

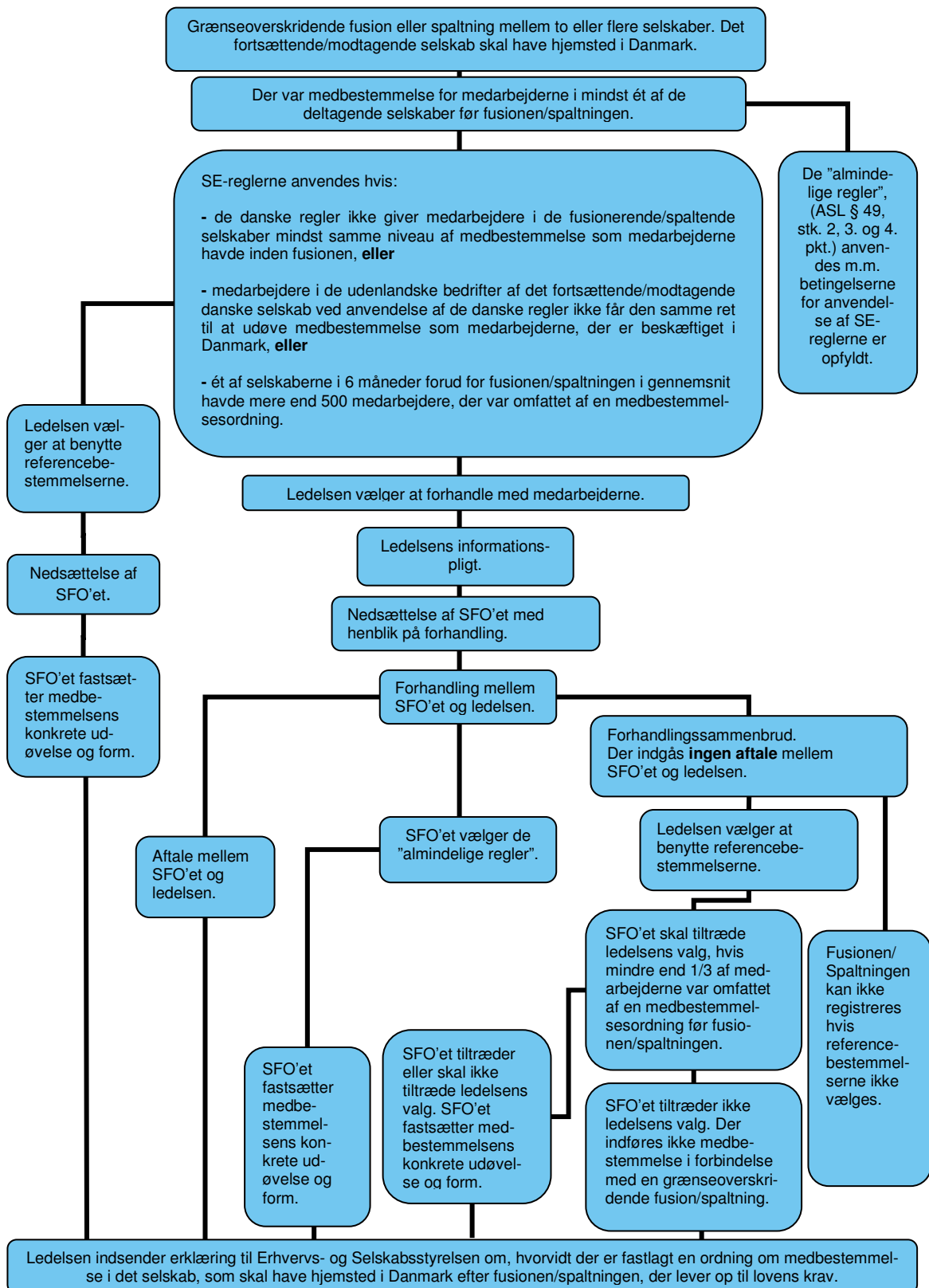
Grænseoverskridende fusioner og spaltninger

En mini-guide til medarbejderes medbestemmelse

Udarbejdet af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen

Indhold:

1. Indledning.....	3
1.1. Guidens formål og opbygning.....	4
2. Grænseoverskridende fusion – fortsættende selskab med hjemsted i Danmark.....	4
2.1 Grænseoverskridende fusion – fortsættende selskab skal have hjemsted i andet EU/EØS land	15
3. Grænseoverskridende spaltning.....	15
4. Ordforklaring og forkortelser.....	20



1. Indledning.

Medbestemmelse for medarbejdere i selskaber, er ikke et ukendt begreb i Danmark, da der blev indført regler om det i de danske selskabslove i 1974 (de "almindelige regler") og der er siden kun sket mindre justeringer. Reglerne er derfor godt kendt af både medarbejdere og selskaber. Reglerne fastsætter hvordan medarbejderne har mulighed for at have repræsentanter i selskabers bestyrelser. Disse regler gælder også ved nationale fusioner og spaltninger.

Da reglerne om SE-selskaber blev indført i 2004 blev der også indført regler om medarbejderindflydelse i SE-selskaber (SE-reglerne). Disse regler indførte en ny ordning for medarbejderindflydelse, særligt da den nu skulle håndteres grænseoverskridende mellem EU-lande. Disse fælles EU-regler fastsætter som udgangspunkt, at der forhandles mellem ledelsen og medarbejderne, om medbestemmelsen i selskaberne.

I 2007 er der indført mulighed for grænseoverskridende fusion og spaltning for virksomheder, der kan fusionere og spalte nationalt.

Som udgangspunkt finder de regler, som skal anvendes ved nationale fusioner og spaltninger, også anvendelse på grænseoverskridende fusioner og spaltninger. Der er dog indført nogle særlige regler, bl.a. regler om medarbejdernes medbestemmelse. Reglerne henviser til en række bestemmelser i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber.

SE-reglerne medfører som det grundlæggende element, at der skal nedsættes et Særligt Forhandlings Organ, SFO'et, som ledelsen skal forhandle med, med henblik på at fastlægge en medbestemmelsesordning.

Hvis det ikke er muligt at nå til enighed, eller ledelsen forud for nedsættelse af SFO'et har valgt det, vil referencebestemmelserne skulle anvendes. Disse regler bestemmer, at medarbejderne skal have medbestemmelse på det højeste niveau, der fandtes i selskaberne forud for den grænseoverskridende fusion eller spaltning.

Derved sikres det, at medarbejderne i disse situationer ikke stilles ringere, end de var før den grænseoverskridende fusion eller spaltning, og at ledelsen ikke ensidigt kan bestemme, at der ikke bliver indført medarbejdermedbestemmelse i det fortsættende selskab.

Samlet set består medarbejderes medbestemmelse i Danmark på nuværende tidspunkt af de nationale velkendte regler for rent nationale selskaber og de fælles EU-retlige regler for SE-selskaber, samt reglerne for medbestemmelse ved grænseoverskridende fusioner og spaltninger.

Denne mini-guide handler dog kun om regler om medarbejderes medindflydelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner og spaltninger.

1.1. Guidens formål og opbygning.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet udarbejdet en vejledning om reglerne om medarbejdernes medbestemmelse ved grænseoverskridende fusioner og spaltninger - herefter vejledningen. Denne vejledning er som følge af reglernes kompleksitet meget omfattende.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har derfor udarbejdet denne mini-guide, der via nogle konkrete eksempler giver en grundlæggende indføring i reglerne, der efterfølgende kan udbygges ved hjælp af vejledningen, som ligger på styrelsens hjemmeside www.eogs.dk/sw25710.asp.

Eksemplerne er ikke udtryk for en udtømmende opregning af de situationer, som kan opstå i forbindelse med en grænseoverskridende transaktion af denne type, men har til formål at give et overblik over hvornår SE-reglerne skal bruges og hvordan processen forløber.

Herudover har guidens eksempler som grundlæggende element, at der efter den grænseoverskridende fusion eller spaltning vil være et selskab, der har vedtægtsmæssigt hjemsted i Danmark.

Guidens overordnede karakter betyder, at det ikke er muligt at inddrage alle de specielle forhold, som kan gøre sig gældende i de udvalgte eksempler f.eks. som følge af de deltagende selskabers særlige forhold, eller regulering i de øvrige EU/EØS lande. Der er derfor også elementer i de konkrete eksempler, som ikke bliver beskrevet i gennemgangen.

For de begreber, der anvendes i guiden, henvises til afsnit 4.

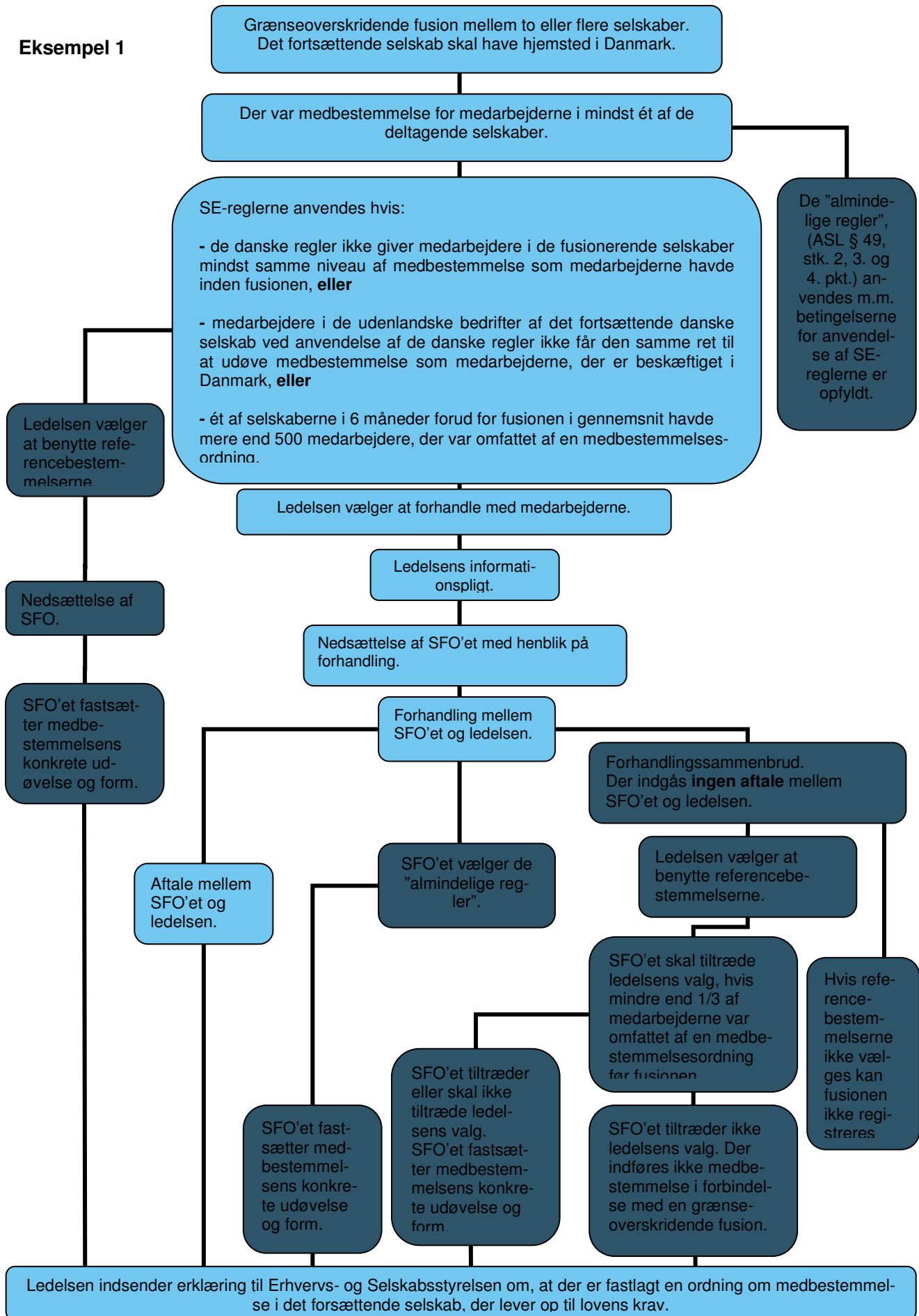
De konkrete eksempler er fremhævet i illustrationen ved den lyse blå farve.

2. Grænseoverskridende fusion – fortsættende selskab med hjemsted i Danmark.

Alle de beskrevne eksempler forudsætter, at der er tale om fusioner, hvor de deltagende selskaber hører under mindst to forskellige EU/EØS-landes lovgivning; såkaldte grænseoverskridende fusioner. Desuden forudsætter eksemplerne, at der er medbestemmelse for medarbejderne i mindst ét af de deltagende selskaber.

Dette skal særligt bemærkes, da disse forudsætninger er grundbetingelserne for at der skal indføres en medbestemmelsesordning som beskrevet i denne guide i forbindelse med en grænseoverskridende transaktion. Det vil også fremgå af de følgende eksempler.

Eksempel 1



Eksempel 1

Selskab A, der har hjemsted i Danmark, skal fusionere med selskab B, der har hjemsted i Holland. Selskab A har de sidste 2 år haft 600 ansatte og der er medbestemmelse i selskabet efter de "almindelige regler". Selskab B har 400 medarbejdere. Der er ikke medbestemmelsesordning i selskabet. Selskab A, med hjemsted i Danmark, er det fortsættende selskab.

Når der har været mere end gennemsnitligt 500 ansatte i selskabet i 6 måneder før fusionen, som har været omfattet af en medbestemmelsesordning, skal SE-reglerne anvendes i stedet for de "almindelige regler" til at afgøre om og eventuelt hvordan der skal indføres medbestemmelse for medarbejderne i Selskab A efter fusionen.

OBS: Der er flere situationer, hvor udgangspunktet om anvendelse af de "almindelige regler" fraviges og SE-reglerne i stedet skal anvendes, se de øvrige eksempler og vejledningen afsnit II.4.

Ledelsens informationspligt

Fusionsplanen mellem selskab A og B bliver offentliggjort den 1. maj og ledelsen informerer samme dag medarbejderne om navnene på de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter og hvor mange medarbejdere, der er i de forskellige medlemslande og selskaber.

Hurtigst muligt efter fusionsplanens offentliggørelse skal ledelsen træffe foranstaltninger til at indlede forhandlinger med medarbejderne om en medbestemmelsesordning, herunder give medarbejderne disse oplysninger. Herved tager ledelsen initiativ til nedsættelsen af SFO'et.

Nedsættelse af SFO'et

SFO'et nedsættes den 15. juni med 10 medlemmer:

I selskab A er 60 % af medarbejderne beskæftiget. Medarbejderne i Danmark skal derfor vælge 6 repræsentanter til SFO'et. De vælges af de medarbejdervalgte medlemmer af samarbejdsudvalget i selskab A. I selskab B er 40 % af medarbejderne beskæftiget, hvorfor der vælges 4 repræsentanter til SFO'et af medarbejderne i Holland.

Når SFO'et nedsættes sker fordelingen af pladserne først i forhold til antallet af medarbejdere i de deltagende selskaber. Medarbejderne får én repræsentant i SFO'et, for hver 10 % medarbejdere eller derunder i de relevante lande - de såkaldte ordinære pladser. Der kan udover de ordinære tildeles yderligere pladser for at sikre, at alle oplysende selskaber får tildelt en plads. Se vejledningen afsnit II.4.3.1.

Repræsentanter i SFO'et for medarbejderne i Danmark, skal som udgangspunkt vælges af medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget og blandt selskabernes ansatte. For andre situationer se vejledningen afsnit II.4.3.2.

Repræsentanter for medarbejdere i andre lande vælges efter det pågældende lands regler. SFO'et anses som nedsat 10 uger efter ledelsen har givet oplysning om navnene på de deltagende selskaber osv. til medarbejderne. Forhandlingsperioden begynder at løbe herefter.

Forhandling mellem ledelse og SFO'et

Efter nedsættelsen af SFO'et indledes forhandlingen med ledelsen. SFO'et og ledelsen indgår aftale om medbestemmelse den 15. november. SFO'et vedtager aftalen med 9 stemmer for og én imod.

SFO'et skal forhandle med ledelsen om en aftale om medbestemmelse i selskaber, med hjemsted i Danmark efter fusionen. Se vejledningen afsnit II.4.3.5. SFO'et træffer som udgangspunkt beslutning med simpelt flertal. Hvert medlem har én stemme. Nogle beslutninger skal dog tages med kvalificeret flertal. Se vejledningen afsnit II.4.3.4. SFO'et kan når som helst afbryde forhandlingerne og vælge at de "almindelige regler" skal anvendes. Se vejledningen afsnit II.4.3.6.

Forhandlingsperioden løber i 6 måneder, men kan forlænges i op til 1 år, hvis ledelsen og SFO'et er enige.

Aftale om medbestemmelse

Ledelsen og SFO'et indgår en aftale, der gælder for det fortsættende selskab.

Indholdet af aftalen kan som udgangspunkt frit fastsættes. Aftalen skal dog som minimum tage stilling til:

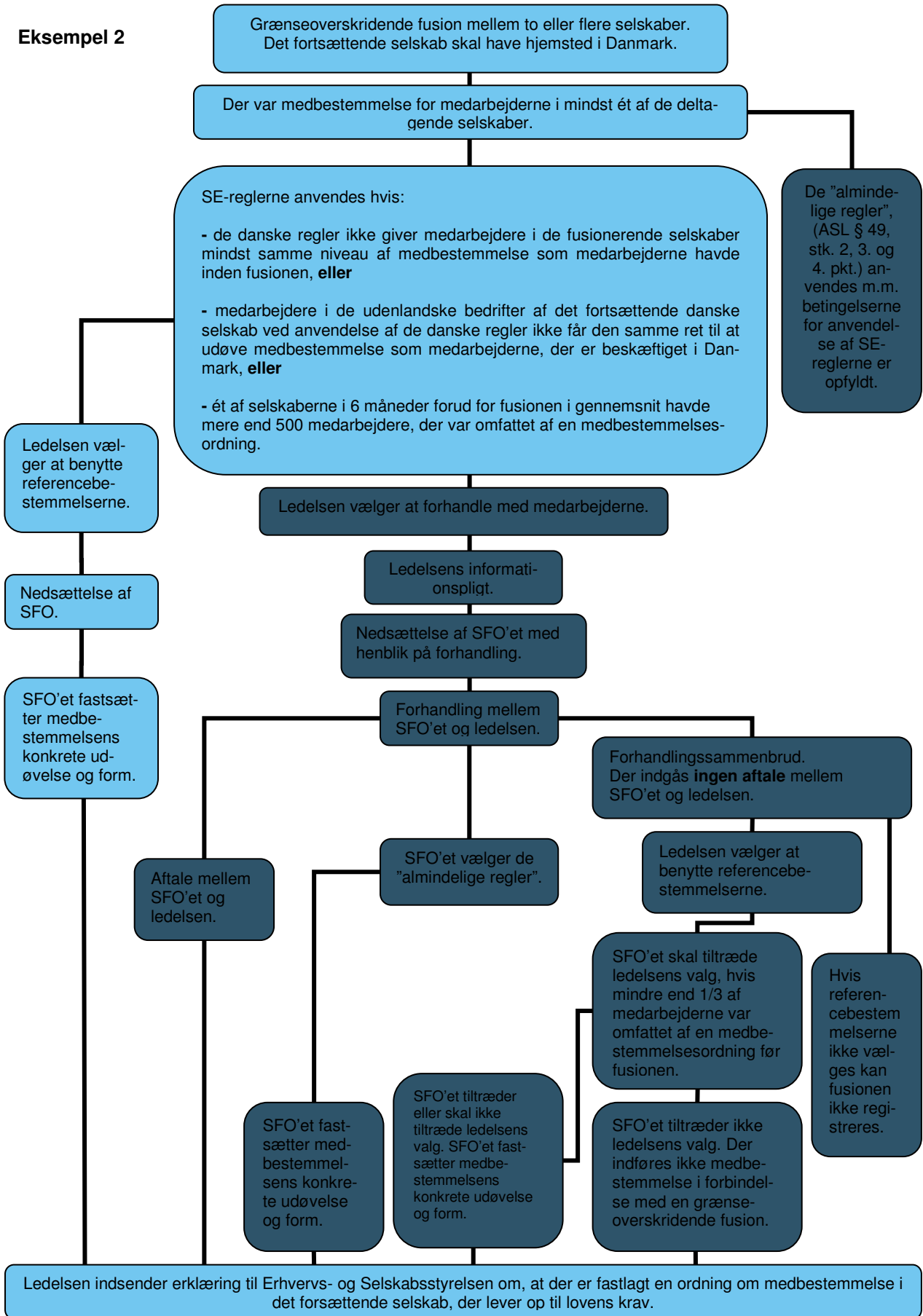
1. Anvendelsesområdet for aftalen (fx selskabet samt hvilke medarbejdere, der er omfattet),
2. indholdet af ordningen om medbestemmelse, herunder
 - antallet af bestyrelsesmedlemmer, som medarbejderne har ret til at vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig,
 - regler for hvordan medarbejderne kan vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig udpegningen af bestyrelsesmedlemmer,
 - rettighederne for bestyrelsesmedlemmer der er valgt af, udpeget af eller hvor medarbejderne har modsat sig deres valg, og
3. aftalens ikrafttrædelsesdato, varighed, i hvilke situationer aftalen skal genforhandles og proceduren for sådan en genforhandling.

Erklæring ved registrering

I forbindelse med anmeldelsen af beslutningen om at gennemføre fusionen skal ledelsen indsende en erklæring om, at der er fastlagt en ordning om medbestemmelse i det fortsættende selskab A, der lever op til lovens krav.

Det er en betingelse for registrering i Danmark af det fortsættende selskab, at denne erklæring er indsendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Der er ingen formkrav til den, men som bilag 1 til vejledningen findes en model, der eventuelt kan anvendes.

Eksempel 2



Eksempel 2

Selskab C, der har hjemsted i Danmark og har 150 medarbejdere, fusionerer med selskab D, med hjemsted i Portugal, som også har 150 medarbejdere. Selskab C forbliver i Danmark som fortsættende selskab. Selskab D bliver til en filial af selskab C. I selskab D har medarbejderne ret til at nedlægge veto mod valg af 1/5 af bestyrelsens medlemmer og i selskab C har de ret til at vælge 1/3 af medlemmerne i bestyrelsen. Derfor skal der som udgangspunkt være medbestemmelse i selskabet efter fusionen.

SE-reglerne anvendes til at afgøre om og eventuelt hvordan, der skal indføres medbestemmelse for medarbejderne i selskab C efter fusionen.

De "almindelige regler" omfatter kun medarbejdere med arbejdssted i Danmark og giver ikke medarbejderne i Portugal ret til medbestemmelse i selskab C efter fusionen. Når brug af de "almindelige regler" medfører, at de medarbejdere, der er beskæftiget andre steder end Danmark (her: Portugal), ikke får samme mulighed for medbestemmelse, som medarbejdere i Danmark, finder reglerne ikke anvendelse.

OBS: Der er flere situationer, hvor udgangspunktet om anvendelse af de "almindelige regler" fraviges og SE-reglerne i stedet skal anvendes, se de øvrige eksempler og vejledningen afsnit II.4.

Ledelsen vælger referencebestemmelserne

Ledelsen vælger den 1. maj at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse og indleder derfor ikke forhandling med medarbejderne. Dette valg træffes inden ledelsen giver medarbejderne oplysninger om de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter og hvor mange medarbejdere, der er i de forskellige medlemslande og selskaber.

Ledelsens ensidige valg om at bruge referencebestemmelserne, til at fastlægge medarbejdernes medbestemmelse, kan kun ske **inden** der er taget initiativ til nedsættelse af SFO'et. Når ledelsen først har oplyst om de deltagende selskaber osv., kan ledelsen ikke længere ensidigt uden forhandling vælge at anvende referencebestemmelserne. Når ledelsen ensidigt vælger at anvende referencebestemmelserne, skal der ikke forhandles med SFO'et om en evt. medbestemmelsesordning.

Nedsættelse af SFO'et

SFO'et nedsættes den 1. juni ved medarbejdernes valg af medlemmer. De danske og portugisiske medarbejdere vælger lige mange medlemmer i SFO'et, da der er lige mange beskæftiget i de to lande. SFO'et skal bestå af 5 portugisiske og 5 danske medlemmer.

Selvom ledelsen ikke forhandler med SFO'et i denne situation, skal SFO'et nedsættes for at fastlægge den nærmere udøvelse og form af medbestemmelsen.

Når SFO'et nedsættes sker fordelingen af pladserne først i forhold til antallet af medarbejdere i de deltagende selskaber. Medarbejderne får én repræsentant i SFO'et, for hver 10 % medarbejdere eller derunder i de relevante lande - de såkaldte ordinære pladser. Der kan udover de ordinære tildeles yderligere pladser for at sikre, at alle op-hørende selskaber får tildelt en plads. Se vejledningen afsnit II.4.3.1.

SFO-repræsentanter for medarbejderne i Danmark skal som udgangspunkt vælges af medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget og blandt selskabernes ansatte. For andre situationer se vejledningen afsnit II.4.3.2.

Repræsentanter for medarbejdere i andre lande vælges efter det pågældende lands regler.

SFO'et fastsætter medbestemmelsens konkrete udøvelse og form

Referencebestemmelserne medfører at medarbejderne skal kunne råde over 1/3 af medlemmerne i bestyrelsen. SFO'et kan beslutte hvilken form for medbestemmelse, der skal indføres i selskab C, blandt de former, der var i selskaberne forud for fusionen. SFO'et beslutter, at det skal ske ved medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. De danske og portugisiske medarbejdere skal hver vælge 1/2 af dem. Ledelsen tager initiativ til nedsættelse af de organer, der varetager denne procedure i begge lande. I selskab C vil det være valgudvalget for så vidt angår medarbejdere i Danmark. For medarbejdere i Portugal, vil det være de portugisiske regler, som fastlægger proceduren.

SFO'et og ledelsen aftaler også, at medbestemmelsesordningen løber indtil der opnås enighed om en ny aftale. Den nuværende aftale skal genforhandles efter 4 år. Forhandlingsperioden løber fra 3 mdr. før genforhandlingstidspunktet til 3 mdr. efter. Er der ikke enighed om en ny aftale, fortsætter den gamle i en ny 4-årig periode.

Referencebestemmelserne medfører, at medarbejderne skal have medbestemmelse på det højeste niveau, der fandtes i selskaberne forud for fusionen.

Hvad der var det højeste niveau før fusionen, fastslås ved at se på den andel af pladser i bestyrelsen, som medarbejderne kunne råde over i de deltagende selskaber. Det er alene andelen, der er afgørende, ikke formen for rådigheden over pladserne.

Ved forskellige former for medbestemmelse i de deltagende selskaber kan SFO'et vælge hvilken form, der skal anvendes. Den form, der omfattede flest medarbejdere forud for fusionen anvendes, hvis der ikke tages beslutning omkring formen.

SFO'ets primære opgave er at beslutte hvordan den konkrete udøvelse af medbestemmelsen skal ske og at iværksætte denne udøvelse. SFO'et skal beslutte fordelingen af pladser i bestyrelsen mellem medarbejderrepræsentanter fra de forskellige lande. SFO'et skal bestræbe sig på, at der tages hensyn til fordelingen af medarbejdere, der er beskæftiget i hvert medlemsland og forsøge at sikre, at medarbejdere i alle de berørte lande deltager.

Når ledelsen har valgt at benytte referencebestemmelserne er andelen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke begrænset til 1/3. Se vejledningen afsnit 5.3.3.

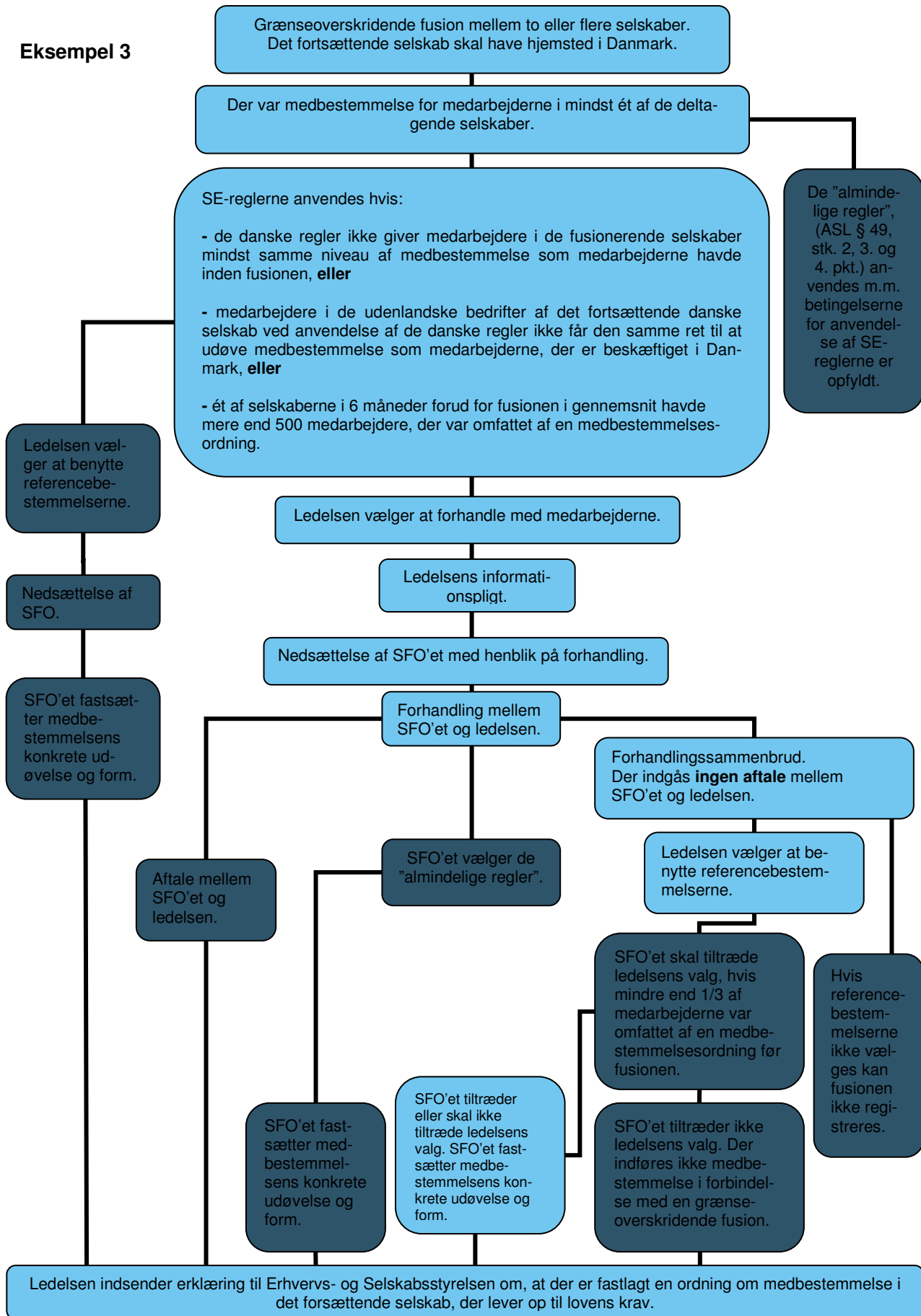
Referencebestemmelserne indeholder ikke regler om medbestemmelsesordningens varighed, hvornår forhandling bør genoptages eller om genforhandlingsproceduren. Det anbefales derfor, at der konkret tages stilling hertil ved anvendelse af referencebestemmelserne.

Erklæring ved registrering

I forbindelse med anmeldelsen af beslutningen om at gennemføre fusionen skal ledelsen indsende en erklæring om, at der er fastlagt en ordning om medbestemmelse i det forsættende selskab C, der lever op til lovens krav.

Det er en betingelse for registrering i Danmark af det fortsættende selskab, at denne erklæring er indsendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Der er ingen formkrav til den, men som bilag 1 til vejledningen findes en model, der eventuelt kan anvendes.

Eksempel 3



Eksempel 3

Selskab E, med hjemsted i Danmark, og selskab F, med hjemsted i Tyskland, vil fusionere, så det fortsættende selskab E har hjemsted i Danmark og selskab F bliver en filial af dette.

Selskab E har 100 ansatte og der er etableret selskabsrepræsentation efter de "almindelige regler", dvs. medarbejderne kan vælge ca. 1/3 del af bestyrelsens medlemmer. Der er 4 medarbejdervalgte medlemmer i bestyrelsen, der består af 11 medlemmer i alt. I selskab F har medarbejderne ret til at vælge halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne og der er 400 ansatte i selskabet.

SE-reglerne finder anvendelse til at afgøre om og eventuelt hvordan der skal indføres medbestemmelse for medarbejderne i selskab E, i stedet for de "almindelige regler". Efter fusionen vil bestyrelsen efter de "almindelige regler", skulle bestå af 9 medlemmer, hvoraf de 3 vil være medarbejdervalgte. Andelen af medbestemmelse vil være 1/3. Dermed skal andelen af medbestemmelsen i det fortsættende selskab være mindre end den højeste andel, som gælder for de deltagende selskaber forud for fusionen - her i selskab F med 1/2. Dermed finder de "almindelige regler" ikke anvendelse.

Denne situation er en kombination af to af de situationer, hvor SE-reglerne anvendes i stedet for udgangspunktet om anvendelse af de "almindelige regler":

- SE-reglerne skal anvendes, når de "almindelige regler" vil medføre at andelen af medbestemmelse i det fortsættende selskab er mindre, end den var i selskaberne forud for fusionen.
- SE-reglerne skal anvendes når "de almindelige regler" medfører, at de medarbejdere, der er beskæftiget andre steder end Danmark, ikke har sammen ret til at have medbestemmelse som medarbejdere i Danmark. De "almindelige regler" omfatter kun medarbejdere med arbejdssted i Danmark.

OBS: Der er flere situationer, hvor udgangspunktet om anvendelse af de "almindelige regler" fraviges og SE-reglerne i stedet skal anvendes, se de øvrige eksempler og vejledningen afsnit II.4.

Ledelsens informationspligt

Fusionsplanen mellem selskab E og F bliver offentliggjort den 1. januar og ledelsen informerer samme dag medarbejderne om navnene på de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter og hvor mange medarbejdere, der er i de forskellige medlemslande og selskaber.

Hurtigst muligt efter fusionsplanens offentliggørelse skal ledelsen træffe foranstaltninger til at indlede forhandlinger med medarbejderne om en medbestemmelsesordning, herunder give medarbejderne disse oplysninger. Herved tager ledelsen initiativ til nedsettelsen af SFO'et.

Nedsættelse af SFO'et

SFO'et nedsættes den 1. marts ved medarbejdernes valg af medlemmer til SFO'et. SFO'et består af 10 medlemmer:

I selskab E er 20 % af de berørte medarbejdere ansat. Medarbejderne i Danmark vælger derfor 2 medlemmer til SFO'et. I selskab F er 80 % af de berørte medarbejdere ansat og der vælges 8 medlemmer til SFO'et af medarbejderne i Tyskland.

Når SFO'et nedsættes sker fordelingen af pladserne først i forhold til antallet af medarbejdere i de deltagende selskaber. Medarbejderne får én repræsentant i SFO'et, for hver 10 % medarbejdere eller derunder i de relevante lande - de såkaldte ordinære pladser. Der kan tildeles yderligere pladser end de ordinære pladser for at sikre, at alle ophørende selskaber får tildelt en plads. Se vejledningen afsnit II.4.3.1.

Repræsentanter i SFO'et for medarbejderne i Danmark, skal som udgangspunkt vælges af medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget og blandt selskabernes ansatte. For andre situationer se vejledningen afsnit II.4.3.2.

Repræsentanter for medarbejdere i andre lande vælges efter det pågældende lands regler. SFO'et anses som nedsat 10 uger efter ledelsen gav oplysning om navnene på de deltagende selskaber osv. Forhandlingsperioden begynder at løbe herfra.

Forhandlinger mellem SFO'et og ledelse

Ledelsen og SFO'et indleder forhandlinger efter nedsættelsen af SFO'et. De forhandler i 6 måneder uden at nå til en aftale. Efter enighed mellem ledelse og SFO'et forlænges forhandlingsperioden til 1 år efter nedsættelsen af SFO'et til den 1. marts året efter. Det er stadig ikke muligt at nå til en aftale.

SFO'et forhandler med ledelsen om en aftale om medbestemmelse i selskaber, med hjemsted i Danmark efter fusionen. Se vejledningen afsnit II.4.3.5. SFO'et træffer som udgangspunkt beslutning med simpelt flertal. Hvert medlem har én stemme. Nogle beslutninger skal dog tages med kvalificeret flertal. Se vejledningen afsnit II.4.3.4. SFO'et kan når som helst afbryde forhandlingerne og vælge at de "almindelige regler" skal anvendes. Se vejledningen afsnit II.4.3.6.

Forhandlingsperioden løber i 6 måneder, men kan forlænges i op til 1 år, hvis ledelsen og SFO'et er enige.

Ledelsen vælger referencebestemmelserne

Ledelsen vælger at anvende referencebestemmelserne, da det ikke var muligt at nå til en aftale inden fristens udløb. Ledelsen tager også stilling til nogle elementer, referencebestemmelserne ikke indeholder: Den nuværende ordning skal genforhandles efter 4 år. Forhandlingsperioden løber fra 3 måneder før genforhandlingstidspunktet til 3 måneder efter. Opnås der ikke i denne periode enighed om en ny aftale, fortsætter den gamle i en ny 4-årig periode.

Det er en betingelse for registreringen af en grænseoverskridende fusion, at der er taget stilling til en medbestemmelsesordning. Fusionen kan derfor ved forhandlings-sammenbrud kun gennemføres, hvis ledelsen vælger at anvende referencebestemmelserne.

Denne ensidige beslutning vil dog i tilfælde, hvor mindre end 1/3 af medarbejderne var omfattet af en form for medbestemmelse forud for fusionen, være afhængig af at

SFO'et tiltræder ledelsens valg af referencebestemmelserne. Baggrunden er, at kun en forholdsvis lille del af medarbejderne har været omfattet af en medbestemmelsesordning inden fusionen, hvorfor medarbejderne skal tage stilling til, om der ønskes indført en sådan ordning eller ej. Beslutningen om at indføre en medbestemmelsesordning skal ikke kunne træffes ensidigt - og evt. mod medarbejdernes vilje - af ledelsen.

Hvis SFO'et ikke tiltræder ledelsens beslutning i en sådan situation, indføres der ikke en medbestemmelsesordning i forbindelse med den grænseoverskridende fusion.

Som i alle andre danske selskaber er der dog mulighed for efter fusionen at indføre medbestemmelse efter de "almindelige regler" i det fortsættende selskab, når betingelserne herfor er opfyldt, dvs. efter at selskabet i 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere. Se vejledningen afsnit II.5.1.3.

Referencebestemmelserne om medbestemmelse indeholder ikke regler om medbestemmelsesordningens varighed, hvornår forhandling bør genoptages eller om genforhandlingsproceduren. Det anbefales derfor, at der konkret tages stilling hertil i forbindelse med anvendelsen af referencebestemmelserne.

SFO'et fastsætter medbestemmelsens konkrete udøvelse og form

Referencebestemmelserne om medbestemmelse medfører i dette eksempel, at medarbejderne har ret til at råde over 1/3 af pladserne i bestyrelsen.

SFO'et skal beslutte hvilken form for medbestemmelse, der skal indføres i selskab E blandt de former, der var i selskaberne forud for fusionen. SFO'et beslutter det skal ske ved medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og at fordelingen skal være sådan: medarbejderne i Tyskland skal vælge 2/3 og medarbejderne i Danmark skal vælge 1/3 af dem.

Ledelsen tager initiativ til nedsættelsen af de organer, der varetager proceduren i begge lande. I selskab E vil det være valgudvalget for så vidt angår medarbejdere i Danmark. For medarbejdere i Tyskland, vil det være de tyske regler, der fastlægger proceduren.

Referencebestemmelserne medfører, at medarbejderne skal have medbestemmelse på det højeste niveau, der fandtes i selskaberne forud for fusionen.

Det højeste niveau før fusionen fastslås ved at se på den andel af pladser i bestyrelsen, som medarbejderne kunne råde over i de deltagende selskaber. Det er alene andelen der er afgørende, ikke formen for rådigheden over pladserne.

Ved forskellige former for medbestemmelse i de deltagende selskaber kan SFO'et vælge hvilken form, der skal anvendes. Den form, der omfattede flest medarbejdere forud for fusionen anvendes, hvis der ikke tages beslutning omkring formen.

SFO'ets primære opgave er at beslutte hvordan den konkrete udøvelse af medbestemmelsen skal ske og at iværksætte dette. SFO'et skal beslutte fordelingen af pladser i bestyrelsen mellem medarbejderrepræsentanter for de forskellige lande. SFO'et skal bestræbe sig på, at der tages hensyn til fordelingen af medarbejdere, der er beskæftiget i hvert medlemsland og forsøge at sikre, at medarbejdere i alle de berørte lande deltager.

Når referencebestemmelserne benyttes i dette tilfælde er andelen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer begrænset til 1/3. Se vejledningen afsnit 5.3.3.

Referencebestemmelserne indeholder ikke regler om medbestemmelsesordningens varighed, hvornår forhandling bør genoptages eller om genforhandlingsprocedure. Det anbefales derfor, at der tages stilling hertil ved anvendelse af referencebestemmelserne.

Erklæring ved registrering

I forbindelse med anmeldelsen af beslutningen om at gennemføre fusionen skal ledelsen indsende en erklæring om, at der er fastlagt en ordning om medbestemmelse i det forsættende selskab E, der lever op til lovens krav.

Det er en betingelse for registrering i Danmark af det fortsættende selskab, at denne erklæring er indsendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Der er ingen formkrav til den, men som bilag 1 til vejledningen findes en model, der eventuelt kan anvendes.

2.1 Grænseoverskridende fusion – fortsættende selskab skal have hjemsted i andet EU/EØS land.

Ved en fusion mellem to eller flere selskaber, hvor det fortsættende selskab skal have hjemsted i et andet EU/EØS land vil det være dette lands regler, som regulerer medbestemmelsen. Det er dog nødvendigt i sådan en situation at søge vejledning herom i det land, hvor det fortsættende selskab skal have hjemsted.

Dog vil nogle af de danske regler skulle anvendes for de medarbejdere, der er ansat i det fortsættende selskabs datterselskaber og/eller filialer, som er beliggende i Danmark. De danske regler skal således anvendes, når der skal vælges repræsentanter til SFO'et, og i tilfælde, hvor medbestemmelsen skal udøves ved valg af repræsentanter til ledelsen i det fortsættende selskab efter anvendelse af referencebestemmelserne.

3. Grænseoverskridende spaltning.

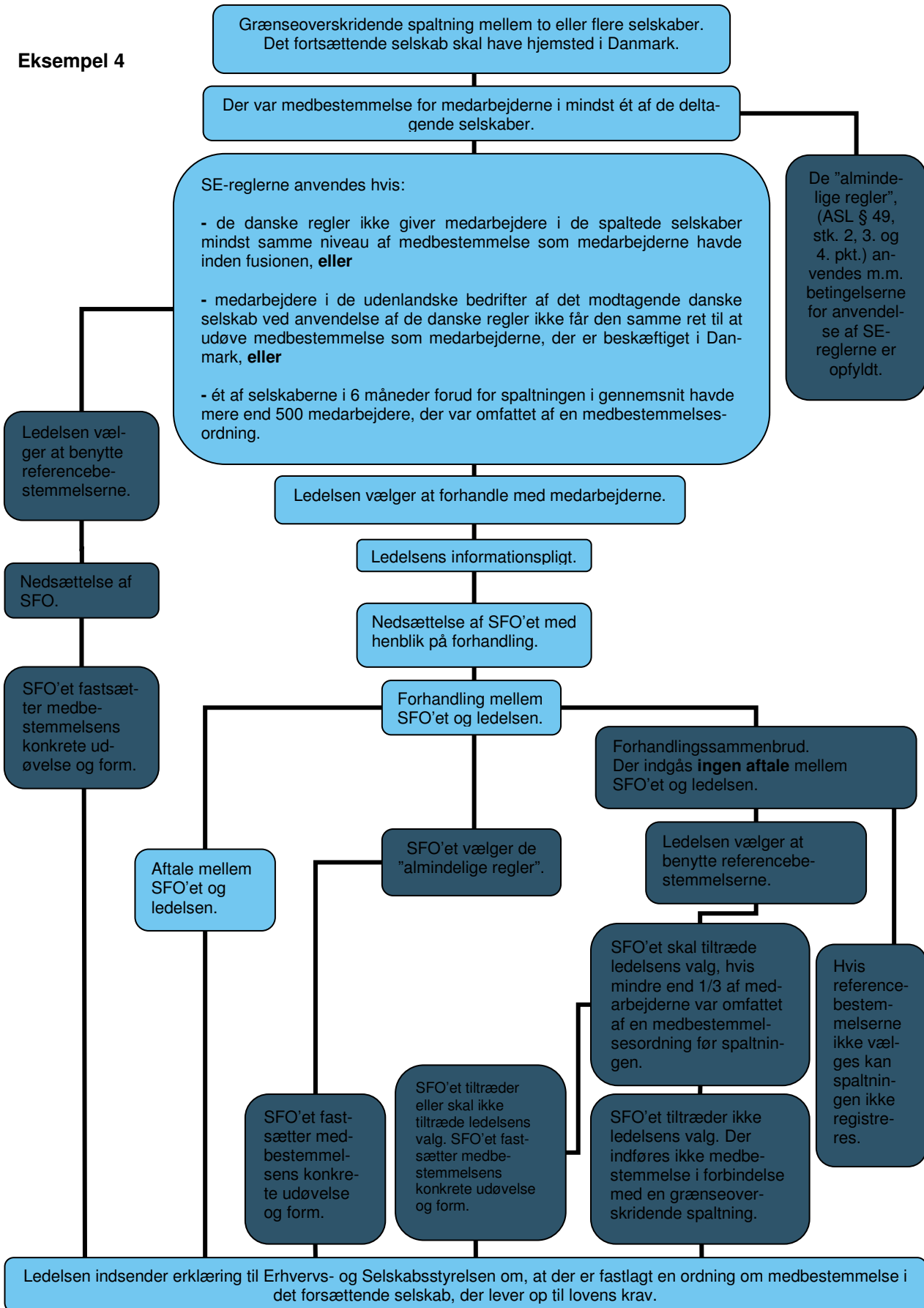
I det følgende skitseres et eksempel på en grænseoverskridende spaltning, der involverer et selskab med hjemsted i Danmark.

Følgende forudsætninger gælder for det beskrevne eksempel:

- 1) at der er tale om spaltning, hvor de deltagende selskaber hører under mindst to forskellige EU/EØS-landes lovgivning - en såkaldt grænseoverskridende spaltning, samt
- 2) at der er medbestemmelse for medarbejderne i mindst ét af de deltagende selskaber forud for spaltningen.

Det beskrevne eksempel indeholder både udspaltede selskaber, som skal have hjemsted i Danmark og udspaltede selskaber, som skal have hjemsted i et andet EU/EØS land.

Eksempel 4



Eksempel 4

Selskab M, der har hjemsted i Danmark, spaltes således:

Selskabets produktionsafdeling spaltes til et nyt selskab N, der opstår som led i spaltningen, og som får hjemsted i et andet EU/EØS-land. Medarbejderne i produktionsafdelingen overgår til det nye selskab N. Det pågældende land tillader grænseoverskridende spaltning.

Ejendomsafdelingen spaltes ud til selskab O, der opstår som led i spaltningen, og som får hjemsted i Danmark. Medarbejderne i denne afdeling overgår til det nye selskab O. Efter spaltningen vil selskab M stadig eksistere og indeholde forarbejdningsafdelingen. Medarbejderne i denne afdeling bliver i selskab M.

Der har i mange år været ansat 5.000 medarbejdere i selskab M, og der er en medbestemmelsesordning efter de "almindelige regler".

Da selskab M har haft mere end 500 medarbejdere i gennemsnit i de seneste 6 måneder, og medarbejderne var omfattet af en medbestemmelsesordning, skal SE-reglerne bruges til at afgøre om og eventuelt hvordan der skal indføres medbestemmelse for medarbejderne i selskab O, i stedet for de "almindelige regler".

Medarbejderne i selskab M, har fortsat medbestemmelse efter de "almindelige regler". Se bekendtgørelsen om selskabsrepræsentation § 28.

Der eksisterer ikke fælles regler i EU for grænseoverskridende spaltning.

Derfor er det en forudsætning at grænseoverskridende spaltning er tilladt i de lande, hvis lovgivning de deltagende selskaber er underlagt – dvs. både eksisterende selskaber og nye, der opstår som led i spaltningen. Når der er medarbejdere i et selskab med hjemsted i Danmark, der spalter til et selskab udenfor Danmark – og medarbejdere indgår i spaltningen - er det desuden en betingelse, at den lovgivning, som gælder for det modtagende selskab, beskytter medarbejdernes medbestemmelse efter principperne i direktivet om grænseoverskridende fusioner.

Ved grænseoverskridende spaltninger anvendes som udgangspunkt den samme procedure, som ved fusioner.

OBS: Der er flere situationer, hvor udgangspunktet om anvendelse af de "almindelige regler" fraviges og SE-reglerne i stedet skal anvendes, se de øvrige eksempler og vejledningen afsnit II.4.

Ledelsens informationspligt

Spaltningsplanen bliver offentliggjort den 1. april og ledelsen informerer samme dag medarbejderne om navnene på de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter og hvor mange medarbejdere, der er i de forskellige medlemslande og selskaber.

Hurtigst muligt efter spaltningsplanens offentliggørelse skal ledelsen træffe foranstaltninger til at indlede forhandlinger med medarbejderne om en medbestemmelsesordning, herunder give medarbejderne disse oplysninger. Herved tager ledelsen initiativ til nedsættelsen af SFO'et.

Nedsættelse af SFO'et

SFO'et nedsættes den 1. maj ved medarbejdernes valg af medlemmer.

Da der på tidspunktet for spaltningen alene er medarbejdere i Danmark, er alle medlemmer af SFO'et repræsentanter for dem. Dermed bliver SFO'et nedsat med 10 medlemmer, alle valgt af medarbejderne i Danmark.

Dette SFO nedsættes efter de danske regler, og kan alene forhandle med ledelsen om medbestemmelsen i selskaber med hjemsted i Danmark.

For så vidt angår nedsættelse af SFO'et og forhandling om medbestemmelse i det selskab med hjemsted i udlandet, der stiftes ved spaltningen vil det være reglerne i det pågældende land, der bestemmer hvordan dette skal ske.

Når SFO'et nedsættes sker fordelingen af pladserne først i forhold til antallet af medarbejdere i de deltagende selskaber. Medarbejderne får én repræsentant i SFO'et, for hver 10 % medarbejdere eller derunder i de relevante lande - de såkaldte ordinære pladser. Der kan tildeles yderligere pladser for at sikre, at alle ophørende selskaber får tildelt en plads. Se vejledningen afsnit II.4.3.1.

Repræsentanter i SFO'et for medarbejderne i Danmark, skal som udgangspunkt vælges af medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget og blandt selskabernes ansatte. For andre situationer se vejledningen afsnit II.4.3.2.

Repræsentanter for medarbejdere i andre lande vælges efter det pågældende lands regler. SFO'et anses som nedsat 10 uger efter at ledelsen har givet oplysning om navnene på de deltagende selskaber osv. Forhandlingsperioden begynder at løbe herefter.

Når spaltning sker til et selskab, der skal have hjemsted udenfor Danmark, vil det være reglerne i det pågældende land, som finder anvendelse ved fastlæggelsen af medbestemmelsen i dette selskab. Vejledningens øvrige indhold kan dermed ikke anvendes for så vidt angår medbestemmelsen i selskaber i andre EU/EØS-lande og det er nødvendigt i stedet at hente vejledning om reguleringen af denne situation i det pågældende land.

Medbestemmelsen for medarbejderne i nye/modtagende selskaber i andre EU/EØS-lande skal fortsat beskyttes ifølge principperne i direktivet om grænseoverskridende fusion efter lovgivningen i det pågældende land.

Gennemførelsen af spaltningen kræver, at der indsendes erklæring herom, se nedenfor og vejledningen afsnit III.2.

Forhandling mellem ledelse og SFO'et

Efter nedsættelsen af SFO'et indledes forhandling med ledelsen den 1. juni.

Forhandlingen mellem SFO'et og ledelsen angår medbestemmelsesordningerne i det ved spaltningen nystiftede selskab O, som skal have hjemsted i Danmark efter spaltningen.

Der forhandles frem til den 1. juli, hvor der bliver indgået en aftale. SFO'et vedtager aftalen ved enstemmighed.

SFO'et skal forhandle med ledelsen om en aftale om medbestemmelse i de nystiftede selskaber, der skal have hjemsted i Danmark efter spaltningen. Se vejledningen afsnit II.4.3.5.

SFO'et træffer som udgangspunkt beslutning med simpelt flertal. Hvert medlem har én stemme. Nogle beslutninger skal dog tages med kvalificeret flertal. Se vejledningen afsnit II.4.3.4. SFO'et kan når som helst afbryde forhandlingerne og vælge, at de "almindelige regler" skal anvendes. Se vejledningen afsnit II.4.3.6.

Forhandlingsperioden løber i 6 måneder, men kan forlænges i op til 1 år, hvis ledelsen og SFO'et er enige.

Aftale om medbestemmelse

Aftalen mellem ledelsen og SFO'et bestemmer, at der skal indføres medbestemmelse i selskab O efter de "almindelige regler". Antallet af medlemmer af bestyrelsen, valgproceduren osv. vil herefter følge disse regler.

Aftalen træder i kraft ved spaltningens gennemførelse og skal genforhandles 4 år efter ikrafttrædelsen, men kun på anmodning fra et flertal af medarbejderne. Hvis der ikke anmodes herom, fortsætter aftalen med at løbe.

Genforhandlingsperioden løber fra 1 måned før genforhandlingstidspunktet og til 2 måneder efter. Ledelsen skal ved spaltningens gennemførelse tage initiativ til nedsættelse af et valgudvalg.

Indholdet af aftalen kan som udgangspunkt frit fastsættes.

Aftalen skal dog som minimum tage stilling til:

1. Anvendelsesområdet for aftalen (fx selskabet samt hvilke medarbejdere, der er omfattet),
2. indholdet af ordningen om medbestemmelse, herunder
 - antallet af bestyrelsesmedlemmer, som medarbejderne har ret til at vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig,
 - regler for hvordan medarbejderne kan vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig udpegningen af bestyrelsesmedlemmer,
 - rettighederne for bestyrelsesmedlemmer der er valgt af, udpeget af eller hvor medarbejderne har modsat sig dem, og
3. aftalens ikrafttrædelsesdato, varighed, i hvilke situationer aftalen skal genforhandles og proceduren for sådan en genforhandling.

Erklæring ved registrering

I forbindelse med anmeldelsen af spaltningen skal ledelsen indsende en erklæring om, at der er fastlagt en ordning om medbestemmelse i selskab O, der lever op til lovens krav.

Der skal ikke indsendes erklæring for selskab M, da medarbejderne fortsat har medbestemmelse efter de "almindelige regler".

For så vidt angår selskab N, der stiftes ved spaltningen med hjemsted i udlandet skal ledelsen indsende:

1. En erklæring fra ledelsen i selskab M, om at betingelserne i ASL § 137 e er opfyldt.

2. Myndigheds attest(er) om spaltningens godkendelse i det land hvor selskab N skal have hjemsted.
3. En erklæring fra den kompetente myndighed i det land, hvor selskab N skal have hjemsted, om at lovgivningen i landet tillader grænseoverskridende spaltning.
4. En erklæring fra den kompetente myndighed i det land, hvor selskab N skal have hjemsted, om at lovgivningen i landet indeholder regler om medbestemmelse, som beskytter medarbejdernes medbestemmelseret og at de følger principperne i direktivet om grænseoverskridende fusion.

Det er en betingelse for registrering af gennemførelsen af spaltningen, at erklæringen for de selskaber, der skal have hjemsted i Danmark, er indsendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Der er ingen formkrav til den, men som bilag 1 til vejledningen findes en model, der eventuelt kan anvendes.

For selskaber, med hjemsted i et andet EU/EØS land, skal der indsendes dokumentation for at betingelserne i aktieselskabslovens § 137 e er fulgt af det indskydende selskab. Efter denne regel kan aktionærer, der har modsat sig spaltningen, kræve at få indløst sine aktier af selskabet, hvis kravet fremsættes inden 4 uger efter generalforsamlingen.

Der skal også indsendes erklæringer fra den kompetente myndighed i det pågældende land, om at grænseoverskridende spaltning er tilladt og at lovgivningen indeholder en beskyttelse af medbestemmelseretten, der følger principperne i direktivet om grænseoverskridende fusion.

Desuden skal der indsendes attest om godkendelse af spaltningen fra det land, hvor det modtagende selskab har hjemsted. Se vejledningen afsnit III.2.

Dette er ikke en udtømmende opregning af hvad, der skal indsendes i forbindelse med gennemførelsen af spaltningen, da dokumentkravene som i øvrigt gælder ved nationale spaltninger også skal overholdes ved grænseoverskridende spaltninger.

4. Ordforklaring og forkortelser

ASL	Aktieselskabsloven
ApSL	Anpartsselskabsloven
Bkg. om koncernrepræsentation	Bekendtgørelse nr. 943 af 9. december 1993 (som ændret senest ved bekendtgørelse nr. 446 af 30. maj 1996) om medarbejders valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. (Koncernrepræsentation)
Bkg. om selskabsrepræsentation	Bekendtgørelse nr. 942 af 9. december 1993 (som ændret senest ved bekendtgørelse nr. 445 af 30. maj 1996) om medarbejders valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. (Selskabsrepræsentation)
Lov om medarbejderindflydelse i SCE-selskaber	Lov om medarbejderindflydelse i SCE-selskaber, Jf. lov nr. 241 af 27. marts

	2006
Lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber	Lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. lov nr. 281 af 26. april 2004
Lov om ændring af lov om aktieselskaber, lov om anpartsselskaber, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder og lov om erhvervsdrivende fonde (Grænseoverskridende fusion og grænseoverskridende spaltning)	Lov nr. 573 af 6. juni 2007
De almindelige regler om medbestemmelse	Når der i denne vejledning tales om de "almindelige regler" om medbestemmelse, henvises der til reglerne i ASL § 49, stk. 2, 3. og 4. pkt. eller ApSL § 22, stk. 1.
Det fortsættende selskab	Det nye eller eksisterende selskab, der fortsætter efter en grænseoverskridende fusion/spaltning.
Det indskydende selskab	Ved det indskydende selskab forstås det selskab der ved en fusion/spaltning opløses som led i fusionen/spaltningen, eller det selskab der som led i en grenspaltning, hvor det kun er en del af dette indskydende selskab, der udspaltes, eksisterer efter spaltningens gennemførelse.
Kvalificeret flertal i SFO'et	Mindst 2/3 af stemmerne fra medlemmer i SFO'et, der repræsenterer mindst 2/3 af medarbejderne, som er beskæftiget i mindst to lande, under hvis lovgivning de i fusionen/spaltningen deltagende selskaber hører under.
Simpelt flertal i SFO'et	Flertal af medlemmer, som også repræsenterer et flertal af medarbejderne
Ledelsen	I denne vejledning anvendes betegnelsen "ledelsen" for de i fusionen/spaltningen deltagende selskabers kompetente organer.
Referencebestemmelser om medbestemmelse	Udfyldende standardregler, der indebærer, at medarbejderne i det fortsættende selskab får ret til at råde over den andel af pladser, som medarbejderne kunne råde over i tilsyns- eller administrationsorganet forud for fusionen/spaltningen i det deltagende selskab, hvor medarbejderne havde den største andel af medbestemmelse. Der er tale om følgende bestemmelser: § 15, stk. 4 og 5, § 33, stk. 2, § 34 og §§ 36-40 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. I ASL § 139 b findes kriterierne for anvendelse af disse bestemmelser.
SFO	Det særlige forhandlingsorgan. Ved det særlige forhandlingsorgan forstås det organ, der nedsættes for at føre forhand-

	linger med de deltagende selskabers kompetente organer om indførelse af en ordning om medarbejder medbestemmelse.
SE-regler om medbestemmelse	Reglerne om medarbejdernes medbestemmelse i SE-selskaber
De deltagende selskaber	Med deltagende selskaber forstås de selskaber der deltager direkte i en grænseoverskridende fusion/spaltning.
Bedrifter	Ved bedrift forstås et arbejdssted, der er en del af et selskab, såsom en filial, en afdeling eller tilsvarende enhed.
Medarbejder	Ved "medarbejder" forstås det almindelige arbejdsretlige lønmodtagerbegreb. Der er således tale om lønmodtagere, der er ansat i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter.
Vejledningen	Vejledning om medarbejderes medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner og spaltninger. Udarbejdet af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet. Tilgængelig på www.eogs.dk