



Overgang til MitID er i den afsluttende fase

NemID medarbejdersignatur gik fra den 30. juni ind i en periode med begrænset drift frem til den 31. oktober 2023.

Af tekstforfatter, Susanne Holm, Ordet i Centrum
Kilde: Digitaliseringsstyrelsen

MitID Erhverv erstatter NemID medarbejdersignatur. Administrationen af brugere bliver nemmere, og det bliver mere fleksibelt for brugerne at logge på offentlige selvbetjeningsløsninger.

MitID Erhverv er til alle virksomheder, foreninger og myndigheder, som har medarbejdere eller brugere, der skal logge ind på offentlige selvbetjeningsløsninger og underskrive digitalt med MitID.

Alle organisationer, som i dag anvender NemID medarbejdersignatur, skal nu flytte til MitID Erhverv. Virksomheden kan flytte alle sine nuværende administratorer og brugere til MitID Erhverv, hvorefter de kan agere digitalt på samme måde, som de gør i dag, f.eks.

læse organisationens digitale post eller indberette barsel.

På den måde beholder administratorer og brugere de administratorroller og rettigheder, som de har i dag. F.eks. adgang til at indberette sygdom eller barsel, eller logge ind i Digital Post.

Hvis du i tilslutningen til MitID Erhverv ikke har valgt at overføre brugerne fra NemID medarbejdersignatur, vil du og dine medarbejdere miste adgangen.

Hvis du agerer alene

Hvis du ikke har brugere, men alene selv skal agere digitalt på vegne af din virksomhed eller forening, kan du nøjes med at benytte dit private MitID (MitID

privat til erhverv). Du behøver derfor ikke at tilslutte din virksomhed eller forening til MitID Erhverv.

Når man anvender sit private MitID, bruger du samme MitID (bruger-ID og identifikationsmiddel f.eks. MitID app), når du logger ind som privatperson og erhvervsbruger.

Når du anvender et særskilt MitID, har du ét MitID til privatbrug og ét særskilt til erhvervsbrug. Når du anvender et særskilt MitID, har du et særskilt bruger-ID.

Dine private data og organisationens data er altid adskilte. Lige meget hvilken løsning du vælger.

Fristen for at overgå til MitID Erhverv

Du kan anvende NemID medarbejdersignatur frem til den 31. oktober 2023.

Men efter den 30. juni 2023 er NemID erhverv (NemID medarbejdersignatur) dog med begrænset drift og afvikles gradvist frem til den 31. oktober 2023.

I perioden fra den 30. juni 2023 frem til den 31. oktober 2023 vil det stadigvæk være muligt at migrere fra NemID medarbejdersignatur til MitID Erhverv.

Efter den 31. oktober 2023 kan NemID medarbejdersignaturer ikke længere anvendes, men det er selvfølgelig muligt

fortsat at tilslutte sig MitID erhverv efter den 31. oktober 2023.

Digitale selvbetjeningsløsninger vil løbende ophøre med at tilbyde login med NemID.

Moms – undervisning eller foredrag

Sondringen mellem foredragsvirksomhed og undervisning er ikke altid helt enkelt, men er ikke desto mindre vigtig, når det skal vurderes, om en ydelse er momspligtig, lønsumsafgiftspligtig eller fritaget for begge dele.

Af momsdirektør Søren Engers Pedersen, Baker Tilly Denmark

Foredragsvirksomhed er fritaget for både moms og lønsumsafgift, som "anden kunstnerisk virksomhed". Hvis et foredrag skal være fritaget for moms, er det en forudsætning, at foredragsholderen har en vis kunstnerisk frihed til at sammensætte foredraget uden at være bundet af, at deltagerne skal tilegne sig en på forhånd defineret viden.

Typisk vil der være tale om foredrag af 1-3 timers varighed, hvor formålet er at underholde, inspirere, delagtiggøre i ny viden/forskning, deltage i offentlig debat og lignende, og hvor foredragsholderen eventuelt har aftalt et eller flere temaer, som foredraget bygger på.

Hvis et foredrag opfylder disse betingelser, skal det altid faktureres uden moms. Det er uden betydning, om kunden er momsregistreret, privatperson, forening mv.

Ikke helt så enkelt er det, hvis der gennemføres undervisning. I modsætning til et foredrag, så indebærer undervisning, at deltagerne bibringes en på forhånd defineret viden. Der vil normalt være udarbejdet en lektionsplan/agenda, som er meldt ud til deltagerne på forhånd, og

som følges igennem undervisningsforløbet. Derudover vil der blive lagt vægt på, at deltagerne typisk er eller har lejlighed til at være aktive i undervisningsforløbet, ligesom der afhængig af undervisningens karakter vil indgå opgaver, afsluttende tests og eventuelt eksamen.

I modsætning til foredragsvirksomhed er undervisning ikke altid fritaget for moms. Eksempelvis er faglige kurser, som er rettet mod virksomheder og institutioner omfattet af momspligt, hvis de gennemføres med "gevinst for øje". Momspligten omfatter også de undervisere, som indgår i kurset som underleverandører, og som fakturerer kursusudbyderen.

Derimod er faglige kurser, som er rettet mod privatpersoner eller mod ikke erhvervsdrivende foreninger, herunder fagforeninger, fritaget for moms. I stedet for moms skal der betales lønsumsafgift.

Derudover er der lagt op til en ændring af praksis, som vil betyde, at momspligten for undervisning udvides væsentligt. Praksisændringen vil betyde, at al specialiseret undervisning/undervisning

i enkeltfag vil blive omfattet af momspligt. Skattestyrelsen har endnu ikke lagt sidste hånd på denne praksisændring, som vil blive beskrevet i en kommende udgave af Nyt fra din revisor.

Sondringen mellem foredragsvirksomhed og undervisning er overordnet forholdsvis klar, og det er vigtigt, at der er taget stilling hertil, inden der indgås aftale med en kunde om et foredrag eller en undervisningsopgave.

Derudover skal der tages stilling til, om undervisningen er omfattet af momspligt eller er fritaget, men med lønsumsafgift. Denne vurdering er mere kompleks, og så skal man være opmærksom på den kommende praksisændring, hvor momspligten for undervisning udvides væsentligt, mens foredragsvirksomhed uændret vil være fritaget for moms.

Nye boligskatteregler i 2024

Folketinget har vedtaget en ny ejendomsskattelov. Den betyder skattelettelse for 4 ud af 5 boligejere. Resten får en skatterabat, som beskytter deres boligøkonomi.

Vurderingsstyrelsen informerer

Ro på skatten trods højere vurdering

I 2024 skal boligejerne betale skat af en 2022-vurdering. For de fleste boligejere vil den være højere end tidligere vurderinger. Det skyldes blandt andet, at boligpriserne generelt er steget. Især huse og ejerlejligheder i og omkring de større byer vil få højere vurderinger end tidligere.

Som modsvar til de stigende vurderinger har Folketinget vedtaget en ny ejendomsskattelov. Den nye lov betyder, at satserne for både ejendomsværdiskatten og grundskylden bliver sænket med virkning fra 2024. Loven indeholder samtidig en række andre tiltag, der skal give tryghed for boligejerne ved overgangen til de nye boligskatteregler:

1. Lavere skattesatser betyder lavere skat for 4 ud af 5 boligejere.
2. Nuværende boligejere får en skatterabat, hvis deres ejendomsvurdering er steget så meget, at skatten stiger, selvom satserne er sat ned. Skatterabatten sikrer, at de ikke kommer til at betale mere i boligskat i 2024 med de nye regler, end de skulle have betalt med de nuværende regler. Rabatten trækkes fra deres boligskat hvert år, så længe de ejer ejendommen. Den skal ikke betales tilbage.
3. Hvis ejendomsvurderingen – og dermed boligskatten – efterfølgende stiger, kan boligejeren indefryse stigningen med et lån.

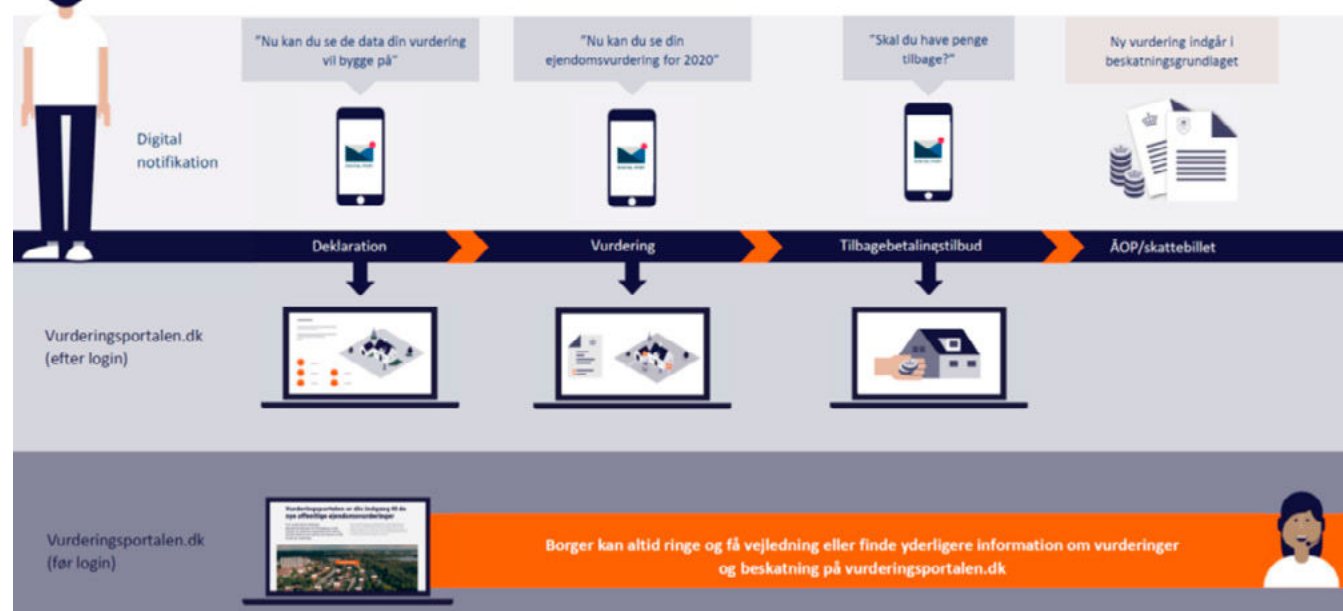
Opkrævningen af boligskat bliver mere enkel

Med de nye skatteregler bliver opkrævningen af boligskat samlet i staten. Det betyder, at boligejerne fremover betaler grundskylden løbende over årsopgørelsen i stedet for at få en opkrævning fra kommunen.

I november 2023, når boligejerne får forskudsopgørelsen for 2024, vil de kunne se, hvad de skal betale i boligskat næste år.

Læs mere om de nye boligskatteregler på www.vurderingsportalen.dk/boligskat-2024

Borgerrejsen – fra ejendomsvurdering til beskatning



Delvist fradrag for moms/splitmoms

Virksomheder, som har både momspligtig og momsfritaget omsætning, har kun delvist fradrag for moms vedrørende fællesomkostninger, herunder administrative omkostninger, forbrug af vand, varme osv., revision og rådgivning mm. Delvis fradrag betegnes i daglig tale "splitmoms".

Af Søren Engers Pedersen, momsdirektør i Baker Tilly Denmark



Skattestyrelsen har sat fokus på, at en del virksomheder ikke foretager denne fordeling og har en ændring på vej, som vil forpligte virksomheder til at oplyse om art og omfang af momsfrie ydelser. Denne ændring vil føre til, at det bliver mere synligt for både virksomheder og myndigheder, hvis reglerne om splitmoms skal anvendes.

Hvem skal beregne splitmoms

Virksomheder, som både har momspligtig omsætning, herunder eksportomsætning, som objektivt er momspligtig, og har indtægter, som er fritaget for moms efter momslovens § 13, er omfattet af reglerne om splitmoms. § 13 omfatter blandt andet sundhedsydelser, undervisningsydelser, udlejning af ejendomme, honorarer fra kunstnerisk virksomhed, finansielle ydelser m.fl.

For eksempel skal en momspligtig virksomhed med en eller flere udlejnings-ejendomme, hvor huslejen opkræves uden moms, anvende reglerne. Det samme gælder et momsfrit museum, som har salg fra café eller butik eller en

autoforhandler, som har formidlingsindtægter fra formidling af forsikringer eller lån.

Hvordan beregnes splitmomsen

Moms vedrørende udgifter, som udelukkende vedrører de momspligtige eller de momsfrie indtægter, følger indtægten. Museet kan fradrage den fulde moms vedrørende køb af mad- og drikkevarer til caféen, mens vedligeholdelse af en udlejningsejendom (boliger) ikke berettiger til momsfradrag.

Splitmomsen anvendes på omkostninger, som ikke kan henføres direkte til en bestemt indtægt. Det vil typisk dreje sig om administrative omkostninger og andre fællesomkostninger.

Når en virksomhed er omfattet af reglerne, skal der opgøres en fordelingsprocent, som i stort set alle tilfælde er baseret på en omsætningsfordeling. Denne fordelingsprocent opgøres på årsbasis på følgende måde:

$$\frac{\text{Momspligtig omsætning} * 100}{\text{Samlet omsætning}} = \text{fradragsprocent}$$

Fradragsprocenten udgør den del af moms på fællesomkostninger, som kan fradrages. Fradragsprocenten skal altid hæves til nærmeste hele procent.

Når fradragsprocenten for f.eks. 2022 er endeligt opgjort, anvendes den som aconto-procent for det følgende år. Der kan ikke ske justeringer af aconto-procenten i løbet af året, selv om der sker

ændringer i virksomhedens forhold. Dette er ikke lovligt, ligesom det ikke er lovligt at skønne en fradragsprocent.

Efter regnskabsårets udløb foretages en endelig opgørelse af fradragsbeløbet for hele året. Korrektion i forhold til aconto-fradraget indberettes via den almindelige momsangivelse (dermed udløses ikke renter af beløbet).

Nystartede virksomheder skal opgøre aconto-procenten på grundlag af omsætningsfordelingen i de enkelte momsperioder (halvår eller kvartal). Men det ændrer ikke på, at den endelige fradragsprocent skal opgøres og anvendes samlet for hele regnskabsåret.

Dette kan give ganske markante udsving og dermed en forholdsvis høj korrektion ved regnskabsårets afslutning. Der er ikke hjemmel til, at der kan foretages et skøn.

Ændring på vej

Skattestyrelsen er ved at færdiggøre en teknisk løsning, så momsregistrerede virksomheder én gang årligt skal oplyse, om de har momsfrie indtægter og i givet fald størrelsen af den anvendte aconto-procent. Denne oplysning skal indsendes i tilknytning til momsangivelsen og skal dels sikre Skattestyrelsen en bedre kontrolmulighed, dels få erhvervslivet til at fokusere på reglerne om delvist momsfradrag/splitmoms.

Ændringen bør give anledning til at fokusere på de eventuelle momsfrie indtægter, som en virksomhed har, og i den forbindelse sikre, at de håndteres korrekt.

Ny ansættelsesbevislov er trådt i kraft

En ny ansættelsesbevislov er vedtaget i Folketinget og trådte i kraft den 1. juli 2023. Loven implementerer arbejdsvilkårsdirektivet fra EU, der har til formål at fremme mere gennemsigtige og forudsigelige ansættelsesforhold og medfører blandt andet en udvidelse af de medarbejdergrupper, der har krav på et ansættelsesbevis. Derudover er arbejdsgivers oplysningspligt blevet udvidet, og der er indført nye mindstekrav til ansættelsesvilkår.

Af Amalie Stæhr Jensen, Legal Manager med speciale i ansættelsesret, Visma DataLøn og ProLøn A/S og ekstern lektor på Københavns Universitet



For mange arbejdsgivere betyder det, at de eksisterende ansættelsesbeviser/-kontrakter bør tjekkes igennem for fejl og mangler, og at der skal laves en ny kontraktskabelon til nyansatte medarbejdere.

Læs med her og bliv meget klogere på, hvilke ændringer den nye lov medfører.

Flere medarbejdere har krav på et ansættelsesbevis

Loven gælder for alle medarbejdere, hvis forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mere end 3 timer om ugen i en referenceperiode på 4 uger. Hvis en medarbejder arbejder mere end gennemsnitligt 3 timer om ugen, skal vedkommende altså have et ansættelsesbevis.

Derudover har medarbejdere, der er mere eller mindre løst tilknyttet arbejdspladsen, og som ikke har et ga-

ranteret antal timer, krav på et ansættelsesbevis.

Efter de tidligere regler havde medarbejdere først krav på et ansættelsesbevis, hvis ansættelsesforholdet havde en varighed på mere end 1 måned, og hvis den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid oversteg 8 timer.

I store træk er en ansættelseskontrakt og et ansættelsesbevis det samme. Forskellen ligger i, at en ansættelseskontrakt kræver medarbejderens samtykke i form af en underskrift, og der kan derfor fremgå flere ansættelsesvilkår i en kontrakt end i et ansættelsesbevis, der ensidigt kan udleveres af arbejdsgiver.

Udvidet oplysningspligt

Med loven udvides arbejdsgiverens pligt til at oplyse om vilkår i ansættelsesforholdet. Ligesom tidligere skal alle væsentlige vilkår fremgå af ansættelsesbeviset, men der er tilføjet fem nye punkter i loven, der som minimum skal fremgå - hvis de vel og mærke er relevante i ansættelsesforholdet. Det er oplysninger om:

1. brugervirksomhedens identitet for vikaransatte
2. varighed og vilkår for eventuel prøvetid

3. vilkår, hvis arbejdsmønstret er helt eller delvist uforudsigeligt

4. eventuel ret til arbejdsgiverbetalt uddannelse

5. de sociale sikringsinstitutioner, der er knyttet til ansættelsesforholdet

Derudover er det blevet specificeret, at man skal beskrive vilkår for overarbejde, hvis det kan forekomme samt eventuelle vilkår for anden betalt frihed (end ferie), f.eks. omsorgsdage og seniorfridage.

Efter de hidtidige regler skal oplysningerne gives senest én måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Det følger af de nye regler, at en stor del af oplysningerne skal gives allerede inden syv kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er begyndt. Vi anbefaler dog altid, at arbejdsgiver udleverer et ansættelsesbevis med oplysningerne inden ansættelsens start, så der er enighed om, hvilke vilkår der gælder for ansættelsen.

Nye mindstekrav til ansættelsesvilkår

Som noget nyt er der fastsat nogle mindstekrav til, hvilke vilkår man kan ansætte medarbejdere under.

Det er blandt andet fastsat som mindstekrav til ansættelsesvilkårene, at prøvetiden ikke må overstige seks måneder. Derudover må en arbejdsgiver ikke forhindre en medarbejder i at tage bibeskæftigelse, såfremt medarbejderen kan passe det ekstra arbejde uden, at

det går ud over det job, medarbejderen allerede har.

Et sidste eksempel på et nyt mindstekrav til ansættelsesvilkår vedrører medarbejdere, der har et helt eller overvejende uforudsigeligt arbejdsmønster. For denne medarbejdergruppe kan arbejdsgivere alene pålægge medarbejdere at arbejde, hvis arbejdet finder sted indenfor forudbestemte referencetimer og referencedage samt indenfor en aftalt minimums varslingsperiode.

Skal der udleveres nye ansættelseskontrakter?

Medarbejdere, der er tiltrådt tidligere end den 1. juli 2023, skal som udgangspunkt ikke have en ny ansættelseskontrakt. Hvorimod medarbejdere, der er tiltrådt den 1. juli 2023 eller senere, skal have ansættelseskontrakter, der lever op til den nye lov.

Der skal dog også udarbejdes nye kontrakter eller tillæg til kontrakten til eksisterende medarbejdere, hvis der er afsnit i ansættelseskontrakten, der ikke lever op til de nye mindstekrav.

Derudover kan allerede ansatte medarbejdere bede om en ny ansættelseskontrakt, der lever op til de nye regler, og arbejdsgiver har i så fald pligt til at udarbejde en ny kontrakt og udlevere denne indenfor otte uger efter medarbejderens anmodning.

Visma DataLøn og ProLøn har jurister, der er specialiseret i ansættelsesret, som er klar til at yde din virksomhed råd og vejledning i forbindelse med den nye ansættelsesbevislov. Juridisk afdeling kan kontaktes direkte på 72 27 90 16 eller på mail jura@dataloen.dk.



Husk aftaleloven...

De fleste konflikter i erhvervsforhold vedrører forhold om indgåelse eller ophør af aftaler. Ofte kan rettidig omhu i aftaleindgåelsen være særdeles godt givet ud for at undgå risiko for senere usikkerhed og konflikt om kontraktens vilkår og ydelser mv.

► Af advokat (H) *Andreas Kærsgaard Mylin* (akm@holst-law.com, tlf.: 8934 1130)
og advokat (H) *Anders Roug* (aro@holst-law.com, tlf.: 8934 1151), begge *Holst Advokater*

Denne oversigt giver et overordnet indblik i visse af aftalelovens regler og et par nyttige værktøjer til brug ved virksomhedens indgåelse af kontrakter.

Tilbud og accept

Et tilbud vil ofte fastsætte den senere aftales kontraktvilkår.

Forudsætningen for at være bundet af en aftale er grundlæggende, at der skal være afgivet et *tilbud*, som skal være *accepteret* af tilbudsmotageren.

Et tilbud er først bindende for tilbudsgiver, når det er afgivet og kommet frem til modtageren.

Det indebærer altså, at man som tilbudsgiver kan tilbagekalde et tilbud, hvis tilbuddet endnu ikke er kommet til tilbudsmotagerens "kundskab", som det er udtrykt i aftaleloven.

Baggrunden for denne regel er, at tilbudsmotager skal kunne regne med tilbuddet, når det er kommet til hans kundskab, og han derved har fået en forventning om at kunne støtte ret på tilbuddet. Eksempelvis kan tilbudsmotager med tilbuddet da disponere til anden side i et videresalg.

Når først tilbuddet er kommet frem til modtageren, så er tilbudsgiver derved

bundet. Da tilbudsgiver er bundet af sit tilbud, bør der altid være en acceptfrist i et tilbud, så der ikke er uvished for tilbudsgiver om, hvor lang tid han er forpligtet af sit tilbud.

Bolden ligger herefter på tilbudsmotagerens bane, hvor modtageren af tilbuddet grundlæggende enten kan acceptere eller meddele afslag på tilbuddet. Et manglende svar fra modtager vil som hovedregel blive sidestillet med et afslag.

Afslag

Hvis tilbudsmotager afslår tilbuddet, så bortfalder tilbuddet. Tilbudsmotager kan ikke ombestemme sig og meddele

accept senere, selvom det måtte være indenfor acceptfristen.

Et afslag kan imidlertid også ske ved, at tilbudsmottager meddeler accept på visse ændrede vilkår, idet der i dette tilfælde vil være tale om uoverensstemmende accept.

Et eksempel på uoverensstemmende accept kendes fra boligmarkedet, hvor det er sædvanligt, at en køber og sælger underskriver købsaftale med vilkår om, at sælgers advokat skal godkende handlen i sin helhed.

Hvis advokaten i sin godkendelse af handlen f.eks. anfører, at sælger skal lade visse indbogenstande overgå til køber i forbindelse med handlen (forudsat, at det ikke fremgår af aftalen), så vil der juridisk være tale om uoverensstemmende accept og dermed et afslag.

Uoverensstemmende accept adskiller sig dog fra det rene afslag ved, at afslaget samtidig indebærer, at der fremsættes et modtilbud, som tilsvarende er bindende for afgiver af "den uoverensstemmende accept".

Man siger i praksis, at den uoverensstemmende accept bliver et "kontra-tilbud".

Accept

Accept af tilbuddet foreligger, når tilbudsmottageren kan tiltræde de vilkår, som fremgår af tilbuddet, men det er dog en forudsætning, at accepten er afgivet med *rette indhold* og i *rette tid*.

En ordrebekræftelse kan derfor både have karakter af en accept, men også en genbekræftelse på en allerede indgået aftale, hvorfor det er vigtigt at sikre,

at de vilkår, som skal gælde i en aftale, senest er på plads ved en accept.

Med rette indhold sigtes navnlig på, at det med tydelighed er anført, at tilbuddet er accepteret, om tilbudsmottager stadig overvejer, eller om en – måske tvetydig – accept indeholder tillæg, indskrænkninger eller forbehold, som indebærer, at der reelt vil være tale om en uoverensstemmende accept og dermed: afslag i kombination med nyt bindende "kontra-tilbud".

Det er ofte svært at afgøre, om der er tale om uoverensstemmende accept. Afvejningen vil ofte indebære fortolkning med samtidig inddragelse af sædvanlig skik og handelsbrug i de relevante brancher, lovgivning mv.

Med rette tid for accepten sigtes primært på, om tilbudsmottager har accepteret tilbuddet inden for den frist, som tilbudsgiver muligt måtte have påført tilbuddet.

Det afgørende tidspunkt er ikke, hvornår tilbudsmottager accepterer, men derimod hvornår accepten er kommet frem til tilbudsgiveren. Accept med almindelig gammeldags postfremsendelse kan derfor være forbundet med risiko, idet det kan være vanskeligt at dokumentere, at accepten er kommet frem til tilbudsgiver i rette tid.

Hvis tilbuddet ikke er anført nogen frist for accept, så vil tilbudsgiver stadig være bundet af tilbuddet, indtil der er forløbet en rimelig betænkningstid. Hvad der ligger i en rimelig betænkningstid spæn-

der naturligvis vidt alt efter de faktiske omstændigheder, branche mv.

For mundtlige tilbud er en rimelig betænkningstid kort; accept skal ske straks, hvis der ikke er meddelt nogen frist for accept. Ud fra en juridisk betragtning indebærer det i praksis, at afslutningen på en samtale uden accept af et mundtligt tilbud indebærer, at tilbudsgiver ikke længere er bundet af det mundtlige tilbud.

Passiv accept

Det er hovedreglen, at man ikke kan acceptere et tilbud ved at forholde sig passivt, og det er derved ikke muligt at binde tilbudsmottager med en formulering om, at *afslag* skal være modtaget indenfor en vis frist, og at tilbuddet ellers anses for accepteret af tilbudsmottager.

Der gælder dog visse undtagelser her til, hvis den ene part har haft særlige grunde til at reagere, herunder blandt andet har måtte indse, at den anden part handler i vildfarelse om, at der reelt er indgået en aftale. Der vil i den situation være en forpligtelse til at reagere, hvis ikke parten – af hensyn til modpartens vildfarelse – reagerer udtrykkeligt. Dette følger blandt andet af en i dansk ret udtrykt "loyalitetsgrundsætning".

Tilbagekaldelse

Det er udgangspunktet, at såvel tilbud som accept kan tilbagekaldes, hvis parten fortryder, men dette gælder kun, hvis tilbagekaldelsen kommer frem til modparten, inden tilbuddet eller accepten er kommet til modpartens kundskab.

Man kan derved tilbagekalde et tilbud fremsendt med almindelig post, som man har fortrudt, hvis man ringer eller mailer, at pågældende tilbud – som ikke er kommet til tilbudsmodtagers kundskab – tilbagekaldes. Hvis ikke dette sker, vil man være bundet af henholdsvis tilbud og accept.

Ophør

Når først en aftale er etableret, så sker det i visse tilfælde, at aftalen viser sig at være mere ugunstig for den ene part end forudsat, og måske også mere gunstig end forventet for den anden part.

Der vil derved opstå modsatrettede interesser mellem parterne, idet den ene part vil ønske aftalen bragt til ophør, mens den anden part vil ønske at fortsætte aftalen så længe som muligt.

Der har i de senere år været flere eksempler på disse situationer med store udsving i priser for råvarer, materiel, energiforsyning, fragtomkostninger i kombination med også Brexit, covid-19, krig i Ukraine, sanktioner mv., hvor aftaler allerede efter kort tid har vist sig betydeligt mere givtige eller byrdefulde end forudsat på tidspunktet for aftalens indgåelse.

Det rejser både ønske om og behov for at blive frigjort for aftalen for den skuffede part. Her kan der være en vis økonomisk og juridisk hjælp at hente fra aftaleretten.

Det er som nævnt udgangspunktet, at man er bundet af en aftale. En ugunstig markedsudvikling, fejlregning osv. kan ikke frigøre en part for at opfylde sine forpligtigelser efter en indgået kontrakt.

Hvis en aftale viser sig mindre gunstig end forventet af en aftalepart, og dette alene skyldes egen forretningsmæssige udygtighed, så vil aftaleparten fortsat være bundet af aftalen og kan ikke uden videre blive frigjort.

Der kan dog laves nærmere aftalevilkår i en kontrakt for frigørelsesmuligheder alt efter forhandlingsstyrke i kontraktindgåelsen.

Tvang, svig mv.

Man kan dog uanset kontraktvilkår altid blive frigjort for en aftale, hvis modparten i forbindelse med aftalen har anvendt vold eller trussel om vold i forbindelse med aftalens indgåelse.

Tilsvarende kan man blive frigjort for en aftale, hvis den ene part har handlet svigagtigt i forbindelse med aftalens indgåelse og eksempelvis har fremlagt forfalskede regnskaber eller på anden vis har handlet svigagtigt ved at fortie relevante omstændigheder.

Aftaleretten tager også hensyn til det beskyttelsesbehov, der kan være for at frigøre en part for en ugunstig aftale, hvis den er indgået under omstændigheder, hvor betydelige økonomiske eller personlige vanskeligheder mv. udnyttes til at opnå en ydelse, der står i væsentligt misforhold til modydelsen.

Hæderlighed

Tilsvarende kan man blive frigjort for en aftale, hvis det vil være i strid med almindelig hæderlighed at gøre aftalen gældende.

Det indebærer, at en aftale kan blive tilsidesat helt eller delvist, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handle måde at gøre den gældende.

Der er – særligt i erhvervsforhold – stor tilbageholdenhed med at anvende en sådan bestemmelse i aftaleloven, og der er tale om en streng konkret vurdering af, hvad der forstås ved ”almindelig hæderlighed”.

Bristede forudsætninger og umulighed

Der gælder derudover en grundsætning i dansk ret om, at man kan blive frigjort for en aftale, hvis ens forudsætninger for at indgå aftalen er bristet, eller der

måtte opstå umulighed, det vil sige, hvor efterfølgende forhold medfører, at aftalen bliver særligt byrdefuld for en aftalepart.

Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at der skal være tale om subjektive forudsætninger, som har været afgørende, væsentlige og bestemmende samt at den anden kontraktpart vidste dette og forholdene i øvrigt retligt relevante for indgåelsen af aftalen.

Umulighed vil ofte kunne foreligge ved uforudset krig, strejker, naturkatastrofer m.v.

Afrunding

Konklusionen er, at man som aftalepart allerede inden afgivelse af tilbud eller ved afgivelse af en uoverensstemmende accept – og derved et nyt tilbud – bør være så tydelig i sine aftalevilkår som overhovedet muligt.

Man kan derved sikre, at de forskellige vilkår mv. bliver indarbejdet i aftalegrundlaget, så der tages stilling til eventuelle frister, særlige vilkår og betingelser, som man ønsker skal gælde for aftalen.

Det kan også ske ved henvisning til standardvilkår, hvor de væsentlige forskellige typer af vilkår for aftalen bliver berørt, idet man derved selv kan definere aftalen og dens vilkår, inden tilbuddet sendes til modparten.

Ved anvendelse af standardvilkår er det blot vigtigt, at det sikres, at disse fremstår som konkret vedtaget mellem parterne i en kontrakt og ikke blot ses vilkårligt på en ”bagside”, eller mere klassisk først fremgår af faktura, hvor retspraksis viser, at sådanne standardvilkår risikerer at blive tilsidesat og derved ikke bliver en del af aftalen.

UDGIVER

Foreningen Danske Revisorer
Bygnaf 15, 6100 Haderslev

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

LAYOUT, PRODUKTION OG TRYK

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

REDAKTION

Susanne Holm, Charlotte Elwain
og Tom Picano

Redaktionen er afsluttet den 31. august 2023. Der tages forbehold for ændringer som følge af ny/ændret lovgivning m.v. efter, at redaktionen er afsluttet.