

**VEJLEDNING OM  
medarbejderrepræsentation i forbindelse med  
omstrukturering**

**– Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie-  
og anpartsselskaber § 56**

**UDGIVET AF**

**Erhvervs- og Selskabsstyrelsen**

**Marts 2011**

## Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	2
2. Overtagelse af et andet selskabs samlede aktiviteter og samtlige medarbejdere ....	3
3. Overdragelse af en del af en virksomhed (grenspaltning) .....	4
4. Ophørsspaltning (fuldstændig spaltning) .....	5
5. Fusion.....	6
6. Valgbarhed .....	7
7. Omdannelse af Aps til A/S eller omvendt. ....	7

### 1. Indledning

Det følger af bekendtgørelsens § 56, at Erhvervs og Selskabsstyrelsen har mulighed for at give dispensation fra bekendtgørelsens regler i forbindelse med en omstrukturering af kapitalselskaber.

Det er et enigt valgudvalg, der skal træffe beslutning, om der skal søges om dispensation i forbindelse med en omstrukturering af selskabet.

Hvis den omstrukturering, der skal foretages, falder ind under de eksempler, der er omhandlet i vejledningen, kan et enigt valgudvalg undlade at søge om dispensation, da dispensation i disse situationer vil blive givet.

Valgudvalget kan dog til enhver tid anmode Erhvervs- og Selskabsstyrelsen om en skriftlig dispensation i forbindelse med selskabernes omstruktureringer, uanset om den omstrukturering der skal foretages, er beskrevet i vejledningen eller falder uden for de i vejledningen omhandlede eksempler.

Nedenfor følger en vejledning, som omhandler styrelsens praksis i forbindelse med omstruktureringer.

Vejledningen er alene udarbejdet i overensstemmelse med de selskabsretlige regler.

De regler, der gælder om medarbejdernes retsstilling i forbindelse med deres ansættelsesforhold efter virksomhedsomdannelsesloven, kan ikke overføres til de selskabsretlige regler om medarbejderrepræsentation i selskabernes bestyrelse eller tilsynsråd (herefter betegnet det øverste ledelsesorgan). Ansættelsesretligt opnår de en slags ”universalsuccession”, men dette kan ikke overføres til de selskabsretlige regler, da der er tale om to forskellige regelsæt.

Vejledningen er ikke udtømmende, men tager stilling til de hyppigst forekommende spørgsmål, der opstår i forbindelse med en omstrukturering af virksomhederne.

Vejledningen omhandler bl.a. følgende problemstillinger: Beregning af reglen om, at et selskab skal have bestået i 3 år, vejledning om ja/nej afstemningen samt vejledning om, hvordan valgbarhed skal beregnes.

Herudover finder bekendtgørelsens regler om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber tillige anvendelse.

Den nye selskabslov giver mulighed for at vælge mellem to forskellige ledelsesstrukturer i kapitalselskaber, enten den enstrengede eller den tostrengede model. Selskabs- og koncernrepræsentanter skal altid vælges til det øverste ledelsesorgan. Det afhænger derfor af, om der i selskabet er valgt en bestyrelse eller et tilsynsråd. Hvis der er valgt en bestyrelse, vælges selskabs- og koncernrepræsentanterne til denne, ellers vælges de til tilsynsrådet.

## **2. Overtagelse af et andet selskabs samlede aktiviteter og samtlige medarbejdere**

Ved stiftelse af et nyt selskab - eller ved brug af et eksisterende skuffeselskab uden aktiviteter - som skal overtage et andet selskabs samlede aktiviteter og samtlige medarbejdere, skal der ved beregning af, om medarbejderne har ret til selskabsrepræsentation i det nye selskab, medregnes den periode på op til 3 år, hvor det overdragende selskab opfyldte betingelsen.

Hvis der er valgt selskabsrepræsentanter og evt. suppleanter i det selskab, hvorfra overdragelsen sker, kan disse fortsætte i det nye selskab for den resterende valgperiode.

Hvis der er valgt koncernrepræsentanter, kan disse tillige fortsætte i det nye selskab, hvis dette bliver moderselskab i koncernen.

Hvis et selskab, der overdrager hele sin virksomhed og samtlige medarbejdere til et andet selskab, ikke samtidig med overdragelsen ophører, vil ordningen om valg af medarbejdere i det overdragne selskab ophøre umiddelbart, hvis der ikke er ansatte i selskabet. Hvis der i en overdragelsessituation er få ansatte tilbage, ophører ordningen ved valgperiodens udløb, hvis selskabet på dette tidspunkt ikke længere opfylder betingelserne i bekendtgørelsens § 22.

I det omfang, der er medarbejdere tilbage i selskabet, og selskabsrepræsentanterne og suppleanterne er overført til et andet selskab, skal der ske suppleringsvalg for resten af valgperioden, eller der kan ske afstemning om ordningens ophør.

### 3. Overdragelse af en del af en virksomhed (grenspaltning)

Hvis et selskab overdrager en del af sin virksomhed til et eller flere nye selskaber - eller et eller flere selskaber uden aktiviteter og medarbejdere (skuffeselskaber) - samtidig med, at det indskydende selskab fortsætter med den resterende del af sin virksomhed, kan den periode på op til 3 år, hvor det indskydende selskab har eksisteret, også overføres til det eller de nye selskaber.

Hvis der er valgt selskabsrepræsentanter og suppleanter i det indskydende selskab, fortsætter disse umiddelbart, med mindre en eller flere af de valgte selskabsrepræsentanter og suppleanter overføres til et eller flere af de nye selskaber. I den forbindelse vil der i det indskydende selskab skulle ske en suppleringsvalg af selskabsrepræsentanter og suppleanter for den resterende valgperiode.

Hvis der overføres mindst 35 medarbejdere til et eller flere af de nye selskaber, kan ja/nej afstemningen også overføres til disse nye selskaber.

#### Eksempel:

Selskab A, som er det indskydende selskab, har 100 medarbejdere.

Selskabet spaltes ud i to selskaber kaldet B og C.

Selskab B overtager 10 medarbejdere, og selskab C overtager 40 medarbejdere.

Der refterer herefter 50 medarbejdere i selskab A.

Selskab A har medarbejderrepræsentationsordning. Hvis alle de valgte selskabsrepræsentanter fortsætter i selskab A i forbindelse med grenspaltningen, skal medarbejderne i selskab C afholde nyvalg.

Hvis en del af de valgte selskabsrepræsentanter i selskab A overføres til selskab B eller C, skal der afholdes suppleringsvalg i selskab A og nyvalg i selskab C.

Hvis alle de valgte selskabsrepræsentanter overføres til selskab C, kan disse fortsætte valgperioden ud i selskab C, og der skal afholdes suppleringsvalg i selskab A.

Hvis der i forbindelse med overdragelsen ikke overføres mindst 35 medarbejdere til det/de nye selskaber, skal der afholdes en ja/nej afstemning, når betingelserne om at have beskæftiget mindst 35 medarbejdere er opfyldt.

Hvis selskabet overdrager en del af sin virksomhed og en del af medarbejderne, herunder samtlige valgte selskabsrepræsentanter og suppleanter, til et igangværende selskab, hvor der

allerede er valgt selskabsrepræsentanter, må de selskabsrepræsentanter og suppleanter, der er overført fra det indskydende selskab, afvente et nyvalg.

Medarbejderne i det indskydende selskab må i sådanne tilfælde afholde valg af selskabsrepræsentanter og suppleanter for den resterende periode.

#### **4. Ophørsspaltning (fuldstændig spaltning)**

Ophørsspalttes et eksisterende selskab i to nye selskaber (evt. skuffeselskaber), overføres den periode på op til 3 år, hvor det ophørende selskab opfyldte betingelserne

Hvis selskabet har eksisteret i 3 år, og der er valgt selskabsrepræsentanter og suppleanter i det ophørende selskab, kan ja/nej afstemningen kun overføres til de selskaber, hvortil der overføres mindst 35 medarbejdere.

I et selskab, der ikke opfylder betingelsen om 35 medarbejdere, skal der afholdes en ja/nej afstemning, når betingelserne om at have beskæftiget mindst 35 medarbejdere er opfyldt.

Hvis selskabsrepræsentanterne og suppleanterne samlet overføres til et af selskaberne, og der til dette selskab er overført mindst 35 medarbejdere, kan disse fortsætte valgperioden ud.

Hvis et af de nye selskaber bliver moderselskab i en koncern, og der er valgt koncernrepræsentanter, kan disse tillige fortsætte i det selskab, der bliver moderselskab i koncernen.

Hvis det indskydende selskab overdrager hele sin virksomhed til et igangværende selskab, hvor der allerede er valgt selskabsrepræsentanter, må selskabsrepræsentanterne, som overføres fra det indskydende selskab, afvente et nyvalg.

#### **Eksempel:**

Selskab A har 70 medarbejdere, og der er medarbejderrepræsentation i selskabet.

Selskabet ophørsspalttes til to eksisterende selskaber B og C.

Selskab A overfører 35 medarbejdere til selskab B og 35 medarbejdere til selskab C

I selskab B er der ingen medarbejdere.

I selskab C er der i forvejen 15 medarbejdere, således at der efter spaltningen er i alt 50 medarbejdere i selskab C.

Ja/nej afstemningen kan umiddelbart overføres til selskab B.

I selskab C skal afholde en ny ja/nej afstemning, således at de 15 medarbejdere, der tidligere har været ansat i selskab C inden spaltningen, også får indflydelse på, om de ønsker en medarbejderrepræsentationsordning.

Hvis de selskabsrepræsentanter, der er valgt i selskab A, bliver overført med halvdelen til henholdsvis selskab B og selskab C, skal der i selskab B afholdes suppleringsvalg for den resterende periode. Selskab B kan i stedet vælge at afholde nyvalg.

De selskabsrepræsentanter, der overføres til selskab C, må afvente en ja/nej afstemning og så igen lade sig opstille.

## **5. Fusion**

### **Uegentlig fusion**

Fusionerer et selskab med et andet selskab, og er der i begge selskaber valgt selskabsrepræsentanter, må selskabsrepræsentanterne i det ophørende selskab afvente et nyt valg, inden de kan lade sig opstille i det fortsættende selskab.

Fusionerer to selskaber, hvoraf det ene selskab er uden aktiviteter og medarbejdere, og dette selskab skal indgå i fusionen som det fortsættende selskab, kan eventuelle selskabsrepræsentanter fra det ophørende selskab umiddelbart indtræde i det fortsættende selskab.

Hvis der er valgt koncernrepræsentanter, kan disse forsætte på de samme betingelser som selskabsrepræsentanterne, såfremt det fortsættende selskab bliver moderselskab i koncernen.

Hvis der derimod havde været medarbejdere i det fortsættende selskab, uden at der i dette selskab havde været afholdt en ja/nej afstemning, kan selskabsrepræsentanterne fra det ophørende selskab ikke umiddelbart fortsætte i det fortsættende selskab.

Der skal i sådanne tilfælde først afholdes en ja/nej afstemning i det fortsættende selskab, så alle medarbejdere får indflydelse på, om de ønsker ordningen om valg af selskabsrepræsentanter indført.

Hvis afstemningen munder ud i et ja til selskabsrepræsentation, skal der ske nyvalg af selskabsrepræsentanter og suppleanter.

### **Egentlig fusion**

Indebærer at alle de omfattende selskaber af fusionen opløses og videreføres i et nyt selskab. (sammensmeltning).

### **Eksempel:**

Selskab A og selskab B har hver 20 medarbejdere, som overføres til det nye selskab kaldet C. Selskab C har derefter 40 medarbejdere.

Hvis selskaberne A og B ikke har eksisteret i 3 år, må medarbejderne i selskab C afvente afholdelse af ja/nej afstemning, indtil 3års reglen er opfyldt.

Hvis selskab A og B begge har eksisteret i mere end 3 år og i øvrigt opfylder betingelsen for at kunne afholde ja/nej afstemning, kan de straks anmode om afholdelse af ja/nej afstemning efter fusionen.

Hvis selskab A og selskab B begge har haft selskabsrepræsentation, skal der i forbindelse med fusionen afholdes nyvalg.

Det bemærkes, at vejledningen ikke omfatter grænseoverskridende fusioner og spaltninger, da der gælder særlige regler om medbestemmelse i disse situationer.

## **6. Valgbarhed**

Hovedreglen er, at en medarbejder er valgbar ved valg til selskabsrepræsentation/koncernrepræsentation, hvis den pågældende er myndig og har været ansat i selskabet eller det ophørende eller afgivende selskab eller i et af koncernens selskaber igennem de sidste 12 måneder før valget.

## **7. Omdannelse af Aps til A/S eller omvendt.**

Ved en omdannelse overdrages det omdannede selskabs aktiver og forpligtelser som helhed til enten et nyt aktieselskab eller eventuelt et nyt anpartsselskab, som er den samme enhed.

Efter omdannelsen fortsætter anpartsselskabet eller aktieselskabet som den samme juridiske person med de samme rettigheder og forpligtelser som før omdannelsen. Selskabet er omfattet af universalsuccessionsregler, hvor skyldnerskifte ikke finder sted, ligesom der heller ikke sker ejerskifte i forhold til selskabets kreditorer. Medarbejderne/herunder selskabsrepræsentanterne fortsætter i selskabet. uden nyvalg og uden nye ansættelseskontrakter. Tilsvarende gør sig gældende ved omdannelse til og fra et partnerselskab.