



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 320
Postboks 340
2300 København S

Telefon: 3524 6000
Fax: 3524 6300
E-mail: lo@lo.dk

Sagsnr. 08-3065
Vores ref. HBØ/smi
Deres ref.

Til Folketingets medlemmer af

Europaudvalget
Erhvervsudvalget
Arbejdsmarkedsudvalget

Den 18. november 2009

Forslag til Rådets forordning om statuten for det europæiske private selskab (SPE-selskabet) (2008/0130 CNS)

LO retter henvendelse til Folketingets partier i anledning af ovennævnte forslag, som sættes til afstemning på Rådsmøde den 3.-4. december 2009 (konkurrence). Forordningens vedtagelse kræver enstemmighed.

Forordningen skal behandles på Europaudvalgets møde den 27. november 2009.

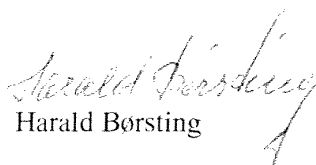
LO mener, at vedtagelsen af forordningen om et privat europæisk selskab (SPE) kan få uacceptable konsekvenser for dansk selskabsret, særligt for så vidt angår medarbejderrepræsentation og kapitalkrav.

Derfor anbefaler LO, at regeringen får mandat til at stemme imod forordningens vedtagelse.

Vedlagt et baggrundsnotat om forordningen samt to notater, som uddyber problemstillingerne vedrørende medarbejderrepræsentation og kapitalkrav.

Ved spørgsmål til sagen eller aftale om et evt. møde skal henvendelse ske til advokat Kirstine Emborg Bünemann på tlf. 3524 6043 eller keb@lo.dk.

Med venlig hilsen


Harald Børsting



Notat om kapitalkravet til et SPE (artikel 19)

Ifølge forslaget til forordning skal et SPE have minimum 1 EURO i ansvarlig indskudskapital.

Medlemsstaterne kan godt sætte et højere krav – dog maximum 5.000 EURO (ca. 38.000 kr.).

I de danske selskabsregler er kapitalkravet til et anpartsselskab ved en større lovændring tidligere på året sat ned fra 125.000 kr. til 80.000 kr. Moderniseringsudvalget havde i sin betænkning foreslået, at der fremover slet ikke skulle være et kapitalkrav. Ved lovforslagets fremsættelse blev foreslået en nedsættelse til 50.000 kr. Det gældende kapitalkrav på 80.000 kr er altså udtryk for et kompromis, som blev nået under Folketingets behandling af lovforslaget. S, SF og DF var stærkt skeptiske over for nedsættelse/ bortfald af kapitalkravet, bl.a. på grund af signalværdien men endte med at bakke op om kompromisset.

Uanset hvordan Danmark implementerer en evt. forordning, vil kapitalkravet til et SPE ligge væsentligt under kapitalkravet til et ApS. Dermed kan kapitalkravet udgøre en konkurrenceparameter for personer, som ved etablering af virksomhed skal vælge mellem at stifte et ApS eller et SPE. Der er risiko for, at SPE-formen – alene på grund af kapitalkravet – vil tiltrække mindre seriøse aktører.

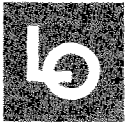
Fortalere for et lille eller evt. intet kapitalkrav argumenterer generelt med, at et selskabs ledelse kan drages til ansvar for mangelfuld ledelse, hvis selskabet ikke har tilstrækkelig kapital. Forholdet reguleres altså via reglerne om selskabers ledelsesansvar.

Efter danske ansvarsregler kan et selskabs ledelse ifalde ansvar ved uagtsom adfærd. Imidlertid er det ikke nødvendigvis ligetil at opdage og bevise, at et tab, som f.eks. et konkursramt selskab har påført kreditorer, myndigheder osv., er opstået på grund af, at ledelsen har handlet uansvarligt (f.eks. ikke har haft tilstrækkelig ansvarlig kapital).

Ifølge Politiken 26/10-09 foretager politi og domstolene på grund af utilstrækkelige ressourcer ikke i dag de nødvendige undersøgelser af, om der er begået ulovligheder i tvangsopløste selskaber. Ifølge advokat i Sø- og Handelsretten, Nete Weber, ville det ellers komme frem, at der ofte er grundlag for erstatningskrav og politimæssig efterforskning mod den tidligere ledelse. Hun vurderer, at der ofte er begået økonomisk kriminalitet i et tvangsopløst selskab. Hun henviser i den forbindelse bl.a. til, at der er mange gengangere blandt personer, der står bag tvangsopløste selskaber, hvilket fortæller hende, at de kriminelle spekulerer i, at der ikke sker tilstrækkelig efterforskning i sager om økonomisk kriminalitet.

Et yderligere aspekt vedrørende kapitalkravet og ansvarsreglerne vedrører det forhold, at et SPE kan have sine aktiviteter i Danmark og være registreret i et andet land i EU. I så fald er det dette lands implementering vedrørende kapitalkrav samt dette lands regler om ledelsesansvar, som SPE'et er underlagt.

Det betyder, at der kan spekuleres i at registrere et SPE i et land uden kapitalkrav og med lempeligere ansvarsregler end i Danmark.



Baggrundsnotat om forordning om en statut for et europæisk privat selskab (SPE) 2008/0130 (CNS)

Forordningens formål er at etablere en fælleseuropæisk selskabsform med begrænset hæftelse. I dansk ret vil et SPE (europæisk privat selskab) umiddelbart skulle sammenlignes med anpartsselskabet.

Ifølge Kommissionen er forordningen målrettet de såkaldte små- og mellemstore virksomheder (SMV'er), som er kendetegnet ved et medarbejderantal på 50-250 medarbejdere. Der er imidlertid ikke noget maksimum på, hvor mange medarbejdere et SPE kan have for at kunne benytte selskabsformen.

Et SPE kan stiftes fra bunden eller ved omdannelse (dvs. et dansk ApS eller A/S kan omdannes til et SPE).

Der er ikke noget krav om en grænseoverskridende aktivitet.

Grænseoverskridende flytning af hjemsted skal være let.

Selskabet behøver ikke at være registreret i det land, hvor det har sit hovedsæde eller hovedaktivitet.

Kapitalkrav: Mindst 1 Euro. Medlemsstaterne kan sætte et højere krav – dog max 5.000 Euro (=38.000 kr.) – for selskaber, som registreres i pågældende land.

Et SPE-selskab reguleres selskabsretligt af forordningen og selskabets vedtægter. På visse punkter gælder dog national ret (dvs. reglerne i registreringslandet); f.eks. i forhold til regler om ansvar for selskabets ledelse.

På ikke-selskabsretlige områder (f.eks. skat, arbejdsret) skal national ret gælde – således at f.eks. aktivitet i Danmark er underlagt danske regler, selv om SPE er registreret i et andet land. Dette gælder dog ikke for medarbejderrepræsentation, som forordningen regulerer særskilt.



Notat om medarbejderrepræsentation i SPE (artikel 35- 35 d)

Når der er mindst 35 medarbejdere ansat i et dansk selskab, har de ret til at vælge repræsentanter til selskabets bestyrelse.

Med denne ordning er medarbejderne sikret en mulighed for indflydelse på og indsigt i beslutninger vedrørende deres arbejdsplads. Medarbejderrepræsentanternes bidrag er desuden med til at kvalificere bestyrelsens beslutninger. Sagt på moderne dansk: En vaskeægte "win-win-situation"!

Som sådan beskrives ordningen også ved officielle lejligheder. Senest da selskabslovgivningen blev gennemgribende moderniseret med udgangspunkt i et grundigt udvalgsarbejde, som afsluttede sit arbejde i november 2008 med en betænkning.

Her medvirkede LO-fagbevægelsen konstruktivt til at gøre reglerne om medarbejderrepræsentation mere tidssvarende og fleksible. Det samlede udvalg med deltagelse af alle større organisationer fra dansk erhvervsliv bakkede op om ændringsforslagene, som Folketinget efterfølgende har vedtaget.

Uanset de officielle skåltaler vil der altid være selskaber, som ikke ønsker medarbejdere i bestyrelsen. Og går man uden for Danmarks grænser, er der i mange lande slet ingen forståelse for den danske ordnings værdi.

Derfor ser LO med stor bekymring på et forslag fra EU om det såkaldte "europæiske private selskab" (SPE). Formålet er at give små og mellemstore virksomheder i Europa mulighed for at indrette sig efter et fælles selskabsretligt regelsæt, således at samme selskabsform kan benyttes, uanset hvor i EU selskabet er registreret og har sine aktiviteter.

Ifølge forslaget finder danske regler om medarbejderrepræsentation anvendelse, hvis selskabet registreres i Danmark. Men dermed er på ingen måde sikret, at medarbejdere ansat i Danmark har ret til medarbejderrepræsentation. Det hænger sammen med, at der skal være fri adgang til at registrere et SPE i enhver medlemsstat – uanset hvor selskabet har sine aktiviteter. Det skal også være nemt at flytte selskabets hjemsted fra et medlemsland til et andet.

Således kan et selskab, der beskæftiger over 35 medarbejdere i Danmark, komme helt uden om medarbejderrepræsentation, hvis det fra starten registreres i et andet land. Det er nemlig først, hvis selskabet beskæftiger mindst 600 medarbejdere, hvoraf ½ arbejder i Danmark, at danske medarbejdere får ret til at forhandle en ordning om medarbejderrepræsentation.

Hvis et selskab med en medarbejderrepræsentationsordning i Danmark flytter hjemsted, mister medarbejderne deres rettigheder, medmindre selskabet fremover beskæftiger mindst 1/3 af sine medarbejdere i Danmark.

Hvis der på tidspunktet for en flytning fra Danmark ikke er nogen medarbejderrepræsentationsordning endnu, fordi der er under 35 medarbejdere i selskabet, kan de danske medarbejdere, der bliver ved med at arbejde i Danmark, ikke kræve medbestemmelse, før selskabet beskæftiger mindst 600 medarbejdere, hvoraf mindst ½ arbejder i Danmark. Dermed er den danske tærskel med ét hævet fra 35 til 300 medarbejdere!

Da SPE-tilbuddet ifølge Kommissionen er særligt målrettet virksomheder med under 250 medarbejdere, er det grotesk, at der ved både stiftelse og flytning af hjemsted først skal tages et relevant hensyn til danske regler, hvis selskabet beskæftiger over 600 medarbejdere.

Ovenstående viser, at forslaget om SPE indebærer stor risiko for en undergravning af de danske regler om medarbejderrepræsentation.