



Fremsat den 19. februar 2019 af Lisbeth Bech Poulsen (SF) og Jacob Mark (SF)

## **Forslag til folketingsbeslutning**

### **om fremme af medarbejderejede virksomheder**

Folketinget pålægger regeringen at fremlægge et udspil til, hvordan medarbejderejede virksomheder kan fremmes gennem forskellige tiltag som bl.a. lovgivning om en særlig selskabsform for medarbejderejede virksomheder og en klar beskrivelse af medarbejderejernes rettigheder.

## Bemærkninger til forslaget

Der er ikke mange medarbejderejede virksomheder i Danmark eller i de fleste andre lande. Det på trods af at en del forskning viser, at medarbejderejede virksomheder er mere produktive end kapitalejede virksomheder. I Storbritannien, Spanien, Italien og USA findes dog en hel del virksomheder, som er fuldt eller delvis medarbejderejede.

Der er flere grunde til, at der ikke er mange medarbejderejede virksomheder i Danmark. Det kan være svært at skaffe kapital, der vil være usikkerhed om indkomsten (lønnen), og der er en række problemer forbundet med udskiftninger i medarbejdergruppen. Disse problemer forstærkes af, at der ikke findes lovgivningsmæssige eller institutionelle løsninger, der understøtter ægte medarbejdereje. Mens der er megen lovgivning, der understøtter andre virksomhedsformer (f.eks. aktieselskaber), og som på forskellig vis sikrer personer med lønmodtagerstatus, er det uklart, om en ansat i en medarbejderejet virksomhed fuldt ud betragtes som lønmodtager med tilhørende rettigheder.

SF ønsker, at der gennemføres en række initiativer med sigte på at løse disse problemer bedst muligt. Det kan omfatte:

1. Lovgivning om en skræddersyet selskabsform for medarbejderejede virksomheder (MEV'er).
2. Lønmodtagerstatus for medarbejdere i MEV'er.
3. Forbedret adgang til kapital gennem udskydelse af skat og boafgift, garantiordning m.v.

Der er generelt en overvejelse om, hvor mange krav der skal være opfyldt, før en virksomhed skal betragtes som medarbejderejet. Jo flere krav, der skal opfyldes, jo færre medarbejderejede virksomheder vil der komme.

SF ønsker derfor, at der kun stilles nogle få, centrale krav. Et krav skal være, at alle medarbejdere med en vis anciennitet (f.eks. 3 måneder eller derover) skal tilbydes at være medejere med en rimelig indflydelse. »Rimelig« skal defineres nærmere, men det skal udelukke, at en lille del af medarbejderne kan opnå dominerende indflydelse.

Virksomheder, der ønsker at gå videre, f.eks. ved at lade alle medarbejdere have lige stor indflydelse, skal have mulighed for det. Det vil svare til andelsbevægelsens princip om at stemme efter hoveder ikke hoveder. Det behøver således ikke at være sådan, at den enkelte medarbejderejers stemmevægt afspejler den pågældendes indskud i virksomheden. SF mener ikke, at princippet om helt lige indflydelse skal være et generelt krav. På denne måde vil der være mulighed for at få afprøvet forskellige varianter, der får lov til at vokse op fra neden.

### 1. Lovgivning om en skræddersyet selskabsform for medarbejderejede virksomheder (MEV'er)

Selv om medarbejdereje kan tage mange former, vil det være hensigtsmæssigt at tilbyde en bestemt og egnet lovfastsat selskabsform, som banker, leverandører, kunder m.fl. kan komme til at kende og forholde sig til. Tilsvarende, som

at aktieselskaber og anpartsselskaber er beskrevet i lovgivningen og forbundet med en række krav til ledelsesform, kapital etc. En lovbestemt selskabsform for medarbejdereje skal dog ikke forhindre nogen i at vælge helt andre (lovlige) modeller.

Det kunne f.eks. fastsættes, at en MEV skal bestå af to niveauer: Et holdingselskab organiseret som aktie- eller anpartsselskab, hvor aktierne eller anparterne i holdingselskabet helt eller overvejende ejes af medarbejderne kollektivt, og hvor holdingselskabet ejer selve virksomheden.

Fordelen ved en sådan konstruktion med to adskilte niveauer vil være, at der kan fastsættes regler for indbetalinger og udbetalinger til og fra holdingselskabet. Det betyder f.eks., at en bank får en sikkerhed for, at medarbejderne ikke tømmer selskabet for værdier (f.eks. ved at give sig selv store lønbonusser), hvilket formentlig vil være en forudsætning for at opnå banklån. Det kunne f.eks. fastsættes, at der skal indbetales en procentdel af lønnen (f.eks. mindst 10 pct.) til holdingselskabet, indtil der er opbygget en egenkapital af en vis størrelse – og at der i tilfælde af underskud, som ikke kan dækkes ind af egenkapitalen, uden at denne kommer under en fastsat grænse, skal optages forhandlinger med eksterne kapitalindskydere (banker etc.). Man kan også forestille sig, at der fastsættes nærmere regler for lønfastsættelse, der gælder, så længe en bank eller anden investor er involveret (jf. nedenstående om overenskomster).

For at sikre, at der reelt er medarbejdereje, kan det kræves, at medarbejderne kollektivt enten ejer over 50 pct. af aktierne, eller at der foreligger en plan for i løbet af få år at nå dette mål, og at dette er nedfældet i en aktionæroverenskomst. Ideelt skal medarbejderne eje det hele, og ejerskabet skal være fordelt på alle medarbejdere, jf. ovenfor.

Der skal kunne udbetales udbytte, og der skal fastsættes regler for, hvordan udbytte fordeles (forudsat kravet til egenkapital er opfyldt m.v.). Blandt mange muligheder er f.eks. lige udbyttebetaling til alle ansatte, hvor »lige« defineres under hensyntagen til det antal timer, den enkelte medarbejder har arbejdet i det pågældende år (det vil sige, at der f.eks. skal betales mindre udbytte til deltidsansatte og ansatte, der ikke har været ansat hele året), udbyttebetaling proportionalt med lønnen i året eller udbyttebetaling efter en fordelingsnøgle, der tilgodeser, at man har været ansat i nogle år (f.eks. med udgangspunkt i antal timer de sidste 3 år). Tankegangen her er, at værdi skabt i et givet år ofte stammer fra arbejde udført i foregående år. Ejerandel kan også tænkes at indgå (ligesom i en traditionel virksomhed).

Der vil i forlængelse heraf være brug for at fastsætte regler for, hvilke rettigheder medarbejdere, der forlader virksomheden, skal have. Skal de f.eks. kunne trække en andel af egenkapitalen ud, og skal de have ret til en andel i udbytte f.eks. 1 eller 2 år frem, eller skal de ikke have udbytte efter fratræden? Det kan i høj grad være op til den enkelte MEV at beslutte, hvilke regler der skal gælde, men det bør være et krav, at alle MEV'er har fastsat regler herom, og der bør

være retningslinjer herfor, så det bl.a. sikres, at virksomheden ikke pludselig drænes for likviditet (det kan f.eks. sikres ved at fastsætte, at udtræk sker i form af afbetaling over en årrække).

Der skal også fastsættes betingelser for, hvad der skal gælde i forhold til nye medarbejdere. Det bør være muligt, såfremt stifterne ønsker det, at nye medarbejdere indtræder med fulde rettigheder, f.eks. efter 3 måneder. Alternativt kan det fastsættes, at der for nye medarbejdere beregnes et »indskud« på basis af virksomhedshedens værdi – fastsat efter simple regler – og at dette indskud »arbejdes af« i form af mindre udbytteudbetaling, større løntilbagehold m.v. Det må ikke være et krav, at nyansatte lægger et kontant indskud, da det vil udelukke mange.

Endelig er der brug for at overveje, hvad der skal ske, i tilfælde af at medarbejderne ikke ønsker eller ikke kan – f.eks. på grund af dårlig økonomi – videreføre virksomheden, herunder hvilke regler der skal gælde i forhold til betalingsstandsning og konkurs.

## 2. Lønmodtagerstatus for medarbejdere i MEV'er

Der er en række fordele ved at have status som lønmodtager. Det gælder i forhold til ferielov, funktionærlov, arbejdsskadeerstatning, ret til dagpenge (hvor kravene til selvstændige er anderledes) og sikkerhed i form af Lønmodtagernes Garantifond m.v. Det vil fremme medarbejderejede virksomheder, såfremt de fleste eller alle disse fordele kan bevares for de ansatte. Det skal undersøges, hvordan rettighederne kan sikres på en transparent måde, herunder om der er brug for enkelte justeringer, som følge af at de ansatte også er ejere af virksomheden. Udgangspunktet bør være, at de ansatte betragtes som lønmodtagere frem for som selvstændige.

I den forbindelse skal det også udredes, hvilke udfordringer det kan give at indplacere ansatte i medarbejderejede virksomheder i overenskomstsyste­met, herunder hvordan der kan skabes adgang til, at en del af indtjeningen sker i

form af andel af overskud og lign. frem for fast løn. Dette bør drøftes med fagforeningerne, men behøver ikke resultere i lovgivning.

## 3. Forbedret adgang til kapital gennem udskydelse af skat og boafgift, garantiordning m.v.

Et centralt problem for en MEV vil – ligesom for andre virksomheder – være fremskaffelse af kapital, men problemet er mere akut for MEV'er, fordi det ikke eller kun i begrænset omfang kan løses ved at få en »kapitalist« til at indskyde ansvarlig kapital i virksomheden.

For at lette denne problemstilling kan man forestille sig følgende:

- Der bliver mulighed for at skyde en del af lønnen ind i virksomheden – f.eks. 10 pct. – og den indskudte løndel beskattes først, når den senere trækkes ud af virksomheden.

- Ved virksomheder, der overdrages til medarbejderne i forbindelse med en tidligere ejers død, kan boafgift betales i form af aktier, der efterhånden kan sælges til MEV'en.

- Ved overdragelse skal det kunne aftales, at den tidligere ejer eller ejerkreds gradvis betales ud af virksomheden med en aktionæroverenskomst el.lign., der giver den tidligere ejer en passende sikkerhed for at få sine penge, men begrænser vedkommendes indflydelse (så indflydelsen tilfalder de ansatte).

- Vækstfonden – eller eventuelt en særlig fond oprettet til formålet – skal have særlige muligheder for at stille garantier for lån til MEV'er.

Endelig vil selve MEV-konstruktionen gøre det mere gennemskueligt for banker, realkreditinstitutter m.fl. at yde lån til MEV'er, fordi der vil være nogle spilleregler, der begrænser (men ikke fjerner) risikoen. Det vil f.eks. være klart, hvornår ejerne kan (og især ikke kan) trække penge ud af virksomheden ud over normal løn, etc.

*Skriftlig fremsættelse*

**Lisbeth Bech Poulsen (SF):**

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

*Forslag til folketingsbeslutning om fremme af medarbejderejede virksomheder*

(Beslutningsforslag nr. B 104)

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.