



ERHVERVS- OG  
VÆKSTMINISTEREN

13. november 2014

**Besvarelse af spørgsmål 1 ad L 16 stillet af Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget den 30. oktober 2014**

ERHVERVS- OG  
VÆKSTMINISTERIET  
Slotsholmsgade 10-12  
1216 København K

**Spørgsmål 1:**

Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 30/10-14 fra HK Handel, jf. L16 - bilag 3.

Tlf. 33 92 33 50  
Fax 33 12 37 78  
CVR-nr 10 09 24 85  
evm@evm.dk  
www.evm.dk

**Svar:**

Som jeg oplyste i forbindelse med 1. behandlingen af lovforslaget, er jeg fuldt bekendt med aftalen mellem parterne vedr. Bornholms svineslagteri.

Lovforslaget er en udmøntning af den politiske aftale om en vækstplan for fødevarer indgået mellem regeringen, Venstre, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti. Lovforslaget har til sigte at indføre en selskabsform, som under en række betingelser gør det generelt muligt for medarbejdere i virksomheder i Danmark at investere til gavn for vækst og modernisering af deres arbejdsplads. Lovforslaget følger derfor ikke minutiøst aftalen fra Bornholm, og der kan således være nogle forskelle mellem lovforslaget og aftalen.

Med hensyn til de konkrete bemærkninger fra HK/Privat og HK/Handel, kan jeg dog anføre følgende vedrørende de tre nævnte forhold.

*1) Deltagelse i et medarbejderinvesteringsselskab*

Det fremgår af lovbemærkningerne, at alle medarbejdere så vidt muligt bør deltage i et medarbejderinvesteringsselskab, hvis et sådan oprettes, og alle medarbejdere skal have buddet. Der er dog ikke stillet krav i lovforslaget om, at alle medarbejdere skal deltage, da det vurderes at være mest hensigtsmæssigt, at de almindelige ansættelsesretlige regler regulerer spørgsmålet. Det vil således være afgørende, om den enkelte medarbejder er omfattet af en kollektiv overenskomst, om den pågældende er ansat ved en individuel aftale, eller om den pågældende i henhold til overenskomsten selv har forhandlingsretten.

Hvis en medarbejder er omfattet af en kollektiv overenskomst, vil medarbejderen blive forpligtet af aftalen om et medarbejderinvesteringsselskab, hvis den overenskomstbærende lønmodtagerorganisationen har indgået den konkrete aftale, og et flertal blandt medlemmerne af den overenskomstbærende lønmodtagerorganisation stemmer for aftalen.

Hvis der er tale om flere forskellige overenskomster på den samme over-

enskomstområde, vil det i henhold til lovforslaget være den mest repræsentative lønmodtagerorganisation på nationalt plan, som godkender aftalen om at oprette et medarbejderinvesteringsselskab.

Hvis der er tale om ansættelse ved individuel aftale, eller hvor den enkelte medarbejder iht. overenskomst selv har forhandlingsretten, er det en forudsætning, at den enkelte medarbejder ønsker at deltage i medarbejderinvesteringsselskabet. I den situation er det op til medarbejderen selv at beslutte, hvorvidt den pågældende ønsker at deltage.

Baggrunden for, at der ikke i loven er fastsat en regel om, at samtlige medarbejdere skal tilslutte sig aftalen som betingelse for, at medarbejderinvesteringsselskabet bliver en realitet, er, at det ikke vurderes hensigtsmæssigt, at et mindretal skal kunne blokere for et flertal, som ønsker at etablere et medarbejderinvesteringsselskab. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at lovforslaget ikke fastlægger, med hvilket flertal aftalen om et medarbejderinvesteringsselskab skal godkendes af medarbejderne. Parterne vil således kunne aftale, at afstemningen blandt alle medarbejderne skal godkendes med kvalificeret flertal, før ordningen kan etableres.

### 2) *Bidragets størrelse*

Det er korrekt, at aftalen på Bornholm ikke indeholder en absolut grænse for, hvor meget der kan indskydes af lønmidler. Det er dog anset for nødvendigt at indføre en grænse i lovforslaget, da der i modsat fald kunne være mulighed for at udnytte den nye ordning til skattetænkning.

### 3) *Mulighed for at fratræde med godtgørelse*

Aftalen på Bornholm er en privatretlig aftale, som er indgået mellem aftalens parter og de berørte medarbejdere. Danish Crown på Bornholm har således valgt en løsning, hvorefter medarbejdere, som ikke ønsker at være deltagere i et MS, kan fratræde og få betalt fratrædelsesgodtgørelse.

Lovforslaget regulerer ikke spørgsmålet om ret til eventuel fratrædelsesgodtgørelse.

I forhold til funktionærloven kan jeg bekræfte, at funktionærlovens ufravigelige regler naturligvis også finder anvendelse i forhold til medarbejderinvesteringsselskaber for medarbejdere, der er omfattet af funktionærloven. Lovforslaget ændrer ikke på dette, da udgangspunktet i lovforslaget, jf. bemærkningerne, netop er, at følge de ansættelsesretlige forhold, som allerede gælder.