

# NYTT FRA

KUNDEMAGASIN NR 1 / 2006

# FØYEN

ADVOKATFIRMA DA

50 % av alle kinobilletter  
i Norden blir solgt  
gjennom iTickets  
systemer!

SIDE 8-9



Magni Veturlidason,  
adm. dir. i iTicket

Anders Janson



FØYEN  
videreutvikler  
sitt samarbeid  
med Foyen i  
Sverige

SIDE 14-15





**BIRGITTE ARAALDSEN**  
birgitte.araldsen@foyen.no  
telefon: 21 93 10 27  
mobil: 934 46 575



**KRISTINE WANG MELBYE**  
kristine.w.melbye@foyen.no  
telefon: 21 93 10 34  
mobil: 934 90 856

Ikrafttreddelsen av det nye regelverket om offentlig anskaffelser er utsatt. Fornyings- og administrasjonsdepartementet forventer at den nye forskriften vil kunne tre i kraft sommeren 2006. Men terskelverdiene er justert med virkning fra 12. januar 2006.

# Offentlige anskaffelser

## Nye terskelverdier og utsatt ikrafttredelse av nytt regelverk

Hvert andre år justeres terskelverdiene for hvilke anskaffelser som må kunngjøres i hele EØS-området i henhold til referanseverdien i EURO. De vesentligste terskelverdiene for klassisk sektor er nå justert slik:

Oppdragsgiver – type anskaffelse	Terskelverdier 2006
Sentrale etaters vare- og tjenestekjøp	1 100 000 NOK
Andre oppdragsgiveres vare – og tjenestekjøp	1 700 000 NOK
Årlig veiledende kunngjøring om planlagte vare- og tjenestekjøp	6 150 000 NOK
Alle oppdragsgiveres bygg- og anleggsprosjekter	41 250 000 NOK

Den nasjonale terskelverdien for å gjennomføre direkte innkjøp uten kunngjøring, ble justert opp fra kr 200 000 til kr 500 000 rett før valget i fjor høst. Den sittende regjering vil videreføre denne terskelverdien. Det er også vedtatt at det ikke skal innføres en plikt til forenklet kunngjøring under denne nasjonale terskelverdien.

Nye plikter vil likevel komme når det nye regelverket er på plass. Departementet varsler allerede nå at det vil bli innført plikt til å føre protokoll for alle innkjøp over kr 100 000,-. Videre skal alle leverandører fremlegge skatteattest, og den valgte leverandøren skal legge frem en egenerklæring om HMS, ved anskaffelser over kr 100 000,-.

Vi kommer tilbake til det reviderte regelverket for offentlige anskaffelser så snart det er vedtatt.



Offentlige anskaffelser – nye terskelverdier og utsatt ikrafttredelse av nytt regelverk

side 2

Bevis og dokumentasjon i en elektronisk tidsalder

side 4

Uriktige attester kan koste dyrt!

side 6

**Kort og godt:** Advokat Preben Mo Fredriksen er engasjert av FN

side 7

Tre dommer fra Høyesterett

side 7

**50 % av alle kinobilletter i Norden blir solgt gjennom iTickets systemer!**

Kundeprofil: iTicket og adm. dir. Magni Veturlidason

side 8

Hva ble skjebnen til den nye arbeidsmiljøloven?

side 10

Revisjon av standardkontrakter pågår fortsatt!

side 11

I disse influensatider...

side 12

**FØYEN** videreutvikler sitt samarbeid med Foyen i Sverige

side 14

Nytt om navn

side 15

Tomtefeste – nye konfliktspørsmål til avgjørelse i Høyesterett

side 16

Beskatning av arbeidsgiverfinansiert elektronisk kommunikasjon  
– nye sjablonregler fra 2006

side 17

Storebror (her: arbeidsgiver) får se deg, bare han går frem på rette måten...

side 18

To av FØYENS advokater bistår professor Henning Jakhelln i et nybrottsarbeid  
innenfor arbeidsrett – nettstedet [www.arbeidsrett.no](http://www.arbeidsrett.no)

side 19

Virusangrep – hvem har ansvaret for beskyttelse, og hvem  
må bære oppståtte kostnader og tap?

side 20

**Advokatprofilen**

Kristine Wang Melbye

side 21

Fradragsrett for merverdiavgift – kravet om tilknytning til avgiftspliktig aktivitet

side 22

Lagring av kommunikasjonsdata

side 25

Risikabel kamp om kompetanse

side 26

**Advokatene i FØYEN**

– en oversikt

side 27

Arve Føyen medredaktør og medforfatter i ny bok om programutviklingskontrakter

side 27

**De nye skattereglene er trådt i kraft  
– er det for sent å tilpasse seg?**

side 28

Ny bokføringslov

side 29

Sponsing av ansattes videreutdanning – bindingstid?

side 30

FØYEN registrerer en meget positiv lojalitetsutvikling blant sine kunder

side 32

FØYEN

ADVOKATFIRMA DA

FØYEN Advokatfirma DA

Postadresse: Postboks 7086, St. Olavs Plass, N-0130 Oslo

Besøksadresse: C.J.Hambros Plass 2 A, N-0164 Oslo

Telefon: +47 21 93 10 00, Telefaks: +47 21 93 10 01, E-post: [post@foyen.no](mailto:post@foyen.no), [www.foyen.no](http://www.foyen.no)

Ansvarlig redaktør  
Marianne Smith Magelie  
Kommunikasjonsrådgiver  
[marianne.smith.magelie@broadpark.no](mailto:marianne.smith.magelie@broadpark.no)  
Telefon: +47 922 61 332



Adresseforandring  
anne.kathrine.glette@foyen.no  
Telefon: +47 21 93 10 28



Lay-out og produksjon  
Kommunikasjonshuset Modul, Oslo

# Bevis og dokumentasjon i en elektronisk tidsalder



De fleste forretningstransaksjoner og svært mange andre viktige former for interaksjon i forholdet mellom enkeltindivider, og i forhold til offentlig forvaltning foregår i dag ved elektronisk kommunikasjon. Svært ofte er dette ved usikret e-post og i form av ubeskyttede vedlegg i form av Word-dokumenter, xcel-regneark eller powerpoint dokumenter. Disse kan enkelt manipuleres og endres før det tas utskrifter, hvilket medfører at beviskraften av dem blir begrenset. Mye kan imidlertid gjøres med systematisk og strukturert lagring av slike dokumenter.

### Bakgrunn

I næringsliv og offentlig forvaltning har vi lange tradisjoner med å ta vare på og systematisere papirbasert informasjon. Vi har ikke like lang tradisjon og like gode systemer for å ta vare på og lagre dokumenter knyttet til elektronisk basert interaksjon. Advokater og rettsvesen står overfor store utfordringer når en betydelig del av de bevisene som legges frem i en sak er papirutskrifter av dokumenter som har sin opprinnelse i elektronisk form.

Forskningsdirektør Åsmund Skomedal og gjesteforsker Kjell Thorvaldsen ved Norsk Regnesentral hadde 11. januar 2004 en kronikk i Dagbladet om e-post som et tvilsomt bevis. Deres poeng er at slike bevis er enkle å fabrikke, samt lette å endre. De har selvfølgelig rett i det, men også papirbaserte bevis lar seg endre og manipulere. Problemet i en elektronisk verden er vel kanskje særlig at kopier og manipulerede dokumenter har mer eller mindre samme kvalitet som originalen.

I sin kronikk sier de også at «en papirkopi av en e-post kan i dag brukes som rettslig bindende bevis», til tross for at det er en enkel sak å endre eller fabrikke slike elektroniske bevis. Nå er det vel ikke slik i norsk rettspleie at bevis i seg selv er «rettslig bindende». Bevis har beviskraft av forskjellig grad. Det er opp til advokatene på begge sider å overbevise domstolen om hvilken konkret beviskraft et bestemt bevis skal ha i den aktuelle saken.

Det er nok veldig sjelden at man kommer ut for at det blir gjort forsøk med bevismanipulering. De to forskernes

poeng er likevel meget sentralt: Manipulering blir lettere, og det blir vanskeligere å avsløre juks.

### Et større problem enn ektheten av det enkelte dokument

Som de to forskerne påpeker, er det stor grad av usikkerhet knyttet til hvorledes man skal håndtere det enkelte (elektroniske) dokument, og hvorledes det best kan håndteres for at det skal få størst mulig bevisverdi i den konkrete sak.

Det største problemet er imidlertid at det må gjøres et stykke arbeid for å bevisstgjøre om håndtering av elektroniske dokumenter samlet sett, bl.a. med sikte på å kunne dokumentere forretningstransaksjoner, og føre bevis for domstolene om hva som faktisk har hendt.

Det er for tiden en rekke prosjekter på europeisk og internasjonal basis som tar sikte på å øke forståelsen for hvordan elektroniske bevis må håndteres og legges frem for at beviskvaliteten skal bli tilfredsstillende.

### Advokater må forholde seg til det som faktisk finnes

I mellomtiden må både advokater og domstoler forholde seg til det vi faktisk har. Det er ofte en noe usammenhengende samling av papirutskrifter av e-post, forskjellige – ofte ikke daterte eller versjonsnummererte eksemplarer av avtaler eller andre dokumenter som man har funnet frem til i enkeltmedarbeideres elektroniske postkasser.

Slik dokumentasjon brukes for det den er verd i den enkelte sak. Så godt det lar seg gjøre, må ektheten av det enkelte



dokument vurderes. Vår (begrensede) kunnskap om forholdet mellom det opprinnelig elektroniske «dokument» og den fremlagte papirutskriften må brukes til å styrke eller svekke beviskraften av dokumentet – alt etter hva som passer og hva våre påstander og anførsler er i den konkrete saken. Rettssikkerheten ivaretas gjennom det kontradiktoriske prinsipp – det forhold at også motparten er representert ved en advokat som i prinsippet har en tilsvarende mulighet til å vurdere og hevde noe om dokumentets beviskraft.

*Bevis har beviskraft av forskjellig grad.*

### Hvilke bevis som faktisk finnes

Når det gjelder hva vi faktisk har tilgang til, er det imidlertid etter min oppfatning grunn til å rope et alvorlig varsku: Det er nødvendig å legge et betydelig arbeid i etablering av rutiner og systemer for strukturert håndtering (innsamling, lagring og gjenfinning) av elektroniske dokumenter med sikte på i etterhånd å kunne dokumentere hva som faktisk har foregått (beslutning, utveksling av synspunkter i møte, inngåelse av avtale, reklamasjon i avtaleforhold osv).

Dette krever systemer, rutiner, disiplin og opplæring – noe som har vist seg å være svært vanskelig å innføre i praksis. Det ligger dessverre i den menneskelige natur å motarbeide forsøk på å etablere struktur og rutiner som på kort sikt krever noe mer arbeid av den enkelte. For organisasjonen som organisasjon, er imidlertid struktur og rutiner uomgjengelig nødvendig, for å kunne arbeide planmessig og målrettet – og for (i verste fall) å kunne føre gode bevis i en rettsak.



LARS E. SKOTVEDT  
lars.e.skotvedt@foyen.no  
telefon: 21 93 10 05  
mobil: 908 22 165

# Uriktige attester kan koste dyrt!

Etter arbeidsmiljøloven har enhver arbeidstaker som fratrer sin stilling, krav på en skriftlig attest. Loven krever imidlertid ikke at attesten skal karakterisere kvaliteten på det arbeidet som er utført. Den skal kun inneholde opplysninger om navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og arbeidsforholdets varighet. De fleste attester går lengre enn det. De beskriver både arbeidstakerens personlige kvaliteter, vedkommendes faglige kvalifikasjoner og effektivitet.

Arbeidstakere flest er opptatt av å få så god attest som mulig, til bruk i den videre karriere. Attester og gode referanser er antagelig det viktigste virkemiddelet for en god karriereutvikling. Enhver arbeidstaker vil derfor ønske å påvirke sin gamle arbeidsgiver til å utforme attesten mest mulig rosende.

De fleste arbeidsgivere opplever nok derfor et visst press for å utstede gode attester, både der fratredelsen er ledd i et naturlig jobbskifte og ikke minst der den ansatte tvinges til å fratre, enten som følge av omorganisering eller fordi arbeidsgiveren ikke har vært fornøyd. Særlig i forhandlinger om fratredelse fremsettes ofte et ufravikelig krav om at attesten skal være positiv i sin beskrivelse.

Mange arbeidsgivere har de riktige holdninger; attester skal være riktige og ikke gi uttrykk for mer enn arbeidsgiveren kan stå inne for.

I et dynamisk arbeidsmarked, og hvor kravene til prestasjon fokuseres stadig sterkere, er det likevel på det rene at det «fuskes» mer og mer. Omtalen av den ansatte krydres og overdrives.

Arbeidsgivere påtar seg i så fall en betydelig risiko, særlig dersom det er konkrete egenskaper som omtales. For eksempel kan den ansatte beskrives som «særdeles samarbeidsvillig», eller «har

Feilansettelser har de fleste arbeidsgivere vært ute for. Men hva skjer når feilansettelsen er basert på attester fra tidligere arbeidsgivere som det ikke er dekning for? For å bli kvitt en brysom arbeidstaker kan noen falle for fristelsen å «kjøpe seg fri» ved overdrive en arbeidstakers treffelighet i attester. Bør dette få konsekvenser dersom neste arbeidsgiver feilansettelser nettopp på grunnlag av de gale opplysningene i attesten?

høye tekniske ferdigheter», eventuelt at «de gode analytiske egenskaper ble høyt verdsatt». Dette kan nettopp være den type egenskaper neste arbeidsgiver er ute etter, og som ansettelse skjer på grunnlag av.

En feilansettelse kan være kostbar. Rekrutteringsprosessen kan i seg selv ha en prislapp. Kostnader til lønn og opplæring, for ikke å snakke om omsetningsbortfall, kan komme opp i betydelige summer.

Vil den nye arbeidsgiver ha grunnlag for å gå til erstatningsøksmål mot den som har utstedet den gale attesten? Svaret er ja. Alle de grunnleggende betingelser for et erstatningskrav vil

kunne være til stede. Krav til skyld er åpenbart innfridd. Det vil ikke bare være uaktsomt å komme med gale opplysninger, det vil være forsettelig – ettersom gammel arbeidsgiver nødvendigvis vil være kjent med at det ikke var dekning for hans utsagn. At det er årsakssammenheng og påregnelighet mellom feilansettelsen og kostnadene attesten har utløst vil ofte lett kunne konstateres.

Med de betydelige kostnadene og ulempene som er forbundet med en feilansettelse er det nok bare et tids spørsmål før vi i norsk rettspraksis står overfor saker hvor den gamle arbeidsgiver må stå til rette for sitt lemfeldige forhold til sannheten.

*En feilansettelse kan være kostbar.*





KARL MARTHINUSSEN  
karl.marthinussen@foyen.no  
telefon 2193 1037  
mobil 928 29 987

# Tre dommer fra Høyesterett

Høyesterett har nylig avsagt tre dommer med tilknytning til fast eiendom og entrepriser.

## *Kort og godt:*

### **Advokat Preben Mo Fredriksen er engasjert av FN**

Vår advokat Preben Mo Fredriksen er engasjert av FN til å arbeide med avdekking av korrupsjon i organisasjonen. Han skal i de neste seks månedene arbeide i et team bestående av jurister og etterforskere som skal undersøke mulig korrupsjon i organisasjonen (Investigation Division, Office of Internal Oversight Services). Hans arbeidssted vil være New York. Firmaet har gitt Preben permisjon i forbindelse med engasjementet for FN. Han vil være i permisjon frem til ca 1. september 2006.

*Vi gratulerer Preben med engasjementet for FN og ønsker ham lykke til med spennende utfordringer det neste halve året.*



### **Omfatter «as is»-klausuler også mangler som representerer brudd på offentlige forskrifter?**

Det har lenge vært omtvistet om det var adgang til å fraskrive seg risikoen for mangler som innebar at en eiendom var i strid med offentlige forskrifter, for eksempel byggeforskriftene. Problemstillingen oppsto i de tilfellene hvor eiendommen var solgt «som den er». Praksis har ikke vært entydig, men høyesterett har nå fastslått at også mangler som representerer brudd på lover eller forskrifter kan man fraskrive seg risikoen for ved «som den er»-klausuler. Om krav skal kunne gjøres gjeldende fordi en eiendom er i strid med lover eller forskrifter. Vil derfor måtte avgjøres på grunnlag av om mangelen representerer en vesentlig mangel. Høyesterett sier om dette blant annet: «Til lagmannsretten bemerkning om at forskrifter både kan gjelde forhold av vesentlig og av mindre vesentlig betydning, tilføyer jeg at det også kan være noe tilfeldig i hvilken grad ulike sider ved et byggearbeid i det hele tatt blir regulert ved offentlige krav. Slik § 3-9 lyder, vil bestemmelsen helst omfatte de klare og/eller vesentlige mangler. I den grad en forskriftsmangel har resultert i en vesentlig mangel, vil § 3-9 annet punktum kunne anvendes.» Henvisningen til § 3-9 gjelder avhendingsloven.

### **Hvor mye kan tilbakeholdes som sikkerhet for riktig kontraktsoppfyllelse?**

Både avhendingsloven, bustadoppføringsloven og standardkontraktene for oppføring av bygg og anlegg har bestemmelser som regulerer byggherrens rett til å tilbakeholde penger i oppgjøret dersom deler av det leverte er mangelfullt.

Det som har vært tvistetema har ikke vært om man kunne holde igjen, men hvor mye.

I den konkrete saken høyesterett avgjorde, hadde kjøper holdt tilbake kr 200.000,- i en sak hvor prisavslaget var satt til kr 150.000,-. Spørsmålet var om dette var for mye i forhold til regelen som gir rett til å holde tilbake tilstrekkelig for å «sikre at kravet blir dekket». I prinsippet skulle man da ikke kunne holde tilbake mer enn det som faktisk var nok. Tok man feil og holdt tilbake mer, ville dette kunne representere et kontraktsbrudd.

Høyesterett har nå fastslått at man har et «slingringsmonn», se for øvrig også vår kommentarutgave til NS 8405, og at dette slingringsmonnet ikke var overskredet i denne saken. Høyesterett la vekt på at utbedringskostnadene var vanskelig å beregne for kjøper. Høyesterett fant det sogar klart at dette lå innenfor slingringsmonnet.

### **Har «fast pris»-klausuler betydning for beregning av prisstigningstillegg?**

Lagmannsretten hadde tilkjent en entreprenør et RS-tillegg som kompensasjon fordi det var inngått en «fast pris»-kontrakt. Lagmannsretten mente at dette var en konsekvens av begrepsbruken.

Høyesterett fant det klarlagt at entreprenørens opprinnelige forbehold om dekning av lønns og prisstigning i henhold til SSBs indeks for boligblokk var trukket, slik lagmannsretten også hadde lagt til grunn. Høyesterett fastslo da, nokså selvsagt, at skulle entreprenøren da ha krav på tillegg for lønns og prisstigning, måtte det foreligge omstendigheter som «gjør at det klare utgangspunktet om at prisene skal være faste likevel må fravikes.»

Så lenge der ikke eksisterte noen ytterligere holdepunkter, fastslo høyesterett at man hadde diskutert prisstigning, at prisstigning hadde stor økonomisk betydning i det aktuelle tilfellet, og at det var ført forhandlinger i strid med forhandlingsforbudet i pkt 13 i NS 3400 var uten betydning. At det var forhandlet i strid med forhandlingsforbudet la høyesterett rett og slett til grunn var irrelevant.



MARIANNE SMITH MAGELLE  
marianne.smith.magelle@broadpark.no  
mobil: 922 61 332

Ved småbåthavna i Bodø finner vi i ca 30 personer i selskapet iTicket. Selskapet har også etablert seg i Oslo etter å ha kjøpt billettformidlingselskapet

# 50 % av alle kinobilletter i iTickets systemer!



**billettluka.no®**

Administrerende direktør Magni Veturlidason forteller at selskapet i dag er en ledende leverandør av billettsystemer innen kinobransjen i Norden, og er representert i alle nordiske land. Deres billettsystem benyttes av flere av de største kinokjedene i Norden. Den største kinoaktøren i Danmark Nordisk Film, har benyttet våre systemer siden 2001, og Oslo Kinematografer siden 1996 forteller Veturlidason. Gjennom iTickets systemer blir det pr. år solgt ca. 28 mill. billetter hvor kinobilletter utgjør ca 25 mill (ca. 50 % av alle kinobilletter i Norden).

## Norsk Kinodrift AS, under varemerket Norsk Kino, valgte iTicket i fjor

Dette innebærer at alle Norsk Kinodrift sine kinoer (10 stk.) vil bruke iTicket. Disse vil nå standardisere løsningene på iTickets plattform. Selskapet eies av Bergen Kino AS, Trondheim Kino AS og Oslo Kinematografer. Selskapets målsetning er å være norske kommuners og utbygges foretrukne samarbeidspartner innen utvikling av drift av attraktive kinotilbud.

Magni Veturlidason er godt fornøyd med at Norsk Kinodrift har valgt deres løsninger.

I tillegg til å utvikle og levere de forskjellige modulene innenfor billett-systemene, tilbyr iTicket en rekke

tenester for å bistå og hjelpe sine kunder med blant annet: installasjon, brukerstøtte, opplæring, spesialutvikling og callcenter.

## Billettluka.no

Er iTickets billettformidlingstjeneste i Norge. Her kan publikum kjøpe billetter online på Internett, på en enkel og sikker måte mot en av verdens mest avanserte billettjenester. I tillegg tilbyr iTicket telefon- salg/booking samt billetter via Narvesen.

På Internett kan publikum selv velge sitteplasser. Løsningen har blitt svært populær både blant arrangører og publikum.

I september i fjor kjøpte iTicket as billettselskapet Ticnet as og med det kjøpet befestet selskapet sin posisjon innenfor kultur og sportsmarkedet.

## Hvilken utsikt får du fra de enkelte feltene på Røkkeløkka?

Adm. direktør Magni Veturlidason opplyser at de har ca. 100 kunder innenfor deres primære aktiviteter. I tillegg til at vi er store innen segmentet kino er også kultur og sportsarrangementer viktig for oss. Vi kan nevne Drammens Teater og Molde FK som for øvrig var den første kunden innenfor sportssegmentet. På billettluka.no har klubben lagt ut bilder som viser hvilken utsikt en får fra de enkelte feltene på tribunen, Røkkeløkka.

*I år har også Brann og Vålerenga Fotball blitt selskapets kunder.*

Ticnet i september i fjor. iTickets primære forretningsområde er utvikling og levering av elektroniske billettsystemer samt billettformidlingstjenesten billettluka.no som er ledende i Norge innenfor kino, kultur og sportsarrangementer.

# Norden blir solgt gjennom

I fjor hadde 5 av sesongens Tippeligaklubber billettsystemer fra iTicket. I år har også Brann og Vålerenga Fotball blitt selskapets kunder.

## **FØYEN som strategisk samarbeidspartner i 6 år**

Advokatene Jostein Ramse og Lars Folkvard Giske har hatt gleden av å følge den positive utviklingen til selskapet. Siden vi er en av de fremste aktører innen IKT/Media har vi også god forståelse for hva de driver med i praksis, i tillegg til at vi har vært en juridisk rådgiver for iTicket i bortimot 6 år opplyser Giske.

Det er hyggelig å registrere økende oppdragsmengde og i den forbindelse søker vi etter flere konsulenter til vårt call-center avslutter adm. dir. Magni Veturlidason til Nytt fra FØYEN.



Adm. dir. i iTicket, Magni Veturlidason



Den nye arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1. januar 2006, og det er ikke bare navnet som til forveksling er lik loven vi levde med frem til nyttår. Selv om det i utgangspunktet ble foreslått endringer på sentrale områder, har de falt bort én etter én ettersom den politiske vinden har snudd. Den store revolusjonen uteble, og den nye arbeidsmiljøloven fremstår som en revidert utgave av den gamle. På grunn av mye vekslende informasjon, og i respekt for de endringene som faktisk er gjennomført, er det på tide å gi et overblikk over de viktigste elementene i det endelige resultatet.

# Hva ble skjebnen til den nye a

## Midlertidig ansettelse

Neppe noe tema vekket så bredt engasjement som forslaget om å utvide adgangen til midlertidige ansettelse. Det opprinnelige lovforslaget åpnet for utvidelser i form av (i) generell adgang til midlertidig ansettelse i seks måneder, med mulighet til forlengelse i inntil 12 måneder, (ii) generell adgang til å inngå tariffavtale om adgangen til midlertidig ansettelse. Ingen av utvidelsesforslagene ble gjennomført. Adgangen til midlertidig ansettelse er den samme som før. De generelle regler er således enten at «arbeidets art» tilsier midlertidighet, eller at ansettelsen er et vikariat. Tariffavtalt avvik fra reglene er som før, forbeholdt arbeid innenfor kunst, forskning eller idrett.

To nyheter er likevel innført, nemlig (i) den såkalte «fireårsregelen», som innebærer at den midlertidig ansatte normalt vil anses som fast ansatt etter fire år i den midlertidige stillingen, og (ii) forbud mot diskriminering av midlertidig ansatte til fordel for fast ansatte.

## Deltidsansatte

Deltidsansattes stilling er styrket. Denne gruppen er gitt fortrinnsrett til nye/utvidede stillinger i selskapet. Det er også innført forbud mot diskriminering av deltidsansatte til fordel for heltidsansatte.

## Arbeidstid

Arbeidstid er et annet felt som ble viet mye oppmerksomhet. Her ble resultatet

den litt spesielle situasjon at rettstilstanden fra før *forrige lovendring i 2003*, hovedsakelig ble gjeninnført. I tillegg er enkelte nyheter inntatt, som f.eks. lovfestet adgang til skriftlig å avtale avsparring av overtidstimer (men ikke overtidstillegget) og rett til fleksibel arbeidstid. Harmonisering med EU-retten har dessuten medført noen påkrevde tilpasninger, så som rett til fritak for nattarbeid i nærmere angitte tilfeller.

## Retten til å stå i stillingen

Hovedregelen om arbeidstakers rett til å bli stående i stillingen under domstolsbehandling av en oppsigelsessak, har vært omstridt. Opprinnelig ble det inntatt to unntak fra hovedregelen; (i) hovedregelen snus under ankebehandling dersom oppsigelsen anses gyldig i tingretten, og (ii) der virksomheten er nedlagt. De to unntakene ble ikke opprettholdt, og hovedregelen er fortsatt at arbeidstakeren har rett til å fortsette i stillingen. Fravikelse fra hovedregelen forutsetter at arbeidsgiveren får rettens kjennelse for fratreden.

## Suspensjon – ny bestemmelse

Muligheten for suspensjon med lønn er nå lovfestet. Suspensjon kan benyttes hvis det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed, og virksomhetens behov tilsier det. Suspensjon er ikke straff, men skal imøtekomme arbeidsgiverens behov for bl.a. å gjennomføre nødvendige undersøkelser

før eventuell beslutning om avskjed treffes. På denne måten kan man unngå uoverveide avskjedssaker, samtidig som en alvorlig personalsak sikres en forsvarlig saksbehandling.

## Utvidet verneperiode ved sykefravær

Det er innført 12 måneders verneperiode ved sykefravær for alle ansatte. Arbeidsgiveren er pålagt en streng bevisbyrde for at en oppsigelse i denne perioden er saklig begrunnet i andre forhold enn sykdommen.

## Virksomhetsoverdragelse

Som tidligere, overføres arbeidstakernes rettigheter og plikter til den nye arbeidsgiveren ved virksomhetsoverdragelse. I motsetning til tidligere, overføres nå kollektive pensjonsrettigheter. Nytt er det også at tariffavtalene overføres, med mindre den nye arbeidsgiveren erklærer det motsatte overfor fagforeningen innen tre uker fra overdragelsestidspunktet. Dessuten lovfestes arbeidstakernes reservasjonsrett. Ansatte som benytter seg av reservasjonsretten har på visse vilkår fortrinnsrett til ny ansettelse hos sin tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet.

## Outsourcing – innskrenket og utvidet

Det særskilte oppsigelsesvernet som utløses ved outsourcing (utsetting av virksomhet) er både utvidet og innskrenket. Det er foretatt en vesentlig innskrenkning ved at det særlig opp-

*Den nye arbeidsmiljøloven fremstår som en revidert utgave av den gamle.*



# Arbeidsmiljøloven?

sigelsesvernet nå kun omfatter tilfeller der driften settes ut på oppdrag ved bruk av selvstendige oppdragstakere. Av lovforarbeidene legges opp til en snever forståelse hvor det først og fremst tas sikte på de situasjoner der en arbeidsgiver benytter tidligere arbeidstakere som selvstendige oppdragstakere – og således ikke ved enhver form for utsetting av virksomhet. Bestemmelsen får heller ikke anvendelse der en virksomhet skiller ut en del av driften og kjøper inn igjen samme type tjeneste fra andre virksomheter med egne ansatte. Endringen medfører bl.a. at tidligere problematikk knyttet til konsernintern outsourcing er mindre praktisk. Utvidelsen består i at utsetting av all drift i virksomheten nå omfattes, og ikke bare den ordinære drift.

## Generell informasjon- og drøftingsplikt

Innføringen av en generell informasjon- og drøftingsplikt med de ansattes tillitsvalgte – både generelt og under omstillingsprosesser – er praktisk viktig. Plikten inntreier i virksomheter med mer enn 50 ansatte, men tilsvarende bestemmelser følger ofte av tariffavtalene uten slik størrelsebegrensning. Informasjon og drøfting skal finne sted så tidlig som mulig. De tillitsvalgte kan pålegges taushetsplikt om fortrolige opplysninger.

## Kontrolltiltak og helseopplysninger

I nytt kap. 9 reguleres arbeidsgiverens muligheter til å iverksette kontrolltiltak

overfor de ansatte, typisk kontroll av e-post, adgangskontroll, videoovervåking mv. Temaet er behandlet i en annen artikkel i dette nummeret, og det henvises til denne. For øvrig nevnes at kap. 9 inneholder nye bestemmelser om adgangen til å iverksette helseundersøkelser, samt retten til å be om nødvendige helseopplysninger ved ansettelse.

## Arbeidsgiverens plikt til HMS-opplæring

En nyhet er at arbeidsgiveren fra nyttår er pålagt å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Ansvarer kan ikke delegeres.

## Tjenestemenn

Den planlagte harmonisering av arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven ble ikke gjennomført. De statsansattes stillingsvern vil fortsatt reguleres av tjenestemannsloven.

## «Trim på jobben» – en kreativ nyskaping

Som en avsluttende kuriositet, kan nevnes at arbeidsgivere nå er lovpålagt å vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.



HANS-JØRGEN ARVESEN  
hans-jorgen.arvesen@foyen.no  
telefon: 21 93 10 45  
mobil: 971 83 986

## Revisjon av standardkontrakter pågår fortsatt!

Som skrevet om i tidligere utgaver av Nytt fra FØYEN, pågår det en omfattende revisjon av standardkontraktene som benyttes i bygg- og anleggsbransjen.

Allerede ved vedtagelsen av NS 8405 for snart 2 år siden var det forutsatt at det skulle bli utarbeidet en versjon, NS 8406, til bruk for de mindre entrepriser. Det skulle også utarbeides en underentreprise standard – tilpasset NS 8405.

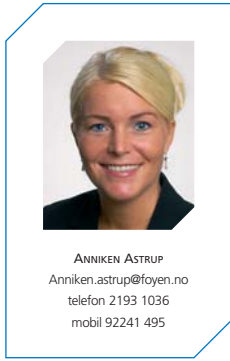
NS 8406 er anbefalt benyttet for mindre byggeprosjekter. FØYEN mener at denne standarden bør benyttes i langt større grad enn det man så for den tidligere NS 3408. Og i mange av de prosjektene hvor NS 3430 ble benyttet burde nok partene i stedet ha benyttet NS 3408. Vi håper at NS 8406 vil få en større anvedelse, og FØYEN har allerede avtalt å avholde kurs for betydelige byggherre-aktører, hvor vi tar for oss de viktigste forskjellene i NS 8405 og NS 8406. Håpet er at når partene blir kjent med standarden, vil det være mer naturlig å benytte denne.

Ut fra de siste informasjonen som vi innehar, er revisjonsarbeidet av NS 8406 nå på det nærmeste ferdig og det antas at standarden blir vedtatt og kommer i salg i løpet av vinteren 2006.

Når det gjelder underentreprisestandarden, NS 8415, er også revisjonsarbeidet kommet langt. Man håper på at standarden kan vedtas og komme i salg i løpet av våren 2006.

I det videre revisjonsarbeidet er det en viss spenning knyttet til revisjonen av NS 3431 – totalentreprisestandarden. Her er revisjonsarbeidet kommet i gang, men det er for tidlig å si noe om tidsperspektivet for når denne er ferdig.

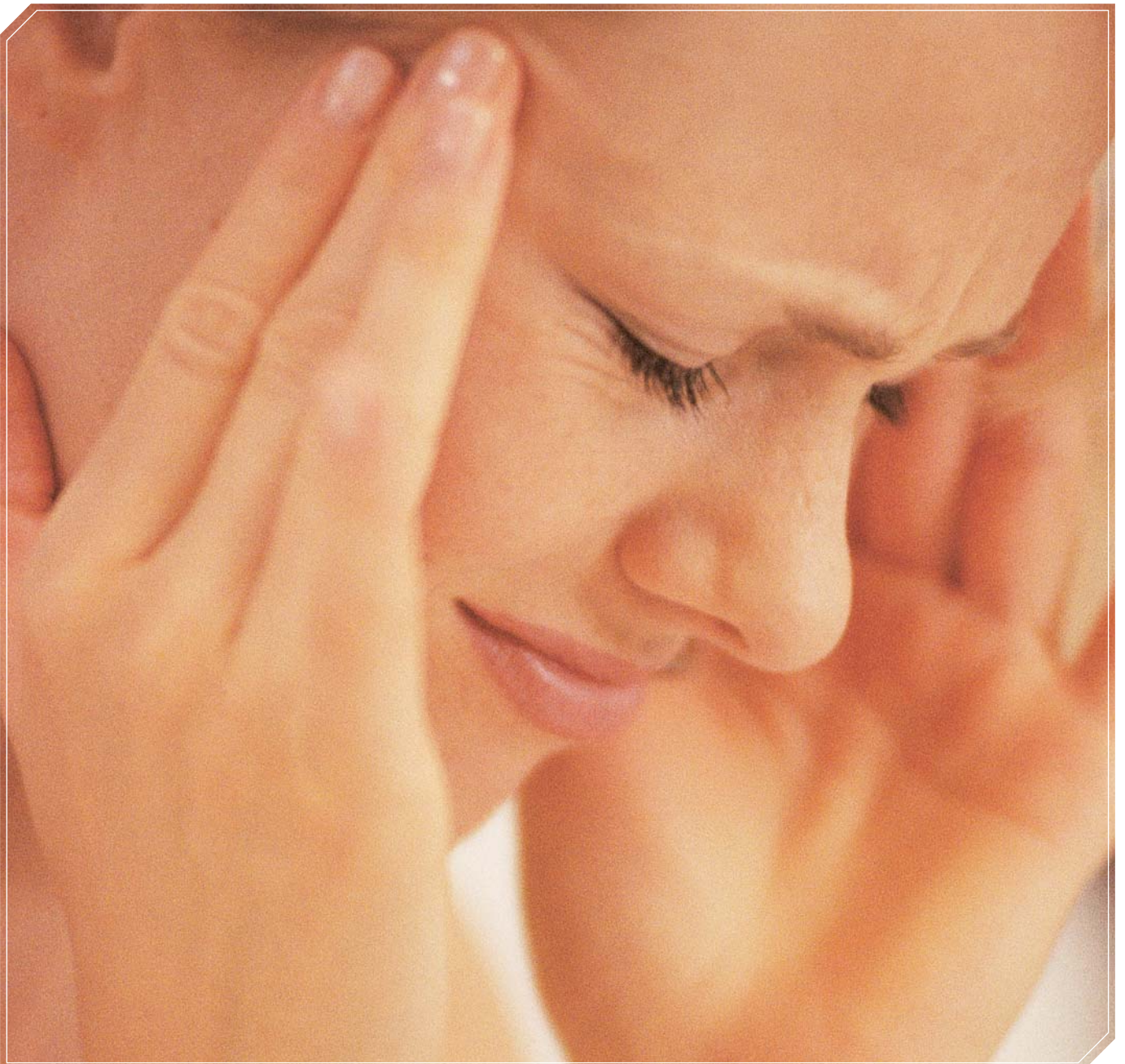
FØYEN arbeider for tiden med en revisjon av kommentarutgaven til NS 8405 som ble utgitt i forbindelse med vedtagelsen av standarden. En av de viktigste revisjonene vil være en oppgradering av rettspraksis. Forøvrig vil den nye boken være oppdatert på endringene i standarden som ble vedtatt i august 2004. Det er en del omarbeidelse av teksten forøvrig slik at flere problemstillinger behandles. Boken forventes å komme i handel til sommeren 2006.



Å nei, jeg er syk... Hvilke rettigheter har jeg overfor arbeidsgiver?

Nå begynner jeg å bli skikkelig lei av Kåres evinnelige sykdom. Hva kan jeg gjøre? Kan jeg si han opp? Må jeg bruke tid og penger for å få han tilbake?

# I disse influensatider...



## Sykepenger

For å få rett til sykepenger, må arbeidstakeren ha vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før han eller hun ble arbeidsufør (opptjeningsstid). Noe annet kan imidlertid følge av tariffavtale, jf. eksempelvis hovedtariffavtalen i Staten hvor det kun kreves at arbeidstaker har tiltrådt stillingen for å få rett til sykepenger. Fravær uten gyldig grunn regnes ikke med i opptjeningsstiden, for eksempel skoft eller fravær som ikke er gyldig legitimert ved sykemelding fra lege.

Sykepenger ytes til den som er arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade. Det må være en klar sammenheng mellom arbeidsuførheten og en medisinsk lidelse. Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer o.l., gir ikke rett til sykepenger.

Sykepenger fra arbeidsgivers ytes i et tidsrom på opptil 16 kalenderdager. Deretter overtar folketrygden. Når en arbeidstaker har mottatt sykepenger fra folketrygden i ett år, faller retten til sykepenger bort. Etter dette tidspunkt overtar folketrygdens regler om attføring, eventuelt uførepensjon.

## Egenmelding

Sykepenger fra arbeidsgiver ytes tidligst fra og med den dag arbeidstaker har gitt melding om arbeidsuførheten til arbeidsgiver, såfremt det har vært mulig for arbeidstaker å gi slik melding (egenmelding). For å få rett til å nytte egenmelding, må arbeidstakeren ha arbeidet hos arbeidsgiveren i minst to måneder.

Egenmeldingen kan gis skriftlig eller muntlig og kan bare benyttes for opptil tre kalenderdager om gangen.

Varer arbeidsuførheten utover de tre kalenderdagene egenmelding hvor er benyttet, kan arbeidsgiveren kreve legeerklæring. Dersom slik legeerklæring ikke legges frem, faller retten til sykepenger bort også for egenmeldingsperioden.

En arbeidstaker som har brukt egenmelding ved minst fire fravær i løpet av tolv måneder, kan fratras retten til å benytte egenmelding. Beslutningen fattes av arbeidsgiveren, etter at arbeidstakeren har fått anledning til å uttale seg. Arbeidsgiveren skal revurdere beslutning om tap av retten til å nytte egenmelding etter seks måneder, men arbeidstakeren har ikke noe automatisk krav på å få retten igjen.

## Sykemelding

For å få rett til sykepenger etter utløpet av egenmeldingsperioden er det et vilkår at arbeidsuførheten dokumenteres med legeerklæring. Legen skal alltid vurdere om det er tungtveiende medisinske grunner til at arbeidstakeren skal være borte fra arbeidet. Dersom legen mener at sykemelding er nødvendig, skal gradert sykemelding være det første alternativ, før aktiv sykemelding vurderes. Aktiv sykemelding forbeholdes de tilfeller der den sykmeldte ikke kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver. Motsatt skal gradert sykemelding benyttes der arbeidstakeren kan utføre en del av sine vanlige arbeidsoppgaver ved å arbeide redusert tid eller ved å bruke lenger tid på oppgavene.

Legen har ikke anledning til å skrive sykemelding med tilbakevirkende kraft. Det betyr at hvis arbeidstakeren går til legen først 2. eller 3. dagen etter at han/hun ble syk, vil egenmeldingen gjelde for de første dagene og sykemeldingen først fra den dagen vedkommende er hos legen.

Når arbeidsuførheten har vart i åtte uker, må det legges frem en særskilt legeerklæring for at vedkommende skal få utbetalt sykepenger fra folketrygden. Erklæringen må dokumentere at medisinske grunner er til hinder for at arbeidsrelaterte aktiviteter iverksettes, og skal dessuten inneholde en redegjørelse for det videre behandlingsopplegget og en vurdering av muligheten for at vedkommende kan gjenoppta det tidligere arbeidet eller ta annet arbeid.

## Arbeidstrening

Det er innført et aktivitetskrav for å få rett til sykepenger. Når en arbeidstaker er syk, skal det tidligst mulig og senest når arbeidsuførheten har vart i åtte uker, iverksettes aktive, arbeidsrelaterte tiltak (arbeidstrening). Dette kombineres gjerne med gradert sykemelding eller aktiv sykemelding.

Trygdeetaten skal også senest etter 12 uker etterspørre en oppfølgingsplan som arbeidsgiveren skal utarbeide i samarbeid med arbeidstakeren.

Arbeidsgiverens plikt til å tilrettelegge for en arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne følger av arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-6. Arbeidsgiveren skal så langt det er mulig iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde passende arbeid. Det følger videre at arbeids-

takeren fortrinnsvis skal gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid eventuelt etter særskilt tilrettelegging.

Bestemmelsen går forholdsvis langt i å pålegge arbeidsgiveren plikt til å tilrettelegge for en arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne.

Oppfølgingsplanen skal inneholde fysiske eller organisatoriske tiltak for at arbeidstakeren skal kunne komme tilbake til arbeidet, for eksempel fysisk tilrettelegging, anskaffelse av teknisk utstyr, endring av rutiner, nye arbeidsoppgaver, opplæring osv.

## Oppsigelse

Ulegitimert fravær kan danne grunnlag for advarsler, eventuelt oppsigelse dersom fraværet gjentar seg.

Det er også anledning til å si opp en arbeidstaker som er fraværende på grunn av sykdom dokumentert ved legeerklæring. Arbeidsmiljøloven oppstiller imidlertid visse særlige regler ved oppsigelse under sykdom. Oppsigelse som finner sted i de første tolv månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte, skal anses for å ha sin bakgrunn i sykdommen dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Det gjelder altså en snudd bevisbyrde. Arbeidsgiveren må sannsynliggjøre at oppsigelsen ikke skyldes sykdommen.

Dersom arbeidstakeren kommer tilbake til arbeidet og igjen blir syk, oppstår spørsmålet hvorvidt fraværet skal regnes som sammenhengende eller anses for avbrutt. Dette må bero på en konkret vurdering avhengig av hvor lenge fraværet har vart contra hvor lenge arbeidstaker har vært i arbeid, samt om fraværet har sin grunn i samme sykdomsårsak. Utgangspunktet må være at perioden anses avbrutt dersom arbeidstaker har gjeninntådt etter sykemelding.

Etter utløpet av de første tolv månedene er det de «vanlige saklighetskrav» som gjelder. I saklighetsvurderingen skal hensynet til arbeidstakeren veies opp mot hensynet til arbeidsgiverens interesser. I dette ligger at sykefraværet må påføre arbeidsgiver ulemper. Relevante momenter her vil være mulighetene for å få tak i kvalifiserte vikarer, om arbeidskraften blir ustabil fordi man ikke kan tilby fast jobb osv.

*Legen har ikke anledning til å skrive sykemelding med tilbakevirkende kraft.*

# Føyen videreutvikler sitt samarbeid med Foyen

Det har vært et godt samarbeid mellom disse to firmaene i mange år. Partene ønsker imidlertid å videreutvikle forholdet. Internasjonalisering og gode synergier er viktige stikkord. Nytt fra FØYEN har hatt en samtale med partner i Foyen, Anders Janson, og fått noen tanker fra ham.

## Bakgrund

Foyen-samarbetet inleddes 1987 uti-från att den svenska och norska byrån hade en gemensam inriktning på entreprenadjuridik. Tanken var att en internasjonell verksamhet skulle byggas opp. Initiativtagare var Føyen. Samarbetsavtal fanns med likartade små byråer på andra ställen i världen. Den internationella samarbeidstanken fanns således tidigt som ett bärande element i Foyen-samarbetet. Problemet var dock att merparten av de samverkande byråerna, på den tiden väldigt små. För att ett internasjonellt samarbeid skall fungera krävs att de samverkande byråerna har viss storlek och därigenom kan generera ett visst flöde av ärenden över gränserna. Føyen som etablerade sig 15 år före Foyen i Sverige hade ett stabilare

ärendeflöde än vad Foyen i Sverige hade på den tiden. Trots att samarbeidet inte gav upphov till de mest positiva effekter som parter hoppats på internasjonellt, var samarbeidet mellan Sverige och Norge givande. Foyen i Sverige var fram till 1994 enbart inriktat på entreprenadjuridik. Då samarbeidet med våra kollegor i Norge fungerade bra beslöt Foyen i Sverige att satsa på IT-juridik. Detta visade sig vara en klok strategi dels på grund av Føyens starka varumärke inom detta segment i Norden och dels den avreglerande telemarknaden i mitten av 1990-talet. Vidare beslöt parterna att uppta samarbeid med Masons. Masons är världsledande inom entreprenadjuridik och har en mycket god IT-praktik. Det samarbeid är för närvarande «on-hold».

*Foyen-samarbetet inleddes i 1987.*

till omfattande databaser. Dagens företagsklimat kräver att advokater är specialiserade i en högre grad än vad som tidigare varit fallet. Detta för att kunna ge klienten snabba, korrekta och kostnadseffektiva lösningar på sina frågeställningar. I detta läge är det naturligtvis viktigt att kunna fördela investeringskostnaderna på flera konsulter och att kunna öka specialiseringsgraden hos juristerna. Som alltid när det gäller stora datainvesteringar är skalfördelarna högst betydande.

## Foyen

- Idag är vi 47 medarbetare på Foyen, varav 34 är jurister.
- Målsättningen är att var c:a 75 anställda (50 jurister) på 4 kontor i Sverige (förutom Stockholm, Malmö och Falun skall etablering i Göteborg undersökas) till den 31 december 2008.
- Omsättningen skall vara SEK 100 m, år 2008.

Det norsksvenska samarbeidet har hela tiden vilat på ömsesidigt förtroende. Några formella avtal har inte funnits mellan parterna under senaste 10 åren. Trots detta har en utväxling av ärenden skett kontinuerligt. Denna utveckling av ärenden har fungerat väl dels på grund av att parterna under åren lärt känna varandra väl dels att det finns en kulturell och språklig gemensam grund. Man skall dock inte underskatta olikheterna mellan Sverige och Norge.

## Ett närmare samarbeid

I Norge genomgick advokatbranschen betydligt tidigare än i Sverige en förändring. Dessa förändringar har inneburit att advokatbyråer framgent måste vara väl fungerande organisatorer ur såväl organisatorisk som konkurrensmässig synvinkel. Vidare har teknikutvecklingen gjort att advokatbyråer som arbetar mot större företagsklienter måste göra stora investeringar i tekniska hjälpmedel såsom ha tillgång



# i Sverige

Eftersom byråerna i Norge og Sverige har inriktning på internasjonell verksamhet er det naturligt at ha ett starkt samarbeide over kolen. Utländska företag ser ofta Skandinavien som en enhet og gör inte åtskillnad på Norge eller Sverige. Att kunna erbjuda klienter ett väl fungerande nätverk i Skandinavien är en stor konkurrensfordel.

Då således både teknikutvecklingen og den internasjonella utvecklingen gör at advokatbyråer blir större og större är det naturligt at söka använda sig av ett väl fungerande samarbeide, som Foyen-samarbetet nu har varit under 20 år. Samarbetet innebär at advokater på bägge byråerna väl förstår affärsbetingelserna i respektive länder. Vidare vet vi at vi tryggt kan rekommendera våra klienter till kolleger i ett annat land där rådgivningen är av högsta klass.

Ett tuffare affärsklimat med krav på snabbe og kostnadseffektive løsninger, gör at byråerna i Norge og Sverige framledes bör sträva efter at utnyttja de konkurrensfordelar man idag har. Mot bakgrund av affärlivets internasjonalisering känns det naturligt at som ett första steg vidareutvecklade ett väl fungerande samarbeide.

I Sverige har Foyen medvetet valt at profilera sig som en advokatbyrå som arbetar mot klienter där teknik är en central del i verksamheten, såsom entreprenad, fastighet, miljø, IT og energi, dvs en branshofokusering. Målsättningen är dock at kunna ge klienterna inom dessa branscher fullservice varför byrån även har spesialister inom arbeidsrett, skatterett og obestandsrett.

**ANDERS JANSON**  
anders.janson@foyen.se  
Kontor 08-506 184 20  
Mobil 0733 – 2284 20



## NYTT OM NAVN



### Frode Fugelsnes

Frode Fugelsnes (33) er ansatt som advokat i FØYEN Advokatfirma DA. Han er uteksaminert fra Universitetet i Oslo våren 2000, og har deltatt i et utvekslingsprogram på University of Dundee, Scotland med spesialfag i Competition Law og EC-Energy Law. Fugelsnes har bred praksis innenfor det forretningsjuridiske området, bla. fast eiendom, offentlige anskaffelser, kontraktsrett, markedsrett, immaterialrett og konkurranserett. Han har god erfaring som prosessfullmektig, artikkelsskriver og er foredragsholder på ulike juridiske kurs.



### Christian Schumacher

Christian Schumacher (30) er ansatt som advokatfullmektig i FØYEN Advokatfirma DA. Han er uteksaminert fra Universitetet i Oslo i november 2005. Spesialavhandling: «WTO-rettens virkning i EU-retten» – som dreier seg om internasjonale handelsavtalers virkning i nasjonal rett, både overfor stater som sådan og private interesser. I forbindelse med avhandlingen holdt han også foredrag, bla i lovavdelingen i Utenriksdepartementet. I studietiden var han ett år på Universidad de Salamanca i Spania hvor han studerte EU-rett, folkerett, konstitusjonell rett og menneskerettigheter. Av arbeidserfaring har han vært medarbeider i fengselsgruppen i Juss-Buss, fraktkonsulent i Wilh. Wilhelmsen Asa og kulturrepresentant i Walt Disney World. Schumacher har også vært medforfatter i Fangehåndboken (juridisk oppslagsverk), og han tar for tiden spesialfag i selskapsrett.



FRODE LID  
frode.lid@foyen.no  
telefon 2193 1033  
mobil 934 13 377

To saker om tomtefeste har nylig vært til behandling i Høyesterett. Den ene saken gjaldt spørsmålet om hvilken pris huseier måtte betale til grunneier for kjøp av tomten. Som følge av at huseierne ble ansett å eie tomten, måtte det betales lavere pris enn om forholdet hadde blitt regulert av tomtefesteloven. I den andre saken var det spørsmål om en bortfester måtte vedstå seg sitt krav om innløsning av tomten, da han siden fikk vite at innløsningssummen ville bli lavere enn det han hadde trodd.

# TOMTEFESTE

## – nye konfliktspørsmål til avgjørelse i Høyesterett

Tomtefeste et rettsområde som i praksis skaper mange tolkningsproblemer. Siden det er et sted mellom 300.000 og 350.000 festeforhold i Norge, bringes en rekke saker inn for domstolene.

Den ene saken gjaldt krav om innløsning i et boligsameie på Lillehammer. Fra 1903 til 1975 ble det ved inngåelse av såkalte grunnbrev etablert avtaler om evigvarende rett til tomt, mot betaling av årlig grunnleie. Spørsmålet i saken var om huseierne festet eller eide tomtene. Den økonomiske betydning av dette spørsmål gjaldt særlig størrelsen på det vederlag som huseier måtte betale til grunneier. Ved eie av tomt må huseier betale 20 ganger den oppregulerte årlige festeavgift for å få avløst grunnbyrden. Om tomten er festet, må huseier ved evigvarende avtaler uten oppsigelsesrett betale 30 ganger avgiften ved innløsning av tomt. I tillegg har tomtefesteloven en rekke prosedyregler som må følges dersom tomten er festet. Dette går bl.a. på tidspunktet for når innløsning kan kreves.

Høyesterett delte seg 3 – 2 i saken. Flertallet på 3 dommere fant at huseierne eide de aktuelle tomtene. Man la vekt på tidsmomentet – at kontraktene ga en evigvarende rett til å disponere tomten, og at deres historiske bakgrunn talte for å anse dette som eiendomstomter. Huseierne kunne derfor kreve avløsning av grunnavgiften. Mindretallet på

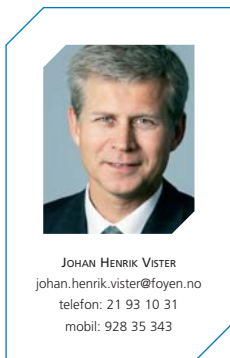
to dommere la derimot avgjørende vekt på bl.a. tinglysingspraksis og den dominerende ordbruk i de kontrakter som ble inngått, og fant at tomtene måtte anses som festekontrakter.

Flertallet uttalte i dommen at evigvarende og uoppsigelige kontrakter i seg selv ikke gir noen presumsjon for at det foreligger noen eiendomsomgang, men at dette vil være et tungtveiende argument i den totalvurdering som skal foretas. Man må således fortsatt vurdere hver enkelt kontrakt for å finne ut om en huseier eier eller fester tomten ved evigvarende og uoppsigelige kontrakter. Dommen bekrefter imidlertid det syn at det ved slike kontrakter kan foreligge eiendomsomgang og var således en viktig prinsipiell seier for tomtefesterforbundet.

I den andre saken var spørsmålet om noen grunneiere var bundet av det innløsningskrav de hadde fremmet overfor festerne. Bakgrunnen for at grunneierne ønsket å tilbakekalle kravet om innløsning, var at de trodde at innløsningssummen ville bli høyere enn det som viste seg å følge av kontrakten. Høyesterett fant enstemmig at grunneier ikke hadde anledning til å tilbakekalle innløsningskravet. Dette innebærer at den part som krever innløsning – enten dette gjelder grunneier eller fester – på forhånd må vurdere hvilken økonomisk risiko han tar ved å fremme et slikt krav.



Illustrasjon Foto: © Black Nature



# Beskatning av arbeidsgiver-finansiert elektronisk kommunikasjon

## – nye sjablonregler fra 2006

Stoltenberg-regjeringen har fulgt opp forslag fra Bondevik II om å endre bl.a skattleggingen av telefon og bredbånd m.v. helt eller delvis betalt av arbeidsgiver. Det innføres nye sjablonregler ved dekning av utgifter til elektronisk kommunikasjon som vil innebære en skatteskjerpelse for de fleste. Nedenfor gjennomgås kort de nye reglene fra 1.1.2006 som gjelder for **ansatte** (lønnet) og som får hel eller delvis finansiell bistand til elektronisk kommunikasjon.

For innleide, **selvstendige næringsdrivende** (konsulenter m.v), som har eget firma/selskap, skal de nye sjablonreglene gis tilsvarende anvendelse. Dette innebærer i praksis at det kun blir mulig å fradragføre slike utgifter i personinntekten tilsvarende det som kan dekkes skattefritt av arbeidsgiver (for ansatte). Det blir etter dette ikke lenger nødvendig å beregne fordelene ved privat bruk av tlf. m.v. Forenklingshensyn har her stått sentralt for regelendringene. Unntak fra slik fordelsbeskatning kan bare bli aktuelt hvor det åpenbart ikke foreligger adgang til privat bruk. For mobil telefon vil derfor unntak ikke bli aktuelt, mens det f.eks. for bredbåndstilknytning på den næringsdrivendes eget kontor utenfor egen bolig vil kunne være mulig å argumentere for at det ikke er noen privat bruk.

### Nærmere om reglene for beskatning av telefon og bredbånd (ADSL m.v) og ISDN m.v

For all elektronisk kommunikasjon (fast tlf, mobiltlf, bredbånd (ADSL m.v) og ISDN som arbeidsgiver dekker, er det fra 2006 innført sjablonregler hvor man slår sammen telefon og bredbånddekning m.v. Sjablonmodellen

innebærer at skattepliktig fordel settes til opp til kr. 4.000,- for ett abonnement, og når arbeidsgiver dekker flere abonnement settes fordelene til kr. 6.000,-. For å skjerme dem med små utgifter, er det innført et ikke-skattepliktig bunneløp på kr. 1.000,-. Dette betyr at arbeidsgivers dekning av utgifter mellom kr. 1.000,- og 5.000,- (mellom kr. 1.000,- og 7.000,- ved flere abonnement) blir tillagt inntekten og blir beskattet som lønn.

Utgifter utover kr. 5.000,- (7.000,- ved flere abn.) ansees etter dette i sin helhet å være til tjenesten og skal ikke fordelsbeskattes.

De nye sjablonreglene skal benyttes uansett om arbeidsgiveren står som abonnement, eller den ansatte får fast dekning av slike utgifter. Tidligere fordelsregler knyttet opp mot statens satser m.v er bortfalt. Mange synes dette blir urimelig. Særlig gjelder dette for dem som mener at de er pålagt å bruke f.eks mobiltelefon i jobben. Men selv om arbeidsgiver f.eks pålegger ansatte å legge igjen mobiltelefonen på jobb etter endt arbeidstid, vil den kunne benyttes privat på dagtid.

Lovgiver ønsker også forenklede regler og ikke regler som utløser mye kontrollarbeid/diskusjon. Beskatning etter sjablon skal derfor gjennomføres.

Dette betyr f.eks. at en ansatt som i 2005 fikk dekket utgifter til tlf. etter statens satser med kr. 6.400,- kunne få dette uten at det utløste noen form for fordelsbeskatning. I 2006 vil den ansatte måtte skatte av en fordel på kr. 5.400,- (kr. 6.400,- med fradrag for bunneløp på kr. 1.000,-).

*Tidligere fordelsregler knyttet opp mot statens satser m.v er bortfalt.*

Skal man komme utenom sjablonbeskatning, må man selv eie telefonen/abonnement/linje, og kreve utgiftsdekning hos arbeidsgiver etter spesifisert regning. Kravene til spesifisering og dokumentasjon er etter forarbeidene omfattende, idet man må legitimere tjenestesamtaler med utskrift fra tjenesteleverandør som viser navn, dato, klokkeslett, hvor mange minutter samtalen varte. Navn kan bli vanskelig å dokumenter da utskrifter bare viser tlf. nummer. Ligningspraksis vil senere vise om det vil være tilstrekkelig med nummer. Man har selv bevisbyrden for at den aktuelle samtale var en åpenbar tjenestesamtale.



BIRGITTE ARAALDSEN  
birgitte.araldsen@foyen.no  
telefon: 21 93 10 27  
mobil: 934 46 575



NINA KROKEN  
nina.kroken@foyen.no  
telefon: 21 93 10 06  
mobil: 920 51 495

# Storebror (her: arbeidsgiver) får se deg, bare hør på frem på rette måte

Det mangler ikke eksempler på saker hvor media har rettet et negativt søkelys mot bedrifters kontroll av de ansattes e-post, videoovervåking på arbeidsplassen mv. Et lovlig kontrolltiltak må være både saklig begrunnet i virksomhetens forhold og ikke innebære et uforholdsmessig inngrep overfor de ansatte. Ofte er det imidlertid ikke selve kontrolltiltaket, men fremgangsmåten, som gjør at det blir så fullstendig galt.

## Lovlige kontrolltiltak må være

- (1) saklig begrunnet i virksomhetens behov, og
- (2) ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren

Arbeidsgiverens har i kraft av styringsretten beslutningsmyndigheten til å bestemme om – og hvilke – lovlige kontrolltiltak som skal iverksettes, forutsatt at saksbehandlingsreglene er overholdt.

Særlige regler kan følge av tariffavtale.

## Nye lovbestemmelser

Kap. 9 i ny arbeidsmiljølov (i kraft 01.01.06) lovfester arbeidsgiveres adgang til å iverksette kontrolltiltak og de tilhørende saksbehandlingsregler. Medfører et kontrolltiltak behandling av personopplysninger, må tiltaket også oppfylle kravene i personopplysningsloven. I denne artikkelen skal vi gi en oversikt over arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler ved kontrolltiltak overfor ansatte.

## Saksbehandlingskrav

Saksbehandlingsreglene fremgår av den nye arbeidsmiljølovens § 9-2, som pålegger arbeidsgiveren tre sentrale plikter:

- (1) drøftingsplikt
- (2) informasjonsplikt
- (3) jevnlig evaluering

## Drøftingsplikten

Før kontrolltiltak besluttet og iverksettes, skal det gjennomføres drøftelser med bedriftens tillitsvalgte. (Hvis bedriften ikke har tillitsvalgte, bør det oppnevnes. Den nye arbeidsmiljøloven legger nemlig opp til samarbeid med tillitsvalgte på flere områder). Drøftelsene skal omfatte alle sentrale elementer ved etablering og gjennomføring, samt ved endringer av eksisterende kontrollordninger. Det fremgår av forarbeidene at et særlig siktemål bør være at partene gjennom drøftelsene kommer fram til løsninger som i størst mulig grad begrenser inngrepet i arbeidstakernes personlige forhold, og andre ulemper ved kontrollen.

Det sentrale med drøftingsplikten er at drøftelsene skal være reelle. Dette betyr at de tillitsvalgte skal involveres på et tidspunkt hvor det foreligger en faktisk påvirkningsmulighet, altså før endelig beslutning fattes. Det understrekes imidlertid at

drøftingsplikten ikke er en *enighetsplikt*. Lykkes det ikke partene å komme til enighet, er det arbeidsgiveren som har endelig beslutningsmyndighet.

## Informasjon til de ansatte

Mens drøftingsplikten gjelder forholdet til de tillitsvalgte, gjelder informasjonsplikten de berørte arbeidstakerne direkte. Før kontrolltiltak iverksettes, skal de berørte arbeidstakerne informeres om kontrolltiltakets formål, praktiske konsekvenser (herunder gjennomføringsmåten) og tiltakets antatte varighet. Tilsvarende informasjonsplikt gjelder ved endring av etablerte kontrolltiltak. Arbeidstakerne skal gis utfyllende informasjon om relevante forhold, blant annet hvordan kontrollen vil innrettes, herunder plassering, funksjon, metoder, kvalitetssikring av resultater og evt. bruk av eksterne kontrollører.

## Jevnlig evaluering

Det er ikke tilstrekkelig at kontrolltiltakene oppfyller lovens krav til saklighet og forholdsmessighet på iverksettelsestidspunktet. Vilkårerne må være oppfylt så lenge kontrolltiltakene vedvarer. Loven pålegger derfor arbeidsgiveren og de tillitsvalgte i fellesskap å foreta en jevnlig behovsevaluering. Er behovet ikke lenger til stede, må tiltaket oppheves.

## Utarbeidelse av instruksjoner og rutiner

Den våkne leser ser faren for at et kontrolltiltak vil kunne miste sin effekt hvis det informeres i forkant av det konkrete tilfellet. Det er imidlertid ikke meningen at drøfting og informasjon skal måtte foretas for hver gang kontroll gjennomføres. En praktisk måte å unngå dilemmaet på, er å utarbeide generelle instruksjoner og rutiner som beskriver de aktuelle kontrolltiltak i virksomheten, hvordan disse benyttes, og som de ansatte skriver under på at de er kjent med. Vi har gode erfaringer med å utarbeide IT-instruksjoner

# Arbeidsgiver) an går en...

hvor rettmessig pc-bruk (herunder av e-post og internett) er beskrevet, samt i hvilke tilfeller og på hvilken måte bruken kan bli kontrollert. Plikt til å fastlegge rutiner for bruk av informasjonssystemer med betydning for informasjonssikkerhet ved behandling av personopplysninger følger uansett av personopplysningsforskriften § 2-7. Tilsvarende instruksjer og rutiner bør utarbeides for adgangskontrollsystemer, ved kameraovervåking og andre aktuelle kontrolltiltak.

## Konsekvenser av brudd

Foruten risikoen for medias (uønskede) oppmerksomhet kan manglende overholdelse av drøftings- og informasjonsplikten medføre at kontrolltiltaket anses for å være ugyldig. Hvorvidt følgen er ugyldighet, vil avhenge av en konkret vurdering. Praktisk viktig er også at de bevis kontrolltiltaket har fremskaffet, kan bli nektet fremlagt i en etterfølgende arbeidsrettssak eller straffesak.

Arbeidsgiverens forsettlig eller uaktsomme overtredelse av personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven er også straffesanksjonert.

Arbeidstilsynet har ikke direkte kompetanse til å overprøve kontrolltiltaket, men kan likevel måtte ta stilling til det i en klage over brudd på reglene om fullt forsvarlig arbeidsmiljø eller lignende. Innebærer kontrolltiltak brudd på personopplysningsregelverket, kan tiltaket påklages til Datatilsynet. Tiltaket kan dessuten bringes inn for de ordinære domstoler. Det er arbeidsgiveren som har den endelige beslutningsmyndigheten. Utgangspunktet er at arbeidstakerne må innrette seg etter tiltaket til eventuell avklaring er gitt av Datatilsynet eller domstolene.



Anniken Astrup, Nina Kroken og Henning Jakhelln.

## To av FØYENS advokater bistår professor Henning Jakhelln i et nybrottsarbeid innenfor arbeidsrett – nettstedet [www.arbeidsrett.no](http://www.arbeidsrett.no)

Professor Henning Jakhelln og doktorgradsstipendiat Helga Aune ved Det juridiske Fakultet i Oslo har samlet et team bestående av 30 advokater/jurister som gir deg fylldige kommentarer innenfor arbeidsrett. To av FØYENS advokater er medlem av teamet og forfattere i arbeidsrett.no. Advokatfullmektig Nina Kroken skriver om sentrale bestemmelser i oppsigelseskapittelet. Advokat Anniken Astrup skriver om sentrale bestemmelser i ansettelseskapittelet.

Arbeidsrett.no er et brukervennlig elektronisk oppslagsverk innen arbeidsrett og tilgrensede rettsområder. På nettsiden vil du finne utfyllende kommentarer til den nye arbeidsmiljøloven, ferieloven, permitteringslønnsloven, pensjoner, konkurranseklausuler og om arbeidsrettens internasjonale aspekt.

Rettskildet bildet endrer seg raskt i vår tid, blant annet ved lovendringer, nye og endrede forskrifter, ny rettspraksis



nasjonalt og internasjonalt samt nye direktiver fra EU. Fordelene med arbeidsrett.no er at kommentarene holdes oppdatert til enhver tid, og at alle rettskildene er linket direkte til nettsider hvor man kan finne kildene i sin opprinnelige form.

Parallelt med nettløsningen, utgis også kommentarene til den nye arbeidsmiljøloven i bokform. Den nye arbeidsmiljølovens formål er å sikre en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, sikre trygge ansettelsesforhold, likebehandling i arbeidslivet og tilpasse arbeidsforholdet til den enkelte arbeidstaker. Kommentartutgaven i bokform gir også en samlet oversikt over paragrafene i den nye loven, i tillegg til at den inneholder et eget kapittel om den internasjonale arbeidsretten, pensjoner, permitteringer, kommentarer til ferieloven samt konkurranseklausuler.

Virusangrep fører til betydelige kostnader og økonomisk tap. Kostnadene knytter seg dels til arbeidet med å beskytte seg mot virus og rense opp etter virusangrep, og dels til det tap som pådras ved de forstyrrelser og ødeleggelser virusangrep medfører. Datasikkerhet og beskyttelse mot virusangrep er et ledelsesansvar, som må følges opp på en rekke nivåer ved interne instruksjoner, rutiner og systematisk oppfølging og bevisstgjøring, og gjennom avtaler med leverandører og samarbeidsparter slik at disse ansvarliggjøres i større grad enn i dag.



# VIRUSANGREP

## – hvem har ansvaret for beskyttelse, og hvem må bære opp

### Bakgrunn

De fleste av oss merket konsekvensene av Sobig-F-viruset.

De heldigste (eller de som var best forberedt?) har først og fremst merket det ved at mailboksen i perioder ble fylt opp av et antall mail fra tilsynelatende venner og bekjente – med budskap og slettede vedlegg som de samme bekjente åpenbart ikke hadde avsendt. Selv denne relativt uskyldige pepringen med mail medfører betydelige forstyrrelser og merarbeid for dem som får mailboksen sin fylt.

I tillegg førte den trafikken som viruset genererte, til at flere bedrifter ble satt helt ut i flere dager og hadde betydelige kostnader med opprensing i etterhånd. Kostnadene er knyttet til selve skaden som er skjedd, til arbeidet med å rense klienter og tjenere for virus og reinstallere infisert programvare mv. Videre synker produktiviteten drastisk på grunn av at arbeidsverktøy i form av pc-er og kritiske systemer er ute av drift i kortere eller lengre perioder. I tillegg oppstår tap fordi data ødelegges og korrumpes, og det må rekonstrueres fra back-up eller på annen måte.

Denne formen for angrep påfører samfunnet, bedriftene og enkeltpersoner enorme kostnader.

### Datasikkerhet er et ledelsesansvar

De fleste er i sitt arbeid kontinuerlig oppe på Internett og mottar og besvarer fortløpende e-mail. Dette er en arbeidsform som kommer til å vare i noen år. Vi må derfor lære å leve med dette og beskytte oss mot de truslene som virusangrep medfører.

Datasikkerhetsarbeidet må drives systematisk og rutinemessig. Utgangspunkt i klare spilleregler for plassering av risiko og ansvar, slik at ansvar ikke pulveriseres.

Sikkerhetsarbeidet er et ledelsesansvar. Således må ledelsen i bedrifter og i offentlig forvaltning sørge for å ta nødvendige foranstaltninger for å beskytte mot virusangrep, og for å begrense skader og konsekvenser når angrep er et faktum.

### Hva er nødvendige foranstaltninger?

Tiltak for å beskytte mot virusangrep er svært sammensatt, og de må iverksettes på mange nivåer. Tiltakene må balanseres slik at de settes inn på et tilstrekkelig bredt felt. Det er ikke tilstrekkelig å bolte frontdøren med sikkerhetslås og alarmer, dersom bakdøren står på vid vegg. Det er mange kategorier tiltak som må treffes. Plassen her tillater ikke at jeg går i dybden om dette. Jeg vil imidlertid nevne noen problemstillinger

som det legges for lite vekt på, og som er mer av juridisk og organisatorisk karakter enn av rent IT-teknisk karakter.

### Still krav i avtaler

Anskaffelse av IT-verktøy og elektroniske kommunikasjonstjenester foretas ved hjelp av avtaler. Avtalene adresserer sjelden sikkerhetsproblematikk. Disse avtalene bør benyttes til å ansvarliggjøre leverandørene i forhold til virusangrep og sikkerhetssvikt i leveransene.

Ved kjøp av internett-tilgang kan man kreve dokumentasjon og evt avtalefestede garantier fra tilgangslleverandøren for tilgjengelighet. Ved anskaffelse av utstyr og programvare kan man stille krav til leverandøren mht. sikkerhetsnivåer som oppnås.

### Sikkerhetsrutiner er sentralt

Interne rutiner og løpende opplæring er helt nødvendig for å beskytte bedriftene mot virusangrep.

Rutiner må utarbeides og må kontinuerlig innprentes. Er rutinene ikke gode nok, vil de bli omgått. Ansvaret for at rutiner lages og følges, ligger hos øverste leder. Det må skapes en kultur for endringer av rutiner, heller enn sabotasje mot rutiner. Det er viktig å ha en god rutine for ajourføring og endring av rutiner. En helt sentral lærdom om sikkerhet er at ingen kjede er sterkere enn det svakeste ledd.

*Virusangrep fører til betydelige kostnader og økonomisk tap.*



## ståtte kostnader og tap?

Oppdatering av virusbeskyttelse skjer som oftest automatisk ved pålogging av klient mot server. For hjemme-PC og/eller bærbare maskiner som brukes utenfor kontorarbeidsplassen, kan det imidlertid gå for lang tid før virusbeskyttelsen oppdateres. Dette kan forebygges med klare instruksjoner og rutiner for «tanking» av riktig og ajourført virusprogram også på disse maskinene.

Mange unnlater å logge seg ut av sin maskin og de systemer som er brukt i løpet av dagen før de forlater arbeidsplassen. Det tar noen sekunder å gjøre dette, og det tar tilsvarende noen sekunder å logge seg på igjen dagen etter.

Av- og pålogging og bruk av av-knappen på klientene har en rekke viktige funksjoner som er alt for lite påaktet.

For det første er mange virusprogram slik laget og satt opp, at oppdatering av virusdetekteringsfiler foretas automatisk i oppstartprosedyren.

For det andre vil man gjennom avlogging og avskruing av klienten få ryddet opp i maskinens hurtig-buffere og interne registre på en slik måte at man kan unngå driftsproblemer som ellers lett oppstår over tid.

For det tredje er det alt for sjelden gode nok rutiner med å sikre at maskiner som står rundt omkring er beskyttet mot at tilfeldig forbipasserende kan sette seg ned og bruke dem ved hjelp av en pålogging (og autorisasjon) foretatt av maskinens eier. Tilfeldig forbipasserende kan da dumpe virus eller trojanske hester inn i systemene ved å benytte et lagringsmedium de har med seg.

**Bare klare og utvetydige instruksjoner, kontinuerlig oppfølging og opplæring i betydningen av disse instruksene vil heve sikkerhetsnivået. Det er et klart ledelsesansvar å gjennomføre dette.**

## ADVOKATPROFILEN



Kristine og sønnene Knut og Sigurd.

## Kristine Wang Melbye

Ansvarlig Advokat

### Spesialkompetanse og erfaring

Kristine Wang Melbye har særskilt kompetanse innen fast eiendom, kontraktsrett, offentlige anskaffelser, selskapsrett og prosedyre.

Kristine arbeider i stor utstrekning med fast eiendom. Hun bistår bedrifter med kontraktsinngåelse og sluttoppgjør. Kristine bistår også flere større eiendomsaktører med utvikling av næringsseiendommer, f. eks kjøp og salg av tomter, plan- og bygningsrett, inngåelse av leiekontrakter.

I tillegg har hun bistått selskaper innen flere virksomhetsområder i forhold til regelverket om offentlige anskaffelser. Hun har representert både kjøper og leverandørsiden innen fast eiendom, IKT, farmasi og helsesektoren.

Kristine har fra sin praksis som dommerfullmektig tilegnet kunnskap og erfaring innenfor prosedyre. Hun har ført flere saker for domstolene. I regi av advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers DA var hun i to år veileder under UiO prosedyrekonkurranse.

Kristine har deltatt aktivt i forbindelse utgivelsen av «NS 8405 med kommentarer» og arbeider med revideringen av denne.

**E-post:** kristine.w.melbye@foyen.no

**Telefon direkte:** 21 93 10 34

**Mobiltelefon:** 934 90 856

**Avdeling:** Eiendom Entrepriise

**Språk:** Engelsk, fransk

**Advokatbevilling:** 2000

**Praksisområder:** Fast eiendom, offentlige anskaffelser, kontraktsrett, prosedyre, selskapsrett og transaksjoner



I kjølvannet av Porthusdommen (Rt.2005.951) har avgiftsmyndighetene uttrykkelig akseptert at terskelen for når en anskaffelse kan anses som en såkalt fellesanskaffelse, må senkes. Konsekvensen er at virksomheter med aktivitet både i og utenfor avgiftsområdet, f.eks. idrettsklubber og hoteller, nå antas å få fradrag for sine anskaffelser i større grad enn tidligere. Dette vil bl.a.

# Fradragsrett for

## 1. Innledning

Lovens system er at bare anskaffelser som inngår i avgiftspliktig virksomhet er fradragsberettiget, jf. merverdiavgiftsloven (mval.) § 21. Anskaffelser til formål utenfor loven er ikke fradragsberettiget. Dette gjelder generelt, dvs. enten det er tale om f.eks. driftsutgifter eller større investeringer.

Enkelte næringsdrivende driver delt virksomhet, dvs. aktivitet både i og utenfor avgiftsområdet. Et museums salg av kioskvarer vil f.eks. være avgiftspliktig, mens salget av billettene til å overvære utstillingene vil falle utenfor loven, se mval. § 5b nr 5. Næringsdrivende med delt aktivitet må foreta en vurdering av om den enkelte anskaffelse har tilknytning til den avgiftspliktige eller den avgiftsfrie delen av virksomheten. Kun den førstnevnte er fradragsberettiget.

Enkelte anskaffelser kan ikke knyttes utelukkende til den ene eller andre del. Dersom det avgiftspliktige formål med anskaffelsen kvalifiserer til fradragsrett, skal den inngående avgiften fordeles, jf. mval. § 23. Slike anskaffelser betegnes gjerne som fellesanskaffelser. Forskrift nr. 18 har nærmere regler om hvordan fordelingen skal skje.

Næringsdrivende med delt aktivitet kan således stå overfor tre kategorier av anskaffelser: Anskaffelser som gir hhv. full fradragsrett, ingen fradragsrett og delvis fradragsrett (fellesanskaffelser).

Spørsmålet som var oppe i Porthusdommen, var om den såkalte romdelen i et hotell var en fellesanskaffelse (fellesareal). Porthuset AS drev ikke selv hotellet, men leide dette ut til Scandic

Hotell AS, se nærmere nedenfor. Hovedformålet med hotellværelser er å tilby overnatting, en aktivitet som faller utenfor avgiftsområdet. På hotellrommene skjer imidlertid også avgiftspliktig omsetning, f.eks. konsum fra minibar, bruk av kabel-TV m.v. Staten mente at denne bruken var for løs og tilfeldig til at det kunne gis fradragsrett på arealene. Høyesterett var uenig, og bekreftet, som tidligere påpekt av Høyesterett, at det ikke kan stilles opp noe krav for (delvis) fradrag at *primærbruken* må angå avgiftspliktig virksomhet.

Etter Porthusdommen har avgiftsmyndighetene uttrykkelig oppgitt sin tidligere praksis, hvorefter primærbruk ble oppstilt som et kriterium. Det foreligger nå en rekke uttalelser og avgjørelser som presiserer fradragsretten på en rekke av de berørte bransjeområder. Disse kommer jeg tilbake til nedenfor.

## 2. Nærmere om Porthusdommen

Selskapet Porthuset AS, eide et hotellbygg under oppføring. Bygget skulle leies ut til Scandic Hotell AS, som skulle drive hotell i bygget. Utleie av fast eiendom er ikke avgiftspliktig, jf. mval. § 5a første ledd. Dermed var Porthusets byggekostnader som utgangspunkt heller ikke fradragsberettiget. Hotellbygget var imidlertid blitt registrert etter forskrift nr. 117. Forskriften gir utleier adgang til frivillig registrering av arealer i bygg og anlegg som brukes i registrert avgiftspliktig virksomhet, jf. § 1 første ledd. Avgjørende for Høyesterett var om Scandic ville hatt rett til forholdsmessig fradrag for oppføring av overnattingsrommene med tilhørende fellesareal. I så fall ville Porthuset ha fradragsrett på anskaffelser til den registrerte delen, jf. forskrift nr. 117 § 3.

*Enkelte næringsdrivende driver delt virksomhet.*

Statens synspunkt var at den avgiftspliktige aktivitet på hotellrommene var for løs og tilfeldig til at den hadde relevans. Den aktuelle delen av bygget måtte derfor anses fullt ut til bruk utenfor avgiftsområdet. Høyesterett var uenig i dette. Det kunne ikke oppstilles noe generelt krav om at den avgiftspliktige bruk var den primære, jf. Rt.2003.1821 (Hunsbedt Racing AS). Det er tilstrekkelig at anskaffelsen har et relevant, naturlig og nær tilnytning til virksomheten, jf. også Rt. 1985.93 og Rt.2001.1497 (Norwegian Constructors). Høyesterett fant at oppføring av rommene hadde en slik tilnytning til den avgiftspliktige aktivitet, dvs. betal-TV, konsum fra minibar m.v. at delvis fradrag ville ha foreligget på Scandics hånd. Det kunne heller ikke stilles opp noe krav om at den avgiftspliktige del og den avgiftsfrie del er integrerte deler av hverandre. Høyesterett foretok også en gjennomgang av diverse forvaltningspraksis, som dels trakk i motsatt retning, uten at dette endret hovedstandpunktet.

Når det gjelder lovens krav om bruk i avgiftspliktig virksomhet, har det lenge vært klart at direkte faktisk bruk ikke er påkrevd. I Rt. 1985.93 (Sira Kvina) ble utsetting av settefisk ansett som relevant for kraftproduksjonen, selv om et slikt tiltak ikke inngår i kraftproduksjon. Og; også før dommen var det etter mitt syn gjeldende rett at det ikke kunne oppstilles noe *vilkår* om primærbruk, jf. Rt.2003.1821. Eneste *vilkår* som kan oppstilles er – også for Porthusdommen – at oppførelsen er relevant og har en naturlig og nær tilnytning til den avgiftspliktige virksomhet.

gjelde oppføringskostnadene. Imidlertid har avgiftsmyndighetene strammet inn sin praksis når det gjelder muligheten til å få endret eldre avgiftsoppgjør for slike anskaffelser. Artikkelen tar opp disse spørsmål, samt gjennomgår noen av de avgiftsrettslige spørsmål som fellesanskaffelser reiser i praksis.

# merverdiavgift

## – kravet om tilknytning til avgiftspliktig aktivitet

Merk imidlertid at begge de siste dommer holder døren åpen for at det kan være et *moment* at primærbruken skjer i avgiftsfri virksomhet, men bare dersom virksomheten er «klart atskilt» fra den avgiftspliktige del. Dersom de to virksomhetsdeler fremstår som tilstrekkelig separate, vil altså en mer avledet bruk i den avgiftspliktige kunne spille en annen rolle i vurderingen. Dette aspektet ved Porthusdommen synes avgiftsmyndighetene å ha trukket inn i sine vurderinger av golfbaners avgiftsrettslige stilling, se nedenfor.

### 3. Enkelte berørte bransjer

#### 3.1 Generelt

Spørsmålet om hvor kvalifisert den avgiftspliktige bruk må være dukker normalt opp når det gjelder næringsdrivende med delt virksomhet. Skattedirektoratet har i et fellesskriv av 26.09.05 utarbeidet retningslinjer om sitt syn på rettstilstanden om fradragsrettens omfang. Nedenfor redegjøres for posisjonen til noen av de berørte bransjer, sett i lys av avgiftsmyndighetenes uttalelser og senere praksis.

#### 3.2 Hoteller

Skattedirektoratet forstår Porthusdommen dit hen at det var aktiviteten på *rommene* som ga fradragsrett på romdelen. Jeg er tilbøyelig til å være enig i dette. Godtar man dette, er den avgiftspliktige aktivitet andre steder i bygget, f.eks. i restauranten, uten betydning i forhold til romdelen. Hvor det ikke skjer avgiftspliktig omsetning på rommene overhodet, vil romdelen altså ikke bli definert som et fellesareal. I denne retning går Klagenemndas avgjørelse av 12.12.05 (klagesak 5305A).

Når det gjelder øvrige arealer, antar Skattedirektoratet at det vil foreligge fullt fradrag bl.a. på spisesal og kjøkken. Svømmebasseng og trimrom vil derimot som utgangspunkt falle helt ut utenfor, se mval. § 5 b første ledd nr. 12. Det blir annerledes dersom det tas særskilt betaling, se retningslinjene til Skattedirektoratet, pkt. 3.1. Kurs- og konferansesaler har opprinnelig bare vært ansett som fellesarealer dersom det skjer servering der utover det sporadiske. Skattedirektoratet antyder at kriteriene for å anse disse arealene som fellesarealer nå er mindre strenge.

Når det gjelder *varekjøp* presiserer Skattedirektoratet at hver vare må vurderes konkret, og her er det nok å holde orden på: Minibaren gir fullt fradrag, mens f.eks. lamper, gardiner og stoler antas å være fellesanskaffelser. For sengene og sengetøyet, antar direktoratet, er fradrag fullt ut avskåret.

*Minibaren  
gir fullt  
fradrag.*

#### 3.3 Golfbaner m.v.

Golfbaner brukes gjerne til å eksponere reklame. Avgiftsmyndighetene aksepterer nå at en golfbane av den grunn kan anses som et fellesareal. Derimot vil banen som utgangspunkt ikke anses relevant for f.eks. avgiftspliktig utstyrsalg fra proshop eller servering på klubbhuset.

Golfklubber driver delt virksomhet, idet salg av spillerettigheter faller utenfor avgiftsområdet, mens bl.a. salg fra proshop og reklametjenester vil være avgiftspliktig. I en forhåndsuttalelse av 27.09.05 vurderte Skattedirektoratet fradragsretten for en golfbane som skulle leies ut fra mor- til datterselskap. Datterselskapet skulle, foruten å leie ut banen til en golfklubb, omsette reklametjenester, selge baller o.a. utstyr og kioskvare. Direktoratet antok at hhv. varesalget og driften av selve golfbanen var så atskilte virksomheter at de



respektive arealer til golfanlegget må vurderes hver for seg. Dermed kunne ikke varesalg fra andre steder på anlegget ha relevans i forhold til golfbanen, jf. Porthusdommen.

Når golfbanen likevel var et fellesareal, bygget dette på den reklameaktivitet som fant sted der. Golfbanens ulike reklameinstallasjoner, f.eks. med sponsorens logo på flaggene ved hvert hull og reklameskilt ved hvert av utslagsstedene, innebar at banen måtte anses relevant for reklameomsetningen. Skattedirektoratet presiserer også at den aktuelle omsetning må foregå på banen for at banen skal anses å ha tilknytning til denne.

Ut fra dette synspunkt vil banen være relevant for f.eks. ambulerende salg av kioskvare ute på banen, men ikke for f.eks. servering på klubbhuset og salg fra proshop. At banen ikke anses å være relevant for denne del av omsetningen, får betydning for selve fordelingen av avgiften, fordi denne omsetningen trolig ikke vil inngå i fordelingsnøkkelen. Når det gjelder det avgiftspliktige varesalg generelt, vil fradragsrett kun foreligge for bygningene med en nødvendig avgrenset tomt, dvs. område for atkomst, parkering m.v. Det vises til retningslinjene fra Skattedirektoratet av 27.09.05.

### 3.4 Idrettssektoren generelt

Tidligere er det primært bare «reklamebærerne», f.eks. skiltene eller treningsdraktene, vært ansett som relevante for idretts sammenslutningers reklameaktivitet. PC'er mv. har vært godtatt som fellesanskaffelser. Nå aksepterer Skattedirektoratet at bane med mål, tribuner, treningsfasiliteter, garderobes, lys- og lydanlegg kan være fellesanskaffelser til idrett/reklame. Det samme gjelder idrettshaller. Forutsetningen er hele veien at det eksponeres reklame i forbindelse med idrettsaktivitetene. Det enkelte areal må, her som ellers, vurderes separat. Idrettsanleggets kiosk vil således kunne være fullt ut fradragsberettiget, mens billettluken på idrettsanlegget vil være uten fradragsrett overhodet.

Slik jeg forstår avgiftsmyndighetene, kreves det som utgangspunkt at det den avgiftspliktige aktivitet faktisk skjer på de aktuelle arealene, jf. Skattedirektoratets ovennevnte tolkning av Rt.2005.951 (Porthus). Dermed er det grunn til å anta at f.eks. bane og tribuner ikke anses relevant for annen aktivitet enn reklamen, som f.eks. kiosksalg. Merk for øvrig at også på fotballtribuner skjer det ambulerende salg av kioskvare, jf. Skattedirektoratets uttalelser i forhold til golfbaner (ovenfor).

### 4.3 Fornøyelsesparker og lignende

Omsetning av adgangen til fornøyelsesparker og opplevelsessentra faller utenfor avgiftsområdet. Når det gjelder reklamevisning innenfor denne bransjen, synes Skattedirektoratet også her å åpne for at også andre attraksjoner enn de som «bærer» reklame, kan anses å være til bruk også i reklamevirksomheten. Man synes på den annen side å forutsette at anskaffelsene vedrørende fornøyelsesattraksjonene ikke har tilstrekkelig tilknytning til varesalget (kioskvare, suvenirer etc).

### 5. Noen enkeltheter.

#### Fordelingen. Leietaker posisjon m.v.

Et bygg (anlegg) som skal brukes til delt virksomhet, kan ikke ses under ett. Først blir de arealer med ensartet formål å henvende direkte til virksomhet i og utenfor avgiftsområdet. Deretter gjenstår fellesarealene. Utgangspunktet er at fordelingen av disse skal skje etter et skjønn basert på «antatt bruk», jf. Forskrift nr. 18 § 1. Dette vil imidlertid være vanskelig i praksis. Etter omstendighetene vil derfor omsetningen bli akseptert som en hjelpestørrelse. I forskriftens § 3 er det riktignok driftsutgifter, ikke oppføringskostnader som kan fordeles slik, men prinsippet aksepteres også for fellesarealer. Forutsetningen er at omsetningen i rimelig grad vil gjenspeile bruken. Bare avgiftspliktig omsetning som anses relevant, skal inngå i fordelingsbrøken.

Når det gjelder hoteller, har direktoratet presisert at andre arealer av romdelen enn værelsene (korridorer, trapperom, heis m.v. som leder til rommene) skal fordeles etter samme brøk som hotellrommene, jf. Skattedirektoratets fellesskriv av 10.11.05. Merk også at restaurantomsetningen m.v. ikke skal inngå i fordelingsbrøken, jf. ovenfor.

I forhold til den såkalte ubetydelighetsregelen skal derimot både restaurantomsetningen og den øvrige avgiftspliktige omsetningen på hotellet regnes med. Ubetydelighetsregelen innebærer at dersom den avgiftspliktige omsetning er lavere enn 5 % av omsetningen i en virksomhet, vil fradragsrett være avskåret, jf. Forskrift nr. 18 § 4. Mht. spørsmålet om romdelen er fradragsberettiget overhodet, skal man altså se på hele hotellets avgiftspliktige omsetning, mens man ved selve fordelingen bare skal trekke inn tilsvarende omsetning på rommene. Det vises til Skattedirektoratets fellesskriv av 10.11.05.

Når det gjelder golfbaner, stiller direktoratet seg skeptisk til at enkelte har anført en 50/50-fordeling. Det presiseres

at det må skje en konkret vurdering. Se for øvrig merknadene ovenfor.

Hvor fellesarealet befinner seg i et utleiebygg registrert etter forskrift nr. 117, er systemet slik at utleieren gis fullt fradrag for merverdiavgift oppføringskostnadene på fellesarealet. Leietakeren, som driver den delte virksomhet, må foreta fordelingen av sin inngående avgift på leien. Se bl.a. forhåndsuttalelsen til Skattedirektoratet av 29.09.05. Leietakeren vil, hvor det ikke er interessefellesskap mellom ham og utleier, således ikke uten videre være interessert i at utleier registrerer bygget.

Merk for øvrig at det seneste tidspunkt utleier kan søke om registrering av bygget/anlegget er i den avgiftstermin hvor den avgiftspliktige omsetning (utleien) starter opp. Etter dette som utgangspunkt vil være for sent å søke om registrering og dermed får fradragsrett for oppføringskostnadene. Man risikerer m.a.o. å tape betydelige avgiftsrefusjoner hvis man er for sent ute.

### 6. Foreldelse

Det er forventet en rekke krav om etteroppgjør fra næringsdrivende etter Porthusdommen. Avgiftsmyndighetenes har imidlertid i den sammenheng endret sin praksis, som går ut på å frafalle foreldelsesinnsigelsen på visse vilkår. Inntil desember i fjor har Skattedirektoratet og Fylkesskattekontoret hatt fullmakt til å frafalle foreldelsesinnsigelsen for inntil 10 år tilbake i tid for krav på inntil kr hhv. kr 100.000 og kr 10.000.

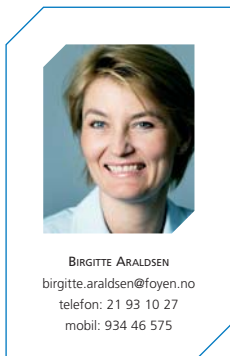
Utgangspunktet nå er at krav på merverdiavgift til gode skal vurderes fullt ut etter foreldelseslovens regler, og at lovens foreldelsesfrist på 3 år skal være det soleklare utgangspunktet. Frafallelse av foreldelsesinnsigelsen vil ifølge Finansdepartementet bare være aktuelt i «helt spesielle tilfeller». Spørsmålet skal nå vurderes av departementet. Treårsfristen anses som utgangspunkt å løpe fra utløpet av oppgavefristen for den aktuelle avgiftsterminen.

Departementet etablerte for øvrig en forlengelsesordning for krav som vil være i behold pr. 10.08.06, men det ble stilt som vilkår at kravet ble meldt inn før 10.01.06. Rimeligheten og berettigelsen av en slik ordning kan, tross de kunngjøringer m.v. som er gjort, sikkert diskuteres.

*PC'er mv. har vært godtatt som fellesanskaffelser.*

*Det er forventet en rekke krav om etteroppgjør fra næringsdrivende etter Porthusdommen.*

I forrige utgave skrev vi om flere initiativ innenfor EU til nye regler om pålagt lagringstid for kommunikasjonsdata under overskriften «Personvern i terrors tid». Etter den tid er det blitt enighet om et EU-direktiv om lagring av kommunikasjonsdata – «Retention of data processed in connection with the provision of public electronic communication services».



# Lagring av kommunikasjonsdata

Alle teleoperatører og internettleverandører pålegges plikt til å lagre trafikkdata og lokasjonsdata. Dette innebærer at informasjon om hvem som har kommunisert med hvem, hvor hver av partene befant seg, hvilket utstyr som ble brukt, hva slags kommunikasjonsform som ble benyttet, samt opplysninger om når den fant sted og for hvor lenge kommunikasjonen varte, skal oppbevares. Også opplysninger om «mislykkede» forsøk på oppringninger skal lagres. Reglene gjelder for telefonsamtaler, både i fastnett og mobil, SMS, e-post og andre kommunikasjonstjenester på Internett. Bestemmelsene gjelder generelt og vil omfatte privat og forretningsmessig kommunikasjon på lik linje.

Etter behandling i Europaparlamentet er det uttrykkelig presisert at ingen data som kan avsløre innholdet i kommuni-

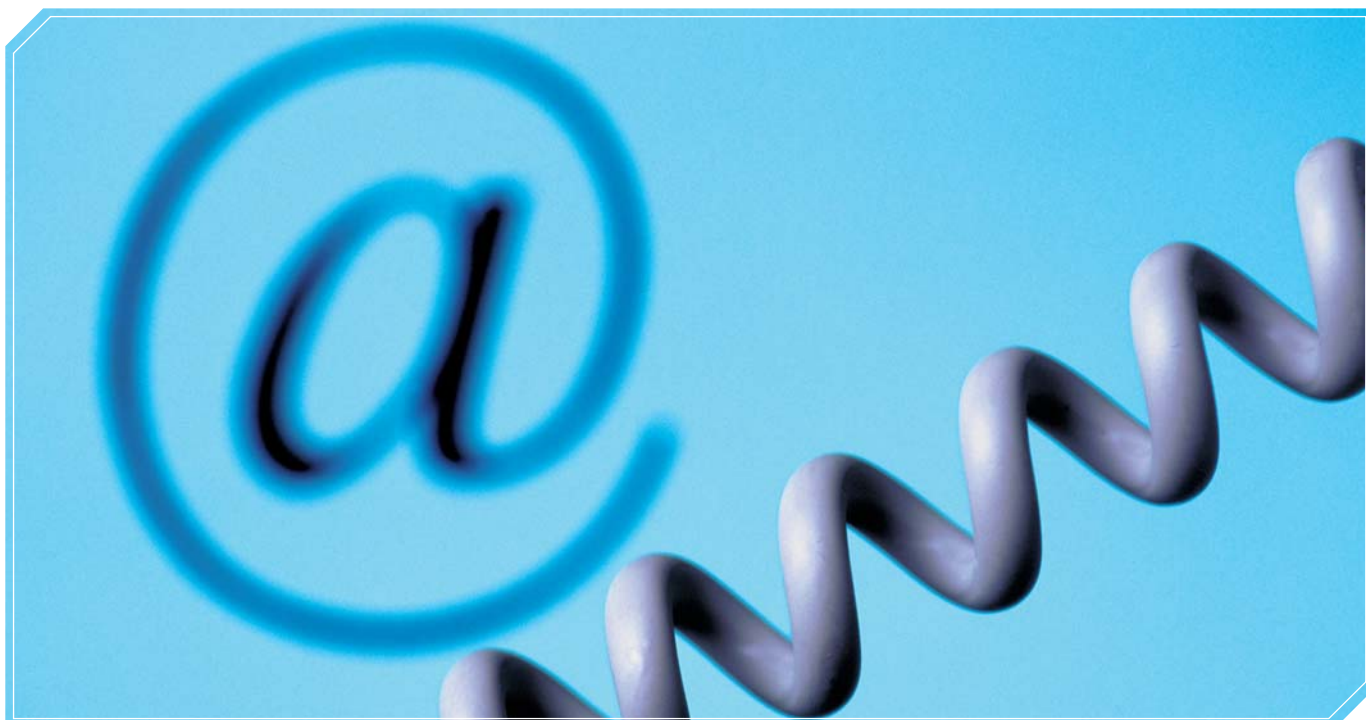
kasjonen kan oppbevares på bakgrunn av dette direktivet. Parlamentet gjorde også en del andre endringer i Kommissjonens forslag, ut fra personvern hensyn. Formålet med direktivet er å lagre informasjonen for etterforskning og rettsforfølgning av alvorlig kriminalitet. Det overlates til det enkelte land å spesifisere hvilke former for kriminalitet som kvalifiserer til dette. Det kan imidlertid kun gis tilgang til dataene i enkeltsaker. Lagringstiden er blitt fastsatt til minimum 6 måneder og maksimum 2 år. Medlemslandene må opprette et uavhengig organ som skal overvåke bruken av dataene.

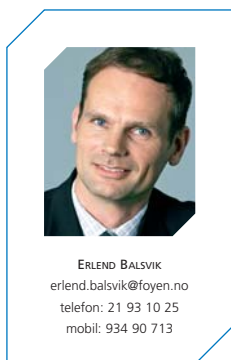
I EU er medlemslandene gitt en frist på 18 måneder for å implementere direktivet – så det vil tre i kraft i 2007. Det er ikke avklart om direktivet skal inngå i EØS-avtalen og således gjelde for

Norge. Politisk vil det trolig bli et sterkt press på norske myndigheter for å innføre slike regler.

*«EU's Data Retention Directive ble endelig vedtatt den 21. februar 2006.»*

En del av de nevnte data blir allerede i dag lagret av teleselskapene for fakturering. Det er i norsk lovgivning strenge begrensninger på bruk av disse dataene. De skal slettes eller anonymiseres så snart de ikke lenger er nødvendige for kommunikasjons- eller faktureringsformål. Direktivet vil innebære at langt flere data vil bli lagret for en vesentlig lengre periode, noe som utfordrer kommunikasjonsvernet og personvernet sterkt. Datatilsynet er også skeptisk og hevder at det bryter med tidligere rettsprinsipper at informasjon om kontakt mellom mennesker som ikke er mistenkt for noe skal lagres over tid – i tilfelle de skulle komme under mistanke på et senere tidspunkt.





I den senere tid har store aktører innen norsk IT-bransje gjennomført en serie oppkjøp av mindre IT-selskaper. Konsulenter med systemspesifikk bakgrunn er etterspurt som aldri før. Man satser på å kjøpe kompetansen fremfor å utvikle den internt. Trolig håper man på å få med seg noen kunder på kjøpet, og pengene synes å sitte løst når det handler om såkalt langvarige avtaler, f.eks innen applikasjonsdrift.

# Risikabel kamp om kompetanse

I samarbeid med finansrådgivere har vi gjennomført flere gjennomganger (due diligence) av slike selskaper den senere tid. Vi har deltatt i kontraktsforhandlinger med selgere eller tilretteleggere med høye prisforventninger.

Vår erfaring er, at det nå er en vilje til å betale mer for IT-selskaper enn på lenge, og at prisene ofte kommer opp på nivåer som ikke kan begrunnes ut fra tradisjonelle modeller basert på forventet fremtidig inntjening for målselskapet isolert sett. Det er tydeligvis vilje til å betale mye for «synergier» og «strategiske posisjoner». Vi vil anta at slike strategier baserer seg på en forventning om sterkt øket etterspørsel etter bestemte typer kompetanse, noe som kan vise seg å være riktig eller galt. Den som ikke legger slike usikre forutsetninger inn i sine kalkyler, taper i budrunden mot mer aggressive vekststrategier.

## For kritisk?

Som rådgivere setter dette oss i et dilemma. Vi vil gjerne at våre klienter skal lykkes med sine oppkjøpsforsøk, men kan ikke la dette rokke ved vår integritet med hensyn til å gi et usminket bilde av det vi finner i vår juridiske gjennomgang. Faren med mange kompetanseintensive bedrifter er at verdiene er ganske flyktige. Nøkkelpersoner har kanskje, gjennom sine eierinteresser inntil et oppkjøp finner sted, hatt en betydelig økonomisk interesse i å videreutvikle virksomheten. Hva skal motivere når denne gevinsten er tatt?

De øvrige ansatte i en mindre IT-bedrift har kanskje lagt stor vekt på bedriftens identitet, med spesialisert kompetanse og høy faglig integritet. Når disse skal bli del av en større organisasjon, skjer det ofte med store

reservasjoner. Med dagens bedre arbeidsmarked for IT-kompetanse er terskelen lav for at ansatte tar et fristende jobbtillbud annensteds. Det finnes mekanismer for å motvirke dette, men slike har som oftest en pris som må legges inn i kalkylen når verdien av virksomheten skal fastsettes. Negative bindinger i form av karanteneklausuler og lignende er det som regel umulig å pålegge ansatte som ikke har det fra før.

## Kontrakter og goodwill på kjøpet

Med vår bransjekompetanse innen IT-sektoren står vi også i «fare» for å se svakheter i en kontraktsportefølje som kanskje ikke alle rådgivere vil legge vekt på. Såkalte langvarige kontrakter innen drift og vedlikehold lever sjelden sitt eget liv, men krever opprettholdelse av et høyt service- og kompetansenivå. Reduseres kompetansen i virksomheten, økes også risikoen for at man kommer i en situasjon hvor kunden kan gå ut av kontrakten, eller det oppstår kostnader i form av prisreduksjoner eller garantiforpliktelser.

En annen sak er om kunden på rent kommersielt grunnlag vil velge å beholde virksomheten som tjenesteleverandør når det som fremsto som personlig og engasjert kundekontakt erstattes av et call-senter i Trondheim. Man skal ikke undervurdere betydningen av små virksomheters «varemerke» og renommé i et marked, selv om navnet er «Horten IT-Consult AS». Klarer ikke kjøperen å videreføre virksomhetens identitet, forsvinner også den immaterielle verdien dette representerer.

Finansielle investorer legger gjerne stor vekt på identifiserbare immaterielle verdier i form av patenter, forretnings-

hemmeligheter, design, programvare osv. Vårt inntrykk av industrielle investorer med fokus på volum er at det legges noe mindre vekt på slike faktorer. Dette gjør kompetansen som faktor enda mer kritisk.

## Party like it's 1999?

Dagens prising av IT-selskaper kan gi assosiasjoner til slutten av 90-tallet. Vi gleder oss alle over økt aktivitetsnivå innen teknologisektoren, men ser at de mest betalingsvillige aktørene har flere kritiske faktorer å forholde seg til etter et oppkjøp; kompetansen må beholdes mest mulig inntakt. Samtidig må man klare å hente ut en meravkastning for å forsvare anskaffelseskostnaden. For å lykkes med det siste vil man raskt måtte søke å integrere den oppkjøpte enheten i den eksisterende virksomheten og redusere den relative overheadkostnaden. Dette kan bli en vanskelig balansegang i forhold til å beholde den «riktige» delen av kompetansen, som kanskje også er den som lettest kan flytte på seg. Når vi ser på noen av de transaksjoner som har funnet sted i den senere tid, reiser vi spørsmålet om kjøperen har tatt disse betraktninger inn over seg.

Dertil kommer utfordringen i at all kompetanse må utvikles og fornyes. Spørsmålet er om dette er forenlig med en strategi som går på rask vekst og volum. Det er ikke kompetansen i seg selv men kompetansefortrinnet som er suksessfaktoren for store og små. Vi tror det er klokt ikke å la seg rive for mye med av en «stemningsbølge» i transaksjonsmarkedet. Vekst bør ikke gå på bekostning av kvalitet. Derfor vil vi fortsatt ha et kritisk utgangspunkt overfor de virksomheter vi blir anmodet om å bistå i anskaffelsen av. I det lange løp tror vi dette vil tjene våre oppdragsgivere best.

*Som rådgivere setter dette oss i et dilemma.*

# Advokatene i FØYEN

## – en oversikt

Partnere		Dir. tlf. nr.	Mobil nr.	E-mail
Araldsen	Birgitte	21 93 10 27	934 46 575	birgitte.araldsen@foyen.no
Arvesen	Hans-Jørgen	21 93 10 45	971 83 986	hans-jorgen.arvesen@foyen.no
Balsvik	Erlend	21 93 10 25	934 90 713	erlend.balsvik@foyen.no
Egset	Ottar F.	21 93 10 42	905 79 167	ottar.f.egset@foyen.no
Føyen	Arve	21 93 10 29	918 19 962	arve.foyen@foyen.no
Giverholt	Heikki	21 93 10 46	928 04 548	heikki.giverholt@foyen.no
Hagen	Jens-Ove	21 93 10 07	911 08 282	jens-ove.hagen@foyen.no
Marthinussen	Karl	21 93 10 37	928 29 987	karl.marthinussen@foyen.no
Müller	Frode	21 93 10 10	414 20 154	frode.muller@foyen.no
Ramse	Jostein	21 93 10 23	414 42 364	jostein.ramse@foyen.no
Skotvedt	Lars E.	21 93 10 05	908 22 165	lars.e.skotvedt@foyen.no
Vister	Johan Henrik	21 93 10 31	928 35 343	johan.henrik.vister@foyen.no

### Øvrige advokater

Astrup	Anniken	21 93 10 36	922 41 495	anniken.astrup@foyen.no
Brevik	Beate	21 93 10 30	992 27 317	beate.brevik@foyen.no
Fredriksen	Preben Mo	21 93 10 04	934 90 847	preben.mo.fredriksen@foyen.no
Fugelsnes	Frode	21 93 10 44	404 67 944	frode.fugelsnes@foyen.no
Giske	Lars Folkvard	21 93 10 26	924 18 801	lars.folkvard.giske@foyen.no
Kroken (fullm.)	Nina	21 93 10 06	920 56 769	nina.kroken@foyen.no
Lid	Frode	21 93 10 33	934 13 377	frode.lid@foyen.no
Lie	Marius Eckbo	21 93 10 32	934 13 367	marius.eckbo.lie@foyen.no
Lyngstad	Jørn	21 93 10 08	930 27 486	jorn.lyngstad@foyen.no
Melbye	Kristine Wang	21 93 10 34	934 90 856	kristine.w.melbye@foyen.no
Rolland	Anita	21 93 10 41	920 92 150	anita.rolland@foyen.no
Schumacher (fullm.)	Christian	21 93 10 40	402 33 310	christian.schumacher@foyen.no
Waage	Lise	21 93 10 38	415 49 244	lise.waage@foyen.no



## Arve Føyen medredaktør og medforfatter i ny bok om programutviklings- kontrakter

Med denne utgivelsen er forfatterens samlede praktiske erfaring med utforming, forhandling, inngåelse av, og tvister om utviklingskontrakter for IT-systemer lagt til grunn.

Boken sikter på å gi både praktisk og teoretisk veiledning for alle som skal arbeide med slike kontrakter. Den er primært rettet mot advokater, jurister, tilbydere, innkjøpere, forhandlere og kontraktsansvarlige både på leverandør- og kundesiden. Boken skal være en veiledning til hvilke problemstillinger som kan dukke opp når en slik kontrakt skal inngås, hvilke rettsregler som kan være av betydning, samt mulige argumenter og løsninger.





JOHAN HENRIK VISTER  
johan.henrik.vister@foyen.no  
telefon: 21 93 10 31  
mobil: 928 35 343



# De nye skattereglene er trådt i kraft – er det for sent å tilpasse seg?

## Nye skatter for ulike selskapsformer

Fra i år vil de nye skattereglene innebære at de som driver i *enkeltpersonforetak* må betale inntil 50,7 % i skatt (28 % alm. inntektsskatt + 10,7 % trygdeavgift høy sats + 12 % toppskatt fra 750.000,-), og dette uavhengig om de tar noe ut til personlig bruk eller lar overskuddet bli igjen. Det blir således kostbart å spare opp egenkapital i et slikt firma. Flere bør vurdere å omdanne til en selskapsform som gir mulighet for en lavere skatt på overskudd i selskapet før eget uttak, slik reglene er for deltakerlignet selskap og AS.

For *deltakerlignet selskap* (to eller flere deltagere som driver virksomhet sammen (ANS, DA, KS og IS) blir overskuddet beskattet med 28 % i selskapet, mens det blir ytterligere beskatning av 28 % av netto overskudd som blir tatt ut av personlige deltakere. Til sammen gir dette 48,16 % i skatt. Personlige deltakere kan således velge å «spare» i selskapet til 28 % skatt og utsette ytterligere uttak og skatt til et senere år. Ulempen er at beløpet frem til uttak inngår i selskapets risikokapital. På den annen side har man ofte et ubegrenset eller begrenset ansvar i slike selskap uansett.

Tas deler av overskuddet ut som særskilt *arbeidsgodtgjørelse* (se selskapslovens §2-26), påløper det i tillegg trygdeavgift høysats (10,7 %) og toppskatt (9 % fra 394.000 opp til 750.000, og 12 % fra 750.000). Arbeidsgodtgjørelse utløser ikke arbeidsgiveravgift slik som lønn, men det er nødvendig å ta ut

dette for å få trygd – og pensjonsrettigheter. For denne delen vil således inntekten bli maksimalt beskattet med 47,7 % innenfor toppskatt trinn I (inntil 750.000) og 50,7 % i trinn II.

For *aksjeselskap* blir overskudd også beskattet med 28 %, og når personlig aksjonær tar ut netto overskudd som utbytte, påløper det utbytteskatt slik at samlet skatt blir 48,16 % - dvs 20,16 % av mottatt utbytte. De som arbeider i et AS må ta ut lønn som utløser trygdeavgift (lav sats 7,8 %) og toppskatt 9 % eller 12 % (se ovenfor). AS må også betale arbeidsgiveravgift med 14,1 % av lønnen.

Den effektive skattesatsen vil bli noe redusert pga fradrag for skjermingsrente (p.t 2,1 %), men her vil grunnlagene kunne variere en del. Enkeltpersonforetak vil på særlige vilkår også kunne kreves lønnsfradrag.

Hvis en selskapsdeltaker tar ut deler av overskuddet/gevinst, eller en selskapsaksjonær mottar utbytte/gevinst, utløses ikke slik «ekstra» skatt på inntekten med 20,16 %. Dette skyldes at vi har en *fritaksmodell* for slike. På den annen side har de ikke krav på fradrag for tap.

Delingsmodellen og ordningen med godtgjøringsfradrag er opphevet. Det er ikke lenger noe skattemessig poeng å la ikke aktive eie 1/3 del (eller mer) av selskapet m.v. Aktive og passive selskapseiere beskattes nå likt, men det vil være en forskjell for den som mottar arbeidsvederlag (del av overskudd) og/eller lønn (i tillegg).

## Hvilke eiertilpasninger er nå mulig?

Den mye omtalte overgangsregel «E» kunne bare benyttes frem til nyttår. Nå kan man således ikke lenger overføre aksjer eller selskapsandeler direkte til et aksjeselskap uten at slike overføringer utløser en skattemessig realisasjon.

Det finnes imidlertid fortsatt flere muligheter. For det første kan man etter reglene om skattefrie omdanninger overføre virksomhet fra Enkeltpersonforetak eller deltakerlignet selskap til AS. Også nettolignet sameie kan omdannes etter disse regler. Det er viktig at alle vilkår/formkrav oppfylles. Det er også viktig å merke seg at slik skattefrie omdanning bare kan skje fra 1. januar i et inntektsår. Det nye AS må være stiftet og registreringsmelding sendt innen 1. juli for at ligning skal kunne gjennomføres i det nye selskap samme år. Flere bør derfor allerede nå vurdere om de skal omdanne i år.

Man kan videre gjennom reglene for skattefrie overføring av eiendeler mellom selskaper etablere en holdings-selskapsstruktur for å komme i ønsket posisjon. Slik overføring kan skje til nystiftet datterselskap.

Gjennom reglene for skattefrie fusjon og fusjon vil man også kunne foreta endringer. Det innebærer at man kommer i en bedret skattemessig situasjon for fremtidige utbytter eller gevinster. Det finnes også andre tilpasningsmuligheter.

Ta gjerne kontakt med oss for en samtale eller nærmere gjennomgang av hvilke muligheter som foreligger.

Nye  
skatter for  
ulike  
selskaps-  
former.

Den nye bokføringsloven trådte i kraft med virkning fra 1. januar 2006. FØYEN Advokatfirma DA minner om noen hovedpunkter.

# Ny bokføringslov

- Økt krav til registrering av medgått tid for tjenesteoppdrag.
- Økt dokumentasjon av timer for alle som får timelønn.
- Grensen for føring av prosjektregnskap er hevet fra kr 100.000,- til kr 300.000,-.
- Differensiert oppbevaringstid for to hovedgrupper: Primærdokumentasjon må oppbevares i 10 år, mens sekundærdokumentasjon må oppbevares i 3,5 år.
- Det blir tillatt å bokføre i utlandet, men oppbevaringsstedet skal som hovedregel fortsatt være i Norge.
- Krav om reskontroføring også ved kontante kjøp og salg, når varen/tjenesten skal benyttes til videresalg eller direkte innsatsfaktor i produksjonen eller tjenesteleveranse. I tillegg skal det alltid motpartsregistreres når vederlaget utgjør mer enn kr 40.000,- inkl. merverdiavgift.
- Krav til salgsdokumentasjon blir den samme, uavhengig av mva-plikt. Bokføring skal skje etter fakturadato og ikke etter leveringsdato.
- Ved korleksjon i bokføring må hele bilaget reverseres, og ikke bare netto korrigeringen.
- Alle bokførte opplysninger som i utgangspunktet er tilgjengelig elektronisk, skal holdes tilgjengelig elektronisk i 3,5 år. Unntatt er selskaper som har mindre omsetning enn kr 5 mill. Unntak kan også bli innvilget i spesielle tilfeller, for eksempel ved skifte av økonomisystem eller annet.

De fleste regler om bokføring er nå samlet i en separat lov og en forskrift, dvs. bokføringsloven og bokføringsforskriften. Disse to regelsett erstatter bokføringsreglene i regnskapsloven av 1977 og kapittel 2 i regnskapsloven av 1998, samt forskriftsbestemmelsene om bokføring med hjemmel i regnskaps-, skatte- og avgiftslovgivningen.



Det nevnte krav til dokumentasjon av tidsforbruk i de tjenesteytende næringer der vederlaget er basert på medgått tid er nedfelt i bokføringsforskriften § 8-4-1. Kravet vil bl.a. gjelde for advokater, regnskapsførere, revisorer, arkitekter, ingeniør- og takseringsoppdrag.

***Vi minner om noen hovedpunkter.***

Timene skal spesifiseres pr. eier og ansatt, pr. dag fordelt på intern tid og på de enkelte kunder/oppdrag. Bestemmelsene gjelder også når det er avtalt fast pris.

## Noe du savner, eller noe annet du vil lese om?

Send dine tips til:

[marianne.smith.magelie@broadpark.no](mailto:marianne.smith.magelie@broadpark.no)

Gode tips belønnes med en god flaske vin.

## Noen du vil skal motta dette bladet?

Send en mail til:

[marianne.smith.magelie@broadpark.no](mailto:marianne.smith.magelie@broadpark.no)

**FØYEN**

ADVOKATFIRMA DA





Mange bedrifter betaler ansattes videreutdanning. Bedriftenes formål med slik sponning er at den ansatte senere benytter sin kompetanseheving til fordel for bedriften. Dersom den ansatte sier opp sin stilling når videreutdanningen er gjennomført, oppnår ikke bedriften sitt formål. Dette aktualiserer spørsmålet om det kan avtales bindingstid utover oppsigelsestiden når bedriften har betalt den ansattes videreutdanning.

# Sponning av ansattes videreutdanning

Med bindingstid mener vi at den ansatte forplikter seg til å stå i stillingen etter gjennomført videreutdanning i en periode utover oppsigelsestiden. Temaet avtalt bindingstid som følge av videreutdanning har i liten grad vært gjenstand for behandling i rettspraksis og juridisk teori. Vi erfarer økt pågang med spørsmål som relaterer seg til avtaler om bindingstid. Vi vil derfor problematisere temaet og fremsette noen betraktninger, samt gi noen praktiske råd i forbindelse med at arbeidsgivere og ansatte inngår avtaler om bindingstid.

Skjematisk kan videreutdanning deles i tre typetilfeller; (1) ordinær opplæring/kursing med noen dagers varighet, (2) opplæring/videreutdanning som innebærer en reell kompetanseheving og er forventet at den ansatte gjennomfører, og (3) videreutdanning som innebærer en reell kompetanseheving, men som det ikke er forventet at den ansatte gjennomfører.

## (1) Opplæring/kursing

Med dette typetilfellet forstår vi alminnelig opplæring og kursing av noen dagers varighet og opp til to til tre uker. Formålet med opplæringen er å vedlikeholde og/eller spisse den ansattes kompetanse i forhold til de arbeidsoppgaver den ansatte utfører i sin stilling. Opplæringen innebærer ingen betydelig kompetanseheving og innebærer ikke at den ansatte vil kunne utføre arbeidsoppgaver på et høyere stillingsnivå enn tidligere. I slike tilfeller er det antakelig ikke anledning til å inngå noen avtale om bindingstid for den ansatte.

## (2) Opplæring/videreutdanning som innebærer en reell kompetanseheving og som arbeidsgiver forventer/ krever at den ansatte gjennomfører

Disse tilfellene gjelder opplæring/videreutdanning som gir den ansatte en reell kompetanseheving og som har flere ukers varighet. I tillegg planlegger og forventer arbeidsgiveren at den ansatte gjennomfører opplæringen/videreutdanningen. Således utgjør opplæringen/videreutdanningen en del av den ansattes ansettelsesvilkår og skal tas inn i ansettelsesavtalen, eventuelt i et vedlegg til denne. Eksempler på slik videreutdanning kan være kursing innen software systemer, gjennomføring av ulike spesialiseringer, påbygging av tidligere utdanning, mv. Antakelig vil det være adgang til å inngå avtale om bindingstid i disse tilfellene. Bindingstidens lengde må stå i forhold til videreutdanningens omfang og bedriftens kostnader. Bindingstiden vil kunne ligge i området seks måneder til ett år. Bindingstiden må være gjensidig. Det vil si at den ansatte heller ikke kan sies opp i perioden han eller hun er bundet. Bakgrunnen for dette er at videreutdanningen er å anse som en del av ansettelsesvilkårene.

## (3) Opplæring/videreutdanning som innebærer en reell kompetanseheving, men som ikke er en del av ansettelsesvilkårene

Videreutdanningen vil innebære en reell kompetanseheving for den ansatte. Utdanningen er ikke en del av ansettelsesvilkårene og sånn sett en frivillig videreutdanning som den ansatte selv ønsker å gjennomføre. Typiske eksempler er masterstudier, som en MBA eller lignende med ett eller to års varighet. Vår oppfatning er at det i disse tilfellene kan avtales bindingstid dersom

arbeidsgiveren har bekostet den ansattes videreutdanning. Det understrekes at også i disse tilfellene må det være forholdsmessighet mellom omfanget av videreutdanningen, arbeidsgiverens utgifter og bindingstidens lengde. Bindingstidens lengde vil antakelig variere fra ett til to års varighet. Til forskjell fra typetilfelle (2) kan bindingstiden i disse tilfellene være ensidig. Det innebærer at arbeidsgiveren kan si opp den ansatte med de oppsigelsesfrister som følger av den ansattes ansettelsesavtalen eller arbeidsmiljøloven.

## Avtale om bindingstid

Det anbefales at det inngås særskilt avtale om bindingstid. For det tilfellet at arbeidsgiveren og den ansatte er klar over hvilken videreutdanning og bindingstid som skal utgjøre en del av ansettelsesvilkårene, vil avtaleklausuler om dette kunne tas direkte inn i ansettelsesavtalen. I typetilfelle nr (3) vil det vær hensiktsmessig med en separat avtale som utgjør et tillegg til ansettelsesavtalen.

Uansett form bør en avtale om bindingstid inngås skriftlig og undertegnes før videreutdanningen påbegynnes. Avtaler om bindingstid bør som et minimum inneholde følgende punkter:

- Beskrivelse av videreutdanningen, tid, omfang og formål
- Arbeidsgivers dekking av kostnader, utgifter
- Bindingstidens lengde
- Beregning av bindingstid i forhold til prøvetid, lovlig og ulovelig fravær
- Beregning av bindingstid i forhold til sykdom og svangerskapspermisjoner
- Tilbakebetaling dersom den ansatte ikke fullfører videreutdanningen
- Adgangen til å kjøpe seg fri fra bindingstiden
- Erstatningsansvar ved brudd på bindingstiden, konvensjonalbot

*Mange bedrifter betaler ansattes videreutdanning.*

## Beregning av bindingstidens lengde

Grunnleggende når en bindingstids lengde skal fastsettes, er at hensynet til saklighet og forholdsmessighet respekteres. Det må være forholdsmessighet mellom bindingstidens lengde og de kostnader arbeidsgiver har hatt i forbindelse med videreutdanningen. Avtalen om bindingstid må fremstå

den netto økonomiske verdiskapningen den ansatte ville stått for dersom avtalen om bindingstid var blitt overholdt. Det kan dessuten være meget vanskelig å kvantifisere en ansatts netto økonomisk verdiskapning for en bedrift.

Dersom erstatningen kun utgjør de kostnader arbeidsgiveren har hatt i forbindelse med videreutdanningen, vil

# – bindingstid?

som gjensidig bebyrdende mellom den ansatte og arbeidsgiveren.

Bindingstidens lengde bør avtales før videreutdanningen iverksettes. En forhåndsavtale om bindingstidens lengde vil også gjøre det lettere å få aksept for lengden i tilfelle senere tvist mellom den ansatte og arbeidsgiveren.

Arbeidsgivere bør være oppmerksomme på at en ansatt lett kan strekke seg lenger og akseptere uforholdsmessig lange bindingstider i sin iver etter å få gjennomført en videreutdanning den ansatte er motivert for. Arbeidsgivere vil ikke være tjent med å utnytte en slik situasjon.

Ved ulovlig fravær fra arbeidet i bindingstiden kan det avtales at bindingstiden forlenges tilsvarende. Det er mer tvilsomt om det kan avtales at en bindingstid suspenderes i forbindelse med at en ansatt har lovlig fravær, f.eks. som følge av sykdom eller svangerskapspermisjon.

## Erstatning ved den ansattes brudd på avtale om bindingstid

Konsekvensen av den ansattes brudd på avtale om bindingstid er at arbeidsgiveren vil kunne gjøre misligholdsbeføyelser gjeldende, f.eks. kreve erstatning.

Ved krav om erstatning må arbeidsgiveren dokumentere et økonomisk tap. Det økonomiske tapet kan utgjøre kostnadene arbeidsgiveren har hatt relatert til den ansattes videreutdanning, f.eks. betaling til lærested, utgifter til reiser, kost, losji, materiell, mv. Som følge av at den ansatte bryter avtalen om bindingstid vil arbeidsgiveren gå glipp av den verdiskapning den ansatte ville ha bidratt med dersom den ansatte hadde fortsatt i jobben. Det er nok usikkert om arbeidsgiveren vil få erstatning for

det imidlertid være relativt lett for en konkurrerende arbeidsgiver å «kjøpe» fri den ansatte ved å dekke erstatningen. Dette er neppe noe arbeidsgiveren som har finansiert videreutdanningen, vil være tilfreds med. Det kan derfor være hensiktsmessig å innta i avtalen om bindingstid bestemmelser om konvensjonalbot. Merk at avtalebestemmelser om konvensjonalbøter bør tjene sitt formål, nemlig å forhindre avtalebrudd og eventuelt gi en rimelig kompensasjon dersom den ansatte likevel bryter avtalen. Igjen er det imidlertid et poeng for arbeidsgiveren ikke å bli for grådig ved fastsettelsen av størrelsen på konvensjonalbøter. Grådighet vil lett medføre at konvensjonalbøtene reduseres eller bortfaller.

## Bindingstid og prøvetid

Dersom videreutdanningen utgjør en del av ansettelsesvilkårene, typetilfelle (2) ovenfor, vil det kunne oppstå en konflikt mellom bindingstid og prøvetid. I prøvetiden vil korte oppsigelsesfrister stride mot formålet med avtale om bindingstid. Ettersom en bindingstid i typetilfelle (2) antakelig må være gjensidig, vil en bindingstid som løper i prøvetiden sette formålet med prøvetidsordningen og arbeidsgiverens mulighet til å «reversere» en feilansettelse ut av spill.

I avtalen om bindingstid bør det derfor avtales at bindingstiden begynner å løpe etter at prøvetidsperioden, normalt på seks måneder, er over. Utfordringen er at den ansatte i så tilfelle vil kunne si opp stillingen med kort varsel etter å ha gjennomført videreutdanningen. Arbeidsgiveren må derfor sørge for at det inntas bestemmelser om at samtlige utgifter mv. arbeidsgiveren har hatt i tilknytning til den ansattes videreutdanning, skal tilbakebetales av den ansatte dersom denne sier opp i prøvetiden.



# FØYEN registrerer en meget positiv lojalitetsutvikling blant sine kunder

FØYEN fokuserer på å opprettholde og å ta markedsandeler innenfor FØYENs spisskompetanseområder, dvs. innenfor de bransjer og fagområder hvor vi har dedikerte team. Dette gjøres ved hardt arbeid og ved å fokusere på kundenes behov for løsningsorientert bistand. Organiseringen internt skal opprettholde og forsterke en slik fokusering.

Markedet forandrer seg, og på mange områder er forandringene åpenbare. Markedsføring og generell synlighet i markedet blir viktigere og viktigere. Dette gjelder også i utgangspunktet for advokatbransjen. Valg av advokat-tjenester skjer imidlertid også i stor grad ut fra den erfaring man fra tidligere har og den tillit kunden har til de konkrete advokater som bistår. Det er derfor fortsatt slik at konkret kjennskap til advokatfirmaet generelt og den enkelte advokat, samt gode relasjoner, er avgjørende for hvilket advokat-kontor kundene velger.

Tidligere undersøkelser viser at kundene etterlyser at vi aktivt informerer om våre tjenester, og at vi skal være tydelige på hvilken kompetanse vi besitter. Kundene vet at det blir lite kostnads- og kvalitetseffektive tjenester dersom en advokat sprer sin virksomhet på mange områder. Kundene forventer således markedsføring fra oss. De forventer imidlertid også at vi opptrer profesjonelt i vårt salgsarbeid.

For å kunne drive en målrettet og profesjonell informasjon om våre tjenester gjennom markedsføringen, analyserer vi utviklingen på våre kunder månedlig. På bakgrunn av dette vurderer vi behovet for både generell markedsføring og konkret kundedialog. Det gledelige er at vi for året 2005 så at kundeloyaliteten hos oss var meget god.

Kompetanse innenfor de fagfelt og bransjer vi fokuserer på er det vi selger. Som ledd i vårt salgsarbeid arbeider vi aktivt med bygge opp gode relasjoner og å skape tillitt omkring FØYEN som firma og våre advokater og tjenester. Vi er mer opptatt av hvordan vi fremstår og på hvilken måte vi kommuniserer med våre kunder, enn bare for noen få år siden.

Advokatene i FØYEN er således ikke lenger bare saksorienterte advokater. De har også fokus på hvorledes de kommuniserer med våre kunder og hvorledes de skal spre informasjon om vår kompetanse. For å støtte opp om dette gjennomfører vi seminarer i samarbeid med ulike aktører i markedet og vi gir ut FØYENs kundeblad med relevante artikler og intervjuer. I tillegg ønsker vi å spille en aktiv rolle i samfunnsdebatten og media ved å være talsmenn for våre spesialfelt.

Vi takker våre kunder for den tillit som er vist oss i 2005. Vi på vår side kan love at vi fortsatt skal ha fokus på å utvikle våre tjenester videre slik at de til enhver tid er tilpasset kundenes skiftende behov.

*Et øyeblikk  
med  
Jostein Ramse*

JOSTEIN RAMSE  
jostein.ramse@foyen.no  
Telefon: 21 93 10 23  
Mobil: 414 42 364

