



Til lovforslag nr. L 16

Folketinget 2014-15

Betænkning afgivet af Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget den 27. november 2014

Betænkning

over

Forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

[af erhvervs- og vækstministeren (Henrik Sass Larsen)]

1. Ændringsforslag

Der er stillet 14 ændringsforslag til lovforslaget. Erhvervs- og vækstministeren har stillet ændringsforslag nr. 2, 8, 10 og 14, og Enhedslisten og Socialistisk Folkeparti har stillet ændringsforslag nr. 1, 3-7, 9 og 11-13.

2. Udvalgsarbejdet

Lovforslaget blev fremsat den 8. oktober 2014 og var til 1. behandling den 23. oktober 2014. Lovforslaget blev efter 1. behandling henvist til behandling i Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget.

Møder

Udvalget har behandlet lovforslaget i 4 møder.

Høring

Et udkast til lovforslaget har inden fremsættelsen været sendt i høring, og erhvervs- og vækstministeren sendte den 1. juli 2014 dette udkast til udvalget, jf. (2013-14) ERU alm. del – bilag 308. Den 8. oktober 2014 sendte erhvervs- og vækstministeren de indkomne høringssvar og et notat herom til udvalget.

Skriftlige henvendelser

Udvalget har i forbindelse med udvalgsarbejdet modtaget skriftlige henvendelser fra HK Handel og HK Privat samt Landbrug & Fødevarer.

Erhvervs- og vækstministeren har over for udvalget kommenteret de skriftlige henvendelser til udvalget.

Deputationer

Endvidere har HK Handel og HK Privat samt Landbrug & Fødevarer mundtligt over for udvalget redegjort for deres holdning til lovforslaget.

Spørgsmål

Udvalget har stillet 17 spørgsmål til erhvervs- og vækstministeren til skriftlig besvarelse, som denne har besvaret.

4 af udvalgets spørgsmål og erhvervs- og vækstministerens svar herpå er optrykt som bilag 2 til betænkningen.

3. Indstillinger og politiske bemærkninger

Et *flertal* i udvalget (V, S, DF, RV, LA og KF) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med de under nr. 2, 8, 10 og 14 stillede ændringsforslag.

Venstres medlemmer af udvalget påskønner, at forslaget åbner for en ny virksomhedsform, hvor medarbejdere kan investere i virksomheder og dermed fremme væksten og jobskabelsen i dansk erhvervsliv.

Da medarbejdernes investerede midler er bundet i selskab og kun med anseelig tidsfrist kan udbetales, opfordrer Venstre alle medarbejdere til at søge professionel rådgivning, før de investerer, og generelt være yderst varsomme i forhold til at indgå i et medarbejderselskab. Det skyldes, at lovforslaget primære formål er at give mulighed for at anvende medarbejderselskabets midler til at hjælpe nødlidende virksomheder, hvorfor investeringen må betragtes som særdeles risikofyldt.

Endelig er Venstre yderst kritisk over for, at medarbejdere stilles forholdsvis ringe ved konkurs i et medarbejderselskab, og at det er umuligt at få udbetalt investerede midler ved opsigelse.

Venstre vil gerne kvittere for, at ministeren har ændret lovforslaget, således at opsagte medarbejdere bevarer deres stemme- og mødeindflydelse i medarbejderinvesteringsselskabet.

Et *mindretal* i udvalget (SF) vil redegøre for sin indstilling til lovforslaget ved 3. behandling. Mindretallet stemmer for de under nr. 1-9 og 11-14 stillede ændringsforslag. Såfremt det under nr. 9 stillede ændringsforslag ikke vedtages, stemmer mindretallet for det under nr. 10 stillede ændringsforslag.

Et *andet mindretal* (EL) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med de under nr. 1, 3-9 og 11-14 stillede ændringsforslag. Mindretallet vil ved 2. behandling redegøre for sin ind-

stilling til ændringsforslag nr. 2. Såfremt det under nr. 9 stillede ændringsforslag ikke vedtages, stemmer mindretallet for det under nr. 10 stillede ændringsforslag. Hvis ændringsforslag nr. 1, 3-7, 9 og 11-13 ikke vedtages, indstiller mindretallet lovforslaget til *forkastelse* ved 3. behandling.

Enhedslistens medlemmer af udvalget bemærker, at lovforslaget skal sikre risikovillig kapital indbetalt af medarbejderne, men det sikrer ikke, at indbetalerne har kontrollen med selskabet. Det sikrer heller ikke, at dette kun kan finde sted i reelt kriseramte virksomheder. Det sikrer ikke engang, at medarbejdernes valgte repræsentanter sikres en beskyttelse og rettigheder på samme måde som tillidsrepræsentanter. Arbejdere, der afskediges, sikres heller ikke tilbagebetaling af deres indskudte kapital. Og går det helt galt, så virksomheden lukker, er indskuddene ikke sikret af Lønmodtagernes Garantifond. Det ligner kort sagt et overdådigt tag selv-bord for alle arbejdsgivere, der med fyringstrusler kan presse deres ansatte til at acceptere en reel lønnedgang. Derfor mener Enhedslisten, at ordningen som prøveordning kun skal gælde reelt kriseramte industrivirksomheder med mindst 35 ansatte. På den baggrund har Enhedslisten sammen med Socialistisk Folkeparti stillet en række ændringsforslag, der sikrer de ansatte og deres faglige organisationer rettigheder og indflydelse. Enhedslisten kan støtte lovforslaget, under forudsætning af at de stillede ændringsforslag vedtages.

Et *trejde mindretal* (Uffe Elbæk (UFG)) indstiller lovforslaget til vedtagelse med de under nr. 2-9 og 11-14 stillede ændringsforslag. Såfremt det under nr. 9 stillede ændringsforslag ikke vedtages, stemmer mindretallet for det under nr. 10 stillede ændringsforslag.

Et medlem af udvalget (Uffe Elbæk (UFG)) bemærker, at muligheden for medarbejderinvesteringer er god og minder om de oprindelige tanker om økonomisk demokrati og kan være med til at styrke kooperations- og andelsbevægelsestænkningen i dansk erhvervsliv.

Inuit Ataqatigiit, Siumut, Sambandsflokkurin og Javnaðarflokkurin var på tidspunktet for betænkningens afgivelse ikke repræsenteret med medlemmer i udvalget og havde dermed ikke adgang til at komme med indstillinger eller politiske udtalelser i betænkningen.

En oversigt over Folketingets sammensætning er optrykt i betænkningen. Der gøres opmærksom på, at et flertal eller et mindretal i udvalget ikke altid vil afspejle et flertal/mindretal ved afstemning i Folketingssalen.

4. Ændringsforslag med bemærkninger

Æ n d r i n g s f o r s l a g

Af et *mindretal* (EL og SF):

Til § 1

1) Efter stk. 1 indsættes som *stk. 2-4*:

»*Stk. 2.* Et medarbejderinvesteringsselskab kan alene stiftes, hvis den virksomhed, som det skal virke til gavn for, jf. stk. 1, er en industrivirksomhed, der er økonomisk nødlidende og har et særligt behov for kapital.

Stk. 3. Virksomheden skal endvidere have minimum 35 medarbejdere og være omfattet af en kollektiv overenskomst.

Stk. 4. Et medarbejderinvesteringsselskab kan alene stiftes til gavn for hele virksomheden, jf. stk. 1.«
[Indskrænkning af lovens anvendelsesområde]

Af *erhvervs- og vækstministeren*, tiltrådt af et *flertal* (udvalget med undtagelse af EL):

Til § 2

2) Efter stk. 5 indsættes som nyt stykke:

»*Stk. 6.* En medarbejder skal have været ansat minimum 3 måneder i virksomheden inden for de seneste 12 måneder for at kunne være medarbejderdeltager i medarbejderinvesteringsselskabet.«

Stk. 6 bliver herefter *stk. 7*.
[Krav til medarbejderanciennitet]

Af et *mindretal* (EL og SF) tiltrådt af et *mindretal* (Uffe Elbæk (UFG)):

Til § 3

3) *Stk. 1-3* affattes således:

»Indtræden som medarbejderdeltager i et medarbejderinvesteringsselskab kan kun ske ved fælles aftale mellem virksomheden og repræsentanter for medarbejderne i virksomheden. Aftale om etablering af et medarbejderinvesteringsselskab skal godkendes af alle forhandlingsberettigede lønmodtagerorganisationer i virksomheden. Med aftalen forpligtes samtlige medarbejdere i virksomheden til som medarbejderdeltagere at indskyde lønmidler i medarbejderinvesteringsselskabet.

Stk. 2. Medarbejdernes endelige tilslutning til aftalen om etablering af et medarbejderinvesteringsselskab sker ved anonym afstemning. Kun hvis 2/3 af medarbejderne i virksomheden har stemt for oprettelsen af medarbejderinvesteringsselskabet, er etableringen af medarbejderinvesteringsselskabet accepteret.

Stk. 3. Medarbejderdeltageren indskyder en andel af sin løn fra den virksomhed, som den pågældende er ansat i, og som medarbejderinvesteringsselskabet har til formål at virke til gavn for, jf. § 1. Den enkelte medarbejderdeltagers indskud i medarbejderinvesteringsselskabet kan højst udgøre 7,5 pct. af den årlige kontante løn minus arbejdsmarkedsbidrag fra den pågældende arbejdsgiver i indkomståret. Ved deltagelse i flere medarbejderinvesteringsselskaber kan grænsen i 2. pkt. ikke samlet overskrides.«

[Yderligere krav til etablering af selskaberne, herunder deltagerkreds og godkendelse, samt fjernelse af beløbsgrænsen for bidrag i § 3, stk. 3, i lovforslaget]

4) *Stk. 6-8* udgår, og i stedet indsættes:

»*Stk. 6.* Medarbejderdeltagerens indskud af lønmidler i medarbejderinvesteringsselskabet skal være bundet i minimum 3 år efter afslutning af indbetalingsperioden, og denne bindingsperiode skal fastsættes i vedtægten, jf. § 8, stk. 1,

nr. 8. Bindingsperioden kan maksimalt være 6 år. Bindingsperioden afbrydes i tilfælde af medarbejderdeltagerens afskedigelse, fratræden på grund af pensionering eller dødsfald. Ophører ansættelsesforholdet på anden måde end nævnt i 3. pkt., kan vedtægten fastsætte, at bindingsperioden afbrydes. En medarbejderdeltager skal dog altid have sit indskud inklusive en eventuel positiv eller negativ forventning udbetalt senest 6 måneder efter medarbejderens frivillige fratræden i virksomheden.

Stk. 7. Opgørelse af resultatet af en medarbejderdeltagers indskudte midler skal forholdsmæssigt afspejle medarbejderinvesteringsselskabets økonomiske resultater i den periode, hvor medarbejderdeltageren har været deltager i selskabet. Opgørelsesmetoden skal fastsættes i vedtægten, jf. § 8, stk. 1, nr. 9.

Stk. 8. Udbetaling af midler til den enkelte medarbejderdeltager efter opgørelsen i henhold til stk. 7 skal ske uden ugrundet ophold efter bindingsperiodens afslutning. Hvis der ikke er midler til udbetaling grundet medarbejderinvesteringsselskabets konkurs eller rekonstruktion, er de indskudte midler dækket af Lønmodtagernes Garantifond.

Stk. 9. Hvis forudsætningerne for medarbejderinvesteringsselskabets oprettelse ændres væsentligt, kan den enkelte medarbejderdeltager vælge at trække sig ud af medarbejderinvesteringsselskabet.«

[Maksimal bindingsperiode, udbetaling af bidrag ved afskedigelse eller fratræden, mulighed for udtræden ved væsentligt ændrede forudsætninger]

Til § 4

5) I stk. 2 indsættes efter 2. pkt. som nyt punktum:

»Høringsperioden skal være minimum 6 måneder.«

[Indsættelse af høringsperiode ved etablering af selskaberne]

Til § 10

6) I stk. 1 indsættes som 3. pkt.:

»Medarbejderdeltagerne skal have frihed med løn til at deltage i deltagermøder.«

[Honorering af medarbejderdeltagerne under deltagelse i deltagermøder]

7) Stk. 2 affattes således:

»Stk. 2. Indkaldelse til deltagermøde i et medarbejderinvesteringsselskab skal ske til samtlige medarbejderdeltagere, der på indkaldelsestidspunktet ikke har fået udbetalt deres tilgodehavende, jf. § 3, stk. 8.«

[Udvidelse af kredsen af deltagere ved deltagermøder]

Af *erhvervs- og vækstministeren*, tiltrådt af *udvalget*:

8) I stk. 2 indsættes som 2. og 3. pkt.:

»Medarbejderdeltagere, hvor virksomheden har opsagt deres ansættelsesforhold, skal ligeledes indkaldes til deltagermøde. Retten til at deltage i deltagermøde bortfalder, såfremt arbejdsgiveren berettiget har bortvist medarbejderen.«

[Ændring af regler om indkaldelse til deltagermøder]

Af et *mindretal* (EL og SF) tiltrådt af et *mindretal* (Uffe Elbæk (UFG)):

9) Stk. 5 affattes således:

»Stk. 5. En indkaldt medarbejderdeltager, der ikke har fået udbetalt sit tilgodehavende, jf. § 3, stk. 8, forud for afholdelsen af deltagermødet, har én stemme på deltagermødet uanset størrelsen af de indskudte lønmidler.«

[Stemmerettigheder på deltagermøder]

Af *erhvervs- og vækstministeren*, tiltrådt af et *flertal* (udvalget med undtagelse af SF, EL og Uffe Elbæk (UFG))

10) Stk. 5 affattes således:

»Stk. 5. En indkaldt medarbejderdeltager efter § 10, stk. 2, har én stemme på deltagermødet uanset størrelsen af de indskudte midler.«

[Præcisering af medarbejderdeltagers stemmeret]

Af et *mindretal* (EL og SF) tiltrådt af et *mindretal* (Uffe Elbæk (UFG)):

Til § 12

11) I stk. 4 indsættes som 2. pkt.:

»Medarbejderdeltagerne skal holdes orienteret om virksomhedens økonomiske situation.«

[Virksomhedens oplysningspligt over for medarbejderdeltagere]

Til § 13

12) Stk. 1-3 udgår, og i stedet indsættes:

»Et medarbejderinvesteringsselskab ledes af en bestyrelse, som vælges af henholdsvis virksomhedsdeltageren og medarbejderdeltagerne. Flertallet af bestyrelsens medlemmer skal vælges af medarbejderdeltagerne. Bestyrelsen skal ved en forretningsorden træffe nærmere bestemmelse om udførelsen af sine opgaver. Bestyrelsen skal have en formand, som vælges blandt de af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer.

Stk. 2. De af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer skal samtidig have plads i ledelsen for den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for.

Stk. 3. De af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer skal have frihed med løn og den nødvendige forberedelsestid i arbejdstiden til at kunne deltage i bestyrelsesmøderne. De af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer har ret til at søge rådgivning hos deres faglige organisation og hos specialister i alle forhold vedrørende bestyrelsesarbejdet.

Stk. 4. Bestyrelsesmedlemmer udpeget af medarbejderdeltagerne skal være beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Uoverensstemmelser om beskyttelsen efter 1. pkt., herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne afgøres ad fag-

retlig vej efter de arbejdsretlige regler eller ved de almindelige domstole.

Stk. 5. Virksomhedsdeltageren kan ansætte en direktør til at varetage den daglige ledelse af medarbejderinvesteringsselskabet. Direktøren aflønnes af virksomheden, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for. Bestyrelsen og direktøren udgør medarbejderinvesteringsselskabets ledelse.«

Stk. 4-6 bliver herefter stk. 6-8.

[Regler for udpegning af bestyrelsesmedlemmer, herunder formand, vilkår for bestyrelsesmedlemmer samt aflønning af direktører for selskaberne]

13) I *stk. 5*, der bliver til *stk. 7*, indsættes som *2. pkt.*:

»Bestyrelsesmedlemmerne har ret til at få betalt den nødvendige uddannelse.«

[Krav på videreuddannelse for bestyrelsesmedlemmer]

Af *erhvervs- og vækstministeren*, tiltrådt af *udvalget*:

Til § 48

14) *2. pkt.* affattes således:

»Erhvervs- og vækstministeren fremsætter forslag om revision af loven senest i folketingsåret 2017-18.«

[Lovteknisk justering af bestemmelsen om lovrevision].

B e m æ r k n i n g e r

Til nr. 1

Det foreslås at indsætte tre nye stykker i lovforslagets § 1, så anvendelsesområdet for medarbejderinvesteringsselskaber afgrænses.

I *stk. 2* foreslås, at et medarbejderinvesteringsselskab alene kan stiftes, hvis den virksomhed, som det skal virke til gavn for, jf. lovforslagets § 1, *stk.1*, er en industrivirksomhed. Det foreslås desuden, at den pågældende virksomhed skal være økonomisk nødlidende og derfor har et særligt behov for kapital.

Det foreslåede *stk. 3* medfører, at den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for, skal have minimum 35 medarbejdere og være omfattet af en overenskomst. Antallet af medarbejdere skal beregnes på samme måde som i de gældende regler om medarbejderrepræsentation, som følger af selskabslovens § 140, *stk. 1*. Det medfører, at beregningen af de 35 medarbejdere skal ske i henhold til de regler, som er fastsat nærmere i medfør af selskabslovens § 143, *stk. 1, nr. 2*.

Indskrænkningen til økonomisk nødlidende industrivirksomheder med under 35 medarbejdere vil betyde, at medarbejderinvesteringsselskabsordningen bliver omfattet af EU's statsstøtteregler, da ordningen hermed bliver selektiv. Dette vil medføre, at ordningen vil skulle anmeldes til Europa-Kommissionen efter statsstøtteproceduren i TEUF, art. 108, hvilket i gennemsnit varer 5-6 måneder og indebærer en risiko for, at ordningen ikke godkendes. Det skal bemærkes, at der gælder særlige statsstøtteregler for redning og restrukturering af kriseramte virksomheder ((2014/C 249/01) Rammebestemmelser for statsstøtte til redning og omstrukture-

ring af kriseramte ikkefinansielle virksomheder), som ordningen i givet fald vil skulle tilpasses til med de mere omfattende procedurer, dette vil omfatte. Ordningen kan ikke sættes i gang, før Europa-Kommissionens godkendelse foreligger.

Et medarbejderinvesteringsselskab kan alene stiftes til gavn for hele den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for, jf. det foreslåede *stk. 4*. Denne ændring medfører, at der ikke kan oprettes medarbejderinvesteringsselskaber, som alene har til formål at virke til gavn for en lokal geografisk afdeling. Et medarbejderinvesteringsselskab skal derfor oprettes for hele virksomheden, og samtlige medarbejdere skal deltage, jf. ændringsforslag nr. 3, som medfører ændring af lovforslagets § 3, *stk. 1*.

Til nr. 2

Med den foreslåede ændring indføres en generel betingelse om, at medarbejdere skal have været ansat i den pågældende virksomhed i en minimumsperiode på 3 måneder, for at de kan deltage i medarbejderinvesteringsselskabet. Baggrunden for dette er, at der for virksomhederne ellers vil kunne være en del administration forbundet med ordningen for indbetaling af mindre beløb fra for eksempel vikarer, sæsonarbejdere eller andre medarbejdere med kun ganske kort ansættelse i virksomheden.

Virksomheder, hvor alle medarbejderne har anciennitet under 3 måneder, vil således først kunne oprette et medarbejderinvesteringsselskab, når der forekommer en medarbejderpopulation med tilstrækkelig anciennitet.

Ancienniteten vil blive beregnet således, at tidligere ansættelse i virksomheden inden for en 12-månedersperiode kan medregnes. Det betyder, at f.eks. en sommerferievikar, som fastansættes, vil kunne indbetale til et medarbejderinvesteringsselskab, når denne samlet har været beskæftiget i virksomheden i 3 måneder. Endvidere kan en medarbejder deltage i afstemning om ordningen i henhold til lovforslagets § 3, *stk. 2, 5. pkt.*, når den pågældende har været ansat i 3 måneder inden for de seneste 12 måneder i virksomheden.

Til nr. 3

Det foreslås at affatte lovforslagets § 3, *stk. 1-3*, på ny, så der indføres en række ændringer vedrørende deltagelse i medarbejderinvesteringsselskabet, indskud af midler og udbetaling af midler.

Stk. 1 foreslås ændret, så der ikke længere kan ske indtræden i et medarbejderinvesteringsselskab ved individuel aftale, men alene ved en kollektiv aftale, som skal godkendes af samtlige forhandlingsberettigede lønmodtagerorganisationer i virksomheden. De faglige organisationers aftaler skal respekteres fuldt ud. Det vil betyde, at medarbejdere, der er ansat ved en individuel aftale, er udelukket fra at deltage i et medarbejderinvesteringsselskab, hvilket indebærer, at ordningen bliver selektiv og omfattet af EU-statsstøttereglerne, jf. bemærkningerne til ændringsforslag nr. 1

Det foreslås endvidere i det nye *stk. 1*, at medarbejderinvesteringsselskabet alene kan oprettes, hvis samtlige medarbejdere i virksomheden deltager ved at indskyde lønmidler.

Det foreslås at indsætte et nyt stk. 2, som medfører, at den endelige afstemning om etablering af et medarbejderinvesteringsselskab skal ske ved en hemmelig afstemning. Kun hvis afstemningen viser, at mindst 2/3 af medarbejderne i virksomheden har stemt for oprettelsen af medarbejderinvesteringsselskabet, kan parterne gå videre med etableringen af medarbejderinvesteringsselskabet.

Den nye affattelse af stk. 3 bevirker, at der ikke er en maksimal indbetalingsgrænse på 30.000 kr. Det betyder, at der ikke er loft over en medarbejderdeltagers samlede indbetalinger i et medarbejderinvesteringsselskab. På den måde skal der indbetales op til 7,5 pct. af den kontante årlige løn uanset størrelsen på den enkelte medarbejders løn.

Ved at fjerne den maksimale indbetalingsgrænse på 30.000 kr. vil der ikke længere være en værnsregel, som sikrer mod meget høje indskud. Samtidig sikres det imidlertid, at alle medarbejdere bidrager med den samme procentdel af deres løn.

Til nr. 4

I stk. 6 foreslås det, at der maksimalt kan være en bindingsperiode på 6 år. Desuden er det foreslået, at bindingsperioden også skal afbrydes, hvis den enkelte medarbejder afskediges. På den måde får medarbejderen sit tilgodehavende udbetalt ved afskedigelse, fratræden på grund af pensionering eller død.

Det foreslås desuden i stk. 6, sidste pkt., at en medarbejderdeltager skal have sit indskud, inklusive en eventuel positiv eller negativ forrentning, udbetalt senest 6 måneder efter medarbejderens frivillige fratræden i virksomheden. På den måde er medarbejderdeltageren sikret, at den enkeltes tilgodehavende kommer til udbetaling inden for en kortere periode.

Medarbejderinvesteringsselskabet forpligtes hermed til at reservere likvid kapital, som i løbet af bindingsperioden kan anvendes til at indfri indskud fra medarbejderdeltagere, som ikke længere er ansat i virksomheden. Det kan begrænse de midler, der i henhold til medarbejderinvesteringsselskabets formål skal anvendes som nødvendig finansiering til modernisering og udvikling af den virksomhed, som formålet omfatter, men sikrer samtidig medarbejdere mod at skulle have midler bundet i en virksomhed, som de ikke længere er ansat i.

Stk. 7 foreslås videreført uændret.

I stk. 8 er det foreslået, at der indsættes et nyt sidste punktum, så Lønmodtagernes Garantifond skal dække den enkelte medarbejderdeltagers tilgodehavende i medarbejderinvesteringsselskabet, hvis dette grundet konkurs eller rekonstruktion ikke har midler til udbetaling.

Forslaget vil kræve en ændring af reglerne for LG-ordningen.

LG har efter gældende konkurslov og lov om LG alene mulighed for at dække krav omfattet af konkurslovens § 95 samt tilsvarende typer. Når lønindskuddene er investeret i medarbejderinvesteringsselskabet er der ikke længere tale om lønbeløb, men derimod reelt risikovillig kapital, der er investeret i virksomheden. Beløbet mister dermed status

som løn og omfattes ikke længere af konkurslovens § 95 og LG-garantien.

Det foreslås, at der indsættes et nyt stk. 9, som medfører, at den enkelte medarbejderdeltager kan vælge at trække sig ud af medarbejderinvesteringsselskabet, hvis forudsætningerne for medarbejderinvesteringsselskabets oprettelse ændres væsentligt.

Til nr. 5

Det foreslås at indsætte et nyt 3. pkt. i § 4, stk. 2, som medfører, at høringsperioden i forbindelse med oprettelse af et medarbejderinvesteringsselskab skal være minimum 6 måneder.

Det indebærer, at der fra tidspunktet for ansøgning om etablering af et medarbejderinvesteringsselskab vil gå minimum 6 måneder, førend det vil være muligt for Erhvervsstyrelsen at godkende og registrere medarbejderinvesteringsselskabet. Høringsperioden vil dermed kunne få betydning for virksomheder, som har ønske om at foretage investeringer inden for en kortere tidsperiode, men sikrer samtidig en rimelig proces for medarbejderne i forbindelse med beslutningen om etablering af et medarbejderinvesteringsselskab.

Til nr. 6

Det foreslås at indsætte et nyt 3. pkt. i § 10, stk. 1, som medfører, at medarbejderdeltagerne skal have frihed med løn til at deltage i deltagermøder. Formålet er, at virksomheden, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for, afholder udgiften til, at alle medarbejderdeltagere får mulighed for at deltage i deltagermøderne for at udøve indflydelse på medarbejderinvesteringsselskabets forhold.

Til nr. 7

Det foreslås, at § 10, stk. 2, affattes således, at indkaldelse til deltagermøde skal ske til samtlige medarbejderdeltagere, der på indkaldelsestidspunktet ikke har fået udbetalt deres tilgodehavende. Hvis udbetaling af tilgodehavende er sket, kan den pågældende ikke længere betragtes som medarbejderdeltager og skal derfor ikke indkaldes til deltagermøde.

Til nr. 8

Bestemmelsen medfører en fravigelse fra udgangspunktet om, at alene medarbejdere med fortsat ansættelse har ret til at stemme på deltagermødet. Bestemmelsen indebærer, at medarbejderdeltagere, for hvilke virksomheden har opsagt ansættelsesforholdet på tidspunktet for mødets afholdelse, fortsat har ret til at blive indkaldt til deltagermødet og stemme. Det skyldes, at de pågældende medarbejderdeltagere ikke frivilligt har afbrudt det nære tilknytningsforhold til virksomheden, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for, og som er en forudsætning for indskuddet af lønmidlerne.

Dette hensyn gør sig ikke gældende for medarbejderdeltagere, der selv har opsagt deres ansættelsesforhold i virksomheden forud for indkaldelsen til deltagermødet, og de er derfor ikke omfattet af bestemmelsen.

Det foreslås i stk. 2, 3. pkt., at medarbejdere, der bortvises på berettiget grundlag, mister adgangen til at deltage i

deltagermøderne. En berettiget bortvist medarbejder vil ikke i alle tilfælde alene have virksomhedens og medarbejdernes tarv for øje ved en aktiv deltagelse i et medarbejderinvesteringsselskab. Det følger heraf, at såfremt bortvisningen ved en eventuelt efterfølgende prøvelse af spørgsmålet måtte vise sig at være uberettiget, vil medarbejderen have krav på at deltage i deltagermødet.

Til nr. 9

Det foreslås i § 10, stk. 5, at indkaldte medarbejderdeltagere, der endnu ikke har fået udbetalt deres tilgodehavende forud for afholdelsen af deltagermødet, har én stemme på deltagermødet uanset størrelsen af de indskudte lønmidler. Den enkelte person betragtes således helt frem til udbetalingen af et eventuelt tilgodehavende som værende medarbejderdeltager og skal derfor kunne stemme på deltagermødet. Hermed sikres indflydelse for alle medarbejdere, der har midler investeret i selskabet.

Til nr. 10

Alle medarbejderdeltagere, som er indkaldt til deltagermødet efter § 10, stk. 2, har én stemme på deltagermødet uanset størrelsen af de indskudte midler. Stemmeafgivelsen foregår således efter princippet om en deltager, en stemme.

Til nr. 11

Det foreslås, at der indsættes et nyt 2. pkt. i § 12, stk. 4, som medfører, at alle medarbejderdeltagere skal holdes orienteret om virksomhedens økonomiske situation.

Denne nye bestemmelse skal ses i sammenhæng med ændringsforslag nr. 4, som medfører en ny bestemmelse i § 3, stk. 9, hvorefter den enkelte medarbejderdeltager kan vælge at trække sig ud af medarbejderinvesteringsselskabet, hvis forudsætningerne for medarbejderinvesteringsselskabets oprettelse ændres væsentligt.

Til nr. 12

Der foreslås ændringer i stk. 1, så bestyrelsen fremover vælges af henholdsvis virksomhedsdeltageren og medarbejderdeltagerne, men hvor sidstnævnte udpeger flertallet af bestyrelsens medlemmer. På den måde fraviges det paritetiske princip med henblik på at sikre medarbejderdeltagerne øget indflydelse i medarbejderinvesteringsselskabet.

Det foreslås endvidere, at der i stk. 1 indsættes et nyt sidste punktum, hvorefter bestyrelsens formand skal vælges blandt de af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer. Denne fravigelse af de almindelige selskabsretlige principper, hvorefter bestyrelsen selv vælger sin formand blandt sine medlemmer, ses at være nødvendig for at sikre medarbejdernes indflydelse bedre i forhold til denne særlige selskabsform, hvor medarbejdere investerer deres løn til fordel for virksomheden, og hermed virksomhedens ledelse.

Det foreslås, at der indsættes et nyt stk. 2, som medfører, at de af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer skal have plads i ledelsen for den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for. Forslaget skal sikre indsigt og indflydelse i den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet virker til gavn for.

Ændringsforslaget indebærer en indblanding i virksomhedens ledelsesforhold, som fraviger selskabslovens almindelige regler om medarbejderrepræsentation, hvorefter en tredjedel af bestyrelsens medlemmer kan vælges af medarbejderne efter de særlige regler herfor. Hensynet til medarbejderne findes at retfærdiggøre en sådan fravigelse.

Der foreslås endvidere indsat et nyt stk. 3, hvor det i 1. pkt. foreslås, at de af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer skal have fri med løn til at kunne deltage i bestyrelsesmøderne i medarbejderinvesteringsselskabet. Endvidere foreslås det, at disse bestyrelsesmedlemmer skal have den nødvendige forberedelsestid, som skal være en del af medarbejderens arbejdstid.

Det foreslås desuden i stk. 3, 2. pkt., at de af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer skal have ret til at søge rådgivning hos deres faglige organisation og hos specialister i alle forhold vedrørende bestyrelsesarbejdet. Det skal dog fortsat sikres, at eventuelle regler om tavshedspligt overholdes.

Efter det foreslåede stk. 4, som i det oprindelige lovforslag er stk. 2, er der ikke længere krav om, at virksomheden gennemsnitligt skal have beskæftiget mindst 35 medarbejdere i de seneste 3 år. Ændringen er en følge af den i ændringsforslag nr. 1 foreslåede ændring af lovforslagets § 1, stk. 3, hvorefter et medarbejderinvesteringsselskab kun skal kunne oprettes, hvis virksomheden har beskæftiget mindst 35 medarbejdere. Et sådan krav i § 13 er derfor overflødig.

Det øvrige indhold af stk. 4, som tidligere var affattet som stk. 2, fastholdes uændret.

Det foreslås i stk. 5, som tidligere var affattet som stk. 3, at en eventuel direktør, som fortsat ansættes af virksomhedsdeltageren, jf. 1. pkt., skal aflønnes af den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for.

Stk. 5, sidste pkt., fastholdes uændret.

Stk. 4-6 bliver til stk. 6-8.

Til nr. 13

Det foreslås, at der indsættes et nyt 2. pkt. i § 13, stk. 7, som medfører, at bestyrelsesmedlemmerne har ret til at få betalt den nødvendige uddannelse.

I henhold til 1. pkt. skal bestyrelsen påse, at det enkelte bestyrelsesmedlem har fyldestgørende erfaring til at udøve sit hverv. Hvis der er behov for oplæring eller opdatering på relevante områder, skal det enkelte bestyrelsesmedlem med den nye foreslåede tilføjelse, tilbydes videreuddannelse, som betales af medarbejderinvesteringsselskabet.

Til nr. 14

Med ændringsforslaget præciseres det, at ministeren senest 3 år efter ikrafttrædelsen fremsætter et lovforslag om revision af loven. Det sker på baggrund af regeringens Aftale om Vækstplan for Fødevarer, som er indgået med Venstre, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti.

Trine Bramsen (S) Julie Skovsby (S) Anne Sina (S) Mette Reissmann (S) Karin Gaardsted (S) fmd. Thomas Jensen (S) Ole Sohn (S) Ida Auken (RV) Nadeem Farooq (RV) Jeppe Mikkelsen (RV) Steen Gade (SF) Lisbeth Bech Poulsen (SF) Frank Aaen (EL) Stine Brix (EL) Uffe Elbæk (UFG) Kim Andersen (V) Michael Aastrup Jensen (V) Anne-Mette Winther Christiansen (V) nfm. Preben Bang Henriksen (V) Torsten Schack Pedersen (V) Jakob Engel-Schmidt (V) Hans Christian Schmidt (V) Hans Christian Thoning (V) Hans Kristian Skibby (DF) Dennis Flydtkjær (DF) Mette Hjermind Dencker (DF) Kim Christiansen (DF) Joachim B. Olsen (LA) Brian Mikkelsen (KF)

Inuit Ataqatigiit, Siumut, Sambandsflokkurin og Javnaðarflokkurin havde ikke medlemmer i udvalget.

Venstre, Danmarks Liberale Parti (V)	47	Det Konservative Folkeparti (KF)	8
Socialdemokratiet (S)	47	Inuit Ataqatigiit (IA)	1
Dansk Folkeparti (DF)	22	Siumut (SIU)	1
Radikale Venstre (RV)	17	Sambandsflokkurin (SP)	1
Socialistisk Folkeparti (SF)	12	Javnaðarflokkurin (JF)	1
Enhedslisten (EL)	12	Uden for folketingsgrupperne (UFG)	1
Liberal Alliance (LA)	9		

Oversigt over bilag vedrørende L 16

Bilagsnr.	Titel
1	Høringsnotat og høringssvar, fra erhvervs- og vækstministeren
2	Tidsplan over udvalgets behandling af lovforslaget
3	Henvendelse af 30/10-14 fra HK Handel og HK Privat
4	Bilag med anmodning om teknisk bistand til ændringsforslag, fra Christian Juhl (EL)
5	Henvendelse af 12/11-14 fra Landbrug & Fødevarer
6	Ændringsforslag fra erhvervs- og vækstministeren
7	Henvendelse af 17/11-14 fra Landbrug & Fødevarer
8	Ændringsforslag fra erhvervs- og vækstministeren
9	1. udkast til betænkning
10	2. udkast til betænkning
11	Udskydelse af betækningsafgivelse
12	3. udkast til betænkning
13	Ændringsforslag fra erhvervs- og vækstministeren
14	4. udkast til betænkning

Oversigt over spørgsmål og svar vedrørende L 16

Spm.nr.	Titel
1	Spm. om kommentar til henvendelsen af 30/10-14 fra HK Handel og HK Privat, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
2	Spm., om ministeren vil redegøre for, hvorvidt det er en betingelse for oprettelse af et medarbejderinvesteringsselskab, at alle medarbejdere i virksomheden deltager i selskabet, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
3	Spm., om ministeren finder det rimeligt, at en medarbejder, der har indskudt en del af sin løn i et medarbejderselskab, og som efterfølgende bliver fyret af virksomheden, kan risikere at skulle vente op til 8 år, før den pågældende kan få udbetalt sit indskud, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
4	Spm., om ministeren kan bekræfte, at dansk lovgivning betyder, at det ikke er muligt at stifte et medarbejderselskab i en lokal afdeling under en koncern med den virkning, at midlerne alene er investeret i den konkrete lokale afdeling, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
5	Spm., om ministeren vil redegøre for de økonomiske konsekvenser for en medarbejder, der har indskudt midler i et medarbejderinvesteringsselskab, såfremt virksomheden eller koncernen går konkurs, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
6	Spm. tilbagetaget – stillet til L 10
7	Spm., om det mistede skatteprovenu som følge af ordningen om medarbejderinvesteringsselskaber er af en sådan størrelse, at det udgør et beløb, der ligger under Europa-Kommissionens bagatelgrænse for, hvornår der er tale om statsstøtte, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå

- 8 Spm. om, hvilke overvejelser, der har været i lovgivningsprocessen om medarbejderinvesteringsselskaber i relation til at gøre ordningen selektiv i forhold til brancher, virksomhedsstørrelse og virksomhedsalder, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
- 9 Spm. om, hvilke spørgsmål og svar der er udvekslet mellem ministeriet og Europa-Kommissionen i forbindelse med overvejelser om en selektiv ordning for medarbejderinvesteringsselskaber, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
- 10 Spm. om bistand til udarbejdelse af et ændringsforslag, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
- 11 Spm. om, hvilken indflydelse medarbejdere, der investerer deres løn i et medarbejderinvesteringsselskab, er sikret, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
- 12 Spm. om, hvorfor det skulle være et problem at kræve, at en medarbejders indskud og afkast heraf udbetales i tilfælde af afskedigelse, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
- 13 Spm., om lønmodtagerorganisationen altid skal godkende aftalen om etablering af et medarbejderinvesteringsselskab, når virksomheden er omfattet af en overenskomst, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
- 14 Spm., om der er noget til hinder for, at alle forhandlingsberettigede organisationer, der repræsenterer en vis del af medarbejderne i virksomheden – f.eks. min. 10 pct. – har vetoret i forhold til aftalen om etablering af medarbejderinvesteringsselskabet, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
- 15 Spm. om, hvordan det sikres, at et medarbejderinvesteringsselskabet ikke bliver en maskine for social dumping, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
- 16 Spm. om kommentar til henvendelsen af 12/11-14 fra Landbrug & Fødevarer, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
- 17 Spm. tilbagetaget
- 18 Spm. om, hvordan det sikres, at der afholdes frie og hemmelige afstemninger om etablering af et medarbejderinvesteringsselskab blandt medarbejderne i virksomheden, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå
- 19 Spm., om alle virksomheder, herunder nyetablerede virksomheder, kan stifte et medarbejderinvesteringsselskab, til erhvervs- og vækstministeren, og ministerens svar herpå

Oversigt over samrådsspørgsmål vedrørende L 16

Samrådspm.nr.	Titel
A	Samrådsspm. tilbagetaget
B	Samrådsspm. tilbagetaget
C	Samrådsspm. tilbagetaget

4 af udvalgets spørgsmål til erhvervs- og vækstministeren og dennes svar herpå

Spørgsmål 2-4 er optrykt efter ønske fra udvalget.

Spørgsmål 2:

Ministeren bedes redegøre for, hvorvidt det er en betingelse for oprettelse af et medarbejderinvesteringsselskab, at alle medarbejdere i virksomheden deltager i selskabet samt konkret beskrive situationen for en medarbejder, der ikke ønsker at deltage i selskabet. Kan medarbejderen sige fra, eller kan den pågældende blive tvunget af et flertal til at indskyde en del af sin løn i selskabet?

Svar:

Der er i lovforslaget ikke krav om, at alle medarbejdere i virksomheden skal være medarbejderdeltagere i et medarbejderinvesteringsselskab. Dette afhænger konkret af de vilkår, den pågældende medarbejder er ansat efter, herunder om ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst, eller om den pågældende er ansat ved en individuel aftale eller selv har forhandlingsretten iht. overenskomsten.

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst er medarbejderen bundet af beslutningen. Medarbejderne forpligtes til at deltage i et medarbejderinvesteringsselskab, når dennes lønmodtagerorganisation har godkendt aftalen med virksomheden om oprettelse af medarbejderinvesteringsselskabet, og medarbejderne har stemt for aftalen. Dette er i overensstemmelse med almindelig arbejdsretlig praksis.

Hvis der er tale om flere forskellige overenskomster indenfor det pågældende overenskomstområde på den samme virksomhed eller afdeling, vil det i henhold til lovforslaget være den mest repræsentative lønmodtagerorganisation på nationalt plan, som godkender aftalen om at oprette et medarbejderinvesteringsselskab.

Bestemmelsen omfatter efter sin ordlyd, at der på samme virksomhed inden for samme jobfunktion/område og på samme tid er to overenskomster. Denne situation kan fx opstå ved en virksomhedsoverdragelse, hvor to virksomheder slår sig sammen, og de har hver deres overenskomst for eksempelvis de kontoransatte. Bestemmelsen forventes således alene at finde anvendelse i særlige tilfælde. Med bestemmelsen sikres det også, at såfremt en virksomhedsledelse eller ejerkreds måtte være fristet til at indgå overenskomst med en ikke-repræsentativ lønmodtagerorganisation med henblik på, at fremme en proces om oprettelse af et medarbejderinvesteringsselskab – og dette i øvrigt er muligt inden for rammerne af en gældende overenskomst på den samme virksomhed og for det samme arbejde – så vil bestemmelsen medføre, at det er den på landsplan mest repræsentative organisation, der er repræsenteret i virksomheden inden for det pågældende område, der vil skulle indgå i den videre proces. Derved tilstræbes det, at aftal parten har en betryggende legitimitet i forhold til reelt at varetage faggruppens interesser.

Ved afgørelsen af, hvilken organisation, der må antages at være repræsentativ kan der lægges vægt på, hvor stor en del af det samlede overenskomstområde den pågældende organisation dækker, hvor mange medlemmer den pågældende organisation her inden for overenskomstområdet på landsplan, hvor mange lønmodtagere der generelt er medlemmer i organisationen og lignende. Der vil være tale om en konkret afgørelse, der i sidste ende vil kunne indbringes for domstolene af såvel arbejdsgiver som de faglige organisationer.

Hvis der er tale om en medarbejder, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst eller som i henhold til den overenskomst, der regulerer ansættelsesforholdet selv har forhandlingsretten, er den pågældende medarbejder ikke bundet af aftalen om et medarbejderinvesteringsselskab – med mindre det fremgår af den individuelle aftale – og derfor kan den pågældende blot sige nej til tilbuddet, uden at dette har betydning for den pågældendes ansættelse.

Jeg vil gerne understrege, at alle medarbejdere uanset ansættelsesforhold, har ret til at deltage i afstemningen om etableringen af medarbejderinvesteringsselskabet, når de har været ansat i tre måneder på virksomheden, jf. det af regeringen fremsatte ændringsforslag.

Spørgsmål 3:

Finder ministeren det rimeligt, at en medarbejder, der har indskudt en del af sin løn i et medarbejderselskab, og som efterfølgende bliver fyret af virksomheden, kan risikere at skulle vente op til 8 år, før den pågældende kan få udbetalt sit indskud, samt at den pågældende i den periode er fuldstændig uden indflydelse i forhold til selskabet og de indskudte midler?

Svar:

Udgangspunktet er, at medarbejderdeltagerens indskud i medarbejderinvesteringsselskabet skal være bundet i hele bindingsperioden, som alt efter aftalen kan være længere end 8 år. Medarbejderinvesteringsselskabet har investeret midlerne i fx. virksomheden, og det kan derfor ikke forventes, at selskabet kan præstere likvider til udbetaling i utide. Hvis det er tilfældet, er medarbejderinvesteringsselskabet nødt til at have reserverede lønmidler til udbetalinger i utide, og dermed færre midler til investeringer.

Jeg skal dog samtidig understrege, at udgangspunktet kan fraviges i vedtægten for medarbejderinvesteringsselskabet, hvori det kan fastsættes, at bindingsperioden afbrydes ved ophør af ansættelsesforholdet. Det vil derfor være muligt konkret at aftale, at afskedigede medarbejdere kan få udbetalt deres indskud. Hermed kan der i vedtægterne aftales den model, der bedst tilgodeser behovet hos den enkelte virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskaber skal virke til gavn for.

Det er korrekt, at det efter lovforslaget alene er de medarbejderdeltagere, der er ansat i virksomheden på tidspunktet for afholdelse af deltagermødet, og som har været ansat i minimum 3 måneder, jf. det af regeringen fremlagte ændringsforslag, der kan afgive stemme på deltagermødet.

Det har sammenhæng med, at den tætte forbindelse mellem medarbejderen og virksomheden må anses for at være afbrudt ved medarbejderens fratreden. Dermed antages den pågældende medarbejders loyalitetsforpligtelse overfor virksomheden og medarbejderinvesteringsselskabets formål og aktiviteter at ophøre.

Jeg vil imidlertid på baggrund af udvalgsbehandlingen fremsætte et ændringsforslag, hvorefter medarbejdere, hvor virksomheden har opsagt deres ansættelsesforhold, vil beholde deres stemmeret på deltagermøder, dog med undtagelse af tilfælde hvor arbejdsgiveren berettiget har bortvist medarbejderen.

Spørgsmål 4:

Kan ministeren bekræfte, at dansk lovgivning betyder, at det ikke er muligt at stifte et medarbejderselskab i en lokal afdeling under en koncern med den virkning, at midlerne alene er investeret i den konkrete lokale afdeling?

Svar:

Jeg kan ikke bekræfte spørgerens antagelse. Lovgivningen gør det muligt at stifte et medarbejderinvesteringsselskab for en lokal afdeling af en virksomhed, som indgår i en koncern.

Et medarbejderinvesteringsselskabs formål skal omfatte nødvendig finansiering til gavn for en bestemt virksomhed eller en afdeling af denne. Hvis formålet omfatter investering i hele virksomheden, vil investering derfor kunne ske i hele virksomheden, og alle ansatte i virksomheden vil kunne være medarbejderdeltagere.

Hvis selskabets formål derimod kun omfatter investering i en geografisk lokal afdeling af en virksomhed, vil det alene være denne lokale afdeling, der kan investeres i eller ydes lån til gavn for. Samtidig vil det alene være medarbejderne i den lokale afdeling, der kan være medarbejderdeltagere i selskabet. Det

vil derfor være virksomhedens konkrete behov og deraf følgende aftaler, der afgrænser medarbejderinvesteringsselskabets formål og aktiviteter, og dermed hvem, der kan være deltagere i selskabet.

Som vi har set ved den konkrete aftale vedrørende Danish Crown på Bornholm, kan der være nogle helt særlige forhold i lokalområdet, som kun gør sig gældende for en bestemt geografisk afdeling af en virksomhed. I sådanne situationer vil det alene være relevant, at det er medarbejderne i denne afdeling, der støtter formålet om nødvendige investeringer i virksomheden for at bevare arbejdspladser.

Spørgsmål 5:

Ministeren bedes redegøre for de økonomiske konsekvenser for en medarbejder, der har indskudt midler i et medarbejderinvesteringsselskab, såfremt virksomheden eller koncernen går konkurs, samt for hvad det betyder for medarbejderen, at indskud er efterstillet andre kreditorer?

Svar:

Det primære anvendelsesområde for medarbejderinvesteringsselskabet er indskud af risikovillig kapital (f.eks. egenkapital, ansvarlig lånekapital eller efterstillet lånekapital) i den virksomhed, som medarbejderne er ansat i.

Der kan derudover foretages indskud af risikovillig kapital i f.eks. underleverandører og aftagere. Dette er under forudsætning af, at indskuddet sker med det formål at modernisere eller udvikle den virksomhed, medarbejderne er ansat i, hvilket skal fremgå af medarbejderinvesteringsselskabets vedtægter under selskabets formål. Erhvervsstyrelsen påser dette formål forud for registreringen af medarbejderinvesteringsselskabet. De nærmere betingelser for medarbejderdeltagernes indskud skal fastlægges i vedtægterne.

I tilfælde af virksomhedens konkurs vil indskud via medarbejderinvesteringsselskabet have samme status som andre indskud, men dog efterstillet øvrige sikrede kreditorer. Det vil således afhænge af den konkrete investerings karakter, fx. om der er tale om et kapitalindskud i virksomheden eller køb af aktier i en underleverandør, hvordan den er stillet i konkursordenen i konkurslovens kapitel 10.

I praksis vil medarbejderdeltagerne formentlig få udbetalt ingen eller alene en lille del af deres indskudte lønmidler i tilfælde af virksomhedens konkurs, da der sjældent er fuld dækning til et selskabs kreditorer.

Den valgte løsning skal ses i den sammenhæng, at der er tale om risikovillig kapital, som indebærer mulighed for gevinst ved fx en forrentning af deres indskudte lønmidler, men der er også risiko for tab.

Såfremt medarbejderdeltagerne måtte ende med at miste penge på deres investering i et medarbejderinvesteringsselskab, er det også vigtigt at huske på, at der ikke betales indkomstskat, men kun arbejdsmarkedsbidrag, ved indskud af lønmidlerne. Det reelle tab er derfor mindre end størrelsen af de indskudte lønmidler.