

VEJLEDNING

om reglerne for selskabs- og koncernrepræsentation

**Udgivet
af
Erhvervs- og Selskabsstyrelsen**

September 2011

Erhvervs- og Selskabsstyrelsens vejledning om reglerne for selskabs- og koncernrepræsentation

Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	3
2. Selskabsrepræsentation	4
2.1. Etablering	4
2.1.1. Hvilke selskaber og hvilken personkreds.....	4
2.1.2. Valgudvalget	6
2.1.3. Ja/nej-afstemningen.....	8
2.1.4. Kandidater og valgperioder	8
2.1.5. Afholdelse af valg	10
2.1.6. Fredsvalg	11
2.2. Ændringer når ordningen er etableret.....	12
2.2.1. Ændringer i løbet af valgperioden.....	12
2.2.2. Omstrukturering af selskaber	13
2.3. Ordningens ophør	13
2.4. Frivillige ordninger	14
2.4.1. Etablering	14
2.4.2. Ordningens ophør	15
2.5. Registrering i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens it-system.....	15
3. Koncernrepræsentation.....	16
3.1. Etablering	16
3.1.1. Hvilke selskaber og hvilken personkreds.....	16
3.1.2. Afholdelse af valg	18
3.2. Ordningens ophør	20
4. Beskyttelse af selskabs- og koncernrepræsentanter	20
4.1. Beskyttelsens indhold.....	20
4.2. Den beskyttede personkreds.....	20
5. Rettigheder og pligter for selskabs- og koncernrepræsentanter	21
5.1. Orienteringspligt.....	21
5.2. Tavshedspligt	21
6. Vedtægtsbestemt udpegningsret.....	21

1. Indledning

Reglerne om medarbejderrepræsentation er indført i 1974, og indtil 2009 var der kun foretaget mindre justeringer, idet området er undergivet stor politisk bevågenhed, og reglerne i sin tid var udtryk for et bredt kompromis mellem aktørerne. Reglerne varetager både ledelsens og medarbejdernes interesser. Reglerne skal sikre medarbejdernes indflydelse på og indsigt i ledelsens beslutninger og øge muligheden for information fra medarbejderne om forhold i virksomheden, som har betydning for ledelsens beslutninger.

Den 29. maj 2009 vedtog Folketinget selskabsloven¹, som nu er trådt i kraft. Selskabsloven viderefører muligheden for selskabs- og koncernrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber, men har indført nye samlebegreber for ledelsesorganerne. De nye begreber skyldes, at selskaberne har fået mulighed for at vælge mellem de forskellige ledelsesstrukturer.

Definitionen på samlebegreberne er:

- ”Det øverste ledelsesorgan”:
 - Bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, og
 - tilsynsrådet i selskaber, der har en direktion og et tilsynsråd.
- ”Det centrale ledelsesorgan”:
 - Bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, og
 - direktionen i selskaber, der har en direktion og et tilsynsråd.

Fælles for ledelsesmodellerne i selskabsloven er, at den daglige ledelse ligger hos direktionen i selskabet. Aktieselskaber skal herudover altid have enten en bestyrelse eller et tilsynsråd. Anpartsselskaber skal have en bestyrelse eller et tilsynsråd, hvis medarbejderne har valgt at indføre selskabsrepræsentation. Reglerne i selskabsloven suppleres af bekendtgørelse nr. 806 af 28. juni om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber (herefter bekendtgørelsen).

De hidtidige regler er kendt og indarbejdet i mange virksomheder, hvorfor de store linjer af de hidtil gældende regler er bevaret. Samtidig åbner de nye regler dog op for en større grad af fleksibilitet. Det er nu muligt at fravige flere af reglerne, hvis der er enighed mellem ledelse og medarbejdere. Kravet om enighed sikrer, at fravigelsen ikke sker på bekostning af den ene parts interesser.

De nye regler gælder som udgangspunkt for alle ordninger om selskabs- eller koncernrepræsentation, dvs. både for ordninger, der etableres, efter bekendtgørelsen er trådt i kraft, og ordninger der er etableret efter de hidtidige regler. Der skal ikke træffes beslutning herom. Dog skal f.eks. spørgsmål om valgperioder, der er startet på et tidspunkt, hvor det tidligere regelsæt var gældende, afgøres efter det nye regelsæt med respekt af de forudsætninger, som efter det tidligere regelsæt var gældende. I praksis betyder det f.eks., at man i en løbende valgperiode ikke kan anvende bekendtgørelsens § 53, stk. 1, 1. pkt., hvorefter en udtrædende medarbejderrepræsentant erstattes med den suppleant, der har fået flest stemmer, idet suppleanterne efter det tidligere regelsæt er valgt som personlige suppleanter. Derfor var det ved valget en forudsætning, at suppleanterne er personlige, hvilket må respekteres.

Denne vejledning skal hjælpe alle, der skal anvende reglerne, ved at redegøre nærmere for ændringerne af de hidtidige regler og beskrive styrelsens praksis med hensyn til kendte problemstillinger.

¹ Lov nr. 470 af 12. juni 2009 om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven)

2. Selskabsrepræsentation

2.1. Etablering

2.1.1. Hvilke selskaber og hvilken personkreds

Selskabsloven viderefører muligheden for selskabsrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber, jf. selskabslovens § 140.

I selskaber, der i de sidste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, har medarbejderne ret til at vælge et antal medlemmer til selskabets øverste ledelsesorgan og suppleanter for disse svarende til halvdelen af de øvrige ledelsesmedlemmer.

Medarbejdere

Ved et selskabs medarbejdere forstås medarbejdere i selskabet samt, som noget nyt, medarbejdere i selskabets udenlandske filialer, der er beliggende i et EU-/EØS-land, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 3.

Ved en medarbejder forstås enhver person over 15 år, der for et selskab udfører arbejde som lønmodtager, medmindre vedkommende

- er registreret (eller anmeldt til registrering) i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens it-system som medlem af selskabets direktion eller som direktør i et selskab inden for koncernen, eller
- permanent har sit arbejdssted uden for EU/EØS.

Det er de arbejdsretlige regler, der afgør, om der i den konkrete situation er tale om et lønmodtagerforhold. Eksterne konsulenter er sædvanligvis ikke omfattet af lønmodtagerbegrebet.

Beregning af gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i de sidste tre år

Et selskab skal i de sidste 12 kvartaler (3 x 4 kvartaler) til Arbejdsmarkedets Tillægspension (herefter ATP) have indbetalt et beløb svarende til mindst 105 (3 x 35 medarbejdere) gange 45½ ugebidrag. Kravene er opfyldt, uanset om der i et eller flere kvartaler i 3 års perioden har været færre end 35 medarbejdere. Afgørende er de totale beløb, der er indbetalt til ATP i de sidste 12 kvartaler.

Ugebidrag for personer, der er registreret (eller anmeldt til registrering) i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens it-system som medlem af direktionen, indgår ikke i opgørelsen. Det samme gælder for ugebidrag for personer, der har permanent arbejdssted udenfor EU/EØS.

Medarbejdere i selskabets udenlandske filialer er ”medarbejdere”, se ovenfor, men indgår ikke i beregningen af, om selskabet gennemsnitligt har beskæftiget mindst 35 medarbejdere i de sidste tre år, fordi der ikke betales ATP bidrag for disse. Medarbejdere i selskabets udenlandske filialer er dog valgbare og har valgret, se nedenfor i underafsnit om *Valgbarhed og valgret*.

Antal af repræsentanter og suppleanter

Medarbejdere har ret til at vælge et antal medlemmer til selskabets øverste ledelsesorgan og suppleanter for disse svarende til halvdelen af det antal medlemmer, der i øvrigt vælges af generalforsamlingen eller udpeges af andre på grund af en vedtægtsbestemt udpegningsret. Medlemmer, der udpeges af andre, kan f.eks. være udpeget af en offentlig myndighed. I aktieselskaber skal de generalforsamlingsvalgte medlemmer dog altid udgøre flertallet, jf. selskabslovens § 120, stk.1.

Eksempler:

- Et selskab har 8 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Medarbejderne har herudover ret til at vælge 4 repræsentanter.
- Et selskab har 7 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og 1 udpeges af kommunen. Medarbejderne har herudover ret til at vælge 4 repræsentanter.

Bemærk!

De medlemmer af det øverste ledelsesorgan, som andre ifølge vedtægterne er tillagt ret til at udpege, f.eks. en offentlig myndighed, indgår i opgørelsen af det antal repræsentanter, som medarbejderne har ret til at vælge, men tæller ikke med ved opgørelsen af antallet af generalforsamlingsvalgte medlemmer i aktieselskaber. Men er der i vedtægterne for et aktieselskab tillagt en bestemt kapitalklasse eller et mindretal af kapitalejere ret til at *vælge* et eller flere medlemmer af det øverste ledelsesorgan, anses disse imidlertid som "generalforsamlingsvalgte" og ikke som "udpeget af andre". Dette gælder dog ikke, hvis retten er tillagt en navngiven aktionær.

Eksempler:

- Et aktieselskab med A og B aktier har 6 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og herudover vælges 2 bestyrelsesmedlemmer af aktionærer i kapitalklasse A. Medarbejderne har herudover ret til at vælge 4 repræsentanter.
- Et aktieselskab har 3 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og desuden udpeges 1 bestyrelsesmedlem af kommunen. Medarbejderne vil i så fald have ret til at vælge yderligere 2 repræsentanter, men så ville de generalforsamlingsvalgte medlemmer ikke udgøre flertallet. Derfor skal generalforsamlingen f.eks. vælge 5 medlemmer (i stedet for 3) på generalforsamlingen, og medarbejderne har så ret til at vælge 3 repræsentanter. De generalforsamlingsvalgte medlemmer udgør herefter flertallet. En anden mulighed er, at reducere antallet af de bestyrelsesmedlemmer, der er udpeget i henhold til vedtægterne, således at de generalforsamlingsvalgte medlemmer stadig udgør flertallet. Du kan læse om tvangsreduktion i afsnit 2.2.1.
- Et aktieselskab med A og B aktier har 5 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og desuden udpeges 1 bestyrelsesmedlem af en navngiven aktionær. Medarbejderne har ret til at vælge yderligere 3 repræsentanter, og de generalforsamlingsvalgte udgør stadig flertallet.

Hvis betingelserne for at opnå selskabsrepræsentation er opfyldt, kan medarbejderne altid vælge mindst 2 medlemmer og suppleanter for disse. Såfremt det antal medlemmer, der skal vælges af medarbejderne, ikke udgør et helt tal, skal der afrundes opad.

Eksempel:

- Et selskab har 3 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Medarbejderne har herudover ret til at vælge 2 repræsentanter.

Bemærk!

Er det ikke muligt at vælge det antal repræsentanter, medarbejderne har ret til, f.eks. fordi der stiller for få kandidater op til valg, kan medarbejderne som noget nyt vælge et lavere antal repræsentanter, end de har ret til at vælge, se selskabslovens § 140, stk. 2, og bekendtgørelsens § 10, stk. 4.

Eksempel:

- Et selskab har 6 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Medarbejderne har

herudover ret til at vælge 3 repræsentanter, men kun 2 kandidater stiller op til valg. Medarbejderne kan vælge 2 repræsentanter.

Antallet af medarbejderrepræsentanter ligger fast i hele valgperioden, uanset om antallet af de øvrige medlemmer ændres, medmindre der skal ske tvangsreduktion. Se nærmere herom i afsnit 2.2.1. om ændringer i løbet af valgperioden.

Antallet af suppleanter er afhængig af, hvordan valget gennemføres. Læs nærmere herom i afsnit 2.1.5. om afholdelse af valg.

Valgbarhed og valgret

Enhver medarbejder er valgbar, hvis den pågældende er myndig, dvs. 18 år og ikke er umyndiggjort. Derudover skal vedkommende før valget have været ansat i selskabet gennem de sidste 12 måneder. Om der består et ansættelsesforhold, afgøres af de arbejdsretlige regler. Som noget nyt, kan valgudvalget i enighed beslutte, at en medarbejder er valgbar, selvom vedkommende har været ansat i en kortere periode, jf. bekendtgørelsen § 16, stk. 4.

Personer, der er registreret (eller anmeldt til registrering) i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens it-system som medlem af selskabets direktion, eller som permanent har deres arbejdssted uden for EU/EØS, anses ikke for at være medarbejdere og er dermed ikke valgbar, se afsnit 2.1.1. i underafsnittet *Medarbejdere*.

Bemærk!

Har et selskab både koncern- og selskabsrepræsentation i det øverste ledelsesorgan, kan en person kun fungere som enten selskabs- eller koncernrepræsentant og kan dermed *ikke* opstille eller vælges til begge dele. Det samme gælder for suppleanter.

Valgret har enhver medarbejder, hvis den pågældende er ansat i selskabet både på tidspunktet for valglistens offentliggørelse, jf. bekendtgørelsens § 39, stk. 4, og på tidspunktet for valget, jf. bekendtgørelsens § 15, stk. 1. Medarbejdere, der ansættes efter valglistens offentliggørelse, men inden valget afholdes, har således ikke valgret. Derimod har deltidsansatte valgret, uanset deres egentlige arbejdstid og uanset om der betales bidrag til ATP.

Det bemærkes endvidere, at medarbejdere i selskabets udenlandske filialer, der er beliggende i et EU-/EØS land, efter de nye regler ligeledes er valgbar og har valgret efter de samme regler som deres danske kollegaer. Medarbejdere i selskabets udenlandske filialer, der er beliggende i et EU-/EØS land, tæller dog ikke med ved opgørelsen af antallet af medarbejdere, se underafsnit *Beregning af gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i de sidste tre år* i afsnit 2.1.1.

Bemærk!

Generalforsamlingen kan beslutte at udvide kredsen af de medarbejdere, der er valgbar og har valgret, til et eller flere udenlandske datterselskaber. Se nærmere herom i afsnit 3.1.1. om koncernrepræsentation.

2.1.2. Valgudvalget

Nedsættelse og sammensætning

Valgudvalget sammensættes af repræsentanter for medarbejderne og repræsentanter for det centrale ledelsesorgan, jf. bekendtgørelsens § 29, stk. 1.

Det centrale ledelsesorgan har ansvaret for, at valgudvalget etableres. Denne pligt påhviler det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, der er fremsat krav om ja/nej-afstemning i selskabet.

Senest 6 uger efter, at der er fremsat krav om ja/nej-afstemning, skal der være etableret et valgudvalg, jf. bekendtgørelsens § 27. Denne frist kan dog fraviges ved enighed mellem medarbejderne og ledelsen i samarbejdsudvalget.

Da det centrale ledelsesorgan har ansvaret for at nedsætte valgudvalgene, kan det centrale ledelsesorgan også frit fastsætte antallet af medlemmer i udvalgene. Blot må reglerne omkring udvalgenes sammensætning respekteres.

Flertallet af medlemmerne i valgudvalget skal bestå af repræsentanter for medarbejdersiden, mens mindst ét af udvalgets medlemmer skal repræsentere det centrale ledelsesorgan. Læs nærmere om sammensætningen i bekendtgørelsens § 29.

Bemærk!

Med formuleringen ”repræsentanter for det centrale ledelsesorgan” gives der nu mulighed for, at det centrale ledelsesorgan kan udpege repræsentanter til valgudvalget.

Derfor kan f.eks. en HR-chef fremover sidde i valgudvalget og varetage ledelsens interesser, selvom vedkommende ikke er registreret som medlem af det centrale ledelsesorgan i selskabet. I de tilfælde, hvor medlemmer fra det centrale ledelsesorgan ikke selv deltager i valgudvalget, men hvor det centrale ledelsesorgan i stedet har udpeget andre repræsentanter, er det repræsentanten personligt, der deltager i valgudvalgsmøder, træffer beslutninger på egen hånd og underskriver i eget navn.

Det er medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget, der vælger de medarbejdere, som skal sidde i valgudvalget.

Såfremt der ikke findes et samarbejdsudvalg i selskabet, udpeger det centrale ledelsesorgan medarbejdernes repræsentanter i valgudvalget. Tillidsrepræsentanter skal så vidt muligt være repræsenteret i valgudvalget.

I praksis vil der ofte være personsammenfald mellem de personer, der sidder i samarbejdsudvalget, og de personer der sidder i valgudvalg.

”Stående udvalg”

Valgudvalget er et ”stående udvalg”, jf. bekendtgørelsens § 29, stk. 1. Heraf følger, at udvalget består, så længe som ordningen om medarbejderrepræsentation består. Dette indebærer, at medlemmerne af udvalget er permanente medlemmer, som ikke på ad hoc basis kan skiftes ud.

I de tilfælde, hvor udskiftning af et medlem i valgudvalget er nødvendig, f.eks. som følge af ophør i ansættelsen, må det medlem, der udtræder, orientere valgudvalget, og procedurerne for at vælge repræsentanter til valgudvalg må derefter følges.

Er et medlem af valgudvalget opstillet til valg som medarbejderrepræsentant eller suppleant, kan den pågældende ikke forblive medlem af valgudvalget, jf. bekendtgørelsens § 29, stk. 4. Et medlem, der stiller op til valg, må udtræde af valgudvalget.

Mulighed for fravigelse af regler ved enighed

En række af bekendtgørelsens regler giver mulighed for, at valgudvalget eller medarbejderne i valgudvalget i enighed kan beslutte at fravige specifikke af bekendtgørelsens regler.

Bemærk!

At beslutte ”i enighed” at fravige bestemte regler betyder, at beslutningen *ikke* kan træffes ved

flertalsmajoritet. Det enkelte medlem i valgudvalget har reelt vetoret.

Kravet om enighed fører til, at der skal indhentes samtykke fra et medlem, der f.eks. ikke kan være til stede på det møde i valgudvalget, hvor der træffes en af de beslutninger, der betinger enighed i valgudvalget. Træffer valgudvalget en sådan beslutning, uden at der indhentes et sådan samtykke, er der tale om en ugyldig beslutning.

2.1.3. Ja/nej-afstemningen

Hvis selskabet opfylder betingelserne for at etablere en ordning om selskabsrepræsentation, kan de berettigede, der er nævnt i bekendtgørelsens § 25, fremsætte krav om, at der afholdes en ja/nej-afstemning med henblik på at afgøre, hvorvidt der skal etableres en repræsentationsordning.

De parter, som kan fremsætte krav om ja/nej-afstemning, er følgende:

- Et flertal blandt medarbejderne, der ikke er udpeget af ledelsen, i selskabets samarbejdsudvalg,
- faglige organisationer i virksomheden, som for eksempel klubber og personaleforeninger der repræsenterer mindst 1/10 af selskabets medarbejdere, eller
- 1/10 af selskabets medarbejdere.

Opgørelsesmetoden

Mindst halvdelen af dem, der er stemmeberettigede ved ja/nej-afstemningen, skal have stemt ”ja”, for at en beslutning om etablering af en repræsentationsordning anses for at være vedtaget, jf. bekendtgørelsens § 34, stk. 3.

Bemærk!

Mindst halvdelen af de stemmeberettigede, skal have stemt ”ja”, hvilket betyder, at stemmeberettigede, der ikke afgiver deres stemme ved en ja/nej-afstemning, regnes som en ”nej-stemme” ved opgørelsen af resultatet.

Fravalg af ja/nej-afstemning

Bemærk!

Som noget nyt har valgudvalget nu mulighed for i enighed at ”springe ja/nej-afstemning over” og i stedet gå direkte til afholdelse af det egentlige valg vedrørende repræsentationsordningen, jf. bekendtgørelsens § 33, stk. 1.

Har valgudvalget i enighed besluttet at afholde det egentlige valg direkte, dvs. uden en forudgående ja/nej-afstemning, og ønsker medarbejderne ikke at indføre en ordning om medarbejderrepræsentation, har de berettigede parter mulighed for at begære en ja/nej-afstemning om ophør af ordningen, jf. bekendtgørelsens § 23, så snart valgudvalget indkalder til valg. En sådan afstemning kan foretages allerede inden den valghandling, som valgudvalget har ønsket at gennemføre.

2.1.4. Kandidater og valgperioder

Indkaldelse af kandidater

Samtidig med at valgdatoen bekendtgøres, skal valgudvalget indkalde forslag fra medarbejderne til kandidater, der ønskes opstillet til valget, jf. bekendtgørelsens § 39.

Foruden listen over de medarbejdere, der har valget, skal valgudvalget i forbindelse med offentliggørelsen oplyse antallet af medarbejderrepræsentanter og suppleanter, der skal vælges. For så vidt angår suppleanterne, kan valgudvalget ved brug af én-liste systemet ikke angive det præcise antal, der skal vælges, da antallet først fastlægges, når valgresultatet er fastslået, se

nærmere herom i afsnit 2.1.5. om Afholdelse af valg. I denne situation må valgudvalget i stedet nøjes med at oplyse antallet af medarbejderrepræsentanter, der skal vælges, og samtidig oplyse, at alle kandidater, der har fået mindst én stemme, er valgt som suppleanter.

”Valgdag” eller ”afstemningsperiode”

Bemærk!

Som noget nyt gives der nu mulighed for at afholde afstemningen over en afgrænset periode, frem for som tidligere på en bestemt dag, jf. bekendtgørelsens § 39, stk. 1.

Hvis afstemningen afholdes over en periode, er det den sidste dag i perioden, der betragtes som valgdatoen, når frister skal beregnes.

Valgperiodens længde

Bemærk!

Hvor valgperioden hidtil har været 4 år, er det nu blevet muligt at vælge en kortere valgperiode, jf. bekendtgørelsens § 19, stk. 1. Udgangspunktet er dog stadig 4 år.

Beslutningen må forud for *det enkelte valg* træffes af valgudvalget og herefter offentliggøres *forud* for det enkelte valg. Beslutningen kræver enighed, se nærmere herom i afsnit 2.1.2 i underafsnit *Mulighed for fravigelse af regler ved enighed*. Valgudvalget kan ikke generelt indføre en anden valgperiode end den 4-årige periode.

”Rullende udskiftning”

Muligheden for at ændre udgangspunktet for valgperiodens længde på de 4 år betyder, at det f.eks. er muligt at indføre et ”rullende udskiftningssystem”, således at de valgte medarbejderrepræsentanter ikke fratræder samtidig, men derimod løbende for at opnå en større kontinuitet i det øverste ledelsesorgan.

Når der indføres et ”rullende udskiftningssystem”, skal valgudvalget allerede ved offentliggørelse af valgdatoen give oplysning om valgperiodens eller valgperiodernes længde.

Hvis en etableret ordning om medarbejderrepræsentation med en valgperiode på 4 år skal ændres til et ”rullende udskiftningssystem”, vil det i overgangsperioden være nødvendigt at fastsætte forskellige valgperioder for de medarbejderrepræsentanter, der skal vælges.

Bemærk!

Ved et ”rullende udskiftningssystem” skal man være opmærksom på, at der hyppigere skal afholdes valg til medarbejderrepræsentation, end hvis alle repræsentanters valgperioder udløber på samme tid.

Eksempel:

Et selskab har 4 selskabsrepræsentanter, der hidtil har været på valg samtidig. Nu ønsker man at indføre et ”rullende udskiftningssystem”, således at der hvert andet år udskiftes 2 af selskabets 4 selskabsrepræsentanter.

Valgudvalget må allerede ved valgdatoens offentliggørelse oplyse om, at der ved det kommende valg skal vælges:

- 2 kandidater til en valgperiode på 2 år og
- 2 kandidater til en valgperiode på 4 år.

Ved valget 2 år senere vil man kunne beslutte, at valgperioden for de to ledige poster (posterne efter de to kandidater, der ved det forrige valg blev valgt for den 2-årige periode) i næste

valgperiode skal være på 4 år. Herved er der etableret et system med rullende udskiftning. I eksemplet skal der fremover afholdes valg af 2 repræsentanter hvert andet år.

2.1.5. Afholdelse af valg

Reglerne er ændret væsentligt i forhold til de tidligere regler på området.

Kandidaternes opstilling på en én liste

Bemærk!

Udgangspunktet er, at alle kandidater opstilles på én liste, jf. bekendtgørelsens § 40, stk. 5. Dette afviger markant fra de tidligere regler, hvorefter kandidaterne altid skulle opstilles på to lister: en liste for repræsentant-kandidater og en liste for suppleant-kandidater.

Kandidaterne skal således som udgangspunkt ikke længere beslutte, om de ønsker at stille op til en post som repræsentant eller suppleant, da alle stiller op til såvel repræsentant- som suppleantposter. Alle kandidater stiller op på én liste i alfabetisk orden, og det er stemmeantallet, der afgør, hvem der er valgt som hhv. repræsentant og suppleant. Ved dette system er realiteten ofte, at en række medarbejdere i selskabet er valgt som suppleanter, således at antallet af suppleanter overstiger antallet af repræsentanter.

Det er ikke muligt at indføre, at kun én nærmere bestemt medarbejdergruppe stiller op til valg til det øverste ledelsesorgan.

Bemærk!

De kandidater på listen, der har fået flest stemmer, er valgt som repræsentanter, mens alle øvrige kandidater, der har fået mindst én stemme, er valgt som suppleanter, jf. bekendtgørelsens § 43, stk. 1. Er der valgt et større antal suppleanter end antallet af medarbejdervalgte repræsentanter, er det alene et til repræsentanternes antal svarende antal af suppleanterne, der er tillidsmandsbeskyttet. Læs nærmere herom i afsnit 4.

Systemet giver mere fleksibilitet end det tidligere to- liste system med personlige suppleanter, hvor det ofte i valgperioden var nødvendigt at foretage et suppleringsvalg pga. fratrædelser. Med det nye én-liste system skal der i en række tilfælde ikke afholdes suppleringsvalg, idet det er den person, der har fået flest stemmer ved valget, der skal tiltræde.

Bemærk!

Hvis medarbejderne imidlertid ikke ønsker at stille op på én liste, har de altid mulighed for at kræve, at der sker opstilling på to lister, jf. bekendtgørelsens § 40, stk. 6.

En-liste systemet eller dele heraf kan fraviges, hvis valgudvalget er enig herom, jf. bekendtgørelsens § 40, stk. 7.

Eksempel:

Valgudvalget kan, i forbindelse med at kandidaterne opstilles på én liste, beslutte, at der maksimalt skal vælges 10 suppleanter for selskabsrepræsentanterne. I så fald vil det være de 10 kandidater på listen, der har fået flest stemmer næst efter de valgte medarbejderrepræsentanter, der er valgt som suppleanter.

Kandidaternes opstilling på to lister

I stedet for det nye én-liste system, kan det velkendte to-liste system finde anvendelse, jf. bekendtgørelsens § 40, stk. 6.

Valgudvalget kan i enighed beslutte, at der anvendes én liste for kandidater, der stiller op som medarbejderrepræsentanter, og én liste for kandidater, der stiller op som suppleanter. Derudover er det muligt at opstille personlige suppleanter. Opstilles personlige suppleanter, vælges én suppleant til hver repræsentant, dvs. der vælges et antal suppleanter, der svarer til antallet af repræsentanter.

Såfremt der ikke opstilles personlige suppleanter, men kandidaterne derimod blot opstilles på to forskellige lister, vil de kandidater, der har fået flest stemmer, være valgt som hhv. repræsentanter og suppleanter, jf. bekendtgørelsens § 43, stk. 2, medmindre andet er besluttet. Det vil sige, at der som udgangspunkt vælges det samme antal suppleanter som repræsentanter. Da suppleanterne som udgangspunkt ikke er personlige, kan enhver suppleant indtræde som suppleant for enhver repræsentant, dvs. uafhængig af hvor mange stemmer den pågældende suppleant har fået. Dette system indeholder en højere grad af fleksibilitet end det tidligere 2-liste system med personlige suppleanter, hvor selskaberne ofte var nødsaget til at afholde suppleringsvalg.

Valgudvalget kan dog beslutte andet, jf. bekendtgørelsens § 43, stk. 2. Valgudvalget kan f.eks. i enighed beslutte at opstille repræsentant- og suppleantkandidaterne på to forskellige lister og samtidig vælge, at de kandidater på hver liste, der har fået flest stemmer, er valgt som repræsentanter, mens alle øvrige kandidater, der har fået mindst én stemme, er valgt som suppleanter.

Bemærk!

Medarbejderne i valgudvalget kan altid kræve, at der sker opstilling på to lister frem for én, hvis de er enige herom, jf. bekendtgørelsens § 40, stk. 6.

Eksempel:

I et selskab skal der vælges 3 repræsentanter. Valgudvalget beslutter at gennemføre valget efter to-liste systemet. Suppleanterne skal ikke være personlige. Dermed skal der vælges 3 suppleanter. Dette fører til, at de 3 kandidater på listen for repræsentanter, der har fået flest stemmer, er valgt som repræsentanter, og de 3 kandidater på listen for suppleanter, der har fået flest stemmer, er valgt som suppleanter. Alle 3 suppleanter kan indtræde som suppleant for hver af de 3 repræsentanter.

Kandidaternes opstilling på flere end to lister

Udgangspunktet er, at alle kandidater opstilles på én liste, medmindre valgudvalget har valgt to-liste systemet. For den legale ordning gælder, at det ikke er muligt at opstille kandidater på flere lister end to. I de tilfælde hvor der er indført en frivillig ordning efter bekendtgørelsens § 24, er der imidlertid ikke noget til hinder for, at der anvendes flere lister end to. Den nye bestemmelse gør det muligt at etablere en frivillig ordning, der afviger fra bekendtgørelsens bestemmelser. Udgangspunktet er, at der kan etableres en ordning, der passer præcist til det konkrete selskab.

2.1.6. Fredsvalg

Hvis der kun er opstillet det antal kandidater, der skal vælges, kan valgudvalget i enighed med de opstillede kandidater beslutte at afvikle valget som et såkaldt fredsvalg, såfremt der blandt de opstillede kandidater er enighed om fordelingen af posterne. Det vil sige, at der i så fald ikke afholdes et valg, men at posterne blot fordeles.

I tilfælde af, at der er opstillet et lavere antal kandidater, end medarbejderne har ret til at vælge, kan der under de samme betingelser ligeledes afholdes fredsvalg. I så fald besættes blot de

poster, der er kandidater til, se nærmere herom i afsnit 2.1.1 i underafsnit om *Antal af repræsentanter og suppleanter*.

2.2. Ændringer når ordningen er etableret

2.2.1. Ændringer i løbet af valgperioden

Såfremt et medarbejdervalgt medlem af det øverste ledelsesorgan udtræder i løbet af valgperioden, erstattes personen af den suppleant, der har fået flest stemmer, jf. bekendtgørelsens § 53, stk. 1. Dette er udgangspunktet, medmindre valgudvalget har truffet beslutning om en anden ordning eller f.eks. har valgt to-liste systemet og i den forbindelse valgt personlige suppleanter, se nærmere herom i afsnit 2.1.5. om Afholdelse af valg.

Hvis valgudvalget har valgt et andet system end systemet med, at den suppleant, som har fået flest stemmer, indtræder, har udvalget samtidig pligt til at fastslå, hvordan man afgør, hvem der indtræder som suppleant. Heri ligger også et krav om, at udvalget skal fastslå, hvorledes rangordenen mellem suppleanterne afgøres, når en post bliver ledig midt i valgperioden.

Suppleringsvalg, nyvalg eller reduktion

Hvis en udtrædende medarbejderrepræsentant ikke kan erstattes af en suppleant, enten fordi der ikke er flere suppleanter ”tilbage” eller – såfremt der f.eks. er tale om et system med personlige suppleanter – fordi den personlige suppleant er fratrukket, må der som udgangspunkt afholdes suppleringsvalg for at få genbesat posten, jf. bekendtgørelsens § 53, stk. 2.

Bemærk!

Valgudvalget kan dog beslutte at fortsætte valgperioden ud med det lavere antal medarbejderrepræsentanter, *såfremt* der er tale om et enigt udvalg, og *såfremt* alle tilbageværende medarbejderrepræsentanter og suppleanter samtykker i reduktionen.

Der skal dog afholdes nyvalg frem for suppleringsvalg, hvis 1/10 af selskabets medarbejdere forlanger det. Medarbejderne har altså ret til at kræve, at samtlige medarbejderrepræsentations- og suppleantposter skal på valg, selvom valgperioden endnu ikke er udløbet.

Tvangsreduktion

I aktieselskaber skal der ske tvangsreduktion af et eller flere medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, hvis reglen om, at flertallet af medlemmer skal være valgt af generalforsamlingen, jf. selskabslovens § 120, stk. 1, ikke længere er overholdt.

Skal der ske tvangsreduktion af en medarbejdervalgt repræsentant, er det den repræsentant, der har fået færrest stemmer ved valget til selskabsrepræsentation, som skal fratæde, jf. bekendtgørelsens § 55.

Har en suppleant erstattet et tidligere siddende medarbejdervalgt medlem, er det suppleanten, der må udtræde forud for de øvrige medarbejdervalgte repræsentanter.

I tilfælde af stemmelighed må reduktionen ske via lodtrækning.

Eksempel:

Et aktieselskab har i det øverste ledelsesorgan 7 generalforsamlingsvalgte medlemmer og 4 medarbejdervalgte medlemmer. 2 af de nuværende medarbejdervalgte medlemmer er de, der oprindeligt er valgt. De 2 øvrige repræsentanter, A og B, er tidligere suppleanter, som ved valget fik lige mange stemmer. Selskabets vedtægter ændres efterfølgende, således at der fremover kun skal være 4 generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan i selskabet. De medarbejdervalgte repræsentanter skal derfor tvangsreduceres med én fra 4 til 3.

Ved indsættelsen af den første suppleant var det B, der blev indsat, idet en lodtrækning – grundet stemmeligheden – mellem A og B efter valgets afholdelse afgjorde, at B skulle behandles som om B havde fået flere stemmer end A. Det er derfor A, som skal udtræde.

Dette system for tvangsreduktion kan imidlertid fraviges, hvis valgudvalget f.eks. er enig om, at repræsentanter og suppleanter kan aftale en anden løsning.

Hvis der indføres koncernrepræsentation i et selskab, der allerede har etableret selskabsrepræsentation, kan der tillige opstå situationer, hvor det er nødvendigt at reducere i antallet af selskabsrepræsentanter. Samtidig kan det være nødvendigt at nedsætte antallet af koncernrepræsentanter til et lavere antal end de 3 koncernrepræsentanter, der er udgangspunktet ifølge bekendtgørelsens § 11.

Eksempel:

Skal der i et moderselskab f.eks. være 3 medarbejderrepræsentanter alt i alt, sættes antallet af koncernrepræsentanter ned fra 3 til 1, jf. bekendtgørelsens § 11, stk. 3, idet der som minimum skal være 2 selskabsrepræsentanter.

Er antallet af repræsentanter reduceret på grund af etablering af en ordning om koncernrepræsentation, og ophører koncernrepræsentationen efterfølgende, har medarbejderne ret til at få genbesat de poster med en selskabsrepræsentant, som har været besat med koncernrepræsentanter, jf. bekendtgørelsens § 55, stk. 4. Dette sker enten ved at genindsætte den selskabsrepræsentant, der tidligere sad på posten, eller ved at valgudvalget i enighed beslutter andet.

2.2.2. Omstrukturering af selskaber

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har udgivet en særskilt vejledning om medarbejderrepræsentation i forbindelse med omstrukturering af selskaber. Der henvises derfor til denne vejledning, som findes på styrelsens hjemmeside www.eogs.dk.

2.3. Ordningens ophør

Medarbejderrepræsentationsordningen ophører ved valgperiodens udløb, hvis selskabet på dette tidspunkt ikke længere opfylder betingelserne i bekendtgørelsens § 1.

En ordning om selskabsrepræsentation ophører umiddelbart, hvis der ikke længere er ansat medarbejdere i selskabet.

En ja/nej-afstemning med henblik på at ophøre ordningen skal iværksættes, hvis de berettigede parter i bekendtgørelsens § 25, stk. 2, stiller krav herom.

Valgudvalget har ikke mulighed for på egen hånd at beslutte, at der skal afholdes en ophørsafstemning.

Når der er tale om en ja/nej-afstemning i forbindelse med *ophør* af en eksisterende ordning, har valgudvalget *ikke* som i etableringssituationen kompetence til at ”springe ja/nej-afstemning over”. Der skal altid foretages en egentlig afstemning om ophør af ordningen.

Bekendtgørelsens § 33, stk. 1, behandler således alene etableringssituationen, idet bestemmelsen alene omtaler den situation, hvor valgudvalget i forbindelse med afstemning om *etablering* af en ordning har besluttet at springe ja/nej-afstemningen over.

2.4. Frivillige ordninger

Frivillige ordninger er reguleret i bekendtgørelsens § 24. Reglerne i denne bestemmelse gælder for selskaber, uanset om de opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne om ret til at vælge medarbejderrepræsentanter, og uanset om der er tale om etablering af en ordning i et nyt selskab eller i et eksisterende selskab.

Den nye bestemmelse gør det muligt at etablere en frivillig ordning om både selskabs- og koncernrepræsentation, der afviger fra bekendtgørelsens bestemmelser. En sådan ordning vil dog ikke afskære medarbejderne fra at kræve repræsentation i overensstemmelse med lovens regler, når selskabet opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne om ret til at vælge medarbejderrepræsentanter.

2.4.1. Etablering

Samarbejdsudvalget kan i enighed beslutte at etablere en frivillig ordning om selskabsrepræsentation, der afviger fra de regler, der gælder for den legale ordning. Hvis der ikke findes et samarbejdsudvalg, kan der etableres en frivillig ordning ved enighed blandt de lønmodtagerrepræsentanter, der informeres og høres i medfør af reglerne herom i lov om information og høring af lønmodtagere, og det centrale ledelsesorgan.

Et moderselskabs medarbejdere og ledelse kan ligeledes i samarbejdsudvalget i enighed beslutte at etablere en frivillig ordning om koncernrepræsentation, der afviger fra den legale ordning, uanset om medarbejderne har ret til koncernrepræsentation. Hvis der ikke findes et samarbejdsudvalg, kan moderselskabet etablere en frivillig ordning ved enighed mellem de lønmodtagerrepræsentanter, der informeres og høres i medfør af reglerne herom, og det centrale ledelsesorgan. Er der ingen lønmodtagere i moderselskabet, træffer det centrale ledelsesorgan beslutning herom.

Udgangspunktet er, at der kan etableres en ordning, der passer præcist til det konkrete selskab. Der skal dog altid overholdes den procedure, der fremgår af bekendtgørelsens § 24 for etablering af en frivillig ordning. Derudover kan valgperioden ikke overstige 4 år, idet det følger af selskabslovens § 120, stk. 4, at en valgperiode ophører senest 4 år efter valget. Denne øvre grænse må respekteres af såvel generalforsamlingsvalgte som medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan også i frivillige ordninger. Derudover skal de generalforsamlingsvalgte medlemmer i aktieselskaber altid udgøre flertallet, jf. selskabslovens § 120, stk.1.

Det skal fremgå af selskabets vedtægter, at der er etableret en frivillig ordning. Det er generalforsamlingen, der skal træffe denne beslutning med kvalificeret flertal, jf. selskabslovens § 106, da der er tale om en vedtægtsændring. Kan der ikke opnås det fornødne flertal på generalforsamlingen, kan der ikke etableres en frivillig ordning.

Medarbejderrepræsentanter, der vælges i medfør af en frivillig ordning, har de samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige medlemmer af selskabets øverste ledelsesorgan.

Repræsentanterne og det eventuelle tilsvarende antal suppleanter, der vælges i medfør af en frivillig ordning, er beskyttet mod fyring og anden forringelse af deres forhold, jf. bekendtgørelsens § 24, stk. 6, og § 21, stk. 1.

Repræsentanterne indtræder i det øverste ledelsesorgan umiddelbart efter den ordinære generalforsamling, jf. bekendtgørelsens § 24, stk. 6, og § 50, stk. 1.

Bemærk!

Der kan også etableres en frivillige ordning om selskabsrepræsentation ved stiftelse af et selskab. Samarbejdsudvalget skal i så fald efter selskabets stiftelse i enighed samtykke i ordningens etablering. Hvis der ikke findes et samarbejdsudvalg, skal der indhentes samtykke fra de lønmodtagerrepræsentanter, der informeres og høres i medfør af reglerne herom. Er der ikke samtykke til ordningen, kan den ikke etableres.

Det samme gælder ved etablering af en koncern. Hvis der er selskabsrepræsentation i datterselskaberne, skal valgudvalgene i de berørte datterselskaber i enighed samtykke i ordningens etablering. Hvis der ikke er selskabsrepræsentation i datterselskaberne, skal samarbejdsudvalgene i enighed samtykke i ordningens etablering. Det fremgår af bekendtgørelsen, at dette skal ske ”efter moderselskabets stiftelse”, hvilket ikke er helt dækkende. Dette vil blive tydeliggjort ved førstkomende lejlighed.

2.4.2. Ordningens ophør

En igangværende frivillig ordning kan fortsætte på ubestemt tid, med mindre der ikke længere er enighed herom i samarbejdsudvalget eller blandt de medarbejdervalgte repræsentanter i den frivillige ordning og det centrale ledelsesorgan, eller hvis det ved en ja/nej-afstemning er besluttet, at der skal indføres en legal ordning.

Ophører ordningen, skal selskabets vedtægter ændres, således at der ikke længere fremgår, at der er en frivillig ordning om medarbejderrepræsentation i selskabet.

2.5. Registrering i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens it-system

Når der er etableret en ordning om medarbejderrepræsentation, skal medarbejderrepræsentanterne og deres suppleanter – dog højst samme antal som antallet af valgte medarbejderrepræsentanter – registreres i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens it-system. Dette gælder, uanset om der er tale om medarbejderrepræsentation valgt efter den legale eller den frivillige ordning.

Repræsentanterne og suppleanterne kan registreres via styrelsens selvregistreringssystem Webreg eller via styrelsens anmeldelsesblanketter.

For repræsentanter og deres suppleanter skal der angives det fulde navn, funktionen i selskabet, cpr-nummer og medlemmets adresse, jf. anmeldelsesbekendtgørelsens² § 14, stk. 1, nr. 6. For personer, som ikke har dansk CPR-nummer, skal der sammen med anmeldelsen indsendes kopi af pas eller nationalt identifikationskort, der kan anvendes ved indrejse i et Schengenland. Hvis registreringen foretages via Webreg, indtastes pasnummer eller identitetskortnummer. Med registreringen, hhv. anmeldelsen, skal der følge valgudvalgsprotokol underskrevet af valgudvalget.

Hvis der senere sker ændringer i de registrerede forhold, f.eks. fordi en repræsentant udtræder eller ordningen ophører, skal ændringen registreres via Webreg, henholdsvis anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Meddelelse om ændringen skal som udgangspunkt være modtaget i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen senest 2 uger efter, at ændringerne er vedtaget, jf. anmeldelsesbekendtgørelsens § 17. Med registreringen hhv. anmeldelsen skal følge valgudvalgsprotokol underskrevet af valgudvalget.

² Bekendtgørelse nr. 243 af 25. marts 2011 om anmeldelse, registrering, gebyr samt offentliggørelse m.v. i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen (Anmeldelsesbekendtgørelsen)

Bemærk!

Der registreres alene de suppleanter, som har erhvervet tillidsmandsbeskyttelse, læs nærmere herom i afsnit 4 om beskyttelse af selskabs- og koncernrepræsentater. Fratræder en tillidsmandsbeskyttet suppleant, har selskabet derfor pligt til at foretage anmeldelse af den suppleant, der overtager pladsen efter den udtrædende suppleant og dermed opnår tillidsmandsbeskyttelse.

3. Koncernrepræsentation

3.1. Etablering

3.1.1. Hvilke selskaber og hvilken personkreds

Koncern

For at medarbejderne i datterselskaberne kan få indflydelse i moderselskabet, er der visse betingelser, der skal være opfyldt. Koncernselskaberne skal de sidste 3 år have beskæftiget tilsammen gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, jf. bekendtgørelsens § 26, stk. 1.

Beregningen af selskabernes beståen skal tage udgangspunkt i selskabernes stiftelsestidspunkt og ikke koncernens etablering, dvs. koncernselskaberne skal ikke have udgjort en koncern i 3 år. Har f.eks. blot ét koncernselskab bestået i 3 år og beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere er der grundlag for koncernrepræsentation fra det tidspunkt, selskabet indgår i koncernen.

Eksempler:

- En koncern består af et moderselskab og tre datterselskaber A, B og C. Moderselskabet har bestået i 2 år, A har bestået i 5 år, B i 1 år og C i 15 år. Moderselskabet har 1 medarbejder, datterselskab A har 3 medarbejdere, B har 20 og C har 37 medarbejdere. Selskabernes medarbejderantal har været konstante over selskabernes levetid. Mindst ét af koncernselskaberne har således bestået i mere end 3 år, og koncernselskaberne har tilsammen beskæftiget flere end 35 medarbejdere i gennemsnit de sidste 3 år. Derfor er betingelserne for koncernrepræsentation opfyldt.
- En koncern består af et moderselskab og et datterselskab. Moderselskabet har bestået i 5 år og har de seneste 3 år beskæftiget 35 medarbejdere. Datterselskabets stiftelse er netop blevet registreret og selskabet har 2 medarbejdere. Mindst ét af koncernselskaberne har således bestået i mere end 3 år, og koncernselskaberne har tilsammen beskæftiget flere end 35 medarbejdere i gennemsnit de sidste 3 år. Derfor er betingelserne for koncernrepræsentation opfyldt.

Der er nu overensstemmelse mellem koncernbegrebet i selskabslovens § 141, stk. 2, og den generelle koncerndefinition i selskabslovens §§ 6 og 7. Koncerndefinitionen er tillige medtaget i bekendtgørelsens § 4.

Det indebærer, at det fremover er den reelle indflydelse, der er afgørende for, om et selskab skal betragtes som moderselskab, og om dets *dansk registrerede* datterselskaber, og EU/EØS-filialer af disse, har ret til koncernrepræsentation.

Indgår et udenlandsk datterselskab i en koncern, og har det udenlandske datterselskab igen et dansk datterselskab, er det danske datterselskab af det udenlandske selskab omfattet af reglerne.

Eksempel:

En koncern består af et moderselskab og et datterselskab A, der har et datterselskab B, som igen har et datterselskab C. Datterselskab A er dansk, B er tysk, og C er dansk. Datterselskab A og C er omfattet af reglerne om koncernrepræsentation. Selskab B er som udgangspunkt ikke omfattet. Læs mere nedenfor i underafsnit *Valgbarhed og valgret*.

Medarbejdere

Bekendtgørelsens § 2, stk. 4, definerer, hvilke medarbejdere der kan betragtes som koncernens medarbejdere. Det er medarbejderne i moderselskabet – inkl. dets udenlandske filialer, der er beliggende i et EU/EØS-land - og medarbejderne i moderselskabets datterselskaber, som er registreret i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen samt medarbejderne i ovennævnte datterselskabers udenlandske filialer, der er beliggende i et EU/EØS-land.

Medarbejdere i datterselskaber på Grønland og Færøerne indgår i beregningen af medarbejdere, idet både Grønland og Færøerne er en del af det danske rige.

*Valgbarhed og valgret***Bemærk!**

Som noget nyt kan generalforsamlingen i et moderselskab beslutte, at medarbejderne i et eller flere udenlandske datterselskaber er valgbare og har stemmeret til valget til koncernrepræsentation i moderselskabet, dog med respekt af de undtagelser, der er omhandlet i selskabslovens § 141, stk. 3. Undtagelserne relaterer sig til grænseoverskridende fusioner og spaltninger samt SE-selskaber.

Det er generalforsamlingen i moderselskabet, der har kompetencen til at beslutte, hvorvidt medarbejderne i et eller flere udenlandske datterselskaber skal indgå i kredsen af de stemmeberettigede og valgbare.

Generalforsamlingen er ikke bundet til at lade medarbejderne i alle de udenlandske datterselskaber indgå i kredsen af de stemmeberettigede og valgbare. Generalforsamlingen kan derimod vælge et eller flere konkrete datterselskaber ud blandt alle moderselskabets udenlandske datterselskaber. De udenlandske datterselskaber skal ikke opfylde betingelserne for koncernrepræsentation, jf. bekendtgørelsens § 26, stk. 1.

Når der skal afholdes valg af koncernrepræsentanter, skal der kun vælges koncernrepræsentanter en gang til hvert moderselskab. Den koncern, i hvilken der skal vælges koncernrepræsentanter, skal altid være den, hvis moderselskab omfatter de fleste datterselskaber.

Datterselskaberne har kun mulighed for at deltage i valget til koncernrepræsentation i deres eget direkte moderselskab og til det øverste moderselskab.

Bemærk!

Det er derfor vigtigt at datterselskaberne præcist oplyser om, i hvilket moderselskab de ønsker koncernrepræsentation. Dette gælder især, når der er tale om større koncerner med flere underkoncerner.

Eksempel:

En koncern, der opfylder alle betingelser for at etablere koncernrepræsentation, består af 6 koncernselskaber A, B, C, D, E, F. Datterselskaberne E og F er beliggende uden for Danmark. Både E og F har fået mulighed for at deltage i valget til koncernrepræsentation.

Der skal vælges koncernrepræsentanter til moderselskabet A som er den øverste moder. Alle datterselskaberne B, C, D, E, F har derfor mulighed for at deltage i koncernvalget til moderselskab A.

Da B er det direkte moderselskab for C, har C tillige mulighed for at få koncernrepræsentation i selskab B. Det samme gør sig gældende for selskab D, som også har mulighed for at få koncernrepræsentation i selskab C, som er direkte moderselskab for D.

Medarbejderne i selskaberne B og C kan derimod ikke kræve koncernrepræsentation i A alene (ABC). Det skyldes, som beskrevet ovenfor, at der kun kan vælges koncernrepræsentanter én gang til hvert moderselskab, og at alle datterselskaberne derfor skal have mulighed for at deltage i valget til koncernrepræsentation i den øverste moder A. Derfor kan selskabsrepræsentanterne i selskaberne B eller C ikke kræve koncernrepræsentation i A alene.

Den mulighed, der er for selskab C, ud over at selskabet kan deltage i afstemningen til selskab A, er, at selskab C også kan vælge udelukkende at få koncernrepræsentation i selskab B.

3.1.2. Afholdelse af valg

Bemærk!

Som noget nyt er det nu også muligt at afholde valg til koncernrepræsentation som et direkte valg, dvs. hvor medarbejderne direkte vælger repræsentanter og suppleanter. Tidligere kunne valget kun afholdes som et indirekte valg, dvs. hvor et valgmandskollegium forestår selve valget.

Direkte valg

Hvis koncernvalgudvalget har besluttet, at der skal afholdes direkte valg til koncernrepræsentation, er det reglerne om valg til selskabsrepræsentation, der finder anvendelse med de fornødne tilpasninger. Procedurereglerne for direkte valg findes i bekendtgørelsens §§ 37 til 43, og under afsnit 2.1.4.

Indirekte valg

Det er kun de berettigede parter, jf. bekendtgørelsens § 26, stk. 3, der kan fremsætte krav om en ja/nej-afstemning om koncernrepræsentation.

Bemærk!

Moderselskabets medarbejdere deltager ikke i ja/nej-afstemningen om, hvorvidt der skal etableres en koncernrepræsentationsordning.

Til at forestå ja/nej-afstemningen nedsætter moderselskabets centrale ledelsesorgan et koncernvalgudvalg, som er sammensat af repræsentanter for medarbejderne og for det centrale ledelsesorgan. Flertallet af udvalgets medlemmer skal bestå af repræsentanter for medarbejderne. Mindst et medlem skal være repræsentant for medarbejderne i datterselskaberne, og mindst et medlem skal være repræsentant for det centrale ledelsesorgan i moderselskabet.

Bemærk!

Der er ikke fastsat regler for, hvor mange medlemmer der skal være i udvalget, men der skal dog være mindst tre.

Koncernvalgudvalget er et stående udvalg, dvs. at der kun sker udskiftning af medlemmerne, hvis der er medlemmer, der udtræder af udvalget. Medlemmerne er derfor permanente

medlemmer, som ikke på ad hoc basis kan skiftes ud. Udtræder medlemmer af udvalget, er det koncernvalgudvalgets opgave at drage omsorg for, at der udpeges nye medlemmer.

I koncernselskaber kan repræsentanter for det centrale ledelsesorgan i koncernselskaberne og medarbejderne i enighed beslutte kun at nedsætte ét koncernvalgudvalg, der kan gennemføre flere koncernvalg indenfor samme koncern, jf. bekendtgørelsens § 30.

Hvis ja/nej-afstemningen fører til, at der skal vælges koncernrepræsentanter, foranlediger koncernvalgudvalget, at der nedsættes et valgmandskollegium til at forestå selve valget.

Valgmandskollegiet skal bestå af selskabsrepræsentanterne i hvert enkelt selskab. Hvis der i koncernselskaberne ikke er valgt selskabsrepræsentanter, vælger medarbejderne iblandt dem 2 medlemmer til valgmandskollegiet og eventuelle suppleanter for disse.

Bemærk!

Hvis der i et koncernselskab kun er én medarbejder, indtræder denne ene medarbejder i valgmandskollegiet.

Valgmandskollegiet er ikke et stående udvalg som koncernvalgudvalget.

Hvert koncernselskabs medlemmer af valgmandskollegiet kan ved valg til koncernrepræsentation *tilsammen* afgive i alt 4 stemmer for hver påbegyndt 35 medarbejdere i det koncernselskab, hvorfra de er udpeget. Hvis der f.eks. kun er én medarbejder i koncernselskabet, udløser det i alt 4 stemmer.

Eksempel:

En koncern består af koncernselskaberne A, B og C. I koncernselskab A er der i alt ansat 1 medarbejder, i koncernselskab B er der i alt ansat 35 medarbejdere og i koncernselskab C er der i alt ansat 36 medarbejdere. I valgmandskollegiet kan selskab A og selskab B hver især afgive 4 stemmer, og selskab C kan afgive 8 stemmer.

Valgproceduren for udenlandske datterselskaber

Hvis generalforsamlingen har truffet beslutning om, at medarbejderne i deres udenlandske datterselskaber er stemmeberettigede til koncernvalget, er det koncernvalgudvalget, der herefter træffer beslutning om gennemførelsen af ja/nej-afstemningen, ligesom det også er koncernvalgudvalget, der træffer beslutning om, hvilken procedure der skal følges for det efterfølgende valg i de udenlandske datterselskaber.

Da valgproceduren er overladt til koncernvalgudvalget, er det udvalgets opgave at sikre, at selve valget gennemføres på betryggende vis, og at principperne om gennemsigtighed og ligebehandling iagttages. Samtidig skal det sikres, at det organ, der er nedsat af koncernvalgudvalget, som eventuelt skal stå for en gennemførelse af valget i de udenlandske datterselskaber, har lige deltagelse af ledelse og medarbejdere.

Kan der ikke opnås flertal til indførelse af ordningen på koncernplan, men har flertallet af de danske datterselskaber stemt for koncernrepræsentation, skal medarbejderrepræsentationsordningen anses som vedtaget af medarbejderne i de danske datterselskaber, således at koncernvalget kun skal gennemføres i de danske selskaber.

Denne regel medfører, at et selskabs udenlandske datterselskaber ikke har mulighed for at forhindre indførelse af koncernrepræsentation for danske datterselskaber.

3.2. Ordningens ophør

Hvis der ikke længere består en koncern, bortfalder koncernrepræsentationen.

En ordning om koncernrepræsentation ophører ligeledes umiddelbart, hvis der ikke længere er ansat medarbejdere i koncernens datterselskaber.

Ordningen ophører også, hvis de berettigede parter, der er nævnt i bekendtgørelsens § 26, stk. 3, stiller krav om en ja/nej- afstemning om ordningens ophør, og mindst halvdelen af de stemmeberettigede stemmer for forslaget om ordningens ophør.

Ophører koncernrepræsentationen, har medarbejderne ret til at få genbesat de poster med selskabsrepræsentanter, som har været besat med koncernrepræsentanter, jf. bekendtgørelsens § 55, stk. 4. Dette sker enten ved at genindsætte den selskabsrepræsentant, der tidligere sad på posten, ved suppleringsvalg eller på anden vis, som valgudvalget i enighed beslutter.

4. Beskyttelse af selskabs- og koncernrepræsentanter

4.1. Beskyttelsens indhold

Medarbejderrepræsentanterne og *et tilsvarende antal* suppleanter har en særlig beskyttelse efter bekendtgørelsens § 21, stk. 1. Beskyttelsen består i, at disse personer opnår den såkaldte ”tillidsmandsbeskyttelse”. Heri ligger, at de pågældende er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

4.2. Den beskyttede personkreds

Bemærk!

Hvis der er valgt et større antal suppleanter end antallet af medarbejdervalgte repræsentanter i det øverste ledelsesorgan, er det alene et til repræsentanternes antal svarende antal af suppleanterne, der er tillidsmandsbeskyttet. Antallet af valgte repræsentanter bestemmer antallet af beskyttede suppleanter.

Eksempel:

Skal der vælges 3 medarbejderrepræsentanter og bruges én-liste systemet, er det de 6 personer på valglisten, som har fået flest stemmer, der nyder tillidsmandsbeskyttelsen. De 3 personer med flest stemmer i kraft af deres post som medarbejderrepræsentant og de 3 efterfølgende med flest stemmer i kraft af deres post som suppleanter. Er der valgt flere suppleanter, er de efterfølgende suppleanter ikke tillidsmandsbeskyttet.

En suppleant, der ikke er tillidsmandsbeskyttet, kan opnå beskyttelsen ved at overtage pladsen efter en suppleant, der er tillidsmandsbeskyttet, hvis denne f.eks. fratræder i selskabet. Dermed kan suppleanter, som efter valget ikke er tillidsmandsbeskyttet, på et senere tidspunkt i samme valgperiode opnå den særlige beskyttelse efter bekendtgørelsens § 21.

Bemærk!

Der skal foretages anmeldelse til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, hvis en suppleant i løbet af en valgperiode opnår tillidsmandsbeskyttelse. Se nærmere omkring registrering i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen it-system i afsnit 2.5.

I de tilfælde, hvor der er tale om en frivillig ordning, som beskrevet i afsnit 2.4., er det valgte antal repræsentanter og eventuel et tilsvarende antal suppleanter på tilsvarende vis ”tillidsmandsbeskyttet”.

5. Rettigheder og pligter for selskabs- og koncernrepræsentanter

5.1. Orienteringspligt

Når der er etableret en medarbejderrepræsentationsordning, påhviler det selskabets øverste ledelsesorgan at drage omsorg for at orientere medarbejderne om selskabets forhold, jf. bekendtgørelsens § 57.

Det øverste ledelsesorgan må, så ofte der er behov herfor, orientere medarbejderne om forhold, der er af interesse for dem, i det omfang oplysningerne ikke er fortrolige, læs mere om tavshedspligten i afsnit 5.2.

5.2. Tavshedspligt

Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan må ikke – i lighed med de øvrige medlemmer af det øverste ledelsesorgan – uberettiget videregive, hvad de under udøvelsen af deres hverv har fået kendskab til. Dette fremgår af selskabslovens § 132.³

Der må *ikke* videregives tavshedsbelagte oplysninger, *medmindre* medlemmet skønner, at videregivelse er sagligt begrundet for varetagelsen af hvervet, og medmindre det skønnes, at videregivelsen *ikke* vil skade selskabets interesser.

6. Vedtægtsbestemt udpegningsret

Selskabslovens § 120, stk. 2, giver mulighed for, at vedtægterne kan tillægge offentlige myndigheder eller andre ret til at udpege et eller flere medlemmer af bestyrelsen eller tilsynsrådet.

Bemærk!

Der er ikke tale om selskabs- eller koncernrepræsentation! Selskabet kan *ikke* vælge, at denne ret skal tilkomme f.eks. samtlige medarbejdere eller en bestemt kategori af medarbejdere.

Ønsker et selskab at indføre en frivillig ordning om selskabs- eller koncernrepræsentation, skal selskabet følge proceduren herfor, læs nærmere herom under afsnit 2.4.

Der er ikke regler for, hvor mange medlemmer der kan eller skal udpeges. Der skal ikke afholdes en ja/ nej-afstemning, og proceduren for et evt. valg af en given kandidat skal ikke følge reglerne for en legal ordning.

Medlemmer af det øverste ledelsesorgan, der udpeges i medfør af en vedtægtsbestemt udpegningsret, er ikke beskyttet mod firing og anden forringelse af deres forhold.

De udpegede medlemmer tæller med ved opgørelsen af det antal repræsentanter, der kan vælges af medarbejderne i forbindelse med etablering af en legal ordning, jf. selskabslovens §§ 140, stk. 1, 141, men tæller ikke med ved opgørelsen af antallet af generalforsamlingsvalgte medlemmer, jf. selskabslovens § 120, stk. 1.

³ Højesteret har i sin dom af 14. maj 2009 i sagen Grøngaard & Bang præciseret udstrækningen af bestyrelsesmedlemmernes tavshedspligt. Af dommen kan udledes, at der består en ret til at videregive intern viden i fortrolighed både for det samlede øverste ledelsesorgan og for det enkelte medlem, når dette skønnes at være sagligt begrundet, sker forsvarligt og udgør et normalt led i videregiverens funktion.

Efter dommen må det antages, at det er op til det enkelte medlem selv at skønne, hvordan personen varetager sit hverv bedst. Hovedreglen er, at der ikke består en pligt til at ”indhente tilladelse” fra de øvrige medlemmer, hvis den pågældende selv vurderer, at varetagelsen af hvervet kræver, at specifikke oplysninger til tredjemand videregives *i fortrolighed*.

Eksempel:

Et selskab har 5 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, og desuden udpeges 1 bestyrelsesmedlem af kommunen på baggrund af en vedtægtsbestemt udpegningsret. Etableres en ordning for selskabsrepræsentation, har medarbejderne ret til at vælge 3 repræsentanter.