



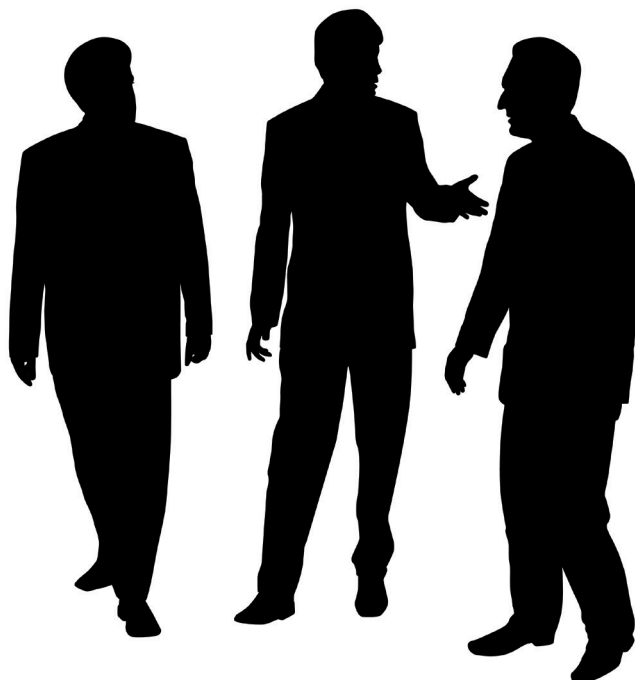
Jobb og helse

I denne spalten vil medarbeidere i Bwell Norge AS komme med tips og besvare korte spørsmål om jobb og helse. Bwell har utviklet helsefremmende verktøy for å forebygge stress, øke aktivitet og redusere tretthet på arbeidsplassen. Svaret i denne utgaven er utarbeidet av Lone Lekang, partner i Bwell Norge.

Unngå en stillesittende hverdag

All forskning tilsier at vi i den vestlige verden sitter for mye. Økt bevegelse, gjerne i løpet av en stillesittende arbeidshverdag, har en rekke helsefremmende fortrinn:

1. Forbedret læringsevne og korttidsminne
Korttidsminnet ditt sitter i en liten pølseformet del i hjernen som heter hippocampus. Hippocampus krymper med 1 % i året, noe som vil svekke hukommelsen din. Rask gange kan øke størrelsen på hippocampus.
2. Mer aktivitet – høyere forbrenning
Walk and talk – gående møter. Når du går med hastighet 1,6 km/t, forbrenner du dobbelt så mye kalorier som ved å sitte. Et økt kaloriforbruk kan bidra til å redusere forekomst av overvekt. Sitting avbrutt av korte perioder med aktivitet, øker insulinfølsomhet og glukoseopptak. Det gjør at blodsukker og energinivå holder seg mer stabilt.



Du lever lenger

Mye tyder på en sammenheng mellom en stillesittende arbeidshverdag og økt risiko for livsstilssykdommer og tidlig død. Dette er uavhengig av fysisk aktivitetsnivå på fritiden. Derfor bør arbeidsgiver vektlegge aktivitet i løpet av arbeidshverdagen. Sitt mindre!

Spør om arbeidsrett



Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett. Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: hakon.andreassen@sbdln.no

Oppsigelse i prøvetiden



Spørsmål:

Jeg er HR-manager i et revisjonsselskap hvor vi har en ansatt som ikke har prestert som forventet og som vi ønsker å si opp. I kontrakten hans er det avtalt seks måneder prøvetid med 14 dagers oppsigelsestid og etter prøvetiden er det tre måneder oppsigelsestid. Vi vil derfor si ham opp før utløpet av prøvetiden, men den utløper snart og jeg er redd vi ikke rekker å gjennomføre en ryddig prosess på den korte tiden som gjenstår. Den ansatte har imidlertid hatt noe fravær i deler av prøvetiden, dels på grunn av sykdom og dels på grunn av foreldreper-

misjon. Jeg leste i den forbindelse at dersom en ansatt har vært borte i prøvetiden, og fraværet ikke skyldes arbeidsgiver, har man mulighet til å forlenge prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av den ansattes fravær. Kan vi gjøre dette? Og hvordan går vi i så fall frem?

Svar:

Det stemmer at dersom en ansatt har vært borte i prøvetiden, og fraværet ikke skyldes arbeidsgiver, har dere

mulighet til å forlenge prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av den ansattes fravær. Dere må imidlertid være klar over at dere må ha opplyst den ansatte skriftlig om denne muligheten til å forlenge prøvetiden allerede ved ansettelsen. Et godt råd er å ta med en setning om adgangen til dette i ansettelseskontrakten. Dersom dere skriftlig har opplyst den ansatte om dette ved ansettelsen, kan dere forlenge prøvetiden, så lenge dere gjør dette før prøvetiden utløper. Dersom dere ikke

har opplyst den ansatte om dette eller kun har gjort det muntlig, kan dere altså ikke forlenge prøvetiden. Det er i tillegg viktig å huske på at det er et vilkår at dere orienterer den ansatte skriftlig om forlengelsen av prøvetiden innen utløpet av den opprinnelige prøvetiden. Dette gjøres for eksempel ved et brev. Bestemmelsene om prøvetid finner dere i arbeidsmiljøloven § 15-6.

Avgiftsadvokaten svarer



Ivan Skjæveland er advokat og partner i Deloitte Advokatfirma og er spesialist på avgiftsrett. Han har prosedert en rekke skatte- og avgiftssaker for domstolene, og har møterett for Høyesterett. Han er også en ofte benyttet foreleser innenfor sitt spesialområde, og vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til avgift.

Ev. spørsmål kan sendes: iskjaeveland@deloitte.no

Fellesregistrering kan ødelegge fradragsretten

Vi har et selskap som har et stort eienomsprosjekt i tidlig utviklingsfase. Selskapet har pådratt seg kostnader knyttet til regulering, prosjektering og grunnarbeider. Vi har ennå ikke signert leiekontrakter i prosjektet, og er derfor foreløpig ikke i posisjon til å kreve fradrag for inngående merverdiavgift. Vi ønsker nå å innlemme dette selskapet i en avgiftsmessig fellesregistrering med andre selskaper. Ser du noen mva-risiko i den forbindelse?

Fellesregistreringen etablerte et nytt avgiftssubjekt

I en nylig publisert avgjørelse fra Skatteklagenemnda (NS 62/2018), ble det lagt til grunn at en slik fellesregistrering ville vært helt ødeleggende for selskapets fradragsrett. Sekretariatet begrunnet dette med at fellesregistreringen ville etablere et nytt avgifts-

subjekt, og at dette subjektet ikke kunne ta fradrag for inngående mva pådratt i et annet subjekt. Dette til tross for at kostnadene var pådratt i selskap X, og utleievirksomheten kom i selskap X. Etter innlemmingen i fellesregistreringen ble altså ikke selskap X bedømt som selskap X lenger, fordi selskap X nå var en del av en fellesregistrering Y. En fellesregistrering i et tilfelle som dette vil således kunne få rimelig dramatiske konsekvenser, og en bør tenke seg nøye om før eienomsselskaper innlemmes i en fellesregistrering.

Skeptiske til riktigheten av standpunktet

Vi er skeptiske til riktigheten av Skatteklagenemndas standpunkt i denne saken, men det vil kreve for mye plass å begrunne dette nærmere her. Vi vil imidlertid helt kort peke på at Skattedirektoratet i fellesskriv av 16. juni

2014 har konkludert med at fradragsretten vil være i behold selv om den avgiftspliktige virksomheten kommer i et annet selskap, enn det selskapet som pådro seg kostnaden, hvis de to selskapene fellesregistreres. Denne forståelsen av fellesskrivet har også blitt bekreftet i bindende forhåndsuttalelser fra avgiftsmyndighetene. Det er således vanskelig å forene den nevnte avgjørelsen i Skatteklagenemnda med direktoratets fellesskriv fra 2014. I direktoratets fellesskriv ble det sågar gitt aksept for fradrag selv om kostnaden og den avgiftspliktige virksomheten kom i to adskilte selskaper, nå nektes til og med fradrag i en situasjon hvor kostnaden er pådratt i det selskapet hvor den avgiftspliktige virksomheten drives. Det er strengt og vil nok komme som en stor overraskelse for mange.