



Skatteetaten snur

Det skal være stor grad av valgfrihet for arbeidende eiere i forhold til om de vil ta ut arbeidsvederlag fra selskapet.

Skattedirektoratet legger til grunn at denne valgfriheten innebærer å ikke måtte ta ut slikt vederlag i det hele tatt, eller velge størrelsen på arbeidsvederlaget. Det er også tillatt å ta ut overskudd som utbytte eller utdeling i stedet for lønn eller arbeidsgodtgjørelse, uten at skatteetaten omklassifiserer til arbeidsinntekt. Med dette snur skatteetaten i synet på lønnsbeskatning av eiere i aksjeselskap.

Skattedirektoratet har hatt stort fokus på selskaper der eiere ikke tar ut lønn som står i et rimelig forhold til arbeidsinnsatsen. Aksjonærmodellen gir eiere en mulighet til å utsette beskatningen av overskuddet i virksomheten. Utsettelsen kan skje ved at overskuddet ikke utbetales som utbytte

før på et senere tidspunkt, eller ved at man bygger opp kapital i virksomheten med tanke på senere drift og investeringer.

Eiere som har kapitalinntekter og lønnsinntekter fra andre virksomheter som dekker levekostnader, kan også motivieres av et ønske om å spare arbeidsgiveravgift og lønnsbeskatning.

Skatteetaten har ment at eier som også er aktiv virksomhetsutøver, må ta ut markedslønn fortløpende. Hjemmelsgrunnlaget som skatteetaten har vist til er skattelovens § 13-1 om interessefellesskap. Bestemmelsen gir myndighetene rett til å fastsette inntekten ved skjønn dersom inntekten er redusert som følge av interessefellesskap.

Mange, også tannleger, protesterte på skatteetatens strenge praksis blant annet fordi dette gjorde det vanskelig å bygge tilstrekkelig egenkapital for investeringer senere. Skattedirektoratet har i uttalelse av 24. mars 2009 klargjort hvordan rettsreglene på dette området skal forstås. Skatteetaten har snudd i saken og sier at det skal være stor grad av valgfrihet for eiere om de vil ta ut arbeidsvederlag.

På bakgrunn av uttalelse fra finansministeren og forarbeidene til skatteloven, finner Skattedirektoratet at tilsi-desettelse ved bruk av skatteloven § 13-1, i sammenheng med de ordinære beskatningsregler for arbeidsinntekt, normalt likevel ikke skal anvendes for aksjeeiere og deltakere som er aktive i egne selskaper for å fastsette økt arbeidsinntekt.

Det kan i visse tilfeller være grunnlag for omklassifisering, for eksempel der en eier med liten eller ingen arbeidsinnsats i selskapet får utbetalt en betydelig godtgjørelse for arbeid, for å sikre opptjening av rettigheter etter folketrygdloven.

Det vil fortsatt også være aktuelt med omklassifisering fra vederlag for aksjer til lønn der det i realiteten er snakk om forskuddsbetalt arbeidsvederlag (earn out). Typisk i tilfeller der tidligere eier forplikter seg til fortsatt å utføre arbeid for ny eier av virksomheten.

*Dag Kielland Nilsen
advokatfullmektig, NTF*

Spør advokaten

NTFs advokater får mange spørsmål om praktiske og juridiske problemstillinger fra tannlegenes hverdag. Tidende tar opp enkelte av disse problemstillingene i en egen spalte. Leserne oppfordres til å komme med egne spørsmål som enten kan sendes til redaksjonen eller direkte til Dag E. Reite.

Har ansatte rett til røykepauser?

Hos oss er det en av de ansatte som røyker. Skulle gjerne ha sett at hun ikke gjorde det, og har prøvd å motivere til røykeslutt, men tross gode intensjoner fra begge parter har det ikke lyktes. Nå er saken den at vedkom-

mende tar flere røykepauser i løpet av dagen og at de andre må dekke opp for henne. Det begynner å bli misnøye med dette. Jeg vil ikke nekte henne å røyke, for eksempel i lunsjen. Hva kan jeg som arbeidsgiver gjøre?

Svar: I Arbeidsmiljøloven inneholder ingen særskilte regler om røykepauser. Det vil omfattes av den generelle retten til pauser der arbeidsmiljøloven § 10-9 fastsetter at:

«Arbeidstaker skal ha minst én pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Pauser skal til sammen være minst en halv time hvis den daglige arbeidstid er minst åtte timer. Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden. Når

forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves.»

Det absolutt vanligste er som kjent å gjennomføre pausen som en halvtimes lunsjpause midt på dagen. Hvis den ansatte vil røyke, kan en del av lunsjpausen benyttes til dette, slik du også nevner – naturligvis på et sted der røyking er tillatt. Egne røykepauser er ikke noe lovfestet krav. I utgangspunktet kan du nekte særskilte røykepauser. Enkelte arbeidsgivere har også fastsatt røykeforbud i arbeidstiden. Jeg skjønner at det ikke er målsetningen for din del. Om egne røykepauser skal tillates, og i hvilket omfang de eventuelt skal tillates, er derfor opp til deg. Det nærliggende alternativet for din del er å bli enig med den ansatte om at kun et bestemt antall røykepauser tillates, og at disse kun skal tas til tider som kan innpasses i arbeidet.