



Af Lis Nexø,
forsikringschef i
DANA

Når du træder ud af en virksomhed, som videreføres af din ægtefælle eller medejere.

Hvordan du får dagpenge eller efterløn, når den virksomhed, du har arbejdet i, fortsættes af din ægtefælle eller af medejere.

For at få ret til dagpenge, skal man være ledig.

Som selvstændig skal virksomheden som hovedregel være solgt eller lukket, men heldigvis findes der nogle særlige regler for de ægtefæller og medejere, der ønsker at udtræde af en virksomhed, der videreføres.

Reglerne er ret omfattende, og der kræves en vis mængde dokumentation og redegørelser. Derfor anbefaler vi altid, at man kontakter os i god tid, inden ændringerne sker, så vi kan hjælpes ad med at finde den bedste løsning. Ikke alt kan lade sig gøre, men meget kan.

Nedenfor beskriver vi de eksisterende muligheder. Vi har opdelt situationerne alt efter, om det er en ændring i virksomhedens eller ens egne personlige forhold, der gør, at du er blevet ledig. I alle situationer gælder dog, at der skal være en tidsmæssig sammenhæng mellem den ændring, der sker, og tidspunktet du udtræder af virksomheden og beder om dagpenge.

Reglerne for medejere er noget strammere end for ægtefæller.

For yderligere råd og vejledning, er du altid velkommen til at henvende dig til os.

Når du ophører på grund af ændringer i virksomheden.

Når der ansættes en anden medarbejder i stedet for dig

En af de mest benyttede muligheder for at frigøre sig af en virksomhed, som ens ægtefælle driver videre, er den situation, hvor der ansættes en ny medarbejder i virksomheden. Der stilles ikke nogen betingelser til, hvorfor der skal ansættes en ny medarbejder.

Denne bestemmelse kan bruges når:

- den samlede lønudgift i virksomheden i hvert af de to

seneste, hele regnskabsår ikke har overstegt 2.246.400 kr. (2008), (beregnet som 15 gange mindstesatsen på årsbasis på ophørstidspunktet)

- den nye arbejdskraft ansættes, fordi du ophører, ansættelsen er uden tidsbegrænsning og på over 30 timer pr. uge
- du på tro og love erklærer, at du er ophørt med at arbejde i virksomheden.

Som udgangspunkt skal den nyansatte overtage dine arbejdsopgaver. Men har den nye arbejdskraft ikke de nødvendige kvalifikationer til at overtage netop dine arbejdsfunktioner, kan det dog godt accepteres, at der sker en rokering af arbejdsopgaverne internt i virksomheden. Efter seks måneder skal der indsendes dokumentation for, at der er udbetalt løn til den nye arbejdskraft for perioden. Hvis den nye medarbejder er ophørt inden for de seks måneder, og stillingen ikke er blevet genbesat, mister du retten til dagpenge eller efterløn fra tidspunktet for den nye medarbejders sidste arbejdsdag.

Ændring i ejerforholdene

I mange år har du kunnet udtræde, hvis der sker ændringer i virksomhedens ejerforhold. Denne regel gælder fortsat, og der er ingen krav til størrelsen af virksomhedens lønudgifter. Udtræden skal ske nogenlunde samtidig med, at ejerforholdene ændres. Det kan ske ved et delvist salg af virksomheden eller ved en forskydning af ejerandelene mellem flere indehavere. Reglen benyttes ofte i forbindelse med glidende generationsskifte.

Behov for særlige faglige kvalifikationer

Skyldes din udtræden, at der i virksomheden er opstået et behov for nogle særlige faglige kvalifikationer, har du også mulighed for at blive frigjort af virksomheden. Behovet for de særlige faglige kvalifikationer kan fx opstå pga. ændringer i virksomheden.

Nyanskaffelse af kompliceret edb-udstyr eller software kan også anses for ændringer. Hvis det har været nødvendigt at erstatte din arbejdskraft med en ny medarbejder med særlige faglige kvalifikationer til at betjene den nye teknologi, kan du også få dagpenge eller efterløn.

Udtræden ved bortfald af arbejdsfunktion

Hvis der sker ændringer i virksomheden, der betyder, at netop dine hidtidige arbejdsfunktioner falder væk, kan det medføre, at du bliver overflødig i virksomheden. Det giver dig også mulighed for at gå på dagpenge eller efterløn.

Ændringerne skal være varige. Der må altså ikke være tale om en midlertidig forværelse af fx virksomhedens konkurrencesituation eller midlertidigt bortfald af kunder eller leverandører. Det skal dokumenteres, at ændringerne i virksomhedens driftsform er gjort permanente, fx ved en delvis lukning eller ved en større driftsomlægning, der helt ændrer ved virksomhedens hidtidige opbygning eller idegrundlag.

Det er ikke tilstrækkeligt, at det dokumenteres, at der er faldet arbejde væk svarende til din arbejdstid. Det er et krav, at det lige netop er de arbejdsfunktioner, som kun du har udført, der nu ikke længere udføres i virksomheden.

Udtræden af lille virksomhed ved bortfald af arbejdsopgaver

Har du sammen med din ægtefælle arbejdet i en lille virksomhed, er det derimod nok, at du kan dokumentere, at der er bortfaldet arbejdsopgaver svarende til en persons arbejde.

At der er tale om en lille virksomhed betyder, at der på intet tidspunkt inden for de seneste to hele regnskabsår har været flere ansatte i virksomheden end dig og din ægtefælle plus en fuldtidsbeskæftiget ansat og en elev. I sådan en virksomhed stilles der altså ikke krav om, at det skal være netop dine arbejdsfunktioner, der er bortfaldet, men ændringerne skal være varige og væsentlige, som beskrevet ovenfor.

Reglen kan kun bruges, hvis virksomheden har været drevet i mindst to hele regnskabsår, og både du og din ægtefælle har deltaget i driften af virksomheden i hele denne periode.

Udtræden af lille virksomhed ved omsætningsfald

Et ønske om at gå på dagpenge eller efterløn kan ofte være begrundet med et større fald i virksomhedens omsætning. Du kan få ret til dagpenge eller efterløn, hvis omsætningen er faldet i hvert af de to seneste hele regnskabsår og med mindst 40 pct. i hele toårs perioden.

Faldet i omsætningen beregnes i forhold til det regnskabsår, der ligger umiddelbart forud for den samlede periode på de to hele regnskabsår. Du skal være opmærksom på, at der skal være sket fald fra både det år, du tager udgangspunkt i, til det næstsidst afsluttede regnskabsår og fra dette regnskabsår til det sidst afsluttede regnskabsår.

Eksempel: Søger du fx dagpenge i februar 2008, og følger regnskabsåret kalenderåret, tages der udgangspunkt i regnskaberne for årene 2005, 2006 og 2007. Der skal være et fald både fra 2005 til 2006, og igen fra 2006 til 2007. Det samlede fald fra 2005 til 2007 skal være på mindst 40 %.

Udtræden ved drastisk omsætningsfald

Der er endvidere mulighed for at udtræde af en virksomhed, som har været udsat for et stort fald i omsætningen over en kort periode. Er omsætningen faldet med mindst 40 % i det seneste hele regnskabsår, kan du få dagpenge eller efterløn, hvis der i forbindelse med, at du udtræder, sker en væsentlig og varig omlægning af driften. Denne driftsomlægning kan fx være en delvis lukning af virksomheden, som medfører, at din arbejdskraft nu ikke længere er nødvendig.

Reglerne om omsætningsfald kan kun bruges, når den udtrædende ægtefælle har deltaget i driften på fuld tid i de tre seneste hele regnskabsår, og den samlede lønudgift i hvert af de to seneste hele regnskabsår har været på et beløb, der er mindre end 299.520 kr. (2008) (beregnet som 2 gange mindstesatsen på årsbasis på ophørstidspunktet).

Hvornår anses en ægtefælle for at være lønmodtager i virksomheden?

Virksomhed med mindst 20 ansatte

Er du ansat som lønmodtager på normale løn- og ansættelsesvilkår i en virksomhed, der ejes af din ægtefælle, og hvor

der er ansat mindst 20 medarbejdere, betragtes du som lønmodtager. Dette gælder dog ikke, hvis du har ledelsesansvar, eller fx sidder i virksomhedens bestyrelse, og du må ikke selv eje noget af virksomheden.

Det betyder, at du kan sige op og opsiges på normale vilkår, og at beregning af dagpenge eller efterløn sker på baggrund af din lønindtægt. Der er m.a.o. ikke noget problem i relation til at frigøre sig fra virksomheden.

Når årsagen styres af dig selv

Når du får lønarbejde

En af de måder, du kan afbryde tilknytningen til din ægtefælles virksomhed på, er ved at tage lønarbejde i en anden virksomhed, som hverken du eller din ægtefælle er med-ejer af.

Du anses som ophørt, når dit ophør i virksomheden skyldes påbegyndt lønarbejde på over 30 timer i gennemsnit pr. uge. Det er en betingelse, at lønarbejdet ikke på forhånd er bestemt til at være tidsbegrænset.

Du anses også som frigjort fra virksomheden, når du har haft lønarbejde i en tid, der sammenlagt svarer til fagets fulde, sædvanlige arbejdstid i mindst 52 uger inden for de seneste 65 uger. Er der i forbindelse med din udtræden af virksomheden sket en driftsomlægning, kræves alene lønarbejde i en tid, der sammenlagt svarer til fagets fulde, sædvanlige arbejdstid i 26 uger inden for de seneste 35 uger.

Hvis du har haft mindst 25 timers lønarbejde pr. uge i 52 uger inden for de sidste 65 uger forud for ledigheden, anses du for frigjort af virksomheden, hvis du ikke har arbejdet i eller modtaget nogen form for indtægter fra virksomheden i de seneste 5 år. Du må ikke have stået skattemæssigt registreret som medarbejdende ægtefælle inden for denne 5-års periode.

Drift af egen virksomhed

Du kan også bryde tilknytningen til din ægtefælles virksomhed ved i en periode selv at drive egen virksomhed.

Du skal have drevet din egen nye virksomhed på fuld tid og med et vist aktivitetsniveau (kontakt os for nærmere information), i mindst 26 uger efter, du er stoppet med at arbejde i den tidligere fælles virksomhed. De 26 uger skal ligge inden for det seneste år forud for ledigheden.

Reglen kan kun bruges, hvis der har været tale om to fuldstændigt uafhængige virksomheder, dvs. helt adskilte administrativt, driftsmæssigt og økonomisk.

Din virksomhed skal således have haft sit eget CVR-nummer, moms-nummer og sit eget regnskab.

Er der tvivl, om der er tale om uafhængige virksomheder, lægges der vægt på:

- om det er forskellige typer af virksomheder
- om de er drevet fra forskellige adresser
- om der er overført penge, varer, driftsmidler, medarbejdere, kunder etc. mellem virksomhederne.

De to virksomheders indbyrdes uafhængighed skal attesteres af en statsautoriseret eller registreret revisor.

Er betingelserne opfyldt, kan du gå på efterløn eller dagpenge via de almindelige regler for ophør med egen virksomhed, dvs. indsendelse af dokumentation for salg, lukning m.v.

Egen uddannelse

Gennemfører du en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, der resulterer i, at du bliver overflyttet til en a-kasse for lønmodtagere, kan du anses for frigjort af virksomheden, hvis uddannelsen ikke på nogen måde er rettet mod virksomhedens funktioner.

Du skal erklære, at du er udtrådt af ægtefællens virksomhed senest samtidig med, at uddannelsen kan anses for afsluttet, og har du haft skattemæssig status som medarbejdende ægtefælle, skal denne være ophørt.

Ved samlivsophævelse

I forbindelse med separation og skilsmisse frigøres du af den tidligere fælles virksomhed, når du ikke længere arbejder i virksomheden eller bor sammen med din hidtidige ægtefælle, og fraflytningen (din eller hidtidige ægtefælles) er bekræftet

af Folkeregisteret. Hvis I flytter sammen igen, anses du for at have genoptaget arbejdet i virksomheden, og du kan ikke længere få dagpenge eller efterløn.

Ved samlivsophævelse uden separation eller skilsmisse, kan man få ret til dagpenge (IKKE efterløn) i op til 3 måneder. Samlivsophævelsen skal dokumenteres ved udskrift fra Folkeregisteret og en bekræftelse fra virksomhedens advokat eller revisor. Hvis I flytter sammen igen, anses du for at have genoptaget arbejdet i virksomheden, og dagpengene fra a-kassen ophører.

Når du er medejer

Som medejer kan du frigøres af virksomheden via:

Egne forhold:

- Udtræden pga. lønarbejde (se ovenfor).

Virksomhedens forhold:

- Når din arbejdsfunktion bortfalder (se ovenfor)
- Når der ansættes en anden i stedet for dig (se ovenfor):
 - pga. ændrede ejerforhold eller
 - fordi du mangler kvalifikationer til at kunne klare arbejdsopgaverne (se ovenfor).