

Januar 2015

ETABLERING I DANMARK

Forord

Etableringsnotatet er utarbeidet i samarbeid mellom DNB Bank ASA, Filial af DNB Bank ASA, Norge, samt Accura Advokatpartnerselskab og Innovasjon Norge, København.

Hensikten med notatet er å gi en oversikt over viktige formelle forhold ved etablering av selskaper i Danmark.

Da regelverket omkring disse forhold er under konstant revisjon, vil vi anbefale leserne å innhente mer detaljerte opplysninger dersom man ønsker å etablere seg i Danmark. Ytterligere informasjon er derfor tilgjengelig hos:

Accura Advokatpartnerselskab
Tuborg Boulevard 1
DK-2900 Hellerup
Tlf.: +45 39 45 28 00
Fax: +45 39 45 28 01
Karsten Kielland
karsten.kielland@accura.dk

DNB Bank ASA,
Filial af DNB Bank ASA, Norge
Arne Jacobsens Alle 15
DK-2300 København S
Tlf.: +45 33 36 62 00
Fax: +45 33 36 62 40
Kirsten Stochflet Jensen
kirsten.jensen@dnb.dk
www.dnb.dk

Innovasjon Norge
Dampfærgevej 10, 4. sal
DK-2100 København Ø
Tlf.: +45 40 75 20 84
Anne-Liv Eriksen
anne-liv.eriksen@innovasjonnorge.no
www.innovasjonnorge.no

1 SELSKAPSFORMER I DANMARK

Norske selskaper som skal etablere seg i Danmark, kan benytte flere ulike selskaps- og virksomhetsformer, alt avhengig av behov og ønsker.

De mest alminnelige selskapsformer er:

- aksjeselskap (A/S)
- anpartsselskap (ApS)

Andre etableringsformer er:

- filialkontor
- salgskontor
- iværksætterselskab
- partnerselskab
- Joint Venture
- enkeltmannsfirma
- interessentskap
- kommandittselskap
- andelsselskap
- erhvervsdrivende fond

De selskapsformene og reglene om filialkontor som er mest interessante sett ut fra et norsk synspunkt, vil bli presentert i det følgende:

2 KAPITALSELSKAPER

2.1 Aksjeselskap – A/S

Reglene for å stifte et aksjeselskap finnes i selskapsloven. Følgende krav stilles:

Minimumskapitalen for et aksjeselskap er DKK 500.000. Dette kan betales kontant eller i form av andre aktiver (som skal attesteres av revisor) f.eks. som driftsaktiver, panterrettigheter, fast eiendom o.l.

Et aksjeselskap opprettes av en eller flere stiftere, som underskriver et stiftelsesdokument. Dokumentet inneholder nærmere opplysninger om selskapet, herunder selskapets vedtekter og bestemmelser om hvorvidt selskapskapitalen skal innbetales helt eller delvist i form av kontanter eller i form av andre formueaktiver.

Et aksjeselskap vil kunne stiftes av henholdsvis norske selskaper hjemmehørende i Norge og av nordmenn bosatt i Norge (da kravet om bopel i Danmark er fraveket gjennom EØS-avtalen).

Det er ikke et krav, at stifteren tegner aksjer.

Omkostninger til registrering av et aksjeselskap utgjør stiftelsesomkostninger i form av honorar til advokat, revisor, gebyr til Erhvervsstyrelsen etc. Typisk avholder aksjeselskapet omkostningene hertil.

Et aksjeselskap kan ledes av enten en direksjon og et styre eller av en direksjon og et tilsynsråd.

Styret (bestyrelsen) eller tilsynsrådet velges flertallet av generalforsamlingen og skal bestå av minst 3 medlemmer. Styret kan godt bestå av nordmenn bosatt i Norge, dersom en finner dette hensiktsmessig. Hvis selskapet de seneste 3 år i gjennomsnitt har hatt minst 35 ansatte skal styret ha minst 2 representanter fra de ansatte, dersom de ansatte ønsker det.

Ledelsen ansettes av styret eller tilsynsrådet. Styreformannen kan ikke sitte i den daglige ledelsen. Ledelsen kan godt bestå av nordmenn bosatt i Norge, dersom det er hensiktsmessig.

Styret skal ud over å varetå den overordnede og strategiske ledelse og sikre en forsvarlig organisasjon av kapitalselskapets virksomhet påse at:

- bokføringen og regnskapsavleggelsen foregår på en måte som etter kapitalselskapets forhold er tilfredsstillende,
- det er etablert de fornødne prosedyrer for risikostyring og interne kontroller,
- styret løpende mottar den fornødne rapportering om kapitalselskapets finansielle forhold,
- direksjonen utøver sitt hverv på en behørig måte og etter styrets retningslinjer, og
- kapitalselskapets kapitalberedskap til enhver tid er forsvarlig, herunder at det er tilstrekkelig likviditet til å oppfylle kapitalselskapets nåværende og fremtidige forpliktelser, etter hvert som de forfaller, og kapitalselskapet er således til enhver tid forpliktet til å vurdere den økonomiske situasjon og sikre at det tilstedeværende kapitalberedskap er forsvarlig.

Dersom man velger en ledelsesmodell med et tilsynsråd, skal tilsynsrådet påse at:

- bokføringen og regnskapsavleggelsen foregår på en måte som etter kapitalselskapets forhold er tilfredsstillende,
- det er etablert de fornødne prosedyrer for risikostyring og interne kontroller,
- tilsynsrådet løpende mottar den fornødne rapportering om kapitalselskapets finansielle forhold,

- direksjonen utøver sitt hverv på en behørig måte og
- kapitalselskapets kapitalberedskap til enhver tid er forsvarlig, herunder at det er tilstrekkelig likviditet til å oppfylle kapitalselskapets nåværende og fremtidige forpliktelser etter hvert som de forfaller, og tilsynsrådet er således til enhver tid forpliktet til å vurdere den økonomiske situasjon og sikre at det tilstedeværende kapitalberedskap er forsvarlig.

Enhver som eier aksjer i et selskap skal meddele dette til selskapet dersom eierandelen utgjør minst 5% av de stemmeberettigede aksjer eller 5% av aksjekapitalen. Ut over dette skal enhver endring i eksisterende eierandel innberettes hver gang denne stiger eller faller med 5%-intervaller fra 10% til 100%, samt når eierandelen utgjør 1/3 eller 2/3 av stemmerettighetene eller pålydende verdi. Innberetningene om eierandeler opptas i selskapets storaksjonærfor-tegnelse og i selskapets årsregnskap. Senest 2 uger etter selskabet har modtaget meddelelse om ændring i ejerandelene, skal selskabet registrere opplysningerne i Erhvervsstyrelsens Of-fentlige Ejerregister.

Den danske selskapslovgivningen gir mulighet for inndeling av aksjer i flere klasser - f.eks. A og B aksjer med forskjellig stemmevekt, forskjellig rett til utbytte m.v. Selskapets vedtekter skal beskrive eventuelle forskjeller i stemmerett mellom aksjene.

Det er mulig å bemyndige det sentrale ledelsesorgan til - etter avleggelsen av første årsrapport – å treffe beslutning om utdeling av ekstra ordinært utbytte.

Hvis en aksjonær eier mer enn 9/10 av aksjene i et selskapet og har en tilsvarende del av stemmene, kan aksjonæren beslutte å tvangsinnløse de øvrige aksjonærer.

Hvis en aksjonær eier mer enn 9/10 av aksjene i et selskapet og har en tilsvarende del av stemmene, kan hver enkelt av de øvrige aksjonærer kreve seg tvangsinnløst av aksjonæren.

Revisjons- og regnskapsforhold er bl.a. fastlagt i årsregnskapsloven. Årsrapporten skal revideres av en statsautorisert- eller registrert revisor som er bosatt i Danmark. Hvis et selskabet oppfyller nogle objektive værdier, er det muligt at fravælge revision af årsrapporten. Der er imidlertid altid krav om, at et selskab udarbejder og indsender årsrapport til Erhvervsstyrelsen.

Årsrapporten skal innsendes til Erhvervsstyrelsen uten uutgrunnet opphold etter godkjenning av generalforsamlingen og senest være mottatt av Styrelsen 5 måneder (4 mdr. for børsnoterte selskaper) etter regnskapsårets slutt.

Eieravtaler kan i henhold til selskapsloven ikke binde selskapet. Et selskab er kun bundet af en ejeraftale, hvis ejeraftalens bestemmelser er indarbejdet i selskabets vedtægter.

Selskapet skal registreres hos SKAT.

2.2 Anpartsselskap – ApS

Reglene for anpartsselskaper finnes også i selskapsloven og ligner på mange måter de som gjelder for aksjeselskaper, men er på vesentlige områder noe mindre omfattende. De vesentligste forskjeller fremgår av det følgende:

- Anpartskapitalen skal være på minimum DKK 50.000.
- Et anpartsselskap kan ledes av henholdsvis en direksjon, av en direksjon og et styre eller av en direksjon og et tilsynsråd.
- Et anpartsselskap kan ikke børsnoteres.

Et anpartsselskap kan omdannes til et aksjeselskap.

3 ETABLERING AV NORSK FILIAL I DANMARK

Et norsk aksjeselskap eller anpartsselskap som er lovmessig registrert i Norge kan drive næringsaktivitet i Danmark gjennom en filial. En filial er ikke en selvstendig juridisk person, men en lokalt afgrænset del af et udenlandsk hovedselskab udstyret med egen ledelse med kompetence til at forpligte hovedselskabet. En filial skal ikke opprettes med selskapskapital modsat et A/S eller ApS.

3.1 Anmeldelsespligt

Et norsk selskap har pligt til at anmelde en filial til Erhvervsstyrelsen, hvis det vil drive virksomhed direkte i Danmark. Filialen må ikke drive erhvervsvirksomhed, før anmeldelse er sket.

Filialen skal drives fra en adresse i Danmark. På adressen for forretningsstedet skal der finde egentlig aktivitet sted, og der kan således ikke være tale om en proforma adresse.

Det er desuden en betingelse, at filialens formål falder ind under det norske hovedselskaps formål.

3.2 Registrering

For at få registrert en filial hos Erhvervsstyrelsen kreves følgende opplysninger anført på anmeldelsesblanketten:

- Fullstendig navn og privat adresse samt kopi af pas for de tegningsberettigede i det norske selskap.
- Fullstendig navn og privat adresse for filialbestyreren. Filialbestyrerens CPR-nr. skal opplyses i det særlige bilag i anmeldelsen. For utenlandske filialbestyrere skal det vedlegges passkopi.
- Grunnopplysninger om det norske selskap: Navn og hjemstedsadresse, registreringsmyndighet, registreringsnummer, nyeste vedtektsdato og regnskapsår.

- Tegningsregel for det norske selskapet.
- Tegningsregel for filialen.
- Formål for det norske selskapet.
- Filialens navn, adresse og formål. (Filialens formål skal falde ind under det norske selskaps formål).
- Det norske selskaps kapital: Valuta, tegnet kapital, aktuell innbetalt kapital og evt. termin for restinnbetaling.

Følgende skal innsendes til Erhvervsstyrelsen som bilag:

- Offisiell bekreftelse på at selskapet er lovlig registrert i Norge, hvilket kan skje i form av en utskrift fra Brønnøysundregistrene (gerne en såkaldt Registerutskrift).
- Dokumentasjon av hvem som er tegningsberettiget i det norske selskapet, dersom dette ikke fremgår av utskriften fra Handelsregisteret.
- Fullmakt uten begrensning for og formell utnevning av filialbestyreren.

Erhvervsstyrelsen kan kreve at de innsendte dokumenter oversettes til dansk. Hvis dokumentene er på norsk bokmål vil Erhvervsstyrelsen dog som utgangspunkt ikke kreve dokumentene oversatt.

Filialen skal også registreres hos SKAT.

Anmeldelsen til Erhvervsstyrelsen skal ske senest 2 uger fra morselskaps beslutning om at etablere filialen.

3.3 Navn

I filialens navn skal inngå det utenlandske morselskaps fulle navn, samt nasjonalitet. Eksempelvis: NAVN, filial av X AS, Norge. Morselskapet hefter i alle forhold for filialens forpliktelser overfor filialens kreditorer.

3.4 Styret

Ledelsen av filialen skal bestå av en eller flere filialbestyrere ansatt av det norske selskapet. En filialbestyrer skal være fullt tegningsberettiget og tegningsreglen kan alene begrenses således at flere filialbestyrere kun kan tegne selskapet sammen.

Filialbestyreren skal være myndig etter dansk rett. Det stilles ikke krav om at filialbestyreren skal ha bopel i Danmark.

Filialbestyreren skal forestå den daglige ledelse av filialen. Utover dette er filialbestyreren personlig ansvarlig for alle offentligrettslige forpliktelser filialen måtte ha, herunder hvert år å innsende det norske selskapets årsrapport til Erhvervsstyrelsen og betale tilbakeholdt skatt. Filialen bliver tvangsopløst, hvis ikke årsrapporten for det norske selskab er retmæssigt indsendt til Erhvervsstyrelsen.

4 BANKKONTO

Både et selskap og en filial kan vælge å åpne en konto i Danmark eller i Norge.

Hvis man velger å åpne en konto i Norge, skal man etter dansk rett innsende en erklæring (K-certifikat) til Skat i Danmark med følgende opplysninger:

- Navn, adresse og CVR-nr. på det danske selskapet.
- Navn og adresse på banken i Norge.
- Opplysninger til bruk for identifikasjon av kontoen, herunder kontotype og kontonummer.

Et K-sertifikat kan finnes på SKAT's hjemmeside – www.skat.dk (blanket 49.022).

Alle danske selskaber og filialer skal have tilknyttet en NemKonto, hvilket er en konto, som alle offentlige myndigheder bruger, når de skal overføre penge til selskabet/filialen. Det er muligt at anwise en udenlandsk bankkonto som NemKonto. Det er envidere muligt at anwise en bankkonto som NemKonto, selvom bankkontoen ikke er registreret i selskabets eller i filialens CVR-nummer og navn.

Læs mere om NemKonto på www.nemkonto.dk

5 DIGITAL POSTKASSE

Det er lovpligtigt for alle med et CVR-nummer at kunne modtage digital post fra offentlige myndigheder. Alle danske selskaber og filialer skal derfor oprette en digital postkasse.

Læs mere på www.virk.dk (digital postkasse)

6 E-HANDEL

Danmark har implementeret EU-direktiv vedrørende retlige aspekter af informationssamfundstjenester i det indre marked (2000/31) i den danske e-handelslov. E-handelslovens formål er at sikre, at online-tjenesteydelser som f.eks. internetadgangstjenester, søgemaskiner og reklame eller tilbud om salg af en vare på internettet frit kan stilles til rådighed overalt i EU. Leverandører af online-tjenester kan således stille deres ydelser til rådighed overalt i EU på grundlag af de regler og den myndighedskontrol, der findes i den medlemsstat, hvori de er etableret. Et dansk selskabs udbud af online-tjenesteydelser skal således kun overholde den

danske e-handelslov. Udbyderen af online-tjenesteydelser skal i henhold til e-handelsloven opfylde en række oplysningsforpligtelser over for kunderne. Prisen for produktet skal være klar og tydelig og angive om prisen er inklusive afgifter- og leveringsomkostninger. Nærmere informationer om udbyderen af online-tjenesteydelser skal også oplyses i forbindelse med salget.

7 SELSKAPSSKATT, AVSKRIVNING, SOSIALE BIDRAG , MOMS OG TOLD

Det danske skattesystem er sammensatt av indirekte skatter og avgifter samt direkte beskatning av inntekter og formuer.

På grunn av kompleksiteten i skattesystemet og den kontinuerlige tilpasningen i forbindelse med EUs indre marked, anbefales det å holde løpende kontakt med en dansk rådgiver.

7.1 Selskapsbeskatning

Selskaper og filialer med dansk skatteplikt skal betale 23,5% (2015) og 22% (2016 og senere) selskapskatt av skattbart overskudd.

Selskaper skal betale skatt løpende (å konto skatt). Acontoskatten er en forløbig skatt. Acontoskatten oppkreves på grunnlag av skatten i de forgående 3 år. Den oppkreves i to rater, som skal betales senest den 20. mars og den 20. november. Sammen med den oppkrevede acontoskatt kan det også innbetales frivillig. Acontoskatten kan også under visse betingelser besnedsatt.

I Danmark eksisterer tvungen sambeskatning for danske konsernforbundne selskaper og faste driftssteder.

Det er dog et delvis territorialinntomstprinsipp for selskaper, således at inntøst fra faste driftssteder og faste eiendommer i utlandet ikke skal inngå i et selskaps skattepliktige inntøst, med mindre det velges internasjonal sambeskatning eller det er snakk om CFC-inntøst, som i korte trekk utgjør finansiell inntøst.

Internasjonal sambeskatning er valgfri. Dersom internasjonal sambeskatning velges, skal alle utenlandske og danske konsernforbundne selskaper og faste driftssteder/eiendommer inngå i sambeskatningen.

I korte trekk går sambeskatningsreglene ut på at skatten for hele konsernet beregnes samlet, dvs. underskudd i ett/flere av konsernets selskaper kan motregnes i andre konsernselskapers overskudd. Disse spesielle regler bør drøftes med advokat/revisor.

7.2 Personbeskatning

Skattepliktige alminnelige inntekter oppdeles i følgende:

- alminnelig inntekt, og
- kapitalinntekt

Herutover er der aksjeinntekt, og såkaldt CFC-indkomst, som i korte trekk utgjør finansiell inntekt.

Personlig inntekt omfatter lønn, verdi av personalegoder som fri bil/bolig og lønn fra andre aktiviteter, pensjon m.v.

Kapitalinntekt omfatter nettoverdien av renteinntekter/renteutgifter, skattepliktige kursgevinst/fracragsberettigede kurstap, m.m.

Aksjeinntekt omfatter det samlede utbytte, herunder avanse ved salg, av aksjer/anpartar og andre lignende verdipapirer.

Beskatningen av personlig inntekt er progressiv. Personlig inntekt beskattes med opp til 56,4% inklusiv arbeidsmarkedsbidrag (2015). Den endelige skat er afhængig af bopælskommunen. Alle, der er fyldt 18 år, har et personfradrag på DKK 43.400 pr. år (2015).

Forskere og højtuddannede medarbejdere (med en minimumsindtægt på DKK 61.500 pr. måned i 2015), som rekrutteres i udlandet, kan under visse betingelser vælge at betale en flad bruttoskat på 31,92% af lønnen i fem år. Betingelserne for at blive beskattet under denne ordning bør vurderes, før man påtager sig arbejde i Danmark for ikke at miste retten til at anvende ordningen.

Kapitalinntekt beskattes med opp til 42,7% (2015).

Aksjeinntekt opp til DKK 49.900 for ugifte og DKK 99.800 for gifte (2015) beskattes med 27%. Øvrig aksjeinntekt beskattes med 42%.

Eiendomsverdiskatten, inngår ikke i den skattepliktige inntekt. Eiendomsverdiskattesatsen er 10 promille av eiendomsverdien som ikke overstiger DKK 3.040.000 og 30 promille av resten.

Ud over ejendomsverdiskat betales også grundskyld, der beregnes som en promille af ejendommens grundværdi. Satsen er mellem 16 og 34 promille, og den præcise promille kan findes på hjemmesiden for den enkelte kommune.

7.3 Avskrivninger

Driftsmidler avskrives etter saldometoden med opp til 25% årlig.

Bygninger og installasjoner avskrives lineært med inntil 4% årlig basert på kontantverdien ved anskaffelsestidspunktet. Der kan ikke afskrives på kontorbygninger, hoteller m.v.

7.4 Sosiale omkostninger

De sosiale omkostninger er mindre enn i Norge. Det er ingen arbeidsgiveravgift, men arbeidsgiveren betaler noen mindre, obligatoriske bidrag hvorav ATP (Arbejdsmarkedets Tillægspension), AES (Arbejdsmarkedets Erhvervssydgomsforsikring) og en arbeidsskadeforsikring utgjør det meste.

ATP utgjør omtrent DKK 3.240 pr. år for en medarbeider ansatt på heltid. Arbeidsgiveren innbetaler hele beløpet, og tilbakeholder 1/3 fra arbeidstaker.

Herudover skal arbeidsgiveren betale:

- DKK 750 pr. år pr. fulltidsmedarbeider til barselsordningen Barsel.dk.
- DKK 2.840 pr. år til Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) pr. fuldtidsansat medarbejder
- Hovedsagelig mellom DKK 332 og DKK 1.296 pr. år til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomsforsikring (AES) pr. fuldtidsansat medarbejder
- DKK 644 pr. år til Finansieringsbidrag pr. fuldtidsansat medarbejder
- DKK 540 pr. år til Lønmodtagernes Garantifond pr. fuldtidsansat medarbejder
- En obligatorisk forsikring for arbeidsulykker skal udarbejdes af et selskab, og udgifterne på dette område afhænger af den indgåede aftale med forsikringselskabet.

Alle arbeidsgiverbidrag betales samlet.

I tillegg til ovennevnte bidrag kan det være noen andre bidrag som skal gjøres, for eksempel, hvis et selskap sysselsetter studenter etc.

Det finnes alternative ordninger som arbeidsgivere kan delta i, eksempelvis gjennom medlemskap av en arbeidsgiverforening. Bidraget kan i noen av disse ordningene være en anelse lavere. De andre bidrag avhenger av bransje og antall ansatte.

Ansatte i Danmark opptjener rett til 5 ukers betalt ferie pr. år. Avhengig av ansettelsesvilkårene skjer betalingen enten som feriegodtgjørelse med 12½% av lønnen eller som ferie med vanlig lønn pluss et ferietillegg på 1% av den lønnen som er opptjent i det foregående kalenderår. I tillegg til de fem ukers ferie, er det vanlig at mange ansatte har rett til ytterligere 5 dager betalt ferie enten ved tariffavtale eller individuell avtale.

7.5 Merverdiavgift – MOMS

Momssatsen i Danmark er 25% for salg av varer og tjenesteytelser.

Visse varer og tjenesteytelser er dog fritatt for moms. Det gjelder bl.a. de fleste transaksjoner i den finansielle sektor, all eksport, hvis modtageren selv er momsregistreret, verdipapirer, legevirkosomhet og kompetensegivende utdannelse og undervisning mv.

Begrepet importmoms betyr at alle importerte varer umiddelbart pålegges 25% moms. Hvis selskapet selger varer og ytelser som det skal betales moms av, skal det foretas en separat registrering hos Erhvervsstyrelsen.

Forskjellen mellom inngående og utgående moms avregnes, som utgangspunkt i startfasen kvartalsvis med SKAT. Etterfølgende endres avregningsfristen avhengig av årlig omsetningsstørrelse. For virksomheder, hvis samlede afgiftspligtige leverancer overstiger 50 mio. kr. årligt, skal der afregnes moms hver måned. For virksomheder, hvis momspligtige omsætning ikke overstiger 5 mio. kr. årligt, skal der afregnes moms hvert halve år, dog skal nyopstartede virksomheder afregne kvartalsvis moms i mindst 1½ år og indtil SKAT måtte fastsætte andet.

7.6 Import og fortoldning af varer til Danmark fra EU lande

Ønsker en norsk virksomhed alene at få mulighet for at sælge varer i Danmark, og i denne forbindelse at importere varer fra andre EU lande til Danmark (men ikke at importere fra lande utenfor EU), skal virksomheden momsregistreres i Danmark.

Momsregistreringen giver ligeledes grundlag for den told, som i tilfælde af import til Danmark fra andre EU lande skal afregnes over for de danske toldmyndigheder.

7.7 Import og fortoldning af varer til Danmark fra tredjelande

Ønsker en norsk virksomhed derimod at importere varer fra tredjelande, eksempelvis Kina, som en del af den virksomhed man ønsker i Danmark, skal der grundet de danske toldregler ske importørregistrering.

Dette kræver en herboende, hæftende repræsentant eller sikkerhedsstillelse, jf. nedenfor.

Dette vil typisk kunne ske ved virksomhedens faste transportfirma, en herboende agent, eller i yderste konsekvens ved at betale en specialiseret virksomhed for at varetage denne funktion.

Den herboende repræsentant indvilger i at hæfte solidarisk for den norske virksomheds løbende udestående overfor de danske toldmyndigheder.

Virksomheden har mulighed for at afregne told på en af de følgende måder:

1. Den hyppigst anvendte mulighed for afregning overfor SKAT er en sikkerhedsstillelsesordning, hvor der betales 2,5 promille af den skyldige told ved indførsel, hvilket er et beløb som ligger ud over selve toldbeløbet. Denne ordning anbefales umiddelbart.
2. Umiddelbar kontant afregning. Ved denne ordning skal der betales told, skatter og afgifter inden varerne kan indføres (og senest 5 dage efter modtagelsen).
3. Sikkerhedsstillelse i form af bankgaranti, selvskyldnerkautionsbevis eller et indehaverpapir. Sikkerhedsstillelse skal være godkendt af SKAT før import.

I tilfælde, hvor der sker fortoldning af varer fra tredjelande, vil oprettelse af en filial i de fleste tilfælde være mindre attraktivt. Der vil således ikke kunne indsættes en ikke-herboende filialbestyrer.

8 ANSETTELSESFORHOLD

I Danmark gjelder det ingen generell ansettelseslov som omfatter alle lønsmottakergrupper. Dog finnes det forskjellige ansettelsesrettslige lover for visse ansettelsesforhold, som f.eks. funksjonærer.

Videre er ansettelsesforhold i vidt omfang regulert i henhold til kollektive avtaler inngått mellom arbeidsmarkedets parter. En arbeidsgiver vil dog kun være omfattet af en kollektiv overenskomst, hvis arbeidsgiveren har meldt sig ind i en arbeidsgiverorganisation, eller hvis arbeidsgiveren har indgået en aftale direkte med et fagforbund eller en kollektivitet af medarbejdere.

Ved etablering av ansettelsesforhold i Danmark, bør det før ansettelsen foretas en grundig undersøkelse av hvilke regelsett det konkrete ansettelsesforhold vil være omfattet av.

Utover de ovennevnte lover og kollektive avtaler, finnes det visse mer spesifikke ansettelsesrettslige lover. I den forbindelse kan nevnes ansættelsesbevisloven, ferieloven, lov om barselspermisjon, likebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven, lov om likelønn, lov om lønsmottakers rettsstilling ved virksomhetsoverdragelse, jobklausulloven, lov om kollektive afskedigelser og arbeidsmiljøloven.

Endelig kan det av rettspraksis utledes en rekke grunnleggende ansettelsesrettslige prinsipper.

I det følgende vil noen av den danske "funksjonærlovens" bestemmelser kort bli gjennomgått. Disse må antas å bli benyttet for de aller fleste ansettelsesforhold i forbindelse med etablering av virksomhet i Danmark.

8.1 Funksjonærloven

Følgende betingelser skal være oppfylt, før en arbeidstaker faller inn under funksjonærloven:

- Det skal foreligge et tjenesteforhold hvor den ansatte er underlagt arbeidsgiverens instruksjoner (en administrerende direktør vil således som utgangspunkt ikke være omfattet av loven).
- Den ansatte skal være beskjeftiget gjennomsnittlig minst 8 timer ukentlig.
- Arbeidstakeren skal som utgangspunkt enten være handels- eller kontormedhjelper, beskjeftiget med teknisk- eller klinisk bistandsytelse, eller en person hvis arbeide består i å lede eller føre tilsyn med utførelsen av andres arbeide (faglærte vil derfor som utgangspunkt ikke være omfattet av loven).

8.2 Oppsigelse

Med mindre det foreligger grov misligholdelse, kan ansettelsesforholdet mellom arbeidsgiveren og funksjonæren kun bringes til opphør etter forutgående varsel.

Funksjonærloven oppstiller følgende opsigelsesvarsler:

Anciennitet ved afgivelse af opsigelse	Arbeidsgiverens opsigelsesvarsel	Medarbejderens opsigelsesvarsel
0-2½ måned (såfremt der er aftalt prøvetid)	14 dage	14 dage
0-5 måneder	1 måned	1 måned
5 måneder – 2 år og 9 måneder	3 måneder	1 måned
2 år og 9 måneder – 5 år og 8 måneder	4 måneder	1 måned
5 år og 8 måneder – 8 år og 7 måneder	5 måneder	1 måned
Mere end 8 år og 7 måneder	6 måneder	1 måned

Det kan aftales, at funksjonærens opsigelsesvarsel forlænges. Dette kræver dog, at arbeidsgiverens opsigelsesvarsel forlænges tilsvarende.

8.3 Ansettelse på prøve

Såfremt det før ansettelsesforholdet påbegynnes, treffes avtale om prøveansettelse, kan det fastsettes en prøveperiode på opp til 3 måneder. I denne perioden kan oppsigelse skje med 14 dagers varsel fra begge parter. Funksjonæren skal være fratrudd senest ved uløpet av den 3. måned.

8.4 Beskyttelse mod opsigelse

Funksjonærloven inneholder desuden regler om beskyttelse mod usaglig afskedigelse. Efter disse regler er en funksjonær beskyttet mod usaglig afskedigelse efter 1 års ansættelse. Dette betyder, at arbejdsgiverens opsigelse af funksjonæren skal være sagligt begrundet i enten arbejdsgiverens forhold (eksempelvis omstruktureringer, nedskæringer eller lignende) eller i medarbejderens forhold. Hvis opsigelsen begrundes i medarbejderens forhold, vil det som udgangspunkt kræve, at medarbejderen forinden har modtaget en skriftlig advarsel og har haft mulighed for at rette op på forholdene.

Hvis ikke opsigelsen er sagligt begrundet i enten medarbejderens eller arbejdsgiverens forhold, vil medarbejderen kunne kræve en godtgørelse. Godtgørelsen vil kunne udgøre op til 3 måneders løn. Godtgørelsen kan udgøre op til 4 måneders løn, hvis medarbejderen har mere end 10 års anciennitet, og op til 6 måneders løn, hvis medarbejderen har mere end 15 års anciennitet.

Visse kollektive overenskomster indeholder en tilsvarende beskyttelse.

Ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven indeholder desuden regler, der beskytter medarbejdere mod diskrimination på grund af køn, graviditet, graviditets-/barsels-/fædre-/forældreorlov, alder, handicap, religion, race, etnisk oprindelse, seksuel orientering mv. Godtgørelsesniveauet i disse sager ligger forholdsvist højt (typisk 6-15 måneders løn alt afhængig af medarbejderens anciennitet og sagens øvrige omstændigheder).

Herudover er der visse medarbejdere, der nyder særlig beskyttelse mod opsigelse som følge af deres rolle som medarbejderrepræsentant. Dette gælder tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer mv.

8.5 Øvrige bestemmelser

Foruten ovennevnte bestemmelser om oppsigelsesvarsel og beskyttelse mod usaglig afskedigelse, inneholder funksjonærloven regler om bl.a. funksjonærens sykdom og fødselspermisjon.

8.6 Ansettelsesavtale

For alle lønsmottakere som har ansettelsesforhold med varighet på mer enn én måned og hvis gjennomsnittlig ukentlige arbeidstid overstiger 8 timer, har arbeidsgiveren plikt til å gi lønsmottakeren opplysninger om en rekke forhold vedrørende ansettelsesforholdet senest 1 måned etter ansettelsesforholdet er påbegynt.

Loven skal imidlertid ikke anvendes dersom tilsvarende plikt følger av kollektive avtaler.

Arbeidsgiveren skal informere om alle de for ansettelsesforholdet vesentlige vilkår herunder arbeidsgiverens og medarbeiderens navn og adresse, ansættelsesforholdets begyndelse, ansættelsesforholdets varighet (medmindre det er tidsubegrænset), beskrivelse av arbeidet og angivelse av lønsmottakerens tittel, stilling og jobbkategori, den ansattes rett til betalt ferie, herunder om det utbetales lønn under ferien, den avtalte lønn og løngoder, arbeidstiden, arbeidsstedet, opsigelsesvarsler, opplysninger om kollektive avtaler eller lignende avtaler, som regulerer arbeidsforholdet m.v.

Hvis det skjer endringer i medarbeiderens vilkår, skal arbeidsgiveren sørge for, at de nye vilkår beskrives enten i et tillegg til medarbeiderens gjeldende ansættelsesavtale eller i en ny ansættelsesavtale.

Såfremt arbeidsgiveren ikke oppfyller denne forpliktelsen, kan den ansatte få tilkjent en godtgjørelse. Reglen håndheves meget restriktivt i praksis. Godtgjørelsen etter loven utgjør dog i praksis sjældent mere end DKK 10.000.

9 SØK JOBB OG FINN MEDARBEIDER I DANMARK

Den danske arbeidsmarkedsstyrelse har laget følgende hjemmeside, hvor man kan søke jobb og finne medarbeidere i Danmark. Læs nærmere på www.workindenmark.dk

