

# **Rapport om juridiske forenklinger for små og mellomstore bedrifter**

**Utarbeidet for SMB-Norge**

**30.05.2024**

## 1. Innledning fra utvalgsleder

De små og mellomstore bedriftene (SMB) utgjør 99 prosent av alle foretak i Norge. SMB-bedriftene står for nesten halvparten av all verdiskaping i norsk næringsliv, og om lag 57 prosent av alle ansatte i næringslivet arbeider i de små og mellomstore bedriftene.

SMB-bedriftene ser omfattende rapporteringskrav, komplisert regelverk og mangel på tilgang på arbeidskraft som de største hindrene til vekst.

SMB-Norge har derfor satt ned et juridisk utvalg, som i første omgang har tatt for seg rettsområdene Skatt - og Avgift, Arbeidsrett og Aksjelovgivningen.

Utvalgets mandat har vært å;

- a. Identifisere juridiske problemstillinger som påvirker SMB-bedrifter, på nevnte rettsområder.
- b. Utarbeide løsningsforslag og anbefalinger for å forbedre forholdene for SMB-bedrifter.

Juridisk utvalg har særlig hatt fokus på konkrete forslag til forenklinger av regelverk, utfordringer knyttet til vekst, konkurransekraft og arbeidskraft.

- a. Å identifisere, analysere og utrede de aktuelle rettslige problemstillinger innenfor nevnte fagområder som påvirker SMB-bedrifter.
- b. Å utarbeide anbefalinger og løsningsforslag for å adressere de identifiserte problemstillingene, med sikte på å bidra til bedre innsikt i regelverket for disse bedriftene.

I over to tiår har vekslende norske regjeringer prioritert forenkling av regelverket for næringslivet, med et overordnet mål om å styrke næringslivets verdiskapingsevne. Da dagens regjering overtok i 2021 var det tidligere næringsminister Jan Christian Vestre som fikk i oppgave å videreføre forenklingsarbeidet.

Vestre lovet å kutte 11 milliarder kroner i kostnader for næringslivet i perioden 2021-2025. Dette skulle blant annet komme i form av kutt i byråkrati, unødvendige skjemaer og økt fokus på å digitalisere kommunikasjonen mellom bedriftene og offentlige etater. Selv om flere av tiltakene har hatt en positiv effekt for næringslivet, opplever mange av de små og mellomstore bedriftene at endringene har ført til mindre tilgang på veiledning fra de ulike etatene.

Forenklingsarbeidet har ikke i tilstrekkelig grad medført endringer for SMB-bedriftene, da det er bedrifter som ikke har tilgang på juridisk bistand som har størst behov for forenklinger i lovverket. I flere av forslagene som utvalgsmedlemmene trekker frem i denne rapporten, finnes snubletråder i regelverket som enkelt kan fjernes.

Utvalgets medlemmer har bestått av forretningsadvokater med spesialisering innen de nevnte rettsområdene. Utvalgsleder Silja Dagenborg (Advokatfirmaet Nordia Law), og medlemmene Catriona Vågen McIntyre (Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig), Helge Skogseth Berg (Advokatfirmaet Nordia Law) og Ketil Enerstad Sauarlia (AGP Advokater).

## 2. Sammendrag av anbefalte endringer

I denne rapporten fremlegger utvalget en rekke forslag til tiltak som vil kunne forbedre driftsforholdene for små og mellomstore bedrifter (SMB-er) i Norge. Utvalget har fokusert på juridiske hindringer innenfor skatt- og avgift, arbeidsrett og aksjelovgivningen. Anbefalingene tar sikte på å redusere byrder, forenkle regelverk, og styrke konkurransekraften til SMB-sektoren.

Aksjelovgivning:

- Forenkling av aksjeloven: Implementer spesifikke endringer som forenkler prosesser rundt aksjekjøp, utbytteutdelinger og transaksjoner mellom nærstående, spesielt rettet mot små foretak.
- Innføring av Forenklet Aksjeselskap (FAS): Etablere en ny selskapsform med enklere og mer oversiktlige regler som er tilpasset behovene til de minste virksomhetene.

Skatte- og Avgift forenklinger:

- Forenkling av MVA-regelverket: Reduksjon og forenkling av justeringsregler for å redusere kompleksitet og administrative byrder.
- Revidering av formuesskatten: Fjerne eller redusere formuesskatt på arbeidende kapital for å frigjøre nødvendig kapital for reinvestering og vekst i SMB-sektoren.

Arbeidsrett:

- Tilpasning av arbeidstidsbestemmelser: Innføre mer fleksible ordninger for arbeidstid og overtid, tilpasset småbedrifters unike behov.
- Reform av sykelønnsordningen: Implementere en gradert arbeidsgiverperiode basert på bedriftsstørrelse, samt redusere kostnadene knyttet til arbeidsgiverfinansiert sykefravær.
- Forenkling av prøvetidsreguleringer: Standardisere prøvetidsbestemmelser for å gjøre ansettelsesprosesser mer fleksible og mindre byrdefulle for små virksomheter.

Tilgjengelighet offentlige etater:

- Forbedret tilgjengelighet: Lengre åpningstider på veiledningstjenester hos relevante etater som Foretaksregisteret og Skatteetaten for å forbedre veiledning og støtte til næringsdrivende.

Disse anbefalingene er utformet for å adressere spesifikke utfordringer identifisert gjennom juridisk utvalgs arbeid, og har som mål å bidra til et regelverk som er lettere å forholde seg til for de små og mellomstore bedriftene.

## 3. Forenklinger for SMB-bedriftene

### 3.1 Innledning

Det er en grunnleggende utfordring at lovverket i liten grad er tilpasset små -og mellomstore bedrifter. Regelverket er omfattende og teknisk, og vår erfaring tilsier at kjennskap til og

overholdelse av både regler og rapportering er begrenset for mange selskaper - kanskje spesielt tidlige fase-selskaper og små selskaper som fokuserer lite på formalia.

Det er svært vanskelig for bedrifter å navigere uten bistand fra jurister, noe mange små- og mellomstore bedrifter ikke har ressurser til. Som forretningsadvokater som kun skal håndtere et av mange fagområder ser vi at reglene er unødvendig komplisert på enkelte områder.

## **3.2 Forslag om endringer i Aksjeloven**

### **3.2.1 Særlige utfordringer i Aksjeloven**

Som eksempler på utfordringer som ofte oppstår grunnet manglende kjennskap til aksjelovens regler kan vi nevne erverv av egne aksjer uten fullmakt, inngåelse av avtale med nærstående (eksempelvis aksjonær eller styremedlem) uten at avtalen er skriftlig, og/eller at avtalen ikke saksbehandles korrekt etter lovens § 3-8 og meldes Foretaksregisteret. Vi ser også fra tid til annen finansiering av erverv av aksjer i selskapet i strid med aksjeloven § 8-10 eller at selskapet gir lån til aksjonær i strid med § 8-7. I skjæringspunktet selskapsrett, arbeidsrett og skatterett finner man eksempler på "avlønning" av ansatte med aksjer/opsjoner med tegningskurs under markedspris uten at dette innberettes som lønn og betales arbeidsgiveravgift av etc.

I tillegg til eksemplene over kan det nevnes at enkelte bedrifter med stor sannsynlighet ikke vil gjennomføre fusjoner eller fisjoner, utstede tegningsretter eller konvertible lån osv, men de må forholde seg til aksjeloven som inneholder regler om dette. Fokus i små bedrifter er kanskje ikke på formalia, men drift.

Som nevnt innledningsvis er vår hypotese at store deler av aksjeloven for komplisert og utilgjengelig for de små bedriftene til at de vil kunne benytte seg av reglene på korrekt måte. Aksjeloven bør hensynta dette, og møte behovet for enkle og oversiktlige regler som selv de små bedriftene kan håndtere og finne frem til uten hjelp av advokater, revisorer eller andre rådgivere.

### **3.2.2 Punkter i aksjeloven man bør se nærmere på**

Basert på våre erfaringer er det flere regler det er aktuelt å se på med tanke om forenklinger for SMB-bedrifter, da særlig de mindre bedriftene. Dette gjelder eksempelvis:

- Aksjekjøp  
Trenger man forkjøpsrett/styresamtykke som hovedregel ved overdragelse av aksjer i små bedrifter?
- Fortrinnsrett  
Trenger man aksjonærs fortrinnsrett ved kapitalforhøyelse som hovedregel i små bedrifter?
- Erverv av egne aksjer  
Skal det være tillatt å erverve egne aksjer uten styrefullmakt inntil en viss grense?
- Utbytte  
Skal det være tillatt med utdeling (utbytte) for små bedrifter uten årsregnskap/mellombalanse så fremt styret mener likviditeten fremdeles er forsvarlig,

eventuelt at utdeling ikke åpenbart vil skade selskapets eller kreditorenes interesser á la indre selskap (jf. selskapsloven § 2-26 (4))?

- Lån til aksjeeier (8-7) eller finansiering av erverv av aksjer (8-10)  
Er det nødvendig med forbud som hovedregel i små bedrifter? Kan lån til aksjeeier og finansiering av erverv av aksjer tillates så fremt det ikke åpenbart vil skade selskapets eller kreditorenes interesser?
- Avtaler mellom nærstående (3-8 og 3-9)  
Kreditorene må ivaretas, men det kan stilles spørsmål ved om behandling av nærstående avtaler likevel kan gjøres enklere. Kan hovedregelen være at en avtale mellom nærstående skal være på armlengdes avstand og la en avtale som er inngått i strid med dette prinsippet være ugyldig, men uten å gå veien om redegjørelse, revisoruttalelse og registrering i Foretaksregisteret hvis det er tale om et enkelt selskap? Uansett bør ikke terskelen for meldepliktige avtaler være knyttet opp mot balansesum for enkle selskaper men i stedet et fiksert (og større) beløp.
- Revisoruttalelser  
Kan man fjerne kravet til revisorinvolvering for flere handlinger enn i dag?
- Kapittel 10 om kapitalforhøyelser  
Kan det etableres noen enklere måte å få inn penger i et selskap på enn ved lån og emisjon? Eksempelvis som "ubetinget aksjeeierskudd" i Sverige?

### 3.3.3 Forenklet aksjeselskap/forenklet aksjelov?

Et interessant og fristende tankeeksperiment er hvorvidt de helt enkle bedriftene kunne fått valget å omfattes av et enklere sett regler som ivaretar de viktigste funksjonene og formålene med aksjeloven, men som er lettere å forstå og forholde seg til. I et slikt scenario kan man se for seg en egen selskapsform som små foretak (jf regnskapslovens definisjon) kan velge å organisere seg som - et FAS, forenklet aksjeselskap - som er omfattet av FASL (forenklet aksjelov), gjeldende frem til selskapet ved gitte terskler omdannes til AS. Man kan f.eks. se for seg at FASL er tilgjengelig for selskaper som kvalifiserer som små foretak og som har maksimalt 10 aksjonærer, dvs. at selskapsformen er tilpasset det store flertallet av små virksomheter.

En FASL kunne være særlig tilpasset aksjeselskaper hvor det ikke er behov for den fleksibilitet og kompleksitet som ASL oppstiller, dvs. ved å velge FAS-formen velger aksjonærene bort fleksibilitet mot å få en enklere hverdag. Noen eksempler på dette kunne være:

- mulighet til å utbetale kontantutbytte når som helst, uten mellombalanse, så lenge selskapet har en viss minste EK-grad (f.eks. 25-50%) og styret for øvrig vurderer EK/likviditet som forsvarlig. For å avpasse mot kreditorenes interesse, og legge til rette for en enkel balanse, kunne man sett for seg at et FAS for eksempel ikke kan gjennomføre annet enn kontantemisjoner i NOK;
- tillate at selskap stiftes med en "autorisert maksimal aksjekapital" tilsvarende det som finnes i en rekke andre land, dvs. at styret fritt kan utstede nye aksjer uten å måtte ha noen fullmakt fra GF som må registreres. Løsningen reduserer behovet for generalforsamlinger og behovet for å følge opp registrering av fullmakter, rammer for

fullmakter osv. i Foretaksregisteret. Aksjeutstedelser innenfor registrert "autorisert aksjekapital" bør også kunne registreres f.eks. 1 gang i året i stedet for fortløpende, siden det ikke er noen særlige kreditorvern hensyn som tilsier fortløpende registrering dersom ikke selskapene selv har noe behov for det.

### **3.4 Forenkling offentlig forvaltning**

#### **3.4.1 Innledningsvis**

Det offentlige har de siste årene brukt enorme ressurser på digitalisering av tjenester ut mot de næringsdrivende. Det finnes mange eksempler på at de digitale tjenestene ikke nødvendigvis forenkler hverdagen for en bedriftseier, selv om dette har frigjort tid for de som arbeider i de offentlige etatene. Bedriftene må rapportere de samme opplysningene til flere ulike etater, ikke alle systemer er intuitive, og tilgang på veiledning er innskrenket for alle etater. Kontakten med etatene har blitt så tidkrevende og vanskelig, at næringslivet i større grad må benytte rådgivere og advokater til oppgaver som burde vært innenfor det offentliges veiledningsoppgaver. Det er særlig kritikkverdig at alle etater har kortere åpningstider i en omstillingsperiode med implementering av nye rutiner og krav.

#### **3.4.2 Foretaksregisteret**

Foretaksregisterets veiledningstjeneste er slik vi oppfatter det svært verdifullt for SMB-bedrifter. Foretaksregisteret har imidlertid gradvis redusert åpningstidene på telefon, til å nå være 09-12, hvilket er altfor dårlig. For å veilede bedre, men også for å ha økt tilgjengelighet, bør Foretaksregisteret ha utvidet åpningstid med kortere svartid. Vi foreslår også at Foretaksregisteret starter digital dialog- og veiledningstjeneste slik NAV og Skatteetaten har.

#### **3.4.3 Tolletaten**

Tilsvarende melder SMB-bedriftene at det er svært vanskelig å kommunisere med Tolletaten. En digitalisering av fortollingsprosessen har bidratt til stadig færre møtepunkt mellom de næringsdrivende og etaten. Dette kunne enkelt være endret ved å gi de næringsdrivende mulighet til å stille skriftlige spørsmål tilsvarende den NAV og Skatteetaten har.

#### **3.4.4 Skattekontorets veiledningstjeneste**

Skattekontoret er som nevnt over godt rigget med systemer som skal kunne gi de næringsdrivende veiledning til korrekt håndtering. I praksis opplever brukerne at de ikke kommer igjennom på telefon, og at de blir bedt om å ringe opp på et senere tidspunkt. Løsningen med at skatteetaten ringer tilbake ved lang kø fungerer dårlig. Brukeren opplever at de enten ikke blir ringt opp, at tilbakeringing skjer etter flere timer, og at tilbakeringing kun skjer en gang og man mister sin plass om man ikke kan svare der og da. På denne måten kan en næringsdrivende bruke flere dager på å få kontakt med skattemyndighetene.

Tastevalget for rådgivere oppleves som en litt enklere måte å få kontakt med skattemyndighetene. Imidlertid kan et svar sjelden gis over telefon, og man henvises til å sende inn et skriftlig spørsmål. Det tar ofte måneder før man får svar på et skriftlig spørsmål, som naturligvis er helt uholdbart.

### 3.5 Forenklinger avgift

Det er bred enighet om at skatte- og avgiftsregelverket er for komplisert. Fra politisk hold er det populært å snakke om forenkling, uten at noen egentlig har klart å gjøre noe med det.

I NOU 2019:11 ble det foreslått forenkling av merverdiavgiftsregelverket ved å fjerne reduserte satser. Dette ble senere fulgt opp i NOU 2022:20. Dette «forenklingstiltaket» har møtt kritikk i høringssvar, blant annet fra SMB-Norge. Politisk vil en slik lovendring fjerne et virkemiddel for omfordeling. Begrunnelsen for bruk av dagens reduserte satser er velbegrunnet, og i begge NOU-ene er det påpekt at det må tilrettelegges for nye støtteordninger. SMB Norge har påpekt at dette vil innebære enda en endring som bedriftene må sette seg inn i, og mindre forutsigbarhet for enkelte bransjer som i dag opererer med lav sats. V har utallige eksempler på støtteordninger innført av en regjering, strykes ved et pennestøk av den neste. MVA-stasene har derimot vært mer stabile, som bidrar til forutsigbarhet for de næringsdrivende.

SMB Norge har videre påpekt at det er MVA-unntak og fritak – der det er størst behov for forenklinger. MVA på eiendomsområdet er blitt et eget fagfelt innen jussen, der eiendomsaktører må prise inn bistand til en rekke komplekse MVA-modeller og avanserte strukturer for å kunne konkurrere på dette feltet. Det er imidlertid mulig å gjøre forenklinger, ved konkret å gjøre endringer der regelverket blir for komplisert.

Det er særlig behov for å se på endringer på følgende områder:

- Justeringsreglene  
Det er kun påkostning, og ikke vedlikehold, som omfattes av justeringsreglene. Dette skaper vanskelige grensdragninger, og høy risiko for etterberegningssaker.
- Ulik mva behandling -bruk i privat eller offentlig barnehage  
Kommunale og offentlige barnehager er begge kompensjonsberettiget. En som leier ut bygg til privat barnehage kan imidlertid ikke bli frivillig registrert. Denne forskjellsbehandlingen er klaget inn for ESA. Regelen medfører at man ved kompliserte strukturer kan sikre fradraget, gjør man feil kan man miste mva-fradraget. Nåværende regel kan enkelt endres for å sikre likebehandling, og unngå risiko for å de næringsdrivende gjør feil.
- Lovfeste at kommuner/fylkeskommuner skal overta justeringsplikt kostnadsfritt, og justeringsrett med fradrag for administrasjonskostnader.  
Nåværende praksis innebærer at hver enkelt kommune/fylkeskommune selv bestemmer om de vil godta overføring av justeringsrett/plikt ved overtagelse av offentlig infrastruktur. Videre avgjør de selv hva de vil ta seg betalt for denne tjenesten. Den ulike praksisen medfører at utbyggingsprosesser blir uforutsigbare. De ulike kommunene opererer med en rekke forskjellige avtaleverk, og ulik prosentandel som kommunen krever å sitte igjen med. Andre kommuner/fylkeskommuner er redde for å gjøre feil – og avstår fra inngåelse av disse avtalene. En innføring en generell plikt for justering for kommuner og fylkeskommuner, lage et standardisert avtaleverk med standardiserte satser for å dekke kommunens administrasjonskostnad, vil bidra til forenkling og forutsigbarhet.

### 3.7 Forenklinger skatteforvaltning

#### 3.7.1 Frister og saksbehandlingstid

De næringsdrivende opplever stor frustrasjon knyttet til rapporteringsfrister, lang saksbehandlingstid og lav terskel for å ilegge sanksjoner.

Eksempelvis kan skattemyndighetene bruke flere år på et bokettersyn, mens de næringsdrivende må forholde seg til svært korte svarfrister. Skatteetatens lange saksbehandlingstid er uheldig på flere områder. Manglende rettslig avklaring overlater de næringsdrivende i uvisshet om hvordan de skal forholde seg til videre drift. I tillegg tar det som oftest opp mot 3-4 år å få en klagesak behandlet i skatteklagenemda. Dette er en helt uholdbar situasjon, særlig med tanke på at skatteetaten inndriver kravet som virksomheten bestrider i klageperioden.

#### 3.7.2 Hjemmel – der reglene får en utilsiktet virkning

Det er behov for en klarer hjemmel for lemping eller tilsvarende der loven gir en utilsiktet virkning. Svært mange regler innføres for å forhindre skatteunndragelser, som systemisk undergraver hovedprinsippene i regelverket.

Her finnes mange eksempler, for å illustrere problemstillingen vil vi nevne ett eksempel.

En brannstasjon skal fornye bilparken. Utrykningskjøretøy krever en rekke kostbare ombygginger.

Fradragsretten for inngående merverdiavgift er etter merverdiavgiftsloven § 8-4 første ledd første punktum som utgangspunkt avskåret for anskaffelse, vedlikehold, bruk og drift av personkjøretøy, herunder varebil klasse 1, selv om anskaffelsen er til bruk i avgiftspliktig virksomhet. Begrunnelsen for reglene er i strid med hovedformålet i loven, men er innført for å forhindre krav om fradrag for kjøp som ikke er næringsrelatert.

For brannstasjonen vil de ha fradragsrett for ombygging av varebil, klasse 2, mens anskaffelser for klasse 1, uten fradragsrett. Det blir følgelig en økonomisk kostnad rundt mva-regler som er bestemmende for brannstasjonens anskaffelse av biler. Etter flere henvendelser til SKD, fikk brannstasjonen tilbakemelding om at det ikke finnes en hjemmel for å unnta denne konkrete situasjonen fra hovedregelen. Det er et klart behov for en hjemmel for unntak fra reglen der loven får en utilsiktet virkning.

#### 3.7.3 BUF

De små og mellomstore bedriftene uten egen skatteavdeling har lite tilgang på gjeldene rett. En stor del av rettsutviklingen, muligheter for tilpasninger, selskapsstrukturer og fradrag skjer gjennom bindende forhåndsuttalelser til skattemyndighetene. Kun er fåtall av disse uttalelsene blir publisert.

Denne praksisen favoriserer de store bedriftene, med ressurser til å benytte hyppig advokatbistand.

Vi anbefaler at det nedlegges arbeid for å publisere flere BFUer slik at alle virksomheter har lik tilgang til gjeldene praksis på skatte- og avgiftsområdet.



## **4. Konkurranseskraft**

### **4.1 Formuesskatt**

Formuesskatt reduserer muligheten for utvikling av lønnsomme virksomheter fremover i tid og begrenser tilgangen på nødvendig kapital til norske virksomheter, slik at utenlandske interesser etter hvert tar over mer og mer av det norske næringslivet.

Virksomheter som er i vekst vil regulært ha behov for å binde opp mer kapital for å håndtere veksten. Formuesskatten tapper virksomheten for verdier: Der virksomheten eies gjennom et aksjeselskap må eier ta ut utbytte og utbyttet må også beskattes. Dersom eiere må ta opp lån for å betale formuesskatt vil risikoen øke slik at en økonomisk rasjonell eier ikke kan satse på utvikling av selskapet til beste for det norske samfunnet, de ansatte og ikke minst det offentlige som mottaker av fremtidig skatt på overskudd.

Formuesskatten påvirker sammensetningen av utenlandsk og norsk eierskap i Norge ved at den medvirker til at kapitalsterke privatpersoner flytter fra Norge. Det er uheldig fordi det medfører at norske selskaper ikke får eiere med størst mulig eierskapsfortrinn. Eiere uten lokal forankring vil lettere kunne flytte virksomhet ut av landet til ulempe for det norske samfunnet, ansatte og ikke minst det offentlige som mottaker av fremtidig skatt på overskudd.

Formuesskatten bør derfor fjernes. Et første tiltak vil være å fjerne den på arbeidende kapital. Definisjonen av arbeidende kapital har så langt vært knyttet opp mot eierskap til aksjer, næringsseiendom og andre driftsmidler fratrukket forholdsmessig tilknyttet gjeld.

SMB representerer bedrifter som driver virksomhet og for å ivareta de hensyn som er nevnt over bør det vurderes å definere arbeidende kapital til nettoverdien av virksomhet. Begrepet virksomhet har gjennom praksis fra Høyesterett over mer enn 100 år fått en hensiktsmessig avgrensning som utgjør ett av flere kriterier for å avgjøre om en virksomheter regnskapspliktig og om den er MVA-pliktig.

På den måten unngås det at verdien av kontanter, bankinnskudd eller annen passiv kapital fritas fra formuesskatt, mens hensynet til norske små og mellomstore virksomheter ivaretas.

## **5. Arbeidsrett - Betingelser for ansatte**

### **5.1 Gjennomgang av arbeidsrettslige forhold som påvirker ansattes rettigheter og vilkår.**

SMB-er har ofte ikke de nødvendige ressursene eller kompetansen internt til å tilpasse og justere ansettelsesvilkår. Dette kan føre til uklarheter om arbeidsvilkår, lønn, arbeidstid, og oppsigelse, noe som igjen kan medføre tvister, og mulige kostbare rettslige prosesser. Det er derfor et generelt behov for en økt tilgjengeligheten av gratis eller subsidiert juridisk rådgivning for SMB-er. Dette ville hjelpe SMB-er med å navigere i lovgivningens kompleksitet og ta mer informerte beslutninger.

### **5.2 Evaluering av sykelønnsordning for SMB-er**

SMB-er ofte begrensede ressurser og strammere budsjetter enn større bedrifter. En kortere arbeidsgiverperiode reduserer den økonomiske byrden ved sykefravær, noe som kan være spesielt viktig for små bedrifters overlevelse og evne til å beholde ansatte.

Det er allerede innført en forsikringsordning for arbeidsgiverperioden for virksomheter hvor de samlede lønnsutbetalingene i året før ikke overstiger 40 ganger grunnbeløpet. Arbeidsgiveren får

refundert utgiftene sine til sykepenger ved fravær utover 3 kalenderdager. SMB Norge er positive til ordningen, men er av den oppfatning at kostnadene til innbetaling til forsikringsordningen bør reduseres, og at dekningen også bør omfatte omsorgsdager ved barns sykdom.

Alternativt til en forsikringsordning, kan være en gradert arbeidsgiverperiode. For SMB-er innebærer dette at lengden på perioden arbeidsgiveren er økonomisk ansvarlig for ansattes sykefravær varierer etter bedriftens størrelse. Dette betyr at mindre bedrifter har en kortere periode de selv må dekke lønnen til sykmeldte ansatte, før staten eller tar over. For mellomstore og store bedrifter vil denne perioden være lengre. Et slikt system vil være designet for å balansere det økonomiske ansvaret for sykefraværet, med tanke på bedriftens evne til å bære kostnadene.

I tillegg til en gradert arbeidsgiverperiode, foreslår SMB Norge at det innføres en fast egenandel på 10-20% av lønnen som dekkes av den ansatte selv i egenmeldingsperioden. Dette kan gjelde for alle typer sykdom og kan motivere til en ansvarlig bruk av egenmeldinger, samtidig som det vil lette på de økonomiske byrdene for arbeidsgiveren. Egenandelen kan være en fast prosentandel uavhengig av bedriftens størrelse.

## **6. Skaleringsmuligheter**

### **6.1 Behov for vurdering av ulike måter for SMB-er å knytte til seg nødvendige ressurser**

Innleie av arbeidskraft og bruk av konsulenttenester i Norge står høyt på den politiske agendaen, med diskusjoner om hvordan regelverket bør balanseres for å imøtekomme både arbeidstakers rettigheter og næringslivets behov. Dette er spesielt relevant for SMB-er, som utgjør en vital del av det norske næringslivet, og som står overfor unike utfordringer og behov.

SMB-er kan ofte ha et særlig behov for innleie av midlertidig arbeidskraft fra bemanningsforetak for å kunne opp- eller nedskalere raskt i takt med markedsendringer. Dette er spesielt nødvendig for virksomheter som driver sesongbasert, eller som opererer i markeder som er særlig utsatt for juridisk eller finansiell volatilitet. Bruken av bemanningsforetak kan gi SMB-er fleksibiliteten de trenger, uten at de pådrar seg disproportjonalt store tap som følge av faste ansettelser. Bemanningsforetakene tilbyr også fordeler som rask tilgang til relevant arbeidskraft, sikring av nødvendig kompetanse, og forenklet fakturering og administrasjon, noe som er særlig verdifullt for SMB-er med behov for kostnadseffektivitet og raske løsninger. Videre er spesialiserte konsulenttenester av stor verdi for SMB-er, da de gir tilgang til dybdekompetanse og ekspertise som kan være vanskelig å oppdrive internt i mindre virksomheter. Konsulenter kan bistå med å navigere i utfordringer, optimalisere operasjoner, og bidra til strategisk utvikling og vekst. For SMB-er, som ofte har færre ansatte med spesialisert ekspertise og begrensede ressurser, kan konsulenttenester tilby en nødvendig fleksibilitet og kostnadseffektivitet, samtidig som de bidrar til risikostyring.

Imidlertid møter SMB-er utfordringer under det nåværende regelverket for innleie av midlertidig arbeidskraft og bruk av konsulenter, som kan være for restriktivt og uoversiktlig. Det er for eksempel en stor risiko for at konsulentforhold omklassifiseres til arbeidstakerforhold, noe som kan føre til uforutsette juridiske og finansielle konsekvenser for SMB-er. Derfor er det viktig å anerkjenne de særegne behovene og utfordringene SMB-er står overfor, og sørge for at

regelverket for innleie og bruk av konsulenter ikke uforholdsmessig hardt rammer denne type virksomhet.

I debatten om innleie og konsulentbruk fremover er det avgjørende å finne en balanse som ivaretar både arbeidstakers rettigheter og SMB-ers behov for fleksibilitet og tilpasningsevne. Det er viktig å utforme et regelverk som anerkjenner SMB-ers rolle i å skape arbeidsplasser, bidra til innovasjon, og deres betydning for lokalsamfunn, for å sikre en dynamisk næringslivssektor. Dialog og samarbeid mellom myndighetene, arbeidstakerorganisasjoner, og næringslivet vil være avgjørende for å utforme en slik ordning på en måte som balanserer fleksibiliteten SMB-er trenger, med arbeidstakernes rettigheter og trygghet.

## **6.2 Behov for evaluering av arbeidstidsbestemmelsene**

Arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10 representerer ofte en utfordring for SMB-er når det kommer til fleksibiliteten i organiseringen og gjennomføringen av arbeidsoppgaver. Dette gjelder særlig reglene knyttet til overtid, som mange opplever som lite fleksible. For mindre bedrifter som ikke er organiserte, er barrierene for å benytte seg av mulighetene for utvidet overtid spesielt merkbare. SMB Norge mener at disse reguleringene kan begrense små bedrifters evne til å reagere effektivt på varierende arbeidsmengder og oppdragskrav, noe som i sin tur kan påvirke deres konkurransevne og bærekraft på lang sikt, og at det er behov for å se nærmere på regelverket knyttet til arbeidstid.

Det bør vurderes å innføre mer fleksible arbeidstidsordninger som tillater SMB-er å tilpasse arbeidstiden basert på faktisk arbeidsmengde og oppdragskrav. En tilnærming kan være å innføre et samtykkebasert system hvor ansatte aktivt kan velge å arbeide overtid i bytte mot tilsvarende fri eller overtidsbetaling, i større grad enn det som per i dag er tillatt.

Det kan også være et alternativ å ha en sektorbasert tilnærming. Gitt at ulike sektorer og industrier har varierende behov, kan en løsning være å tilpasse arbeidstidsreguleringene til spesifikke sektorer. For eksempel, teknologiselskaper og startups kan ha behov for en annen tilnærming til overtid enn tradisjonelle produksjonsbedrifter.

## **6.3 Behov for evaluering av tvistemekanismen ved oppsigelsessaker**

SMB-er står ofte overfor flere utfordringer i forbindelse med oppsigelsessaker, enn det større virksomheter gjør. Økonomisk kan det være en betydelig belastning å måtte lønne en ansatt gjennom en langvarig oppsigelsesprosess, spesielt hvis grunnen til oppsigelsen er økonomiske vansker. Administrativt kan håndteringen av oppsigelsessaker være tidkrevende og ressurskrevende, spesielt for bedrifter uten egen juridisk avdeling, eller interne HR-ressurser. I tillegg kan tilstedeværelsen av en oppsagt ansatt som fortsetter å arbeide, potensielt føre til konflikter og et dårlig arbeidsmiljø, særlig for virksomheter som har få ansatte.

En oppsagt arbeidstaker har i utgangspunktet krav på å stå i stilling så lenge forhandlingene pågår, og dersom søksmål reises innen de frister som oppstilles i arbeidsmiljøloven, med mindre retten etter krav fra arbeidsgiver finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11. Virksomheter løper med dette en risiko for å bli eksponert for løpende lønnskostnader også godt utover oppsigelsestiden, med mindre

man går rettens vei for å få kjennelse om fratreden, noe som både kan være tidkrevende og kostbart for et SMB.

For å unngå utfordringene og risikoen ved en rettslig prosess, blir oppsigelsessaker ofte løst gjennom sluttavtaler. I disse avtalene betaler arbeidsgiver gjerne et beløp utover det arbeidstakeren i utgangspunktet har krav på. Ofte inngås slike avtaler før søksmål tas ut. Av saker som faktisk kommer inn for tingretten, viser tall fra NOU 2020:11 at kun en femtedel av arbeidsrettssakene som kommer inn til tingretten, ender med dom i tingretten, mens ca. tre fjerdedeler løses gjennom forlik. Selv om tallene viser oversikt over alle saker som er innkommet med henvisning til arbeidsmiljøloven, gjelder største deler av sakene oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7.

Tabell 5.4 Avgjørelser i arbeidsrettssaker

Avgjørelser	2009	2012	2015	2018
Hevet ved utenrettslig forlik	40 %	38 %	44 %	38 %
Hevet ved forlik etter rettsmekling	27 %	26 %	27 %	30 %
Dom	21 %	22 %	18 %	19 %
Hevet ved rettsforlik	10 %	11 %	9 %	10 %
Trukket	1 %	2 %	2 %	2 %
Andre kjennelser, saker uten registrerte timer	1 %	1 %	0 %	1 %

For å illustrere ytterligere, vises det til at det kom inn 279 arbeidsrettstvister til Oslo tingrett i 2023. Dette er en økning på 40 % fra året før. Det ble imidlertid kun avsagt dom i 31 saker.<sup>1</sup> Dette indikerer en sterk preferanse for å finne minnelige løsninger. Selv om en minnelig løsning ofte er å foretrekke for begge parter, kan en slik løsning likevel representere en betydelig økonomisk belastning for SMB-er, spesielt i tilfeller hvor virksomheten allerede er økonomisk presset. Mange SMB-er velger likevel å inngå sluttavtaler, for å unngå krav om å stå i stilling, og for å unngå risikoen ved en rettslig prosess.

Flere faktorer bidrar etter vår oppfatning til denne praksisen. For det første har arbeidstakeren (som nevnt over) rett til å stå i stillingen dersom det tas ut søksmål, og det vil ofte være en risiko og ressurskrevende for en arbeidsgiver, særlig i SMB-er, å kreve at arbeidstakeren likevel skal fratre. Prosessen involverer en skjønnsmessig vurdering, og utfallet av hva domstolen kommer til er ofte usikkert. Videre kan det ta lang tid før selve oppsigelsessaken blir behandlet i domstolsapparatet. I tillegg kommer kostnadene til advokat på begge sider. Før saken kommer opp for retten, har det gjerne også vært en rettsmekling i forkant, med de kostnadene dette innebærer til advokat etc. Også i tilfeller hvor virksomheten vinner frem etter en domstolsbehandling, vil det kunne være en risiko for at virksomheten må dekke sine egne advokatkostnader.

Dette illustrerer de komplekse avveiningene arbeidsgivere må gjøre i forbindelse med oppsigelsessaker, og SMB Norge mener at det er et behov for en evaluering av tvistemekanismen i oppsigelsessaker, særlig for de tilfeller der en oppsigelse skyldes virksomhetens forhold grunnet en presset økonomi.

SMB Norge mener det er viktig å vurdere effektene av dagens ordning, hvor arbeidstakere som et utgangspunkt har rett til å forbli i sin stilling dersom søksmåls tas ut. Dette gjelder spesielt i situasjoner hvor oppsigelser er nødvendige på grunn av økonomiske utfordringer og nedskalering. Det kan være nyttig å utforske tilnærminger som kan balansere prosessen, slik at det ikke oppstår et uønsket press på arbeidsgivere til å tilby sluttpakker, når oppsigelsesprosessen er grundig og godt begrunnet.

Det bør også etter SMB Norge sitt syn også viktig å vurdere alternative løsninger til tradisjonell domstolsbehandling for saker som omhandler retten til å stå i stilling og oppsigelser. Å ta en sak gjennom det juridiske systemet kan være en langvarig og kostbar prosess for begge parter, selv om mange saker løser seg før hovedforhandling. Derfor kan det være nyttig å utforske andre metoder som kan tilby mer effektive og mindre ressurskrevende løsninger for både arbeidstakere og arbeidsgivere.

For eksempel kunne etableringen av et spesialisert tvisteløsningsorgan, som et arbeidstvistutvalg, bidra til å behandle oppsigelsessaker og krav om å stå i stilling raskere og mer kostnadseffektivt enn gjennom tradisjonelle domstolsbehandling. Alternativt kan tvisteløsningsnemdas kompetanse utvides, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2. Dette ville ikke bare spare begge parter for kostnader, men også redusere tiden det tar å få en endelig avgjørelse. Videre vil dette kunne holde konfliktnivået på et lavere nivå.

Ved å implementere disse eller lignende løsninger, kunne man potensielt redusere den økonomiske og administrative byrden små virksomheter møter i forbindelse med oppsigelsessaker, samtidig som man opprettholder et sterkt vern om arbeidstakeres rettigheter.

#### **6.4 Behov for evaluering av prøvetidsbestemmelsene**

SMB-er har ofte ikke de nødvendige ressursene eller kompetansen internt til å tilpasse og justere ansettelsesvilkår i ansettelsesavtalene som benyttes. Blant annet må prøvetid må etter någjeldende regler avtales skriftlig, og for et bestemt tidsrom, jf. arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd, maksimalt begrenset til seks måneder. Fra 1. juli 2024 innføres det en ny regel i arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd om at prøvetidsperioden ved midlertidig ansettelse ikke kan overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet.

Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Det er et vilkår for å kunne forlenge prøvetiden at arbeidstaker allerede ved ansettelsen er blitt skriftlig orientert om arbeidsgivers adgang til å forlenge prøvetiden. I tillegg må arbeidsgiver ha orientert arbeidstakeren skriftlig om at prøvetiden vil bli forlengt, innen prøvetidens utløp, jf. arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd.

Prøvetiden i ansettelsesforhold er en kritisk fase hvor både arbeidsgiver og den nyansatte får muligheten til å vurdere om arbeidsforholdet fungerer som forventet. Prøvetiden gir også arbeidsgiveren en noe større fleksibilitet til å avslutte arbeidsforholdet, hvis den ansatte ikke møter jobbets krav eller forventninger. Prøvetidsreguleringer, og en god oppfølging i perioden, er spesielt viktig i SMB-er, hvor ressursene er begrensede, og en feilansettelse kan ha alvorlige økonomiske konsekvenser.

En mulig løsning for å redusere den økonomiske og administrative belastningen på små virksomheter er å endre tilnærmingen til prøvetidsreguleringer, som kan gi små SMB-er en bedre utgangsposisjon i ansettelsesprosesser, spesielt for de som kanskje ikke har ressurser til å skaffe nødvendige juridisk rådgivning til å utforme detaljerte ansettelseskontrakter.

Ved å for eksempel gjøre prøvetid til standard ved nye ansettelser, kan man sikre en viss grad av fleksibilitet og sikkerhet for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette vil innebære at prøvetiden automatisk trer i kraft ved nyansettelser, og vil redusere risikoen for at SMB-er utilsiktet utelater viktige betingelser som prøvetid fra ansettelseskontraktene. Dette gir en ekstra sikkerhet for at grunnlaget for et velfungerende arbeidsforhold er på plass fra starten av.

Videre er det for SMB-er hensiktsmessig at en mulighet til forlengelse av prøvetiden, eksempelvis i tilfelle sykdom, også er innebygget som en standard i lovgivningen, uten at det er et krav om at arbeidsgiver må informere skriftlig om dette ved ansettelse, eller at arbeidsgiver skriftlig må orientere den ansatte om at prøvetiden blir forlenget. SMB Norge opplever at de någjeldende reglene er unødvendig byråkratiske. Automatisk forlengelse av prøveperioden i tilfeller som sykdom eller annet fravær, sikrer at både arbeidsgiver og arbeidstaker får en mulighet til å evaluere arbeidsforholdet under normale omstendigheter. Dette kan være en stor fordel for SMB-er som kanskje ikke alltid er klar over nødvendigheten av å inkludere slike bestemmelser i ansettelsesavtaler, eller har ressurser internt til å følge opp med skriftlige tilbakemeldinger om forlengelse av prøvetid innen prøvetidens utløp.

For å bedre ivareta arbeidstakerens interesser ved eventuelle endringer i prøvetidsbestemmelser, kan det være fordelaktig å innføre en standardisert oppsigelsestid på en måned i løpet av prøvetiden, med mindre annet er eksplisitt avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Denne tilnærmingen gir en grunnleggende beskyttelse for arbeidstakere ved å sikre at de har en viss grad av jobbsikkerhet og forutsigbarhet, også i prøvetiden.

## **6.5 Opsjoner i arbeidsforhold**

Er sentralt tiltak for å sikre høy kompetanse i virksomheter som forventes å vokse er å gi incentiver i form av rett til å kjøpe aksjer for en lav pris. Det er enighet om at rabatten den ansatte oppnår bør beskattes som arbeidsvederlag, og at verdistigning som måtte skje deretter beskattes som kapitalgevinst.

Skatt på arbeidsvederlag bør beregnes når retten til å erverve aksjer benyttes men først komme til beskatning når aksjene realiseres. Det er tatt et første skritt i denne retning for gründerbedrifter, men vilkårene er så mange og detaljerte at de bare passer for en begrenset del av virksomhetene.

Regelen om at selskapet eller noe konsernselskap ikke kan være eldre enn 10 år medfører at selskaper med verdifull erfaring ekskluderes fra å starte slike selskaper. Ordningen med konsernselskapets alder bør fjernes,

Regelen om at selskapets aksjer ikke kan være mer verdt 60 millioner gjelder for konsernet som helhet. Det innebærer at kapitalsterke selskaper ikke kan erverve en kontrollerende andel av slike oppstartsselskaper uten at muligheten for opsjonsreglene fjernes.

Regelen om en maksimal verdi av selskapet aksjer på kr 60 mill. innebærer at erverv av en mindre andel til høy verdi raskt kan bringe selskapets totale verdi over grensen. Regelen begrenser selskaper som er i ferd med å lykkes slik at de ikke lengre kan tildele opsjoner. Det finnes i praksis en rekke metoder som anvendes for å sikre ansatte medeierskap som skatterettslig sett er uavklarte. Klarere grenser gir forutberegnelighet og skaper vekstmuligheter.

## **6.6 Earnout**

Ved salg av virksomhet vil kjøper ofte ønske at nøkkelpersonell skal fortsette i virksomheten for å sikre verdiene. Deler av kjøpesummen gjøres derfor avhengige av fremtidige begivenheter, eksempelvis fortsatt arbeid for virksomheten fra selger. Skatteetaten anser gjennomgående den delen av vederlaget som er betinget av fortsatt arbeid som lønn og beskatter det deretter. På denne bakgrunn baseres ofte earnout på nøkkeltall, slik som omsetning, nøkkeltall eller lignende. Dette skaper en svært usikker situasjon for selger, fordi vilkåret ikke så lett kan påvirkes.

Rent økonomisk er earnout knyttet til fortsatt arbeid fra eier i begrenset grad knytte til arbeidsinnsats. Den økonomiske realitet er sikring av eksisterende verdier. Reglene om lønnsbeskatning av earnout bør endres slik at lønnsbeskatning er begrenset til markedsmessig lønn.

## **6.7 Exit-skatt**

Exit-skatten medfører en begrensning i SMB-bedriftene tilgang på kompetanse i Norge. Utenlandske ansatte som kommer til Norge for arbeide vil skattlegges for sine verdier om de skulle flytte ut igjen. Det undergraver muligheten for å tildele opsjoner.

Exit skatt bør på samme måte som at reglene for emigrering er lempeligere for personer som har oppholdt seg mindre enn 10 år i Norge, gjøres avhengig av at en har bodd mer enn 10 år i Norge.

## **7. Avslutning**

### **7.1 Oppsummering av hovedfunn og anbefalinger**

Denne rapporten har systematisk gjennomgått juridiske hindringer som påvirker små og mellomstore bedrifter (SMB-er) i Norge, med særlig fokus på rettsområdene skatt- og avgift, arbeidsrett og aksjelovgivningen. Gjennom vårt arbeid har vi identifisert flere kritiske problemstillinger og foreslått konkrete løsninger for å bedre tilrettelegge for SMB-ers drift og vekst.

## **Hovedfunn:**

Små og mellomstore bedrifter finner dagens regelverk både omfattende og teknisk utfordrende, noe som ofte gjør juridisk bistand nødvendig, en ressurs mange av dem mangler. Spesielt aksjelovgivningen oppleves som belastende for mindre enheter; regelverket er ikke tilpasset deres spesifikke behov, og det er et påtrengende behov for forenklinger for å gjøre lovene mer tilgjengelige og håndterbare for denne gruppen.

Videre er skatte- og avgiftsregelverket komplekst og krever betydelige forenklinger, særlig når det gjelder regler om merverdiavgift, skatteforvaltning og håndtering av skatt på arbeidende kapital. Disse aspektene av skatteregimet legger en unødvendig byrde på SMB-er og hindrer effektiv drift.

Arbeidsrettslige reguleringer representerer også en hindring for fleksibilitet og effektivitet i drift. Dette gjelder spesielt regler knyttet til sykefraværshåndtering og prøvetidsbestemmelser, som ofte oppleves som rigide og vanskelige å navigere for småbedriftseiere.

## **Anbefalinger:**

**Forenklet aksjelov for småbedrifter (FASL):** Vi foreslår innføringen av en forenklet aksjelov som er mer tilgjengelig og brukervennlig for små foretak. Dette vil inkludere muligheten for å velge et enklere regelsett som er bedre tilpasset småbedriftenes behov.

**Forbedret tilgjengelighet:** Det bør satses på å forbedre veiledningstjenestene fra offentlige etater som Skatteetaten, Foretaksregisteret, og Tolletaten. Det bør være et mål å gjøre informasjonen mer tilgjengelig og forståelig, slik at småbedrifter enklere kan navigere i regelverk og dermed redusere de administrative byrdene.

**Skatte- og avgiftsforenklinger:** Det anbefales en gjennomgang og forenkling av MVA-reglene for å tilby mer forutsigbare vilkår for SMB-er. Videre bør formuesskatten på arbeidende kapital reduseres for å frigjøre kapital til investeringer og fremme vekst.

**Arbeidsrettslige tilpasninger:** Vi anbefaler implementering av mer fleksible arbeidstidsordninger og forenkling av regler rundt prøvetid og oppsigelser. Dette vil bidra til å minske de administrative byrdene og det økonomiske presset på små og mellomstore bedrifter.

Til slutt anbefaler vi opprettelsen av en dialogplattform mellom SMB-sektoren og myndighetene. Dette initiativet vil legge til rette for kontinuerlig vurdering og tilpasning av regelverket, slik at det holder tritt med endringer i næringslivets behov. En slik plattform vil sikre at myndighetene blir mer oppmerksomme på de reelle utfordringene som næringslivet står overfor, og tillate SMB-er å konsentrere seg om å utvikle og bygge sin bedrift.