, at dette er tilfældet, og at man anser sagen for afsluttet.

SALG AF DIN VIRKSOMHED SKAL PLANLÆGGES I GOD TID

– DER ER PENGE I DET!

Af Jesper Krog, Pensionskundechef, Corporate Øst, Nordea Liv & Pension

Planlægger du at sælge din virksomhed inden for de næste 5 -10 år?

Så er det nu, du skal overveje, hvordan din goodwill og egenkapital udnyttes og beskattes mest hensigtsmæssigt. Det er en god idé at sørge for, at de penge, du regner med at skulle bruge i din pensionisttilværelse, er trygt placeret på en egentlig pensionsopsparing

Sikre rammer for din pensionistøkonomi

Det er vigtigt, at du har styr på, hvordan de opsparede midler i virksomheden er placeret – hvad hjælper det, hvis alle pengene står som egenkapital eller goodwill. Hvis du har valgt at oprette et holdingselskab og løbende overføre overskud til det, skal der også laves en plan for, hvordan pengene skal placeres og udbetales.

Det er måske endnu mere vigtigt i dag end før krisen at få tilrettelagt en alderdom i fastere rammer. Mange har nemlig mistet rigtig mange penge og kan måske ikke længere uden videre forvente en tryk og sikker alderdom og slet ikke i de 25 år eller mere, som vi i dag ofte kan se frem til.

Planlægning er nødvendig

Indbetalingerne til pension skal planlægges og tilrettelægges med omtanke, og bl.a. forrentning, risikospredning og tidshorisont skal overvejes nøje for at give det bedste resultat.

Så hvad gør man rent økonomisk for at få styr på disse ting, hvis man har en periode på 5 -10 år tilbage at arbejde i?

Skattereform – overgangsordning for selvstændige

Den nye skattereform har begrænset indbetalingerne på ratepensioner til maksimalt

100.000 kr. om året. Dog er der en overgangsordning for selvstændige som gælder til og med indkomståret 2014. Den betyder, at den selvstændige i en overgangsperiode kan indbetale op til 30 pct. af firmaets overskud før renter mv.

Som selvstændig erhvervsdrivende har du stadig en skattefordel, som for langt de fleste giver en oplagt mulighed for at optimere deres pensionsinvesteringer frem til udgangen af 2014.

Få rådgivning

Der er mange måder at spare op til sin alderdom på.

En af dem er ratepensionen, som uden sidestykke er det optimale opsparingsselement, hvis de rigtige betingelser ellers er til stede. Men der er også andre muligheder, fx kapitalpensionen, den livsvarige livrente og opsparing i frie midler, som alle har deres fordele i forskellige situationer.

En særlig fordel ved pensionsordningerne – i forhold til fx opsparing i frie midler – er, at de som udgangspunkt er kreditorbeskyttet. Det betyder, at man kan bevare sin pensionsopsparing, selvom man kommer ud for en konkurs, og dermed sikre sin levestandard i den tredje alder.

Det, du selvfølgelig skal være opmærksom på, er, at når midlerne er skudt ind på pensionen, så er de ikke til rådighed for den daglige drift i firmaet.

Derfor er det vigtigt, at du har en god økonomisk rådgiver, der kan hjælpe dig til at få overblik og sikkerhed for, at der er balance mellem kapitalen i virksomheden og indbetalingerne til pensionsordningen. For du skal jo stadig udvikle virksomheden og udnytte dens potentiale.

Alternativet til at planlægge salget af virksomheden og økonomien frem til et salg i god tid folkepensionen, som udgør ca. 66.000 kr. årligt før skat.



VI NOTERER AT ...

Af Erik Høegh, Tax partner

Skattefri godtgørelse til dækning af rejseudgifter

Skattefri rejseudgifter for indkomståret 2011:

- Ved rejse med overnatning kan der til dækning af udgifter til kost og småforbrugsudgifter udbetales 455 kr. pr. døgn og 1/24 heraf ved påbegyndt time for tilsluttende rejsedag.
- Ved rejse med overnatning kan der til dækning af udgifter til logi udbetales 195 kr. pr. døgn.

Godtgørelsessatsen for udgifter til kost og småforbrugsudgifter skal reduceres med 15 %, 30 % og 30 % for fri morgenmad, fri kost og fri middag.

Der kan udbetales skattefri godtgørelse for udgifter, der påføres lønmodtageren, fordi lønmodtageren på grund af afstanden mellem bopæl og midlertidigt arbejdssted ikke har mulighed for at overnatte på sin sædvanlige bopæl. Endvidere er det en forudsætning for udbetaling, at der arbejdes på et midlertidigt arbejdssted. Et arbejdssted kan højst anses for midlertidigt i de første 12 måneder.

Såfremt arbejdsgiver ikke udbetaler skattefri godtgørelse for rejseudgifter, kan den ansatte foretage fradrag på sin selvangivelse for rejseudgifter efter standardsatserne. Fradraget kan dog ikke overstige 50.000 kr. pr. indkomstår.

Selvstændigt erhvervsdrivende kan ved rejse i stedet for fradrag for de dokumenterede faktiske rejseudgifter vælge, at foretage fradrag med de satser, der gælder for godtgørelse til lønmodtagere.

Frdrag er også i denne situation begrænset til 50.000 kr. pr. indkomstår.

Kapitalafkastsatsen for 2011

Kapitalafkastsatsen til brug ved virksomhedsordning m.m. er for indkomståret 2011 fastsat til 2 %.

Skatteministeriet er blevet opmærksomt på, at der har været fejl ved beregningen af kapitalafkastsatsen for tidligere år. Fejlen er rettet ved beregningen af kapitalafkastsatsen for 2011. Skatteministeriet vil senere udsende en genoptagelsesmeddelelse, der omfatter indkomstårene fra og med 2000. Genoptagelse vil alene omfatte de tilfælde, hvor fejlen har været til ugunst for skatteyderne. De skatteydere, der har haft fordel af fejlen, vil ikke blive berørt.

Dato	Diskontoen	Nationalbankens udlånsrente
Fra 16. januar 2009	2,75 %	3,00 %
Fra 6. marts 2009	2,00 %	2,25 %
Fra 3. april 2009	1,75 %	2,00 %
Fra 11. maj 2009	1,40 %	1,65 %
Fra 8. juni 2009	1,20 %	1,55 %
Fra 14. august 2009	1,10 %	1,45 %
Fra 28. august 2009	1,00 %	1,35 %
Fra 25. september 2009	1,00 %	1,25 %
Fra 8. januar 2010	1,00 %	1,15 %
Fra 15. januar 2010	0,75 %	1,05 %
Fra 8. april 2011	1,00 %	1,30 %
Fra 8. juli 2011	1,25 %	1,55 %

Rentesatser vedrørende selskabsskat

Med virkning for indkomståret 2011 er der fastsat følgende procenter vedrørende selskabsskat

- Godtgørelsesprocent overskydende skat 1,3 %
- Tillæg til restskat 4,8 %
- Procenttillæg acontoskat 0,3 %