

Nyhetsbrev företag

LRF Konsult är Sveriges största rådgivnings- och redovisningsföretag med fler än 1 500 medarbetare. Våra specialister och rådgivare inom ekonomi, juridik, skatter, skog och fastighetsförmedling finns på över 135 orter över hela landet. På www.konsult.lrf.se hittar du uppgifter om närmaste kontor. Vill du hellre ringa är numret **0771-27 27 27**.



Medarbetarna en viktig resurs

I detta nummer av LRF Konsults Nyhetsbrev Företag fokuserar vi på personal och medarbetarfrågor. Att vara chef över mer än sig själv är både roligt, krävande och ansvarsfyllt. Stig Viklund, mental coach åt många av våra toppidrottsmän ger dig tips. Lycka till i ditt ledarskap som chef!

Trevlig läsning!

Mattias Larsson, LRF Konsult Kompetenschef Företag
mattias.larsson@konsult.lrf.se

Ja tack.

Jag vill ha kommande nummer av LRF Konsults nyhetsbrev Företag.

Nej tack.

Jag vill inte ha kommande nummer av LRF Konsults nyhetsbrev Företag.

Har du frågor om innehållet eller förslag på vad vi bör ta upp i framtida nyhetsbrev? Kontakta redaktionsrådet eller ditt närmaste LRF Konsult kontor.

Redaktionsråd

Göran Karlsson, redovisningskonsult, goran.karlsson@konsult.lrf.se
Katarina Bartels, jurist, katarina.bartels@konsult.lrf.se
John Axelsson, redovisningskonsult, john.axelsson@konsult.lrf.se
Birgitta Norberg, informationsansvarig, birgitta.norberg@konsult.lrf.se

Ansvarig utgivare

Mattias Larsson, mattias.larsson@konsult.lrf.se
Kompetenschef – Företag

Vad händer med personalen vid överlåtelse av verksamheten



Det är en ständigt aktuell fråga som är viktig för hela företaget. En grundläggande fråga är om det finns kollektivavtal eller inte. Saknas kollektivavtal behöver du kontrollera om de anställda är medlemmar i någon facklig organisation.

Vid alla överlåtelser ska MBL-förhandling ske, oavsett om det är en aktieöverlåtelse eller verksamhetsöverlåtelse. Missar man detta kan det bli skadestånd till facket även om personalen går över till förvärvaren.

I princip följer personalen nästan alltid med över till förvärvaren. Det finns två vägar att gå för den som inte vill ta med personalen. Antingen kan överlåtaren säga upp den anställda på grund av arbetsbrist. Eller så görs det av den som

förvärvar verksamheten som också måste betala för uppsägningstiden. Om överlåtaren sagt upp personal på grund av arbetsbrist under den närmaste tiden före överlåtelser är förvärvaren skyldig att återanställa denne vid nyanställning. Detta eftersom det överlåtande företaget och det förvärvande ses som en och samma arbetsgivare. Missar man detta kan det bli fråga om skadeståndsskyldighet. Vill man som ägare av verksamheten själv arbeta i verksamheten har man företräde före tidigare uppsagd personal.

Den som hyr en verksamhet, och bedriver den under samma namn, lokal mm, behöver också var uppmärksam. Även i dessa fall ses det hela som en verksamhetsövergång varför

man har att ta över personal från tidigare hyresgäst, beakta återanställningsskyldighet mm. Detta gäller när det är svårt att se att det är annan operatör.

Du som står inför en överlåtelse eller ett övertagande, kontakta LRF Konsults jurister för hjälp med frågor runt personalen och deras anställning.



Bolags- och skattejour

Driver du aktiebolag. Utnyttja möjligheten att få dina frågor besvarade av LRF Konsults bolags- och skattejour. Våra experter inom skatt och bolagsfrågor svarar på frågor som du som driver ett aktiebolag möter i ditt företagande.

Bolags- och skattejurens öppettider

Vardagar kl 9.00-11.00, tel. 0771-27 27 27.

Sommaruppehåll 21 juni - 30 augusti.



Nya semesterlagen, berör den dig?

Påverkar den nya semesterlagen arbetet med semesterberäkningen? Ingångna avtal gäller och för att veta om du påverkas behöver du kontrollera vad som sägs i de avtal som gäller på ditt företag.

Följ kollektivavtalet

Finns kollektivavtal/hängavtal eller andra företagsspecifika avtal och anställningsavtal är det bestämmelserna i dessa som även gäller fortsättningsvis.

Saknas kollektivavtal eller annat avtal på företagsnivå är det anställningsavtalen som gäller för beräkning av semester. Den nya semesterlagen påverkar inte sådant som redan är avtalet.

Däremot kan det vara så att det i avtalet är stadgat att någon beräkning ska följa semesterlagen. Det kan exempelvis gälla att beräkning av värdet av en sparad semesterdag ska följa semesterlagen.

Kontrollera med din avtalspart hur ni ska hantera det på ert företag.

En förändring i semesterlagen som berör alla är hur länge frånvaro är semesterlönegrundande.

- Blir man sjuk efter den 1 april 2010 får man 180 semestergrundande sjukfrånvarodagar insjuknandeåret och ett år till.
- Är man heltidssjukskriven vid övergången den 1 april 2010 gäller de gamla reglerna att man får 180 semestergrundande sjukfrånvarodagar under insjuknandeåret och 2 år därefter.
- Vid deltidssjukfrånvaro tillämpas de nya reglerna vid ikraftträdandet 1 april 2010.
- Det finns en ny begränsning av semesterintjänande vid tillfällig föräldrapenning. Vård av barn inkluderar numera pappadagar och frånvaro med utökad tillfällig föräldrapenning. Denna typ av frånvaro är sammanlagt semesterlönegrundande i högst 120 dagar per år (180 dagar för ensam vårdnadshavare).

Revisionsplikten avskaffas

Är du en av dem vars företag nu kan avskaffa revisorn? Med det nya beslutet blir bokslutsrapporten det viktigaste dokumentet och en deklARATION upprättad av en av LRF Konsults auktoriserade redovisningskonsulter en kvalitetsstämpel gentemot skattemyndigheten. Prata med din redovisningskonsult så får du stöd och hjälp.

Smidigt och ekonomiskt att lägga ut lönerna

När företaget växer, de anställda blir fler, ökar administrationen. Lönehanteringen är den del som bara måste funka. Att lägga ut lönerna är både smart och ekonomiskt.

När man börjar anställa finns det många fördelar med att lägga ut lönehanteringen. Det är ekonomiskt och tryggt och miljövänligt. Som företagare garanteras du säkerhet och korrekthet och inte minst viktigt – nöjd personal som får korrekt lön på rätt dag. Många som valt att lägga ut lönerna på en extern part vittnar om att det är en tung börda de avlastas

LRF Konsults lönetjänst. Kundens behov avgör om vi ska sitta hos denne eller på något av våra kontor. Oavsett har vi tillgång till allt lönematerial. Tjänsten är helt oberoende av hur många löner det handlar om.

Nya regler för karensdagar

Från och med den 1 juli 2010 införs nya karenstidsregler för egenföretagare (enskilda näringsidkare och fysiska personer som är handelsbolagsdelägare). De nya reglerna innebär att alla egenföretagare får en grundläggande karenstid på sju dagar. De egenföretagare som före den 1 juli 2010 hade 1 och 3 karensdagar, får också sju karensdagar. Egenföretagaren kan också välja längre karenstid om 14, 30, 60 eller 90 dagar. Längre karenstid ger lägre sjukförsäkringsavgift.

Tänk till inför sänkning av aktiekapitalet

Är det en bra idé att sänka aktiekapitalet till 50 000? Även om det är möjligt krävs kräver det en genomgång av företagets behov av likvida medel, hur en återbetalning av aktiekapitalet ska ske och skatteeffekterna av den och en hel del annat. Boka tid med en AB-rådgivare för en genomgång av ditt företag.

Ge medarbetarna ansvar

Stig Wiklund, mental coach åt både småföretagare och flera av våra elitidrottsmän, menar att fokusera på det enkla och välja att våga se möjligheterna leder dig framåt som chef.

Stigs tips till dig:

- Våga tro på dig själv. I grunden är det en mental inställning.
- Ge medarbetarna möjlighet att ta ansvar.
- Våga se möjligheter även i problem. Gräv inte ned dig.
- Skriv ned tre-fem bra händelser varje dag.
- Formulera mentala nyckelord. Exempel "Jag vill, jag är nyfiken, jag lyckas."
- Försök att göra det enkelt för dig!

Vi gör det lättare att vara företagare