

Vejledning

**om medarbejderes medbestemmelse
i forbindelse med
grænseoverskridende fusioner og spaltninger**

**Udarbejdet af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen
i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet**

Ordforklaringer og forkortelser

EU-ret

Direktivet om grænseoverskridende fusioner	Europa Parlamentets og Rådets direktiv 2005/56/EF af 26. oktober 2005 om grænseoverskridende fusioner af selskaber med begrænset ansvar
Direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskaber	Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse
Sevic-dommen	EF-Domstolens afgørelse af 13. december 2005 i sagen C-411/03 Sevic Systems

Dansk ret

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 medarbejderes 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 medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. (Selskabsrepræsentation)
LEF	Lov om erhvervsdrivende fonde
LEV	Lov om visse erhvervsdrivende virksomheder
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

Medbestemmelsesbegreber

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 forhandlinger 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.

I. INDLEDNING.....	6
1. Vejledningens formål.....	7
2. Baggrund for reglerne	7
3. Vigtige begreber i denne vejledning.....	9
3.1. Hvornår er der tale om en grænseoverskridende fusion?	9
3.2. Hvornår er der tale om en grænseoverskridende spaltning?	9
3.3. Hvad forstås ved begrebet ”medbestemmelse”?	10
3.4. Hvad forstås ved begreberne ”ledelsen” og ”de deltagende selskabers kompetente organer”? ..	11
3.5. De to regelsæt om medbestemmelse: de ”almindelige regler” og SE-reglerne om medbestemmelse.....	11
II. GRÆNSEOVERSKRIDENDE FUSIONER	12
A. Det fortsættende selskab er et aktieselskab, der hører under dansk lovgivning	12
1. Hvornår skal der indføres en medbestemmelsesordning?.....	12
1.1. Der er medbestemmelse i mindst ét af de deltagende selskaber før fusionen.....	13
1.2. Der er ikke medbestemmelse i de deltagende selskaber før fusionen	13
2. Hvornår anvendes de ”almindelige regler” og hvornår anvendes SE-reglerne om medbestemmelse?.....	13
3. De ”almindelige regler” om medbestemmelse	14
3.1. Etablering af en ordning om selskabsrepræsentation efter de ”almindelige regler”	14
3.2. Koncernrepræsentation	15
4. SE-reglerne om medbestemmelse	16
4.1. Kriterier for anvendelse af SE-reglerne om medbestemmelse	17
4.2. Procedure ved anvendelse af SE-reglerne om medbestemmelse	19
4.3. Det særlige forhandlingsorgan (SFO).....	20
5. Referencebestemmelserne om medbestemmelse og deres anvendelse.....	26
5.1. Hvornår anvendes referencebestemmelserne om medbestemmelse?	28
5.1.1. Ledelsens ret til at vælge referencebestemmelserne uden forhandlinger.....	28
5.1.2. Aftale mellem ledelsen og SFOet.....	29
5.1.3. Forhandlingssammenbrud	30
5.2. Hvilken andel og hvilken form for medbestemmelse?	31
5.3. Iværksættelse af medbestemmelsen ved anvendelse af referencebestemmelserne	32
6. Registreringsbetingelse	36
7. Efterfølgende nationale fusioner eller spaltninger	37
B. Det fortsættende selskab skal høre under et andet EU/EØS lands lovgivning	37
III. GRÆNSEOVERSKRIDENDE SPALTNINGER.....	38
1. Det udspaltede selskab skal høre under dansk lovgivning	38
2. Det udspaltede selskab skal høre under i et andet EU/EØS-lands lovgivning	40

IV. SÆRLIGT OM ANPARTSSELSKABER	41
V. SÆRLIGT OM VIRKSOMHEDER OMFATTET AF LOV OM VISSE ERHVERVSDRIVENDE VIRKSOMHEDER.....	41
VI. SÆRLIGT OM FONDE.....	42
Bilag 1	43
Erklæring om medarbejdermedbestemmelse, hvis det fortsættende selskab skal henhøre under dansk lovgivning.....	43
Bilag 2	45
Gennemgang af de 3 oftest forekommende reguleringer af medbestemmelse i EU/EØS	45
Bilag 3	47
Oversigt over de relevante regler.....	47
Bilag 4	57
Skemaoversigt over medbestemmelse	57

I. Indledning

Indledning

Ved lov nr. 573 af 6. juni 2007 om ændring af lov om aktieselskaber, lov om anpartsselskaber, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder og lov om erhvervsdrivende fonde (Grænseoverskridende fusion og grænseoverskridende spaltning) er der indført mulighed for grænseoverskridende fusion og spaltning for virksomheder, der kan fusionere og spalte nationalt.

Loven gennemfører Europa Parlamentets og Rådets direktiv 2005/56/EF af 26. oktober 2005 om grænseoverskridende fusioner af selskaber med begrænset ansvar. I loven tages der desuden højde for EF-Domstolens dom af 13. december 2005 i sagen C-411/03 Sevic Systems.

Sevic-dommen slog fast, at der er en traktatbaseret ret for virksomheder i EU til at fusionere grænseoverskridende, hvis de har ret til at gennemføre en tilsvarende fusion nationalt. De nødvendige lovgivningsmæssige og praktiske foranstaltninger for grænseoverskridende fusioner af selskaber med begrænset ansvar er etableret med direktivet om grænseoverskridende fusioner, som ved ovennævnte lovændring er gennemført i dansk ret.

Direktivet om grænseoverskridende fusioner stiller specifikke krav til EU/EØS-landenes lovgivning for så vidt angår selskaber med begrænset ansvars mulighed for at fusionere grænseoverskridende indenfor EU/EØS. Direktivet omfatter dermed kun visse selskabstyper, mens Sevic-dommen vurderes at gælde for alle erhvervsdrivende virksomheder, der kan fusionere nationalt. Sevic-dommen går derfor videre end direktivet.

Direktivet omfatter desuden kun grænseoverskridende fusioner, men det vurderes, at Sevic-dommen også gælder for grænseoverskridende spaltning. På denne baggrund indeholder loven også regler om grænseoverskridende spaltning. Direktivets regler er i vid udstrækning anvendt til at regulere grænseoverskridende spaltninger såvel som grænseoverskridende fusioner.

Som udgangspunkt finder de regler, som skal anvendes ved nationale fusioner og spaltninger, også anvendelse på grænseoverskridende fusioner og spaltninger. Dog er der på baggrund af direktivet indført nogle særregler, der skal iagttages ved denne type transaktioner. Disse særregler er indført for at imødekomme de særlige forhold, der følger af transaktionens grænseoverskridende element. En væsentlig del af disse særregler vedrører således medarbejderes medbestemmelse i selskaber, der er resultat af en grænseoverskridende fusion eller spaltning. De særlige regler om medbestemmelse ved grænseoverskridende fusioner og spaltninger henviser til en række bestemmelser i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber.

Grunden til dette er, at direktivet om grænseoverskridende fusioner henviser til direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Dette direktiv er gennemført i dansk ret ved lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber.

1. Vejledningens formål

Denne vejledning har til formål at redegøre nærmere for indholdet af reglerne om medarbejdernes medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner og spaltninger indenfor EU/EØS. Derfor indeholder vejledningen ikke en beskrivelse af andre selskabsretlige regler vedrørende en grænseoverskridende fusion eller spaltning.

Vejledningen er opbygget således, at der tages udgangspunkt i reglerne om grænseoverskridende fusioner, hvor det fortsættende selskab er et aktieselskab der hører under dansk lovgivning.

For så vidt angår medbestemmelsesreglerne ved grænseoverskridende *spaltninger* for aktieselskaber, og grænseoverskridende fusioner og spaltninger for *anpartsselskaber*, samt *fonde* bygger disse regler i høj grad på reglerne om medbestemmelse ved grænseoverskridende fusioner for aktieselskaber. Derfor henvises der i de respektive love og regler til reglerne om grænseoverskridende fusioner i aktieselskabsloven.

Vejledningen følger denne opbygning. Derfor findes vejledningens indholdsmæssige tyngde i afsnittet om grænseoverskridende fusioner. I denne del beskrives både situationen, hvor det fortsættende selskab skal have hjemsted i Danmark, og situationen, hvor det fortsættende selskab skal have hjemsted i et andet EU/EØS-land.

I de selvstændige afsnit om spaltninger af aktieselskaber, og grænseoverskridende fusioner og spaltninger af anpartsselskaber, samt fonde beskrives **kun** de særlige regler, der vedrører disse transaktioner. Derudover henvises i disse afsnit til beskrivelserne i afsnittet om grænseoverskridende fusioner af aktieselskaber.

Virksomheder omfattet af LEV kan også fusionere og spalte, men er ikke omfattet af medbestemmelsesreglerne, hvorfor de kun er berørt ganske kort i denne vejledning.

Reglerne om medbestemmelse ved grænseoverskridende fusioner og spaltninger er baseret på et samspil mellem de almindelige regler om medbestemmelse i danske selskaber og reglerne om medbestemmelse i SE-selskaber. Dette samspil følger principperne i EU-direktivet om grænseoverskridende fusioner. Hensigten med denne vejledning er at lette den praktiske anvendelse af dette komplicerede regelsæt.

Det bemærkes, at vejledningen løbende vil blive opdateret, således at der tages højde for den udviklede praksis på området.

2. Baggrund for reglerne

EU-harmoniseringen af selskabsretten går tilbage til 1968, hvor det første selskabs-direktiv om offentliggørelse, om gyldigheden af indgåede forpligtelser samt om kapitalselskabers ugyldighed blev vedtaget.

Siden har EU-reguleringen af selskabsretten taget form med flere direktiver, der traditionelt har været baseret på en harmonisering af de nationale lovgivninger frem for en egentlig EU-regulering.

Harmoniseringen af selskabsretten på mere strukturelle områder stødte imidlertid tidligt på vanskeligheder. Dette skyldtes i høj grad medlemslandenes forskellige traditioner for regulering af medarbejderindflydelse i selskaber. Således blev forslaget til 5. selskabsdirektiv om samordning af medlemsstaternes lovgivninger om aktieselskabers struktur og deres organers beføjelser og pligter trukket tilbage af Kommissionen i 2001 på grund af en politisk blokering. Det samme skete i første omgang for det tidlige forslag til 10. selskabsdirektiv om grænseoverskridende fusioner.

Imidlertid lykkedes det i 2001 at få gennemført en egentlig EU-regulering ved vedtagelsen af reglerne om SE-selskaber. Reguleringen af SE-selskaber blev indført ved henholdsvis en forordning, for så vidt angår SE-statutten, og ved et direktiv, for så vidt angår medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Denne regulering gav selskaber, der er stiftet i forskellige medlemslande, adgang til at fusionere, oprette et holdingselskab eller et fælles datterselskab og samtidigt undgå de juridiske og praktiske begrænsninger, der er en følge af de forskellige nationale retsordener. Stiftelse af et SE-selskab kan desuden ske ved omdannelse af et eksisterende selskab med vedtægtsmæssigt hjemsted og hovedkontor indenfor EU. Tilsvarende indførtes derefter regler om det europæiske andelselskab (SCE) (indført i juli 2003).

SE-selskabet er en europæisk selskabsform, og da man fastsatte reglerne for SE-selskaber, var det derfor naturligt at udvikle fælles EU-regler om medarbejderindflydelse. Det førte til vedtagelsen af direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, der er gennemført i dansk ret ved lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Efterfølgende blev der vedtaget et direktiv om medarbejderindflydelsen i SCE-selskaber, der er gennemført i dansk ret ved lov om medarbejderindflydelse i SCE-selskaber.

Da reglerne om medarbejderindflydelse i disse europæiske selskabstyper var vedtaget, var vejen banet for en genforhandling af direktivet om grænseoverskridende fusioner. Dette direktiv blev således endeligt vedtaget i oktober 2005.

Direktivet om grænseoverskridende fusioner vedrører ikke europæiske selskabsformer men regulerer derimod fusioner mellem *nationale* selskaber underlagt forskellige nationale regelsæt. Derfor var det i denne forbindelse naturligt at tage udgangspunkt i nationale regler om medbestemmelse. Det følger således af direktivet, at det selskab, der er resultat af en grænseoverskridende fusion, som udgangspunkt er underlagt de regler vedrørende medbestemmelse, der gælder i det medlemsland, hvor dette selskab har sit vedtægtsmæssige hjemsted.

Samtidig har man imidlertid lagt stor vægt på, at en grænseoverskridende fusion ikke må føre til, at medarbejderne mister adgangen til medbestemmelse eller får medbestemmelse på et lavere niveau end før fusionen.

Udgangspunktet om at anvende national ret, men samtidig undgå tab af rettigheder for medarbejderne, medførte en særlig udfordring, fordi de nationale regler om medbestemmelse er meget forskellige i EU/EØS. Det skal i den forbindelse bemærkes, at de danske regler anlægger et højt niveau for medbestemmelse sammenlignet med de fleste andre EU/EØS-lande.

Denne udfordring blev i direktivet løst ved at bestemme, at nationale regler om medbestemmelse som udgangspunkt finder anvendelse, men kun hvis disse medfører en opretholdelse af mindst samme niveau af medbestemmelse, som eksisterede i de deltagende selskaber forud for fusionen. Desuden forudsætter anvendelsen af nationale regler om medbestemmelse, at medarbejdere i bedrifter i andre medlemslande får den samme ret til medbestemmelse, som medarbejdere i det medlemsland, hvor det fortsættende selskab har hjemsted. Er dette ikke tilfældet, skal man i stedet bruge de fælles europæiske regler om medbestemmelse, som kendes fra SE-selskabet. Dette indebærer, at der som udgangspunkt skal indledes forhandlinger om en ordning for medbestemmelse i det fortsættende selskab mellem ledelsen og medarbejderne, der repræsenteres i et særligt forhandlingsorgan (SFO).

3. Vigtige begreber i denne vejledning

3.1. Hvornår er der tale om en grænseoverskridende fusion?

Ved en grænseoverskridende fusion forstås en fusion, hvor de deltagende selskaber hører under mindst to forskellige EU/EØS-landes lovgivninger.

Der kan både være tale om en egentlig fusion, hvor de selskaber, der deltager i fusionen, fusionerer til et nyt selskab, og en uegentlig fusion, hvor det ene af de deltagende selskaber er det fortsættende selskab.

Et aktieselskab, der hører under dansk lovgivning, kan deltage i en grænseoverskridende fusion med selskaber der hører under et eller flere EU/EØS-landes lovgivninger, når disse selskaber svarer til ”danske” aktieselskaber og anpartsselskaber.

3.2. Hvornår er der tale om en grænseoverskridende spaltning?

Ved en grænseoverskridende spaltning forstås en spaltning, hvor de deltagende selskaber hører under mindst to forskellige EU/EØS-landes lovgivninger.

En grænseoverskridende spaltning kan foretages både som en ophørsspaltning, dvs. hvor det indskydende selskab opløses som led i spaltningen, og som en grenspaltning, hvor det kun er en del af det indskydende selskab, der udspaltes, og hvor det indskydende selskab derfor også vil eksistere efter spaltningens gennemførelse. Der kan desuden spaltes til både nye selskaber, der opstår som led i spaltningens gennemførelse, og til eksisterende selskaber.

En grænseoverskridende spaltning er betinget af, at de lande, der har selskaber, der er involveret i spaltningen, i deres selskabslovgivning tillader grænseoverskridende spaltning. Der er i modsætning til grænseoverskridende fusioner ikke et direktiv om grænseoverskridende spaltninger. Det er derfor ikke alle EU/EØS-landes selskabslovgivning, der tillader grænseoverskridende spaltninger.

Som følge heraf skal der inden en grænseoverskridende spaltning kan gennemføres indsendes en erklæring fra den kompetente myndighed i de relevante lande, dvs. de lande, hvis lovgivning, de deltagende selskaber hører under, om at landets selskabslovgivning tillader grænseoverskridende spaltning, jf. ASL § 138, stk. 3. Se nærmere om spaltning under del III.

Et aktieselskab der hører under dansk lovgivning kan deltage i en grænseoverskridende spaltning med selskaber, der hører under et eller flere EU/EØS-landes lovgivninger, når disse selskaber svarer til ”danske” aktie- eller anpartsselskaber.

3.3. Hvad forstås ved begrebet ”medbestemmelse”?

Hvis der i et deltagende selskab er indført en ordning om medbestemmelse, så er denne ordning beskyttet i medfør af reglerne om medbestemmelse ved grænseoverskridende fusioner og spaltninger, hvis den har en karakter, der er omfattet af medbestemmelsesbegrebet, som det er defineret i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber § 2, stk. 11:

”Ved medbestemmelse forstås den indflydelse, som medarbejderne direkte eller gennem repræsentanter udøver på et selskabs virksomhed i kraft af retten til

- 1) at vælge eller udpege nogle af medlemmerne af selskabets tilsyns- eller administrationsorgan eller
- 2) at anbefale eller modsætte sig udnævnelsen af nogle eller alle medlemmer af selskabets tilsyns- eller administrationsorgan.”

I et dansk aktie- eller anpartsselskab vil selskabets tilsyns- eller administrationsorgan være bestyrelsen. I anpartsselskaber er det som udgangspunkt valgfrit om selskabet har en bestyrelse. Selskabet skal dog have en bestyrelse, hvis der i selskabet er etableret en ordning om medbestemmelse, hvorfor det også for anpartsselskabernes vedkommende er bestyrelsen, der er selskabets tilsyns- eller administrationsorgan.

Aktieselskaber og anpartsselskaber, der hører under dansk ret, kan jf. de ”almindelige regler” om medbestemmelse have medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen (”selskabsrepræsentation”). Det vil sige, at medarbejderne blandt sine egne vælger et antal repræsentanter, der skal sidde i selskabets bestyrelse på lige fod med de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Medbestemmelsen efter de ”almindelige regler” er således omfattet af ovennævnte definition.

Man skal være opmærksom på, at medbestemmelse kan have forskellige former i forskellige lande. I Danmark kan medarbejderne i henhold til loven have ret til medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen, mens der i andre lande i stedet for medarbejderrepræsentation i ledelsen f.eks. kan være regler om, at medarbejderne har en vetoret og dermed kan modsætte sig udnævnelsen af et antal bestyrelsesmedlemmer. Reglerne om medarbejdernes medbestemmelse er således ikke harmoniseret på europæisk plan. En gennemgang af reglerne om medarbejdernes medbestemmelse i EU-landene viser, at der er tre overordnede typer af regelsæt vedrørende medbestemmelse:

1. Ingen ret til medbestemmelse.
2. Ret til repræsentation i ledelsesorganet eller i tilsynsorgan.
3. Indstillings- og/eller vetoret mod kandidater til ledelsesorganet.

I **bilag 2** til denne vejledning findes en gennemgang af disse 3 oftest forekommende reguleringer af medbestemmelse i EU/EØS.

3.4. Hvad forstås ved begreberne ”ledelsen” og ”de deltagende selskabers kompetente organer”?

Medbestemmelsesreglerne anvender jævnligt begrebet: ”de deltagende selskabers kompetente organer”.

Det kan være forskelligt, hvilket eller hvilke organer i et deltagende selskab, der er ”det kompetente organ”. I danske aktieselskaber vil det være bestyrelsen.

Det kompetente organ i selskabet har blandt andet kompetencen til at forhandle med det såkaldte særlige forhandlingsorgan (SFO), når SE-reglerne om medbestemmelse anvendes. Se mere om SFO’et under II.A.4.3.

I denne vejledning vil begrebet ”ledelsen” blive anvendt i stedet for begrebet det eller de kompetente organer.

3.5. De to regelsæt om medbestemmelse: de ”almindelige regler” og SE-reglerne om medbestemmelse

Der er to forskellige regelsæt vedrørende medbestemmelse, der kan finde anvendelse, hvis det fortsættende selskab er registreret i Danmark – henholdsvis de ”almindelige regler” og SE-reglerne om medbestemmelse.

De ”almindelige regler” om medarbejdernes medbestemmelse går i hovedtræk ud på, at medarbejderne kan beslutte, at de ønsker medarbejderrepræsentanter i selskabets bestyrelse, når selskabet har beskæftiget mindst 35 medarbejdere i gennemsnit i 3 år. Hvis medarbejderne beslutter sig for, at de ønsker medarbejderrepræsentanter (”selskabsrepræsentation”), har medarbejderne ret til at vælge et antal medlemmer af bestyrelsen og suppleanter for disse medlemmer. Se nærmere om antallet og proceduren under II.A.3.

SE-reglerne om medbestemmelse gælder normalt ikke for aktie- og anpartsselskaber, der hører under dansk lovgivning, men kan finde anvendelse i forbindelse med en grænseoverskridende fusion/spaltning. Reglerne betegnes SE-reglerne om medbestemmelse, fordi det er de regler om medbestemmelse, som også anvendes ved stiftelse af et SE-selskab. Reglerne er dog suppleret med nogle enkelte særregler, der kun gælder ved grænseoverskridende fusioner og spaltninger.

Ved anvendelsen af SE-reglerne skal der som udgangspunkt nedsættes et SFO med henblik på forhandling med ledelsen om medbestemmelse i det fortsættende selskab. SFO’et kan dog ensidigt beslutte ikke at indlede eller at afbryde forhandlingerne og anvende de ”almindelige regler” om medbestemmelse. Ledelsen har ikke en tilsvarende mulighed for ensidigt at vælge de ”almindelige regler”. Ledelsen har derimod ret til ensidigt at vælge referencebestemmelserne om medbestemmelse jf. SE-reglerne. Denne mulighed har ledelsen dog kun indtil det tidspunkt, hvor SFO’et nedsættes. I det øjeblik, hvor der tages initiativ til nedsættelse af et SFO med henblik på forhandling, er det ikke længere muligt

for ledelsen at undlade forhandling ved ensidigt at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse. Se nærmere om proceduren under II.A.4.

De to regelsæt kan ikke finde anvendelse samtidigt – det er enten det ene eller det andet regelsæt, der finder anvendelse ved en grænseoverskridende fusion. Hvilket regelsæt, der finder anvendelse i en konkret situation, fremgår af loven. Det første, man skal afklare er derfor, hvilket regelsæt der finder anvendelse.

Det bemærkes, at SE-reglerne giver parterne mulighed for at aftale, at medbestemmelsen efter de ”almindelige regler” om medbestemmelse skal anvendes. Dette følger af udgangspunktet om aftalefrihed mellem SFO’et og ledelsen.

Følger det af loven, at de ”almindelige regler” om medbestemmelse skal anvendes, er der derimod ikke lagt op til forhandling mellem medarbejderne og ledelsen. I denne situation har medarbejderne ret til repræsentation i bestyrelsen (”selskabsrepræsentation”), således som de ”almindelige regler” fastsætter.

De relevante regler:

Det fremgår af § 139, hvornår de ”almindelige regler” om medbestemmelse finder anvendelse.

Indholdet af de ”almindelige regler” om medbestemmelse fremgår for aktieselskaber af ASL § 49, stk. 2, 3. og 4. pkt. samt for anpartsselskaber af ApSL § 22, stk. 1, samt af bek. om selskabsrepræsentation og bek. om koncernrepræsentation.

De relevante SE-regler om medbestemmelse fremgår af ASL § 139 a ff.

II. Grænseoverskridende fusioner

A. Det fortsættende selskab er et aktieselskab, der hører under dansk lovgivning

1. Hvornår skal der indføres en medbestemmelsesordning?

Spørgsmålet om, hvorvidt der skal indføres en medbestemmelsesordning i det fortsættende selskab efter en grænseoverskridende fusion, afhænger i første omgang af, om der var en medbestemmelsesordning i mindst et af de deltagende selskaber inden fusionen. Se om begrebet medbestemmelse under del I. 3.3.3.

For at en grænseoverskridende fusion kan registreres, skal reglerne om medbestemmelse være iagttaget.

Det er derfor vigtigt, at man tidligt gør sig overvejelser om medbestemmelsen i det fortsættende selskab i forbindelse med en grænseoverskridende fusion.

Se i øvrigt om registreringsbetingelsen under 6.

1.1. Der er medbestemmelse i mindst ét af de deltagende selskaber før fusionen

Er der medarbejdere i de deltagende selskaber, der før den grænseoverskridende fusion var omfattet af en medbestemmelsesordning, skal der også indføres en medbestemmelsesordning i det fortsættende selskab.

Det betyder, at enten de ”almindelige regler” eller SE-reglerne om medbestemmelse skal anvendes. Der er ikke valgfrihed mellem disse regelsæt. Hvilket regelsæt, der skal anvendes, fremgår af loven og afhænger af omstændighederne ved den enkelte fusion, jf. nærmere herom under 2.

De relevante regler:

Reglerne om medbestemmelse ved grænseoverskridende fusioner findes i ASL § 139 ff.

Det fremgår af § 139, hvornår de ”almindelige regler” om medbestemmelse finder anvendelse.

1.2. Der er ikke medbestemmelse i de deltagende selskaber før fusionen

Hvis der ikke er medarbejdere i de deltagende selskaber, eller hvis ingen medarbejdere inden fusionen var omfattet af en medbestemmelsesordning, skal der ikke indføres medbestemmelse i det fortsættende selskab.

Det skal bemærkes, at et fortsættende selskab efter en grænseoverskridende fusion, bliver et nationalt selskab. Skal selskabet have hjemsted i Danmark, vil der derfor efter den grænseoverskridende fusion være tale om et dansk selskab, der er omfattet af de samme regler som andre danske selskaber. Dermed vil selskabet også være omfattet af de ”almindelige regler” om medbestemmelse efter fusionen, medmindre der er fastsat en ordning om medbestemmelse i overensstemmelse med SE-reglerne om medbestemmelse i forbindelse med fusionen.

At de ”almindelige regler” vil finde anvendelse på det fortsættende selskab efter fusionen indebærer ikke i sig selv, at der bliver indført en medbestemmelsesordning i selskabet. Det betyder alene, at medarbejderne efter 3 år med et gennemsnit på mindst 35 medarbejdere har ret til at kræve en afstemning om selskabsrepræsentation, se nærmere herom under 3.

2. Hvornår anvendes de ”almindelige regler” og hvornår anvendes SE-reglerne om medbestemmelse?

Når et selskab efter en grænseoverskridende fusion skal være aktieselskab, der hører under dansk lovgivning, er det enten de ”almindelige regler” eller SE-reglerne om medbestemmelse, der finder anvendelse. Dette er naturligvis kun relevant, hvis der er medarbejdere i de selskaber, der deltager i fusionen.

Der skal kun indføres medbestemmelse i det fortsættende selskab, hvis der forud for fusionen var en medbestemmelsesordning i mindst ét af de deltagende selskaber.

Udgangspunktet er, at de "almindelige regler" finder anvendelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner. I visse situationer finder SE-reglerne om medbestemmelse imidlertid anvendelse i stedet for de "almindelige regler". Der er 3 situationer, der hver især medfører, at SE-reglerne om medbestemmelse finder anvendelse. Se nærmere om disse situationer nedenfor under 4.1.

Foreligger der én eller flere af disse situationer, finder SE-reglerne om medbestemmelse anvendelse og dermed kan de "almindelige regler" ikke anvendes.

Det bemærkes, at SE-reglerne giver parterne mulighed for at aftale, at medbestemmelsen efter de "almindelige regler" skal anvendes. Dette følger af udgangspunktet om aftalefrihed mellem SFO'et og ledelsen.

3. 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. Disse kaldes i denne vejledning de "almindelige regler", fordi de som udgangspunkt gælder for alle aktieselskaber – herunder også for aktieselskaber, der opstår som følge af eller fortsætter efter en grænseoverskridende fusion.

Ved en grænseoverskridende fusion er udgangspunktet således, at de "almindelige regler" om medbestemmelse finder anvendelse.

Det fremgår af de "almindelige regler" at medarbejdere i selskaber, der hører under dansk lovgivning, har ret til blandt sine egne at vælge medlemmer til selskabets bestyrelse, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Valg af medarbejderrepræsentanter til selskabets bestyrelse kaldes "selskabsrepræsentation". De nærmere regler om og procedurerne vedrørende selskabsrepræsentation i danske aktie- og anpartsselskaber er fastsat i bkg. om selskabsrepræsentation.

3.1. Etablering af en ordning om selskabsrepræsentation efter de "almindelige regler"

De "almindelige regler" om medarbejdernes medbestemmelse går i hovedtræk ud på, at medarbejderne kan beslutte, at de ønsker medarbejderrepræsentanter i selskabets bestyrelse ("selskabsrepræsentation"), når selskabet har beskæftiget mindst 35 medarbejdere i gennemsnit i de sidste 3 år.

Hvis medarbejderne beslutter sig for, at de ønsker medarbejderrepræsentanter ("selskabsrepræsentation"), har medarbejderne ret til at vælge et antal medlemmer af bestyrelsen og suppleanter for disse medlemmer. Antallet af bestyrelsesmedlemmer, som medarbejderne kan vælge, svarer til halvdelen af de bestyrelsesmedlemmer, der er valgt af generalforsamlingen og/eller offentlige myndigheder eller andre i henhold til vedtægterne. Lidt forenklet kan man således sige, at medarbejderne har ret til at vælge 1/3 af den samlede bestyrelses medlemmer. Afhængigt af hvor mange medlemmer, der er i bestyrelsen, kan det reelt blive mere end 1/3, da der altid rundes op. Endvidere skal medarbejderne mindst have 2 medlemmer. Endelig skal man være opmærksom på, at der i de "almindelige regler" er et krav om, at mindst halvdelen af bestyrelsens medlemmer skal vælges af generalforsamlingen. Se nærmere herom nedenfor under 3.

Det bemærkes, at denne ret til at beslutte, at der skal være medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen, alene tilkommer medarbejderne. Ledelsen kan ikke beslutte, at der skal indføres en ordning om medbestemmelse for medarbejderne i selskabet, uanset at betingelserne for at afholde en afstemning om selskabsrepræsentation er opfyldt.

Man skal endvidere være opmærksom på, at de almindelige regler om medbestemmelse kun omfatter medarbejdere, der ikke har permanent arbejdssted uden for dansk højhedsområde.

Valget af selskabsrepræsentanter foregår ved direkte valg. Selskabsrepræsentanterne udpeges for 4 år ad gangen.

Ordnningen om selskabsrepræsentation ophører ved valgperiodens udløb, hvis selskabet på dette tidspunkt ikke længere opfylder betingelserne for selskabsrepræsentation.

De nærmere regler om iværksættelse samt ophør af en selskabsrepræsentationsordning findes i bek. om selskabsrepræsentation.

I forbindelse med grænseoverskridende fusioner skal man som følge af ovenstående være særligt opmærksom på følgende:

Hvis der efter fusionen er medarbejdere i bedrifter beliggende udenfor Danmark, vil de almindelige regler ikke umiddelbart kunne anvendes i forbindelse med en grænseoverskridende fusion. Dette følger af undtagelserne til udgangspunktet om, at de almindelige regler om medbestemmelse finder anvendelse. En af disse undtagelser indebærer, at eventuelle medarbejdere i bedrifter udenfor Danmark skal have samme ret til at udøve medbestemmelse som medarbejderne, der er beskæftiget i Danmark, før de almindelige regler kan anvendes, jf. om dette under 2. De "almindelige regler" om medbestemmelse giver ikke ret til medbestemmelse for medarbejdere med permanent arbejdssted udenfor Danmark. Er der medarbejdere i bedrifter beliggende udenfor Danmark, skal SE-reglerne om medbestemmelse altså anvendes.

Det skal dog bemærkes, at de almindelige regler kan anvendes uanset ovenstående, hvis SFO selvstændigt beslutter dette, jf. under II.4.3.6., eller hvis det aftales mellem ledelsen og SFO. Man skal dog altid holde sig for øje, at en forringelse af medbestemmelsen i forhold til den højeste andel pladser i tilsyns- eller administrationsorganet, som medarbejderne kunne råde over i et af de deltagende selskaber forud for fusionen, kræver kvalificeret flertal i SFO'et, jf. II. 4.3.4.

3.2. Koncernrepræsentation

Hvis de "almindelige regler" om medbestemmelse for medarbejderne i det fortsættende selskab ("selskabsrepræsentation") finder anvendelse, vil reglerne i ASL § 49, stk. 3, om medbestemmelse i selskabet for medarbejdere i selskabets datterselskaber ("koncernrepræsentation") ligeledes finde anvendelse.

Reglerne om koncernrepræsentation går i hovedtræk ud på, at medarbejderne i moderselskabets datterselskaber sammen med medarbejderne i moderselskabet har ret til at

vælge et antal medlemmer af bestyrelsen i moderselskabet, når moderselskabet og datterselskaberne har beskæftiget mindst 35 medarbejdere i gennemsnit i de sidste 3 år. Valget af disse repræsentanter sker ved indirekte valg, idet der nedsættes et valgmandskollegium bestående af repræsentanter for henholdsvis medarbejdere og ledelsen, og dette valgmandskollegium står for valget af koncernrepræsentanterne.

Medarbejderne i koncernen har således ret til at vælge et antal koncernrepræsentanter og suppleanter for disse svarende til halvdelen af antallet af de medlemmer, der er valgt af generalforsamlingen samt eventuelt af de i henhold til vedtægterne af offentlige myndigheder eller andre udpegede bestyrelsesmedlemmer - dog mindst 3 repræsentanter. Udgør antallet af repræsentanter, der skal vælges, ikke et helt tal, afrundes der opad.

Man skal være opmærksom på, at reglerne om koncernrepræsentation kun omfatter medarbejdere, der ikke har permanent arbejdssted uden for dansk højhedsområde. Der er således kun ret til koncernrepræsentation for medarbejdere i datterselskaber, der hører under dansk ret i henhold til de almindelige regler om koncernrepræsentation.

Såfremt moderselskabets medarbejdere har udnyttet deres ret til at vælge selskabsrepræsentanter ("selskabsrepræsentation"), nedsættes antallet af repræsentanter, der skal vælges af medarbejderne i koncernen (koncernrepræsentanterne) med det antal, der er valgt i moderselskabet (selskabsrepræsentanterne). Moderselskabets medarbejdere har i sådanne tilfælde ret til at vælge 2 repræsentanter til bestyrelsen samt suppleanter for disse.

Hvis medarbejderne i moderselskabet har ret til selskabsrepræsentation, jf. ovenfor under 3.1., så vælger medarbejderne således først deres selskabsrepræsentanter samt suppleanter for disse. Derudover har moderselskabet og datterselskabernes medarbejdere ret til at vælge resten af den andel der tilkommer selskaberne i koncernen, således at der i alt vælges et antal, der svarer til 1/3 af den samlede bestyrelse.

De nærmere regler om iværksættelse samt ophør af en selskabsrepræsentationsordning findes i bkg. om koncernrepræsentation.

De relevante regler:

De "almindelige regler" om medbestemmelse findes i ASL § 49 samt i bek. om selskabsrepræsentation og bek. om koncernrepræsentation.

4. SE-reglerne om medbestemmelse

Når man taler om "SE-reglerne om medbestemmelse" i forbindelse med grænseoverskridende fusioner, er der tale om et særligt regelsæt, der er baseret på reglerne om medbestemmelse i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Det er således et væsentligt sammenfald mellem de regler, der gælder for SE-selskaber og de regler, der gælder for grænseoverskridende fusioner, når de almindelige regler om medbestemmelse ikke kan anvendes, jf. under 2.

Systemet er bygget op således, at reglerne om grænseoverskridende fusioner henviser til en del af de regler om medbestemmelse, der gælder ved stiftelse af SE-selskaber og som findes i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. De regler, der således er henvist til,

skal anvendes i forbindelse med grænseoverskridende fusioner, når de ”almindelige regler” om medbestemmelse ikke kan anvendes. Desuden er disse henvisninger til lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber suppleret af en række særregler om medbestemmelse ved grænseoverskridende fusioner, der gælder hvis SE-reglerne om medbestemmelse finder anvendelse.

Indholdet i SE-reglerne om medbestemmelse går i hovedtræk ud på, at der skal nedsættes et særligt forhandlingsorgan (”SFO”), der skal bestå af repræsentanter for medarbejderne fra de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter. SFO’et skal forhandle med ledelserne i de deltagende selskaber om en ordning om medbestemmelse i det fortsættende selskab. I ASL § 139 a, stk. 1, er der henvist til en række bestemmelser i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, der har betydning for denne forhandling.

De relevante regler:

SE-reglerne fremgår af ASL § 139 a ff.

I § 139 a, stk. 1 og 2, er der henvist til de relevante bestemmelser i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber.

4.1. Kriterier for anvendelse af SE-reglerne om medbestemmelse

Udgangspunktet er, at de ”almindelige regler” om medbestemmelse, finder anvendelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner, se nærmere under 2.

Dog finder SE-reglerne for medbestemmelse anvendelse i følgende situationer:

- a) Hvis de danske regler ikke giver medarbejdere i de fusionerende selskaber mindst samme niveau af medbestemmelse som medarbejderne havde inden fusionen,
- b) hvis medarbejdere i de udenlandske bedrifter af det fortsættende danske selskab ved anvendelse af de danske regler ikke får den samme ret til at udøve medbestemmelse som medarbejderne, der er beskæftiget i Danmark, eller
- c) hvis ét af selskaberne i 6 måneder forud for fusionen i gennemsnit havde mere end 500 medarbejdere, der var omfattet af en medbestemmelsesordning.

Hvis SE-reglerne om medbestemmelse finder anvendelse, træder disse regler i stedet for de ”almindelige regler” om medbestemmelse.

I det følgende gennemgås de tre situationer, der indebærer at de ”almindelige regler” ikke kan finde anvendelse, og at SE-reglerne om medbestemmelse i stedet skal anvendes:

a) De ”almindelige regler” kan således ikke anvendes, hvis:

”anvendelsen ikke medfører mindst samme niveau for medbestemmelse som det, der gælder i de relevante fusionerende selskaber, målt i forhold til andelen af medarbejderrepræsentanter blandt medlemmerne i de administrations- eller

tilsynsorganer, udvalg eller ledelsesgrupper, herunder i selskabets profitcentre, der er omfattet af medbestemmelse.”(jf. ASL § 139, stk. 1, nr. 1)

Ved vurderingen af, hvorvidt medbestemmelsen kan anses for at blive forringet, skal der lægges vægt på andelen af medbestemmelsen i de deltagende selskaber forud for fusionen. Denne andel kan ifølge bestemmelsen vedrøre medarbejderrepræsentanter i de administrations- eller tilsynsorganer, udvalg eller ledelsesgrupper, herunder i selskabets profitcentre, der er omfattet af medbestemmelse. Dette vil for aktieselskaber, der hører under dansk lovgivning, være bestyrelsen.

Bestemmelsen er en afskrift af direktivets tekst. Når der i bestemmelsen står ”medarbejderrepræsentanter” forstås i denne forbindelse: ”pladser, som medarbejderne kan råde over”. Dette skal ses i lyset af, at reglerne vedrører medbestemmelse og ikke kun medarbejderrepræsentation i bestyrelsen. Se mere om begrebet ”medbestemmelse” under del I. 3.3.3.

Bestemmelsen skal forstås således, at det alene er *den procentvise andel* af medbestemmelsen, der er afgørende for vurderingen af niveauet for medbestemmelse.

Det er dermed ikke relevant ved vurderingen af medbestemmelsesniveauet, om der før en fusion var medbestemmelse i form af ret til at vælge eller udpege nogle af medlemmerne af selskabets tilsyns- eller administrationsorgan, eller om der var ret til at anbefale eller modsætte sig udnævnelsen af nogle eller alle medlemmer af selskabets tilsyns- eller administrationsorgan.

Afgørende er alene, at formen er omfattet af definitionen på medbestemmelse.

Ved vurderingen af medbestemmelsesniveauet må der således lægges vægt på den procentvise andel af medbestemmelsen i de deltagende selskabers ledelsesorganer. Der skal i den forbindelse tages højde for eventuel medbestemmelse i udvalg eller ledelsesgrupper, herunder i selskabets profitcentre.

Det bemærkes, at de sidstnævnte organer er medtaget i bestemmelsen på opfordring af visse EU/EØS-lande - herunder Finland -, der opererer med sådanne organer.

b) De ”almindelige regler” kan heller ikke anvendes, hvis:

”anvendelsen ikke giver medarbejderne i de i andre medlemsstater beliggende bedrifter i det selskab, der er resultatet af den grænseoverskridende fusion, den samme ret til at udøve medbestemmelse, som den giver de medarbejdere, der er beskæftiget i Danmark.” (jf. ASL § 139, stk. 1, nr. 2)

Denne undtagelse medfører, at de ”almindelige regler” om medbestemmelse kun finder anvendelse ved en grænseoverskridende fusion, hvis anvendelsen giver medarbejderne i udenlandske bedrifter af det fortsættende selskab samme ret til at udøve medbestemmelse, som den giver de medarbejdere, der er beskæftiget i Danmark.

Hvis der efter en grænseoverskridende fusion hvor det fortsættende selskab har hjemsted i Danmark, er medarbejdere i selskabets bedrifter i andre EU/EØS-lande, kan de ”almindelige regler” om medbestemmelse derfor ikke finde anvendelse, da disse regler alene omfatter medarbejdere, der har arbejdssted i Danmark.

c) Endelig kan de ”almindelige regler” heller ikke anvendes, hvis:

”mindst ét af de fusionerende selskaber i de seks måneder, der går forud for offentliggørelsen af planen om den grænseoverskridende fusion, jf. § 137, stk. 1, har et gennemsnitligt antal medarbejdere på over 500, der er omfattet af en medbestemmelsesordning.” (jf. ASL § 139, stk. 1, nr. 3)

Denne fravigelse indebærer, at SE-reglerne om medbestemmelse altid skal anvendes, hvis der i fusionen deltager blot ét selskab, der i 6 måneder forud for offentliggørelsen af fusionsplanen gennemsnitligt havde mere end 500 medarbejdere, og disse medarbejdere før fusionen var omfattet af en medbestemmelsesordning.

Det skal bemærkes, at dette også gælder, hvis der f. eks. kun er medarbejdere i et deltagende selskab, der hører under dansk lovgivning. Hvis dette selskab før fusionen gennemsnitligt havde mere end 500 medarbejdere i de 6 måneder, der går forud for offentliggørelsen af fusionsplanen og medarbejderne var omfattet af en medbestemmelsesordning, så skal SE-reglerne om medbestemmelse altså anvendes.

Hvis medarbejderne i et sådant selskab (uanset nationalitet) ikke var omfattet af en medbestemmelsesordning før den grænseoverskridende fusion, har størrelsen imidlertid ingen betydning.

Det bemærkes, at hvis ingen af de deltagende selskaber havde en medbestemmelsesordning forud for den grænseoverskridende fusion, så er der intet krav om at indføre en sådan ordning i forbindelse med fusionen.

De relevante regler:

Kriterierne for anvendelse af henholdsvis de ”almindelige regler” og SE-reglerne om medbestemmelse findes i ASL §§ 139 og 139 a.

4.2. Procedure ved anvendelse af SE-reglerne om medbestemmelse

Anvendes SE-reglerne om medbestemmelse gælder følgende procedure:

- 1) Inden der tages initiativ til nedsættelse af et SFO kan ledelsen i de deltagende selskaber vælge at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse frem for at indlede forhandlinger med medarbejderne om medbestemmelsen i det fortsættende selskab. Ledelsen skal i så fald vælge dette, inden der tages initiativ til nedsættelse af et SFO – dvs. inden der afgives oplysninger om navnene på de deltagende selskaber mv. samt antallet af medarbejdere, jf. under 4.3. Vælger ledelsen ikke at gøre brug af denne mulighed, følges proceduren nedenfor under 2-7.

- 2) Når fusionsplanen er offentliggjort, skal ledelsen hurtigst muligt træffe de nødvendige foranstaltninger til at indlede forhandlinger med medarbejderne om en medbestemmelsesordning. Ledelsen skal i den forbindelse oplyse medarbejderne om navnene på de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter samt antallet af medarbejdere i de forskellige medlemslande og selskaber.
- 3) Derpå skal SFO'et nedsættes bestående af repræsentanter for medarbejderne i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter. SFO'et anses for nedsat 10 uger efter ledelsen har givet de fornødne oplysninger, jf. under 2). Dette skal ses i forhold til forhandlingsfristen på 6 måneder, jf. under 5).
- 4) Ledelsen skal informere SFO'et om planen for og forløbet af fusionen, indtil denne registreres.
- 5) Så snart SFO'et er nedsat, skal der indledes forhandlinger mellem dette og ledelsen om en skriftlig aftale, der fastsætter en medbestemmelsesordning i det fortsættende selskab. Der kan forhandles i op til 6 måneder. SFO'et og ledelsen kan i fællesskab beslutte at fortsætte forhandlingerne i indtil ét år, fra tidspunktet for nedsættelsen af SFO'et. Er der ikke indgået aftale indenfor forhandlingsfristen, anvendes referencebestemmelserne om medbestemmelse, se nærmere under 5.3.1.
- 6) Aftalen skal indeholde bestemmelser om aftalens anvendelsesområde, det nærmere indhold af medbestemmelsesordningen samt aftalens ikrafttrædelsesdato, varighed, tilfælde hvor aftalen bør genforhandles samt genforhandlingsproceduren.
- 7) SFO'et har ret til at anmode om bistand til sit arbejde fra sagkyndige. De deltagende selskaber afholder udgifterne i forbindelse med forhandlingerne og herunder også udgifter til mindst 1 sagkyndig, hvis SFO har anmodet om bistand.
- 8) Bemærk at SFO'et efter sin nedsættelse ensidigt kan beslutte ikke at indlede eller at afbryde forhandlinger med ledelsen for i stedet at anvende de "almindelige regler" om medbestemmelse, se om dette under 4.3.6. Det bemærkes at ledelsen ikke har samme mulighed, dvs. at ledelsen ikke ensidigt kan beslutte at anvende de "almindelige regler" om medbestemmelse.

Muligheder for ensidige beslutninger om medbestemmelsen:

- SFO'et kan ensidigt beslutte at de "almindelige regler" om medbestemmelse skal anvendes. Dette kan ske når som helst efter nedsættelsen af SFO'et.
- Ledelsen kan ensidigt vælge at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse, men kun indtil det tidspunkt, hvor SFO'et nedsættes. I det øjeblik, hvor der tages initiativ til nedsættelse af et SFO med henblik på forhandling, er det ikke længere muligt for ledelsen at undlade forhandling ved ensidigt at anvende referencebestemmelserne.

4.3. Det særlige forhandlingsorgan (SFO)

Det særlige forhandlingsorgan (SFO) består af repræsentanter for medarbejderne i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter.

Ledelsen i de deltagende selskaber skal hurtigst muligt efter offentliggørelsen af fusionsplanen træffe de nødvendige foranstaltninger til at indlede forhandlinger med repræsentanter for selskabernes medarbejdere om en ordning om medbestemmelse.

En del af disse nødvendige foranstaltninger går ud på at oplyse medarbejderne i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter om:

- navne på de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter, og
- antallet af medarbejdere i de forskellige medlemslande og selskaber.

Disse oplysninger er nødvendige for at sikre, at proceduren med henblik på at få nedsat et SFO kan indledes. Det er ledelsen, der på denne vis skal tage initiativ til at få SFO'et nedsat, men det er medarbejderne, der reelt skal nedsætte organet ved at vælge repræsentanter mv. Se nærmere om nedsættelsen nedenfor under 4.3.1.

Det bemærkes, at ledelsen ikke har pligt til at tage initiativ til nedsættelsen af samt indlede forhandlinger med et SFO, hvis ledelsen på egen hånd beslutter at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse, jf. under 5.1.1.

De relevante regler:

Reglerne om ledelsens oplysningsforpligtelse fremgår af § 3 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 1.

4.3.1. Nedsættelse af SFO

Nedsættelsen af SFO'et skal følge nogle nærmere bestemte regler, der sikrer, at SFO'et bliver så repræsentativt som muligt i forhold til medarbejderne i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter. Indholdet af disse regler gennemgås i det følgende.

Pladserne i SFO'et tildeles i første omgang i forhold til det antal medarbejdere i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter, der er i hvert medlemsland.

Det er derfor vigtigt, at ledelsen hurtigst muligt efter offentliggørelsen af fusionsplanen videregiver de nødvendige oplysninger om deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter samt antal medarbejdere i de forskellige medlemslande og selskaber, jf. ovenfor under 4.3.

På baggrund af disse oplysninger tildeles én repræsentant for hver andel medarbejdere på *10 % eller derunder* i de relevante medlemslande.

Er der f. eks. således 2 % af det samlede antal medarbejdere i Danmark, får disse medarbejdere tilsammen én repræsentant i SFO'et. Medarbejderne i Danmark får også kun én repræsentant i SFO'et, hvis de udgør præcis 10 % af det samlede antal medarbejdere. Er der imidlertid f.eks. 11 % af det samlede antal medarbejdere i Danmark, får disse tilsammen 2 repræsentanter i SFO'et.

Disse pladser i SFO'et kaldes ordinære pladser.

Herudover kan der tildeles et antal *yderligere* pladser, dog højst svarende til 20 % af de ordinære pladser.

Disse yderligere pladser tildeles, hvis det er nødvendigt for at sikre, at alle ophørende selskaber får tildelt en plads.

Hvis der f. eks. er 2 % af det samlede antal medarbejdere i Danmark får disse medarbejdere som nævnt 1 repræsentant i SFO'et. Det kan dog tænkes, at disse 2 % er fordelt på 2 danske selskaber, der begge ophører som led i fusionen. I denne situation er der altså mulighed for at medarbejderne i Danmark kan blive tildelt en yderligere plads i SFO'et for at sikre, at begge ophørende selskaber bliver repræsenteret.

Da der er en øvre grænse for hvor mange yderligere pladser, der kan tildeles - nemlig 20 % af de ordinære pladser - vil der kunne opstå situationer, hvor ikke alle ophørende selskaber kan tilgodeses med en plads.

Hvis der er flere ophørende selskaber end der er pladser, tildeles de yderligere pladser til de selskaber, der har flest medarbejdere, som ikke er tildelt en ordinær plads.

Det bemærkes, at der ikke er noget loft for hvor mange repræsentanter, der kan være i SFO'et. Hvis et stort antal lande f.eks. hver især har 1 % af det samlede antal medarbejdere, vil alle disse således have ret til 1 plads i SFO'et.

Hvis der f. eks. derimod skulle være 10 lande, der hver især har præcis 10 % af det samlede antal medarbejdere, vil der være præcis 10 repræsentanter. Dette antal kan dog evt. stige op til 12, hvis der skulle være lande med flere ophørende selskaber (dvs. 10 ordinære pladser + 2 yderligere pladser, som udgør 20 % af de ordinære pladser).

Når ledelsen har tilvejebragt de nødvendige oplysninger, er det medarbejderne, der skal sikre, at der bliver valgt det relevante antal repræsentanter, se nærmere om valget nedenfor under 4.3.2.

Når der er gået 10 uger fra det tidspunkt, hvor medarbejderne fra ledelsen har modtaget de nødvendige oplysninger om navne på deltagende selskaber mv., anses SFO som nedsat, *uanset om dette reelt er tilfældet eller ej*. Reglen om at SFO'et anses for nedsat efter 10 uger, hvorefter forhandlingsperioden begynder at løbe, sikrer at registreringen af en fusion ikke forhales unødigt.

Dette skal ses i sammenhæng med de frister, der er for forhandlinger mellem SFO'et og ledelse om en aftale om medbestemmelse, jf. § 12 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber.

Forhandlingsperioden er fastsat til 6 måneder. Denne periode kan, hvis der er enighed mellem ledelsen og SFO'et herom, forlænges i op til 1 år. Udgangspunktet er dog som følge af ovenstående, at proceduren med henblik på at opnå en aftale om medbestemmelse i forbindelse med en grænseoverskridende fusion højst vil vare 6 måneder plus 10 uger.

Det er de deltagende selskaber, der afholder udgifterne i forbindelse med forhandlingerne og SFO'ets virksomhed. Det må i den forbindelse forudsættes, at ledelsen tillader, at de valgte medarbejderrepræsentanter friholdes i nødvendigt omfang med henblik på at kunne varetage opgaven.

De relevante regler:

Reglerne om nedsættelse af SFO'et fremgår af §§ 4 ff. i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 1.

4.3.2. Valg af SFO medlemmer

SFO-medlemmer, der skal vælges af medarbejdere i Danmark, vælges som udgangspunkt blandt de ansatte af medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter.

Er der ikke oprettet samarbejdsudvalg, vælges medlemmerne i stedet af tillidsrepræsentanterne. Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, vælges medlemmerne til SFO'et af samtlige medarbejdere. Det kan dog også aftales, at samtlige medarbejdere skal vælge medlemmerne uanset, om der er samarbejdsudvalg eller tillidsmænd.

Såfremt der inden valget stilles krav herom, kan samarbejdsudvalget eller gruppen af tillidsrepræsentanter suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter.

De relevante regler:

Reglerne om valget af SFO medlemmer fremgår af § 9 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 1.

4.3.3. SFO's opgaver

Hovedopgaven for SFO'et er at forhandle en aftale om medbestemmelse i det fortsættende selskab på plads med ledelsen.

Udgangspunktet er aftalefrihed mellem SFO'et og ledelsen. Dog er der nogle indholdsmæssige krav til aftalen, jf. om disse under 4.3.5. Desuden gælder nogle særlige afstemningsregler, som SFO'et skal overholde ved indgåelse af en aftale, jf. om disse under 4.3.4.

Der er imidlertid ikke forhandlingspligt for SFO'et. Hvis SFO'et ikke ønsker at forhandle, kan det på ethvert tidspunkt - før eller under forhandlingerne - ensidigt beslutte at de "almindelige regler" om medbestemmelse skal anvendes.

Hvis der ikke føres forhandlinger efter nedsættelsen af SFO'et, eller hvis disse forhandlinger ikke fører til en aftale inden forhandlingsfristen på 6 måneder (evt. forlænget i enighed i op til ét år) vil udgangspunktet være, at referencebestemmelserne om medbestemmelse vil finde anvendelse, jf. nærmere om disse under 5. SFO'et har ved

anvendelse af referencebestemmelserne en særlig opgave vedrørende iværksættelsen af medbestemmelsen, se om dette under 5.3.

SFO'et kan anmode om bistand af en sagkyndig til udførelse af sine opgaver. De deltagende selskaber skal afholde udgifterne i forbindelse med forhandlingerne og herunder til mindst 1 sagkyndig, hvis SFO'et anmoder om bistand.

De relevante regler:

Reglerne om SFO'ets opgaver fremgår af §§ 10-13 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 1.

Desuden er der i ASL § 139 c regler om SFO'ets særlige opgaver ved anvendelse af referencebestemmelserne, se mere under 5.3.

4.3.4. Afstemning i SFO'et

Simpelt flertal / kvalificeret flertal

Der er særlige afstemningsregler, der skal overholdes, når SFO'et træffer beslutninger. SFO'et træffer som udgangspunkt sine beslutninger med simpelt flertal af medlemmer, som dog endvidere skal repræsentere et flertal af medarbejderne. Hvert medlem af SFO'et har én stemme.

Der er dog en række beslutninger, som SFO'et kun kan træffe ved et såkaldt kvalificeret flertal.

Et kvalificeret flertal indebærer, at mindst 2/3 af SFO-medlemmerne, der repræsenterer mindst 2/3 af medarbejderne, som er beskæftiget i mindst to lande, stemmer for en beslutning.

Indskrænkning af medbestemmelsen

Aftales en indskrænkning af den medbestemmelse, der eksisterede i mindst et af de deltagende selskaber inden den grænseoverskridende fusion, kræver det, at et kvalificeret flertal i SFO'et stemmer for en sådan indskrænkning.

Dette gælder dog kun hvis mindst 25 % af medarbejderne i de deltagende selskaber forud for fusionen var omfattet af en medbestemmelsesordning. Hvis mindre end 25 % var omfattet af en medbestemmelsesordning før fusionen, vil et simpelt flertal være nok.

Medbestemmelsen er indskrænket, hvis den andel af medlemmerne af det fortsættende selskabs ledelse, som medarbejderne kan råde over, bliver mindre end den største andel, som medarbejderne har haft adgang til at råde over i mindst et af de deltagende selskaber.

Med andre ord er målestokken for, om medbestemmelsen er indskrænket, den hidtidige ordning i det af de deltagende selskaber, der har givet medarbejderne den kvantitativt største indflydelse på beslutningerne i ledelsen – dvs. rådighed over det største antal pladser

i bestyrelsen eller tilsvarende ledelsesorgan. Se mere om begrebet medbestemmelse under del I. 3.3.3.

Der kan være forskellige former for medbestemmelse i de deltagende selskaber. SE-reglerne skelner ikke *kvalitativt* mellem de forskellige former for medbestemmelse, der er omfattet af begrebet ”medbestemmelse”. Når man skal finde den højeste andel medbestemmelse, ser man således på, hvor mange pladser i ledelsen medarbejderne *kunne råde over* inden fusionen. At medarbejderne kunne råde over pladser i ledelsen, kan altså i nogle tilfælde handle om, at medarbejderne havde ret til at modsætte sig udnævnelsen af et vist antal bestyrelsesmedlemmer. Alle former for medbestemmelse ligestilles, således at det alene er den *kvantitative* medbestemmelse – ikke den kvalitative – der er væsentlig.

Det bemærkes, at en aftale, om medbestemmelse mellem SFO’et og ledelsen, også kan gå ud på, at der ikke skal være medbestemmelse i det fortsættende selskab. Dette kræver naturligvis, at SFO’et har stemt for dette med et kvalificeret flertal (da der er tale om en indskrænkning af medbestemmelsen). En aftale mellem SFO’et og ledelsen kan desuden gå ud på, at de ”almindelige regler” om medbestemmelse skal anvendes i det fortsættende selskab (hvis dette konkret betyder, at der sker en indskrænkning af medbestemmelsen, kræver det naturligvis også et kvalificeret flertal i SFO’et). I begge disse tilfælde skal man være opmærksom på, at de indholdsmæssige krav til aftaler om medbestemmelse, herunder fastlæggelse af aftalens varighed, også finder anvendelse. Se mere om krav til aftalens indhold under 4.3.5.

Kan ledelsen og SFO’et ikke blive enige om en aftale inden for forhandlingsfristen, vil de såkaldte referencebestemmelser om medbestemmelse som udgangspunkt finde anvendelse. Se mere om disse under 5.

Referencebestemmelserne om medbestemmelse indeholder nogle standardbestemmelser, der er nødvendige for tilvejebringelsen af en medbestemmelsesordning uden at der er indgået en aftale mellem SFO’et og ledelsen.

De relevante regler:

Reglerne om afstemning i SFO’et og herunder indskrænkning af medbestemmelsen findes i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber §§ 14 og 15, jf. ASL § 139 a, stk. 1.

4.3.5. Krav til indholdet af en aftale om medbestemmelse

Udgangspunktet er, at der er aftalefrihed i forbindelse med forhandlingerne om en aftale om en medbestemmelsesordning.

Dog fastsætter SE-reglerne visse mindstekrav til den aftale, der skal indgås. Mindstekravene har til formål at sikre, at aftalen om medbestemmelse bliver operativ.

Aftalen skal således mindst fastsætte følgende:

- 1) Anvendelsesområdet for aftalen,

- 2) indholdet af ordninger om medbestemmelse, hvis parterne under forhandlingerne beslutter at indføre sådanne, herunder
 - a) det antal medlemmer i selskabets bestyrelse, som medarbejderne har ret til at vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig,
 - b) de nærmere regler for, hvorledes medarbejderne kan vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig udpegning af disse medlemmer, samt
 - c) disse medlemmers rettigheder, samt
- 3) aftalens ikrafttrædelsesdato, varighed, tilfælde, hvor aftalen bør genforhandles og genforhandlingsproceduren.

Aftalen – som skal være skriftlig - skal altså fastsætte det antal af medlemmer i selskabets bestyrelse, som medarbejderne kan vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig. Desuden skal aftalen fastslå, hvordan denne proces skal foregå, og desuden angive hvilke rettigheder disse medlemmer har. Denne del af aftalen vil udgøre grundlaget for en vurdering af, om medbestemmelsesretten er indskrænket.

Man skal være opmærksom på, at hvis aftalen medfører, at der sker en indskrænkning af medbestemmelsen for (en del af) medarbejderne i forhold til den højeste andel medbestemmelse, som medarbejderne havde i mindst ét af de deltagende selskaber forud for fusionen, så kræver det, at SFO'et har besluttet at indgå denne aftale med et kvalificeret flertal.

Se mere om afstemningsreglerne for SFO'et under 4.3.4.

De relevante regler:

Kravene til aftalens indhold fremgår af § 17, nr. 1, 7 og 8 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 1.

Reglerne om indskrænkning af medbestemmelsen fremgår af § 15, stk. 3 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 1.

4.3.6. SFO vælger at anvende de ”almindelige regler” om medbestemmelse

SFO kan beslutte ikke at indlede eller at afbryde forhandlingerne med ledelsen og i stedet anvende de ”almindelige regler” om medbestemmelse.

Dette kræver imidlertid et kvalificeret flertal blandt medlemmerne af SFO'et. Dette krav om et kvalificeret flertal indebærer, at mindst 2/3 af medlemmerne i SFO'et, der skal repræsentere mindst 2/3 af medarbejderne fra mindst 2 lande, stemmer for.

De relevante regler:

SFO's mulighed for at vælge de ”almindelige regler” om medbestemmelse fremgår af ASL § 139 d.

5. Referencebestemmelserne om medbestemmelse og deres anvendelse

Referencebestemmelserne om medbestemmelse er en slags udfyldende standardbestemmelser, som under nogle nærmere bestemte forudsætninger kan finde anvendelse ved en grænseoverskridende fusion.

Referencebestemmelserne om medbestemmelse indebærer, at medarbejderne i det fortsættende selskab får ret til at råde over en andel af pladser i ledelsen, som svarer til den andel af pladser, som medarbejderne kunne råde over forud for fusionen i det deltagende selskab, hvor medarbejderne kunne råde over den største andel af pladserne.

Referencebestemmelserne finder *kun* anvendelse, hvis der forud for fusionen var en ordning om medbestemmelse i mindst ét af de deltagende selskaber. Se mere om medbestemmelsesbegrebet ved grænseoverskridende fusioner under del I. 3.3.3.

Hvis der ikke fandtes en ordning om medbestemmelse i nogen af de deltagende selskaber inden fusionen, er det fortsættende selskab ikke forpligtet at indføre en ordning om medbestemmelse.

Referencebestemmelserne om medbestemmelse findes i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 2. Det er således en række af denne lovs bestemmelser, der skal anvendes.

Referencebestemmelserne om medbestemmelse vedrører først og fremmest fastlæggelsen af den andel af medbestemmelse, der skal være i det fortsættende selskab, som ovenfor nævnt.

Derudover indeholder referencebestemmelserne om medbestemmelse nogle regler, der vedrører iværksættelsen af medbestemmelsen, herunder en regel, der giver SFO'et mulighed for at tage stilling til formen for medbestemmelse, hvis der før fusionen var flere former i de deltagende selskaber, se mere om dette under 5.2.

Desuden er det SFO'ets opgave at beslutte hvordan iværksættelsen af den fastlagte form for medbestemmelse, skal finde sted, se mere om dette under 5.3.

Endelig er der særlige regler om valg af repræsentanter til bestyrelsen i det fortsættende selskab, se mere om dette under 5.3.1. Disse regler om valg af repræsentanter skal altså anvendes, når referencebestemmelserne anvendes *og* der indføres medarbejderepræsentation i ledelsen af det fortsættende selskab.

De relevante regler:

Referencebestemmelserne om medbestemmelse findes i § 33, stk. 2, § 34 samt §§ 36-40 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 2.

SFO's mulighed for at vælge formen for medbestemmelse findes i § 15, stk. 4 og 5, i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 2.

Endvidere findes der en særregel vedrørende udøvelsen af medbestemmelsen ved anvendelse af referencebestemmelserne i ASL § 139 c.

Anvendelsesområdet for referencebestemmelserne om medbestemmelse, fremgår af ASL § 139 b.

5.1. Hvornår anvendes referencebestemmelserne om medbestemmelse?

Hvis der forud for fusionen var en ordning om medbestemmelse i mindst ét af de deltagende selskaber, finder referencebestemmelserne anvendelse i følgende situationer:

- 1) Når ledelsen vælger at anvende referencebestemmelserne *uden forhandling* med SFO'et, jf. om dette under 5.1.1.,
- 2) når ledelsen og SFO'et *aftaler* at anvende referencebestemmelserne, jf. om dette under 5.1.2., eller
- 3) når ledelsen og SFO'et *ikke indgår en aftale om en ordning om medbestemmelse* indenfor forhandlingsfristen på 6 måneder (der eventuelt i enighed kan forlænges i op til 1 år), og ledelsen beslutter at fortsætte proceduren med henblik på at få fusionen registreret, jf. om dette under 5.1.3.

De relevante regler:

Reglerne om anvendelse af referencebestemmelserne findes i ASL § 139 b.

5.1.1. Ledelsens ret til at vælge referencebestemmelserne uden forhandlinger

Ledelsen har ret til at vælge referencebestemmelserne uden forudgående forhandling med SFO'et.

Baggrunden for dette er, at det skal være muligt at undgå potentielt lange og omkostningstunge forhandlinger om medbestemmelse i forbindelse med en grænseoverskridende fusion.

I modsætning til situationen, hvor parterne ikke når til enighed om en aftale, forudsætter anvendelsen af referencebestemmelserne i denne situation ikke, at en bestemt andel af medarbejderne var omfattet af en medbestemmelsesordning forud for den grænseoverskridende fusion.

Vælger ledelsen at anvende referencebestemmelserne i stedet for at forhandle, skal der heller ikke tages initiativ til, at der nedsættes et SFO *med henblik på forhandling*, da der jo ikke skal forhandles.

Det bemærkes dog, at der alligevel også i denne situation skal nedsættes et SFO, men først *efter* at ledelsen har valgt at anvende referencebestemmelserne. I sådanne tilfælde er SFO'ets primære opgave at beslutte hvordan den konkrete medbestemmelse skal iværksættes i det fortsættende selskab – dvs. enten hvordan pladserne i bestyrelsen fordeles, eller hvordan medarbejderne i selskabet kan anbefale eller modsætte sig udpegelsen af bestyrelsesmedlemmer.

Vælger ledelsen at anvende referencebestemmelserne uden forudgående forhandlinger, tildeles medarbejderne medbestemmelse på samme niveau som der var i det selskab, hvor

medarbejderne havde den højeste andel af medbestemmelse før fusionen. Se mere om fastlæggelsen af medbestemmelsesniveauet under 5.2.

Reglen om, at der er "loft" på andelen af medbestemmelse, hvis der indføres repræsentation i bestyrelsen – dvs. at medarbejderrepræsentanternes pladser højst kan udgøre 1/3 af det samlede antal pladser i bestyrelsen - finder *ikke* anvendelse, når ledelsen på egen hånd vælger at anvende referencebestemmelserne. Se mere om dette "loft" under 5.3.3.

Ledelsen kan ikke vælge at anvende de "almindelige regler" om medbestemmelse uden forhandling med SFO'et. Dette gælder uanset hvor få medarbejdere, der inden fusionen var omfattet af en medbestemmelsesordning.

Ledelsen har kun ret til ensidigt at vælge referencebestemmelserne om medbestemmelse indtil det tidspunkt, hvor SFO'et nedsættes. I det øjeblik, hvor der tages initiativ til nedsættelse af et SFO med henblik på forhandling, dvs. når der afgives oplysninger om navnene på de deltagende selskaber mv. samt antallet af medarbejdere, jf. under 4.3., er det ikke længere muligt for ledelsen at undlade forhandling ved ensidigt at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse.

Dette skal ses i sammenhæng med SFO'ets ret til straks efter dets nedsættelse at beslutte ikke at indlede forhandlinger eller at afslutte allerede indledte forhandlinger og istedet anvende de "almindelige regler" om medbestemmelse.

Se mere om ledelsens initiativ til nedsættelse af SFO'et under 4.3.

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

De relevante regler:

Reglerne om anvendelse af referencebestemmelserne uden forhandling findes i ASL § 139 b, stk. 1, nr. 3.

5.1.2. Aftale mellem ledelsen og SFOet

Ledelsen og SFO'et kan aftale at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse. Aftaler ledelsen og SFO'et at anvende referencebestemmelserne, undgår de således at skulle forhandle om de områder, der er dækket af disse standardbestemmelser.

Hvis ledelsen og SFO'et aftaler at anvende referencebestemmelserne, skal denne aftale - som andre aftaler, der indgås mellem SFO'et og ledelsen - mindst fastsætte følgende:

1. Aftalens anvendelsesområde.
2. Indholdet af ordningen om medbestemmelse, herunder
 - a. det antal medlemmer i selskabets tilsyns- eller administrationsorgan, som medarbejderne har ret til at vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig,

- b. de nærmere regler for, hvorledes medarbejderne kan vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig udpegning af disse medlemmer, samt
 - c. disse medlemmers rettigheder.
3. Aftalens ikrafttrædelsesdato, varighed, tilfælde hvor aftalen bør genforhandles og genforhandlingsproceduren.

Anvendelsen af referencebestemmelserne indebærer en regulering af andelen af og formen på medbestemmelsen i det fortsættende selskab. Desuden er der særlige regler om valg af repræsentanter til ledelsen, hvis denne form indføres i det fortsættende selskab. For at være operativ skal en aftale om anvendelse af referencebestemmelserne om medbestemmelse imidlertid udmøntes i en fastlæggelse af, hvad anvendelsen af referencebestemmelserne konkret medfører for medbestemmelsen i det fortsættende selskab. I den forbindelse skal ovennævnte mindstekrav til aftalen iagttages.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at det er SFO'et, der skal tage stilling til iværksættelsen af medbestemmelsen, når referencebestemmelserne finder anvendelse, se nærmere om dette under 5.3.

De relevante regler:

Reglerne om anvendelse af referencebestemmelserne ved aftale findes i ASL § 139 b, stk. 1, nr. 1, samt stk. 3.

5.1.3. Forhandlingssammenbrud

Referencebestemmelserne kan ligeledes finde anvendelse, når parterne *ikke kan nå til enighed* om en aftale om en ordning om medbestemmelse inden for en bestemt periode.

Forhandlingerne skal indledes, så snart SFO'et er nedsat, se nærmere under 4.3. Forhandlingerne kan som udgangspunkt vare i op til 6 måneder. Ledelsen og SFO'et kan dog i fællesskab beslutte at fortsætte forhandlingerne i indtil 1 år fra tidspunktet for nedsættelsen af SFO'et.

Er forhandlingerne indledt, kan den grænseoverskridende fusion ikke registreres, medmindre

1. der er indgået en aftale om en ordning for medbestemmelse eller om at anvende referencebestemmelserne,
2. SFO'et afbryder forhandlingerne for i stedet at anvende de "almindelige regler" for medbestemmelse, eller
3. den ovennævnte frist er udløbet, uden at der er indgået en aftale, og ledelsen beslutter sig for at anvende referencebestemmelserne og således fortsætte registreringen.

Hvis parterne ikke når til enighed inden for den ovennævnte frist, og SFO'et ikke har afbrudt forhandlingerne med henblik på at anvende de "almindelige regler" om medbestemmelse, skal referencebestemmelserne anvendes for at komme videre i processen. Dette forudsætter dog, at mere end 1/3 af de deltagende selskabers medarbejdere forud for fusionen var omfattet af en eller flere former for medbestemmelse.

Var mindre end 1/3 af de deltagende selskabers medarbejdere forud for fusionen omfattet af en eller flere former for medbestemmelse, skal SFO'et tiltræde ledelsens beslutning om anvendelse af referencebestemmelserne. Det bemærkes, at denne regel også gælder ved stiftelse af SE-selskaber ved fusion, hvor grænsen imidlertid er 1/4 af medarbejderne i stedet for 1/3 af medarbejderne, før SFO'et skal tiltræde ledelsens beslutning om anvendelse af referencebestemmelserne.

Beslutter SFO'et ligeledes, at referencebestemmelserne skal anvendes, finder disse anvendelse. Beslutter SFO'et til gengæld, at referencebestemmelserne ikke skal finde anvendelse, indføres der *ingen* ordning om medbestemmelse.

Det bemærkes dog i denne sammenhæng, at der efter fusionen er tale om et dansk selskab, hvorfor de "almindelige regler" om medbestemmelse finder anvendelse, hvis der ikke er indført en ordning om medbestemmelse i forbindelse med den grænseoverskridende fusion.

Dette indebærer, at medarbejderne har ret til at forlange en afstemning om selskabsrepræsentation, senest når selskabet i 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere. Se mere om de "almindelige regler" om medbestemmelse under 3.

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

De relevante regler:

Reglerne om anvendelse af referencebestemmelserne ved forhandlingssammenbrud findes i ASL § 139 b, stk. 1, nr. 2, samt stk. 2 og 3.

Forhandlingsfristen fremgår af § 12 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 1.

5.2. Hvilken andel og hvilken form for medbestemmelse?

Referencebestemmelserne indebærer, at medarbejderne har ret til medbestemmelse på det højeste niveau, der eksisterede blandt de deltagende selskaber før fusionen.

Antallet af pladser, som medarbejderne kan råde over i det fortsættende selskabs bestyrelse, skal svare til den andel af pladser, som medarbejderne kunne råde over forud for fusionen i det deltagende selskab, hvor medarbejderne havde den største andel af medbestemmelse.

Den største andel af medbestemmelse afgøres udelukkende kvantitativt, dvs. de forskellige andele af medbestemmelse i de deltagende selskaber skal sammenlignes *uden* at formen for medbestemmelse tages i betragtning.

Referencebestemmelserne sikrer altså, at medarbejderne får medbestemmelse på et niveau, der svarer til den største *andel* af medbestemmelse, der fandtes i de deltagende selskaber inden fusionen.

Var der flere *former* for medbestemmelse i de deltagende selskaber, kan SFO'et beslutte, hvilken form der skal være i det fortsættende selskab blandt de former, der eksisterede før fusionen. Hvis SFO'et ikke træffer beslutning om formen, vil den form for medbestemmelse, der før fusionen omfattede flest medarbejdere i samtlige deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter, blive indført i det fortsættende selskab.

SFO'et skal underrette ledelsen i de deltagende selskaber om beslutningen om medbestemmelsesformen. Det kan være forskelligt, hvilket organ eller hvilke organer i et deltagende selskab der skal underrettes. I danske aktieselskaber vil det være bestyrelsen.

Vælger ledelsen i de deltagende selskaber at anvende referencebestemmelserne uden forhandling med SFO'et, nedsættes et SFO *efter* at ledelsen har valgt at anvende referencebestemmelserne med henblik på at SFO'et kan tage stilling til formen og iværksættelsen af medbestemmelsen i denne situation. Se mere om iværksættelsen af medbestemmelsen nedenfor under 5.3.

Hvis der ikke fandtes bestemmelser om medbestemmelse i de deltagende selskaber inden fusionen, er det fortsættende selskab ikke forpligtet at indføre en ordning om medbestemmelse.

De relevante regler:

Reglerne om andelen af medbestemmelse ved anvendelse af referencebestemmelserne findes i § 33, stk. 2, i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 2.

Reglerne om formen for medbestemmelse findes i § 15, stk. 4 og 5, i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 1.

5.3. Iværksættelse af medbestemmelsen ved anvendelse af referencebestemmelserne

Når referencereglerne om medbestemmelse finder anvendelse i forbindelse med en grænseoverskridende fusion, skal SFO'et beslutte:

- 1) hvordan pladser i bestyrelsen fordeles mellem medlemmer, der repræsenterer medarbejderne i de respektive lande, eller
- 2) hvordan medarbejderne i det fortsættende selskab kan anbefale eller modsætte sig udpegelsen af medlemmerne i bestyrelsen i forhold til den del af medarbejderne, der er beskæftiget i hvert medlemsland.

SFO'et skal med andre ord beslutte, hvordan den konkrete form for medbestemmelse i det fortsættende selskab skal iværksettes.

SFO'et skal ved denne beslutning tilstræbe, at fordelingen sker under hensyn til den del af medarbejderne, der er beskæftiget i hvert medlemsland. Det bør dog samtidigt sikres, at medarbejdere i samtlige lande, der er berørt af fusionen, får del i udøvelsen af medbestemmelsen.

Af denne grund skal SFO'et også nedsættes, selvom der ikke skal forhandles med ledelsen, når ledelsen vælger at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse uden forhandling. Se mere om dette under 5.1.1.

De relevante regler:

Reglerne om SFO's særlige opgave ved anvendelse af referencebestemmelserne findes i ASL § 139 c.

5.3.1. Der indføres selskabsrepræsentation i det fortsættende selskab

Indføres der selskabsrepræsentation som medbestemmelsesform i det fortsættende selskab ved anvendelse af referencebestemmelserne, skal der nedsættes *et valgudvalg*, der skal stå for valget af medarbejderrepræsentanterne.

Skal det fortsættende selskab høre under dansk lovgivning, vil fordelingen af pladser i bestyrelsen til medarbejderrepræsentanter i de forskellige medlemslande foretages af SFO'et, jf. om dette ovenfor under 5.3.

Det bemærkes, at reglerne om valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen¹ blandt medarbejdere, der er beskæftiget i Danmark finder anvendelse både når det fortsættende selskab skal høre under dansk lovgivning og når det skal høre under anden EU/EØS-lovgivning.

Reglerne om nedsættelse af valgudvalg omfatter alle berørte medarbejdere, *der er beskæftiget i Danmark* – dvs. både medarbejdere i selskaber med hjemsted i Danmark og medarbejdere i filialer beliggende i Danmark af udenlandske selskaber. Der er således tale om en geografisk afgrænsning, hvilket betyder, at medarbejdere i udenlandske filialer af danske selskaber ikke er omfattet af de danske regler om valgudvalgsproceduren. Disse vil derimod være omfattet af de gældende regler i det EU/EØS-land, hvor filialen er beliggende.

I selskaber, der hører under dansk lovgivning, og som beskæftiger medarbejdere, der er tildelt pladser i det fortsættende selskabs bestyrelse, er det ledelsen, der sørger for nedsættelsen af valgudvalget.

Ved ”selskaber, der hører under dansk lovgivning” skal både forstås det fortsættende selskab og eventuelle danske datterselskaber af det fortsættende selskab.

Er alle medarbejderne i Danmark ansat i bedrifter, der hører under selskaber fra andre EU/EØS-lande – dvs. i tilfælde, hvor der ikke er selskaber med hjemsted i Danmark, der er berørt af fusionen - drager ledelsen af disse bedrifter omsorg for, at der nedsættes et valgudvalg.

Valgudvalget sammensættes af repræsentanter for medarbejdere, der er beskæftiget i Danmark, og for ledelsen. Flertallet af valgudvalgets medlemmer skal bestå af

¹ Eller et tilsvarende organ i udenlandske selskaber

repræsentanter for medarbejderne, og mindst ét af medlemmerne skal være medlem af det kompetente organ i et af de deltagende selskaber eller af ledelsen af en af bedrifterne.

Medarbejdernes repræsentanter i valgudvalget vælges blandt medarbejderne af selskabernes repræsentationsorgan eller samarbejdsudvalg. Det skal så vidt muligt sikres, at interesserne for samtlige medarbejdere, der er beskæftiget i Danmark, er repræsenteret i valgudvalget. De øvrige medlemmer vælges af selskabernes ledelse eller bedrifternes ledelse.

Hvis der ikke findes repræsentationsorganer eller samarbejdsudvalg i de deltagende selskaber, udpeger ledelsen medarbejdernes repræsentanter i valgudvalget blandt selskabets medarbejdere. Er alle medarbejderne ansat i en bedrift under et selskab med hjemsted uden for Danmark, udpeger bedriftens ledelse medarbejdernes repræsentanter i valgudvalget blandt bedriftens medarbejdere. Er der i selskabet eller bedriften valgt tillidsrepræsentanter, skal disse så vidt muligt være repræsenteret.

Valgudvalget fastsætter efter forhandling med ledelsen eller bedrifternes ledelse, datoen for valget og drager omsorg for, at alle medarbejderne får rimelig adgang til at gøre sig bekendt med datoen.

Valgudvalget bekendtgør valgdatoen for medarbejderne mindst 6 uger og højst 10 uger før den fastsatte valgdato. Hvis der blandt medarbejderne er beskæftigede på skibe i udenrigsfart, bekendtgøres valgdatoen for medarbejderne med en frist på mindst 9 uger og højst 20 uger.

Bekendtgørelsen om valgdatoen skal indeholde:

- oplysning om antallet af medlemmer, medarbejderne skal vælge, og
- indkaldelse af forslag fra medarbejderne til personer, der skal opstilles til valget som medlemmer af bestyrelsen eller som suppleanter, samt datoen, hvor indlevering af forslag senest kan ske. Denne dato skal ligge mindst 4 uger før valgdatoen.

Valgudvalget undersøger, om de foreslåede kandidater er medarbejdere i Danmark og villige til at modtage valg. Valgudvalget lader fremstille stemmesedler, på hvilke kandidaternes navne er anført i alfabetisk orden for henholdsvis medlemmer af det forsættende selskabs bestyrelse og suppleanter.

Valgudvalget drager omsorg for valgets afholdelse og optælling af stemmerne. Valgresultat og de valgte navn og bopæl meddeles straks til det forsættende selskabs bestyrelse og de valgte, ligesom det bekendtgøres for alle medarbejder.

Medlemmer af det fortsættende selskabs bestyrelse, der er valgt, udpeget eller anbefalet af medarbejderne, har samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige medlemmer.

De relevante regler:

Reglerne om valgudvalg ved anvendelse af referencebestemmelserne findes i §§ 36-40 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 2.

5.3.2. Der indføres en anden form end selskabsrepræsentation i det fortsættende selskab

Indføres en anden form for medbestemmelse end selskabsrepræsentation i det fortsættende selskab efter anvendelse af referencebestemmelserne, beslutter SFO'et hvordan medarbejderne i det fortsættende selskab kan anbefale eller modsætte sig udpegelsen af medlemmerne i bestyrelsen i forhold til den del af medarbejderne, der er beskæftiget i hvert medlemsland. Se mere om dette under 5.3.

De relevante regler:

Reglerne om denne opgave for SFO ved anvendelse af referencebestemmelserne findes i ASL § 139 c, nr. 2.

5.3.3. Loft på andelen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Man skal være opmærksom på, at hvis der i forbindelse med anvendelsen af referencebestemmelserne om medbestemmelse indføres en ordning, hvorefter medarbejderne har ret til at vælge medlemmer til bestyrelsen i et fortsættende selskab, der skal høre under dansk lovgivning, så kan andelen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke overstige den andel, medarbejderne har ret til at udpege efter de "almindelige regler" – det vil som udgangspunkt sige 1/3 af pladserne i den samlede bestyrelse.

Dette gælder også, hvis der ikke indgås en aftale indenfor forhandlingsfristen, og referencebestemmelserne om medbestemmelse derfor finder anvendelse.

Imidlertid gælder denne begrænsning *ikke*, hvis ledelsen selv vælger referencebestemmelserne om medbestemmelse uden at forhandle med SFO'et.

SFO'et og ledelserne i de deltagende selskaber kan naturligvis frit aftale en *højere andel* selskabsrepræsentanter, hvis de ikke aftaler at anvende referencebestemmelserne.

Årsagen til dette loft på medarbejderrepræsentation i selskaber, der hører under dansk lovgivning, skal ses i lyset af den danske ledelsesstruktur.

Det fortsættende selskab i en grænseoverskridende fusion, der har hjemsted i Danmark, vil efter fusionen have den samme ledelsesmæssige struktur som andre selskaber i henhold til dansk ret. Det betyder, at et aktieselskab, der er resultatet af en grænseoverskridende fusion - uanset hvilken ledelsesstruktur der var i de deltagende selskaber inden fusionen - vil have en bestyrelse og en direktion.

I nogle tilfælde kan f.eks. op mod halvdelen af medlemmerne i et deltagende udenlandsk selskabs tilsynsorgan være medarbejdervalgte. I modsætning til en dansk bestyrelse vil et sådan tilsynsorgan i et to-strengt system netop have til opgave at føre tilsyn og ikke have generelle ledelsesmæssige beføjelser.

I dansk ret har en bestyrelse dog afgørende generelle ledelsesmæssige beføjelser og bestyrelsen skal derfor have en sammensætning, der afspejler dens forpligtelser i forhold til selskabets forretningsmæssige drift, aktionærernes og medarbejdernes interesser.

Hvis en begrænsning ikke var mulig, ville dette for eksempel kunne medføre, at medarbejderne ville have krav på f.eks. halvdelen af pladserne i bestyrelsen i et selskab, der hører under dansk lovgivning.

I denne sammenhæng skal det dog bemærkes, at anvendelsen af referencebestemmelserne også kan føre til en *mindre andel* af medbestemmelse end den andel, der følger af anvendelsen af de ”almindelige regler” om medbestemmelse – dvs. som udgangspunkt 1/3 af pladserne i den samlede bestyrelse. Se nærmere om de ”almindelige regler” om medbestemmelse under 3. Dette kan blive udfaldet, hvis den største andel af medbestemmelsen i de deltagende selskaber før fusionen udgjorde mindre end en råderet over 1/3 af pladserne i bestyrelsen.

Det vil f. eks. kunne være tilfældet, når et deltagende danske selskab ikke havde medarbejderrepræsentation før den grænseoverskridende fusion og et eller flere deltagende selskaber fra andre medlemslande før fusionen havde en ordning om medbestemmelse for medarbejderne, ifølge hvilken medarbejderne kunne råde over mindre end 1/3 af pladserne i ledelsesorganet.

De relevante regler:

Reglen om loft på medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen ved anvendelse af referencebestemmelserne findes i ASL § 139 b, stk. 3.

6. Registreringsbetingelse

For at en grænseoverskridende fusion kan registreres, skal der som udgangspunkt være fastlagt en ordning om medbestemmelse i selskabet.

I forbindelse med registreringen skal der derfor indsendes en erklæring fra ledelsen i det fortsættende selskab, hvis dette skal have hjemsted i Danmark, om, at medbestemmelsen i det fortsættende selskab opfylder lovens krav.

Hvis det fortsættende selskab skal have hjemsted i et andet EU/EØS land end Danmark, skal den tegningsberettigede ledelse i det fortsættende udenlandske selskab erklære, at medbestemmelsen i det fortsættende selskab er i overensstemmelse med principperne i direktivet om grænseoverskridende fusioner.

Det er en registreringsbetingelse for fusionen, at der indsendes en erklæring om at medbestemmelsen i det fortsættende selskab er i overensstemmelse med lovens krav.

Der er ingen formkrav til erklæringen.

I **bilag 1** til denne vejledning er der optrykt et forslag til en erklæring fra ledelsen i det fortsættende selskab, som kan anvendes, hvis selskabet skal have hjemsted i Danmark. I dette erklæringsforslag kan det relevante udfald vedrørende medbestemmelsen i det fortsættende selskab afkrydses.

Hvis der enten ikke er medarbejdere i de deltagende selskaber eller der ikke var en medbestemmelsesordning i nogen af de deltagende selskaber før fusionen, er der ikke pligt til at indføre en medbestemmelsesordning i det fortsættende selskab.

OBS: Der skal i forbindelse med registreringen og gennemførelse af en grænseoverskridende fusion indsendes de samme dokumenter, som kræves ved nationale fusioner, men herudover er der krav om en række yderligere bilag, jf. anmeldelsesbekendtgørelsen § 12.

De relevante regler:

Registreringsbetingelsen fremgår af ASL § 139 e og anmeldelsesbekendtgørelsen § 12.

7. Efterfølgende nationale fusioner eller spaltninger

Et fortsættende selskab, der hører under dansk lovgivning efter en grænseoverskridende fusion, er som udgangspunkt underlagt de samme regler som andre selskaber, der hører under dansk lovgivning.

Imidlertid er der en særlig regel for disse selskaber, der indebærer, at hvis selskabet indenfor 3 år efter registreringen af den grænseoverskridende fusion foretager nationale fusioner eller spaltninger, så skal reglerne om medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner iagttages.

Denne bestemmelse har til formål at sikre, at et fortsættende selskab efter en grænseoverskridende fusion ikke indenfor 3 år "fusionerer eller spalter sig" ud af den beskyttelse, der er tildelt medarbejderne i reglerne om grænseoverskridende fusioner.

Deltager selskabet indenfor 3 år efter den grænseoverskridende fusion i fusioner eller spaltninger med eller til andre selskaber, der hører under dansk ret, skal proceduren for medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner anvendes.

De relevante regler:

Reglen om efterfølgende fusioner og spaltninger fremgår af ASL § 139 f.

B. Det fortsættende selskab skal høre under et andet EU/EØS lands lovgivning

Det er som udgangspunkt reglerne i det medlemsland, som det fortsættende selskab skal høre under, der regulerer medbestemmelsen i selskabet.

Imidlertid er der visse af de danske regler, der også skal anvendes, når det fortsættende selskab skal høre under et andet medlemslands lovgivning.

Det drejer sig blandt andet om reglerne for valg af SFO repræsentanter blandt medarbejdere, der er ansat i deltagende selskaber eller berørte datterselskaber, der hører

under dansk ret, samt medarbejdere i bedrifter af deltagende selskaber eller berørte datterselskaber, når de pågældende bedrifter er beliggende i Danmark.

Der er således tale om en geografisk afgrænsning af bestemmelsens anvendelsesområde. Dette fremgår også indholdsmæssigt af den pågældende bestemmelse.

Samme geografiske afgrænsning findes i reglerne om valg af medarbejderrepræsentanter til ledelsen i det fortsættende selskab, når referencebestemmelserne finder anvendelse.

Anvendes referencebestemmelserne om medbestemmelse til at fastlægge medbestemmelsen i det fortsættende selskab og bliver resultatet, at medarbejderne skal vælge repræsentanter til det fortsættende selskabs ledelse, så skal de danske regler anvendes for ovennævnte gruppe medarbejdere - uanset hvor det fortsættende selskab skal høre hjemme.

Årsagen til at disse bestemmelser skal anvendes, uanset om det fortsættende selskab skal høre under dansk ret eller under et andet EU/EØS-lands lovgivning, findes i det bagvedliggende direktiv, direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskaber.

Direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskaber overlader det således til medlemslandene at fastsætte regler vedrørende disse spørgsmål for medlemslandenes respektive områder.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at direktivet om grænseoverskridende fusioner henviser til flere bestemmelser i direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, hvorfor disse bestemmelser også får relevans i forbindelse med denne type transaktioner.

De relevante regler:

Reglerne om valg af repræsentanter til SFO i Danmark findes i § 9 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 1.

Reglerne om valg af medarbejderrepræsentanter til ledelsen i det fortsættende selskab, når referencebestemmelserne finder anvendelse, findes i § 36-40 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. ASL § 139 a, stk. 2.

III. Grænseoverskridende spaltninger

1. Det udspaltede selskab skal høre under dansk lovgivning

Det er vigtigt at bemærke, at en grænseoverskridende spaltning er betinget af, at den lovgivning, som de øvrige deltagende selskaber hører under, tillader grænseoverskridende spaltning.

Der findes i modsætning til grænseoverskridende fusioner ikke et EU direktiv om grænseoverskridende spaltninger.

Sevic-dommen slog fast, at det er i strid med EF-traktatens artikel 43 om etableringsfrihed generelt at forbyde fusioner mellem selskaber beliggende i mindst to forskellige medlemslande, når tilsvarende fusioner er tilladte i national ret. Det må derfor antages, at

der også er en traktatbaseret ret til grænseoverskridende spaltninger i tilsvarende situationer, hvis national ret tillader national spaltning. Dette skyldes, at spaltning ud fra en selskabsretlig betragtning har meget store ligheder med fusion.

Blandt andet derfor er der indført regler om grænseoverskridende spaltning i den danske selskabslovgivning.

Da der imidlertid ikke er udstedt et direktiv om grænseoverskridende spaltninger, må det forventes, at det ikke er alle EU/EØS-landes selskabslovgivning, der har regler om grænseoverskridende spaltninger.

Når et selskab fra et andet EU/EØS-land spalter til Danmark, så vil dette selskabs medarbejderes medbestemmelse være beskyttet på samme måde, som det er tilfældet ved grænseoverskridende fusioner.

Er medarbejderne i det selskab, der spaltes til Danmark, omfattet af en ordning om medbestemmelse inden spaltningen, så skal proceduren, der gælder ved grænseoverskridende fusioner, anvendes tilsvarende.

Der er ingen minimumsgrænse for, hvor mange medarbejdere der skal have været omfattet af en medbestemmelsesordning, før medbestemmelsesreglerne skal anvendes ved en grænseoverskridende spaltning.

Hvis der sker en grenspaltning, således at det udenlandske indskydende selskab, efter spaltningen fortsat vil eksistere, så vil dette selskabs medarbejdere, der bliver ”tilbage” i det indskydende selskab, ikke være omfattet af reglerne om medbestemmelse ved grænseoverskridende spaltning.

Reglerne om medbestemmelse ved grænseoverskridende spaltninger vedrører således medarbejderne i det selskab, der udspaltes til Danmark. Desuden vil disse regler også kunne omfatte eventuelle medarbejdere, der måtte være i et eksisterende dansk selskab, hvis der spaltes til et sådant.

Der skal i forbindelse med registreringen af en grænseoverskridende spaltning fra et andet EU/EØS-land til Danmark mindst indsendes følgende:

- Bevis for beslutningens lovlighed (protokoludskrift) fra de deltagende selskaber, der hører under dansk lovgivning, hvis disse eksisterede før spaltning.
- Myndighedsattest(er) vedrørende spaltningens godkendelse i det land, hvor det indskydende selskab er registreret.
- En erklæring fra ledelsen i det fortsættende selskab om, at medbestemmelsen i det fortsættende selskab opfylder lovens krav, se **bilag 1** til denne vejledning.
- En erklæring fra den kompetente myndighed i de lande, hvis selskabslovgivning de øvrige selskaber hører under, om at det pågældende lands lovgivning tillader grænseoverskridende spaltning.

Det bemærkes, at ovenstående opregning indeholder dokumenter, der både vedrører de rent selskabsretlige regler og medbestemmelsesreglerne. Yderligere bemærkes, at opregningen kun omfatter hvad der kræves særligt ved en grænseoverskridende spaltning. Disse krav

gælder altså udover de dokumentkrav, der i øvrigt gælder ved nationale spaltninger og som også skal iagttages ved grænseoverskridende spaltninger.

De relevante regler:

Reglerne om medbestemmelsen ved spaltning til selskaber, der hører under dansk lovgivning, findes i ASL §§ 139 g, 138 stk. 3 og i ApSL § 67 c samt i anmeldelsesbekendtgørelsen § 13, stk.1, 2. pkt.

2. Det udspaltede selskab skal høre under et andet EU/EØS-lands lovgivning

Når det udspaltede selskab skal have hjemsted i et andet EU/EØS-land, er der flere betingelser, der skal opfyldes for at en spaltning kan gennemføres.

For det første skal den lovgivning, som de øvrige deltagende selskaber hører under, tillade grænseoverskridende spaltning. Da grænseoverskridende spaltning ikke er omfattet af direktivet om grænseoverskridende fusion, er det ikke sikkert, at alle EU/EØS lande tillader grænseoverskridende spaltning.

Er der etableret en ordning om medbestemmelse i et indskydende selskab, der hører under dansk lovgivning, er en grænseoverskridende spaltning desuden betinget af, at der er en beskyttelse af et dansk indskydende selskabs medarbejders medbestemmelse i den lovgivning, som det eller de modtagende selskaber efter spaltningen hører under. Denne beskyttelse skal svare til det beskyttelsesniveau, der følger af principperne i direktivet om grænseoverskridende fusioner.

I forbindelse med registreringen af en grænseoverskridende spaltning til et andet EU/EØS-land skal der som udgangspunkt mindst indsendes følgende:

- Bevis for beslutningens lovlighed (protokoludskrift) fra de deltagende selskaber, der hører under dansk lovgivning.
- En erklæring fra ledelsen i det indskydende selskab, der hører under dansk lovgivning om at betingelserne i ASL § 137 e er opfyldt.
- Myndighedsattest(er) vedrørende spaltningens godkendelse i det land, hvor det eller de modtagende selskab(er) er registreret.
- En erklæring fra den kompetente myndighed i de lande, hvis selskabslovgivning de øvrige selskaber hører under, om at det pågældende lands lovgivning tillader grænseoverskridende spaltning.

Hvis der inden den grænseoverskridende spaltning, var en medbestemmelsesordning i det indskydende selskab, skal der endvidere indsendes:

- En erklæring fra den kompetente myndighed i de lande, hvis selskabslovgivning de modtagende selskaber hører under, om at det pågældende lands lovgivning indeholder regler om medbestemmelse, der beskytter det danske selskabs medarbejders ret til medbestemmelse, og at disse regler følger principperne i direktivet om grænseoverskridende fusion.

Det bemærkes, at opregningen kun omfatter hvad der kræves særligt ved en grænseoverskridende spaltning. Disse krav gælder altså udover de dokumentkrav, der i

øvrigt gælder ved nationale spaltninger og som også skal iagttages ved grænseoverskridende spaltninger.

De relevante regler:

Reglerne om medbestemmelse ved spaltning til selskaber i EU/EØS findes i ASL § 138 og i ApSL § 67 c samt i anmeldelsesbekendtgørelsen § 13.

IV. Særligt om anpartsselskaber

I dansk ret kan anpartsselskaber, udover at spalte og fusionere med andre anpartsselskaber, også spalte og fusionere med aktieselskaber. Dette gælder også grænseoverskridende fusioner og spaltninger.

Anpartsselskaber er omfattet af direktivet om grænseoverskridende fusioner. Endvidere finder reglerne om grænseoverskridende spaltning også anvendelse på anpartsselskaber. Derfor anvendes aktieselskabslovens regler med de nødvendige tilpasninger, da der er visse forskelle mellem aktieselskaber og anpartsselskaber. Ledelsessystemet er i anpartsselskaber mere fleksibel, hvor der i modsætning til aktieselskaber ikke er krav om både en bestyrelse og en direktion. Det bemærkes dog, at skal der som led i en grænseoverskridende fusion eller spaltning indføres medbestemmelse i et dansk anpartsselskab, så er det en forudsætning, at selskabsstrukturen tillader dette. I reglerne om nationale fusioner og spaltninger er dette kommet til udtryk ved kravet i ApSL § 19, stk. 2, der foreskriver, at et anpartsselskab skal have en bestyrelse, når selskabet er omfattet af reglerne om selskabsrepræsentation i ApSL § 22, stk. 1, eller 2.

Reglerne om anpartsselskaber medfører følgende for medbestemmelsen:

- 1) Udgangspunktet er, at reglerne om medbestemmelse ved en grænseoverskridende fusion og spaltning i aktieselskabsloven også anvendes for grænseoverskridende fusion og spaltning af anpartsselskaber. Dog skal disse regler læses i lyset af, at et anpartsselskab kan have en anden ledelsesstruktur end et aktieselskab.
- 2) Når de "almindelige regler" om medbestemmelse skal anvendes findes disse for anpartsselskabers vedkommende i ApSL § 22, stk. 1.

De relevante regler:

Reglerne om medbestemmelse ved grænseoverskridende fusioner, hvor et anpartsselskab, der hører under dansk lovgivning er det fortsættende selskab, findes i ApSL § 67 d.

De "almindelige regler" om medbestemmelse findes i ApSL § 22, stk. 1.

V. Særligt om virksomheder omfattet af lov om visse erhvervsdrivende virksomheder

Reglerne om medbestemmelse finder ikke anvendelse for virksomheder med begrænset ansvar omfattet af LEV, da LEV ikke indeholder nationale regler om medbestemmelse.

VI. Særligt om fonde

Erhvervsdrivende fonde kan efter LEF fusionere med andre erhvervsdrivende fonde samt 100 % ejede datterselskaber, der er organiseret som aktieselskaber eller anpartsselskaber. Fonde, der hører under dansk lovgivning, kan derimod ikke spalte.

Som følge af, at erhvervsdrivende fonde kan fusionere nationalt, er der i LEF indført hjemmel til, at Økonomi- og erhvervsministeren kan fastsætte regler, hvorefter aktieselskabslovens regler om grænseoverskridende fusioner med de fornødne tilpasninger finder anvendelse på:

- grænseoverskridende fusion af erhvervsdrivende fonde, og
- grænseoverskridende fusion, hvorved en moderfond overtager en dattervirksomhed, der er et aktie- eller anpartsselskab.

Bemyndigelsen vil blive udnyttet, hvis der viser sig et behov for, at erhvervsdrivende fonde skal kunne fusionere grænseoverskridende.

En grænseoverskridende fusion mellem erhvervsdrivende fonde vil kun være mulig hvis den udenlandske enhed svarer til en dansk erhvervsdrivende fond. Der vil være tale om en konkret vurdering.

Hvis en grænseoverskridende fusion mellem erhvervsdrivende fonde skal kunne gennemføres, er det en forudsætning, at lovgivningen, som de øvrige deltagende fonde hører under, ligeledes tillader grænseoverskridende fusioner mellem erhvervsdrivende fonde.

Også i denne forbindelse må det anses for afgørende, at de danske medarbejders medbestemmelse ikke forringes ved en grænseoverskridende fusion. Dette hensyn vil der også blive taget nærmere stilling til, hvis bemyndigelsen udnyttes.

Bilag 1

Erklæring om medarbejdermedbestemmelse, hvis det fortsættende selskab skal henhøre under dansk lovgivning

ERKLÆRING OM MEDARBEJDERMEDBESTEMMELSE

i henhold til aktieselskabsloven § 139 e / anpartsselskabsloven § 67d

Selskabets navn:

Selskabets adresse:

Selskabets CVR-nummer:

Den tegningsberettigede ledelse i ovennævnte selskab erklærer herved, at medbestemmelsen i det fortsættende selskab er i overensstemmelse med reglerne i kapitel 15 a i aktieselskabsloven hhv. § 67 d i anpartsselskabsloven, **idet**

medbestemmelsen i det fortsættende selskab er i overensstemmelse med reglerne i aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 3. og 4. pkt./ anpartsselskabsloven § 22, stk. 1, når disse regler finder anvendelse, jf. aktieselskabslovens § 139.

der er indgået en aftale mellem ledelsen og SFO'et om medbestemmelse.

der er truffet beslutning iht. aktieselskabsloven § 139 b, stk. 1, nr. 3.

der er truffet beslutning iht. aktieselskabsloven § 139 d.

fristen i § 12 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. aktieselskabslovens § 139 b, stk. 1, nr. 2, er udløbet, uden at der er indgået nogen aftale og medbestemmelsen er derfor fastlagt i overensstemmelse med § 139 b.

Navn:

Navn:

Dato:

Dato:

Navn:

Navn:

Dato:

Dato:

Opmærksomheden henledes på, at afgivelse af urigtige oplysninger kan straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år og 6 måneder, jf. straffelovens § 296, stk. 1, nr. 2, d).

VEJLEDNING til erklæring om medarbejdermedbestemmelse

Ved grænseoverskridende fusion eller spaltning skal der, hvis det fortsættende selskab (ved fusion) eller det modtagende selskab (ved spaltning) skal have hjemsted i Danmark, indsendes en erklæring fra ledelsen i det fortsættende/modtagende selskab om at medbestemmelsen i det fortsættende/modtagende selskab er i overensstemmelse med reglerne i kapitel 15 a i aktieselskabsloven hhv. § 67 d i anpartsselskabsloven. Se anmeldelsesbekendtgørelsen § 12, stk. 1, nr. 4).

Hvis det fortsættende selskab skal have hjemsted i **et andet EU/EØS land** end Danmark, kan nærværende forslag til erklæring **ikke** anvendes. I den situation skal ledelsen i det udenlandske fortsættende selskab erklære, at medbestemmelsen i det fortsættende selskab er i overensstemmelse med principperne i direktivet om grænseoverskridende fusion af selskaber med begrænset ansvar (2005/56/EF).

Der er ingen formkrav til erklæringen, og denne skabelon er derfor blot et forslag til udformning af erklæringen. Ledelsen kan vælge at udforme erklæringen på anden måde.

Medbestemmelsen i det fortsættende selskab efter en grænseoverskridende fusion eller spaltning kan følge to forskellige regelsæt: enten de "almindelige regler" om medbestemmelse, jf. aktieselskabsloven § 49 stk. 2, 3, og 4. pkt./anpartsselskabsloven § 22, stk.1, eller de såkaldte SE-regler om medbestemmelse, jf. aktieselskabslovens § 139 a/ jf. anpartsselskabslovens § 67 d.

At medbestemmelsen i selskabet er i overensstemmelse med reglerne om medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner/spaltninger indebærer, at enten aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 3, og 4. pkt./anpartsselskabsloven § 22, stk. 1 **eller** SE-reglerne om medbestemmelse anvendes. Er medbestemmelsen fastlagt ved anvendelse af SE-reglerne om medbestemmelse, kan udfaldet blive ét af de under 2.)-5) anførte resultater. I det følgende beskrives de 5 muligheder for fastlæggelse af medbestemmelse.

OBS! Der skal kun sættes ét kryds i erklæringen!

1) Medbestemmelsen er i overensstemmelse med reglerne i aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 3, og 4. pkt. hhv. anpartsselskabsloven § 22, stk. 1

Der er tale om den situation, hvor § 49, stk. 2, 3, og 4. pkt. hhv. anpartsselskabsloven § 22, stk. 1, dvs. reglerne om medarbejderrepræsentation i bestyrelsen, finder anvendelse. Se mere om anvendelsen af hhv. de "almindelige regler" og SE-reglerne om medbestemmelse i vejledningen om medarbejderes medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner og spaltninger del II. A.2.

2) Aftale om medbestemmelse

Der er tale om den situation, hvor der indgås en aftale mellem ledelsen og SFO'et om medarbejdernes medbestemmelse i det fortsættende selskab. Indholdet af en sådan aftale kan enten være en konkret ordning om medbestemmelse, eller en aftale om, at de såkaldte referencebestemmelser (§ 33, stk. 2, § 34 og §§ 36-40 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber) skal anvendes. Se mere om indholdet af en aftale mellem ledelsen og SFO'et i vejledningen om medarbejderes medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner og spaltninger del II, A, 4.3.4. Se mere om aftalt anvendelse af referencebestemmelserne i vejledningen om medarbejderes medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner og spaltninger del II A. 5.1.2.

3) Beslutning iht. aktieselskabsloven § 139 b, stk. 1, nr. 3

Der er tale om den situation, hvor de deltagende selskabers kompetente organer (ledelserne) har besluttet at anvende referencebestemmelserne uden forudgående forhandling med SFO'et. Se nærmere om denne situation i vejledningen om medarbejderes medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner og spaltninger del II, A. 5.1.1.

4) Beslutning iht. aktieselskabsloven § 139 d

Det er tale om den situation, hvor SFO'et har besluttet ikke at indlede forhandlinger med lederne i de deltagende selskaber, eller hvor SFO'et har afbrudt forhandlingerne for i stedet at anvende de "almindelige regler" om medbestemmelse i aktieselskabsloven § 49, stk. 2, 3.pkt. og 4.pkt. Se nærmere om denne situation i vejledningen om medarbejderes medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner og spaltninger del II, A. 4.3.6.

5) Fristen i § 12 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber jf. aktieselskabslovens § 139 b, stk. 1, nr. 2, er udløbet, uden at der er indgået nogen aftale

Der er tale om den situation, hvor forhandlingerne mellem lederne og SFO'et i løbet af 6 måneder (evt. forlænget i op til 1 år) ikke har ført til, at der er indgået aftale om medbestemmelse. I så fald anvendes referencebestemmelserne som udgangspunkt. Se nærmere i vejledningen om medarbejderes medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusioner og spaltninger del II A.5.1.3.

Bilag 2

Gennemgang af de 3 oftest forekommende reguleringer af medbestemmelse i EU/EØS

1) Ingen ret til medbestemmelse

En række lande har i dag ingen regler om medbestemmelse i nationale selskaber. Det drejer sig bl.a. om følgende lande:

- Italien
- Storbritannien

(Listen er ikke udtømmende og er med forbehold for eventuelle ændringer)

2) Ret til repræsentation i ledelsesorganet eller tilsynsorgan

I en række lande er der regler om medbestemmelse, der indebærer, at medarbejderne har ret til repræsentation, dvs. ret til at vælge en andel af ledelsesmedlemmerne. Retten til medarbejderrepræsentation kan enten være i administrationsorganet (ledelsesorganet) eller i tilsynsorganet. I nogle landes selskabsstruktur er der kun ét organ, der både har tilsyns- og administrationsopgaverne – dette er et såkaldt enstreget ledelsessystem. I andre landes selskabsstruktur er der derimod både et administrationsorgan og et organ, der alene har tilsynsopgaver – dette er såkaldt tostreget ledelsessystem.

I denne relation anses det danske ledelsessystem for at være en modificeret enstreget model.

En gennemgang af reglerne i de lande, der har regler om, at medarbejderne har ret til repræsentation i et ledelsesorgan viser, at reglerne typisk stiller krav om et minimumsantal af medarbejdere evt. kombineret med et krav om, at dette minimumsantal af medarbejdere skal have været til stede i selskabet i en bestemt periode. De danske regler er et eksempel på dette, da der i dansk selskabsret er ret til selskabsrepræsentation, hvis et selskab i de sidste 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere.

Hertil kommer, at der i nogle lande sondres mellem, hvorvidt der er tale om et selskab svarende til et aktieselskab eller et selskab svarende til de danske anpartsselskaber.

Endelig viser gennemgangen, at det i visse lande er sådan, at det kun er i visse typer af selskaber, der er ret til medbestemmelse. Reglerne kan eksempelvis være begrænset til selskaber, hvor staten har eller har haft en ejerandel evt. af en vis størrelse.

I følgende lande er der regler om repræsentation i administrationsorganet:

- Danmark
- Finland
- Norge
- Sverige

(Listen er ikke udtømmende og er med forbehold for eventuelle ændringer)

I følgende lande er der regler om repræsentation i tilsynsorganet:

- Polen
- Slovakiet

- Tjekkiet
- Tyskland
- Ungarn
- Østrig

(Listen er ikke udtømmende og er med forbehold for eventuelle ændringer)

3) Indstillings- og/eller vetoret mod kandidater til ledelsesorganet

I visse lande har medarbejderne ikke en egentlig repræsentationsret i ledelsesorganerne. Til gengæld har medarbejderne ret til at indstille eller modsætte sig udpegelsen af ledelsesmedlemmer.

I følgende lande er der regler om indstillings- og/eller vetoret:

- Holland.

(Listen er ikke udtømmende og med forbehold for eventuelle ændringer)

Regler om denne type medbestemmelse kan - som ved regler om repræsentationsret – være betinget af opfyldelse af krav om et minimumsantal af medarbejdere evt. kombineret med et krav om, at det minimumsantal af medarbejdere skal have været til stede i selskabet i en bestemt periode. Der kan endvidere sondres mellem, hvorvidt der er tale om et selskab svarende til et aktieselskab eller et selskab svarende til de danske anpartsselskaber. I Holland er størrelsen af selskabets kapital endvidere et kriterium.

Bilag 3

Oversigt over de relevante regler

Følgende er uddrag af relevante love og bestemmelser, der er omtalt vejledningen:

Relevante regler i aktieselskabsloven:

§ 49. Et aktieselskab skal have en bestyrelse bestående af mindst 3 medlemmer.

Stk. 2. Bestyrelsen vælges af generalforsamlingen, medmindre valget efter § 59, stk. 3, skal foretages af repræsentantskabet. Vedtægterne kan tillægge offentlige myndigheder eller andre ret til at udpege 1 eller flere medlemmer af bestyrelsen. I selskaber, der i de sidste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, har selskabets medarbejdere ret til herudover blandt disse og i overensstemmelse med § 177 at vælge et antal medlemmer af bestyrelsen og suppleanter for disse svarende til halvdelen af det antal bestyrelsesmedlemmer, der vælges efter 1. og 2. pkt., dog mindst 2 medlemmer. Såfremt det antal bestyrelsesmedlemmer, der skal vælges, ikke udgør et helt tal, skal der ved anvendelsen af 3. pkt. afrundes opad.

Stk. 3. Medarbejderne i et moderselskab og dets her i landet registrerede datterselskaber har ret til blandt medarbejderne og i overensstemmelse med § 177 at vælge et antal medlemmer af bestyrelsen i moderselskabet og suppleanter herfor (koncernrepræsentation), hvis de nævnte datterselskaber er aktie- eller anpartsselskaber, hvori moderselskabet besidder flertallet af stemmerettighederne, jf. § 2, stk. 4 og 5, og moderselskabet og de nævnte datterselskaber i de tre sidste år tilsammen gennemsnitligt har beskæftiget ialt mindst 35 medarbejdere. Omfattes moderselskabet af stk. 2, 3. pkt., har medarbejderne i moderselskabet efter denne bestemmelse ret til at vælge 2 medlemmer og suppleanter for disse. Det samlede antal medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i moderselskabets bestyrelse skal svare til halvdelen af det antal bestyrelsesmedlemmer, der vælges efter stk. 2, 1. og 2. pkt., dog mindst 3 medlemmer. Bestemmelsen i stk. 2, 4. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. I koncerner, hvor der i moderselskabet er medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, afholdes valg af koncernrepræsentanter i henhold til stk. 3 første gang i forbindelse med udløbet af de af moderselskabets medarbejdere valgte bestyrelsesmedlemmers og suppleanternes valgperiode.

Stk. 5. I selskaber, der ikke omfattes af stk. 2, 3. pkt., og stk. 3, kan vedtægterne tillægge selskabets henholdsvis koncernens medarbejdere ret til at vælge 2 eller flere bestyrelsesmedlemmer.

Stk. 6. Flertallet af bestyrelsens medlemmer skal vælges af generalforsamlingen, jf. dog § 59, stk. 3, 3. pkt. Forud for valg af bestyrelsens medlemmer på generalforsamlingen skal der gives oplysning om de opstillede personers ledelseshverv i andre danske aktieselskaber, bortset fra 100 pct. ejede datterselskaber.

Stk. 7. De bestyrelsesmedlemmer, der vælges af medarbejderne i medfør af stk. 2, 3. pkt., og stk. 3, udpeges for 4 år ad gangen blandt de medarbejdere, der i hele sidste år før valget har været ansat i selskabet eller, for koncerners vedkommende, inden for samme koncern. De øvrige bestyrelsesmedlemmers hverv gælder for den tid, der er fastsat i vedtægterne. Valgperioden skal ophøre ved afslutningen af en ordinær generalforsamling, senest 4 år efter valget.

Stk. 8. Lovens bestemmelser om bestyrelsesmedlemmer finder tilsvarende anvendelse på suppleanter for disse.

Kapitel 15 a

Grænseoverskridende fusion og spaltning

Grænseoverskridende fusion

§ 137. Ved en grænseoverskridende fusion forstås en fusion, hvor de deltagende selskaber hører under mindst to forskellige EU/EØS-landes lovgivninger.

Stk. 2. §§ 134-134 j finder med de tilpasninger, der følger af §§ 137 a- 137 g, tilsvarende anvendelse på en grænseoverskridende fusion.

§ 137 a. En fusionsplan, jf. § 134 a, for en grænseoverskridende fusion skal indeholde oplysninger om den grænseoverskridende fusions sandsynlige følger for beskæftigelsen i de deltagende selskaber.

§ 137 b. Bestyrelsens redegørelse, jf. § 134 b, stk. 1, skal for en grænseoverskridende fusion tillige indeholde en redegørelse for følgerne af den grænseoverskridende fusion for aktionærerne, kreditorerne og medarbejderne.

§ 137 c. Hvis samtlige aktionærer i de deltagende selskaber samtykker hertil, stilles der ikke krav om udarbejdelse af en vurderingsmandsudtalelse om fusionsplanen, herunder fusionsvederlaget, jf. § 134 c, stk. 1-3.

§ 137 d. Bestemmelsen i § 134 j, stk. 2, finder ikke anvendelse ved en grænseoverskridende fusion.

§ 137 e. Ved en grænseoverskridende fusion kan aktionærer i de ophørende selskaber, der på generalforsamlingen har modsat sig fusionen, kræve, at selskabet indløser deres aktier, hvis krav herom fremsættes skriftligt senest 4 uger efter generalforsamlingens afholdelse. Aktieselskabslovens § 81 a finder i øvrigt tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Den attest, der skal udstedes i henhold til § 137 g, kan først udstedes, når der i medfør af stk. 1 er stillet betryggende sikkerhed for aktiernes værdi. Skønsmand udmeldt af retten på selskabets hjemsted afgør, om sikkerheden er betryggende. Indbringes skønsmandenes afgørelse for retten, har dette ikke opsættende virkning for Erhvervs- og Selskabsstyrelsens mulighed for at udfærdige attesten, medmindre retten bestemmer andet.

§ 137 f. Generalforsamlingen kan gøre en grænseoverskridende fusion betinget af, at den efterfølgende godkender de fastlagte retningslinjer for arbejdstagernes medbestemmelse.

§ 137 g. Når alle de handlinger og formaliteter, der skal opfyldes forud for fusionen, jf. også § 139 e, stk. 1, er afsluttet, udsteder Erhvervs- og Selskabsstyrelsen straks en attest herom til det eller de deltagende selskaber, som hører under dansk ret.

Stk. 2. Hvis det fortsættende selskab i en grænseoverskridende fusion, jf. § 137, stk. 1, skal høre under dansk ret, skal der med henblik på registrering af fusionen indsendes en attest til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen fra de udenlandske selskabers registreringsmyndigheder for hvert af de deltagende selskaber. Attesten skal være et endeligt bevis for, at alle de handlinger og formaliteter, der skal opfyldes i det pågældende land forud for fusionen, er afsluttet, og at den udenlandske registreringsmyndighed vil registrere fusionen i forhold til det ophørende selskab efter modtagelsen af underretningen fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, jf. stk. 3. Efter modtagelsen af attester for samtlige de selskaber, der deltager i fusionen, registrerer Erhvervs- og Selskabsstyrelsen gennemførelsen af den grænseoverskridende fusion for det fortsættende selskab og underretter hurtigst muligt de registre, hvor de øvrige deltagende selskaber er registreret.

Stk. 3. En grænseoverskridende fusion, hvor det fortsættende selskab skal høre under dansk ret, har virkning fra den dag, hvor Erhvervs- og Selskabsstyrelsen registrerer fusionen.

Stk. 4. Hvis det fortsættende selskab i en grænseoverskridende fusion, jf. § 137, stk. 1, ikke skal høre under dansk ret, registrerer Erhvervs- og Selskabsstyrelsen gennemførelsen af den grænseoverskridende fusion for de ophørende selskaber, der hører under dansk ret, når Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har modtaget en underretning svarende til den i stk. 2 nævnte fra den kompetente registreringsmyndighed for det fortsættende selskab.

Grænseoverskridende spaltning

§ 138. Ved en grænseoverskridende spaltning forstås en spaltning, hvor de deltagende selskaber hører under mindst to forskellige EU/EØS-landes lovgivninger.

Stk. 2. §§ 136-136 j finder med de tilpasninger, der følger af stk. 3 og 4, tilsvarende anvendelse på en grænseoverskridende spaltning.

Stk. 3. En grænseoverskridende spaltning er betinget af, at lovgivningen, som de øvrige deltagende selskaber hører under, tillader grænseoverskridende spaltninger. Det er endvidere et krav, at der er en beskyttelse af et dansk indskydende selskabs medarbejderes eventuelle ret til medbestemmelse i den lovgivning, som det eller de modtagende selskaber hører under efter spaltningen.

Stk. 4. §§ 137 a- 137 g finder med de nødvendige tilpasninger tilsvarende anvendelse på en grænseoverskridende spaltning.

Medarbejderindflydelse ved grænseoverskridende fusion

§ 139. Ved en grænseoverskridende fusion, jf. § 137, hvor det fortsættende selskab skal høre under dansk ret, finder § 49, stk. 2, 3. og 4. pkt., anvendelse, medmindre

1) anvendelsen ikke medfører mindst samme niveau for medbestemmelse som det, der gælder i de relevante fusionerende selskaber, målt i forhold til andelen af medarbejderrepræsentanter blandt medlemmerne i de administrations- eller tilsynsorganer, udvalg eller ledelsesgrupper, herunder i selskabets profitcentre, der er omfattet af medbestemmelse,

2) anvendelsen ikke giver medarbejderne i de i andre medlemsstater beliggende bedrifter i det selskab, der er resultatet af den grænseoverskridende fusion, den samme ret til at udøve medbestemmelse, som den giver de medarbejdere, der er beskæftiget i Danmark, eller

3) mindst ét af de fusionerende selskaber i de 6 måneder, der går forud for offentliggørelsen af planen om den grænseoverskridende fusion, jf. § 137, stk. 1, har et gennemsnitligt antal medarbejdere på over 500, der er omfattet af en medbestemmelsesordning.

Stk. 2. Hvis § 49, stk. 2, 3. og 4. pkt., finder anvendelse, finder §§ 139 a-139 e ikke anvendelse.

§ 139 a. Hvis § 49, stk. 2, 3. og 4. pkt., ikke finder anvendelse, jf. § 139, stk. 1, anvendes § 2, stk. 4-6 og 11, §§ 3-14, § 15, stk. 1 og stk. 2, nr. 1, samt stk. 3-5, § 17, nr. 1, 7 og 8, og §§ 41-43 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber samt denne lovs §§ 139 b-139 e.

Stk. 2. I medfør af denne lovs § 139 b, stk. 1, kan § 33, stk. 2, § 34 og §§ 36-40 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber desuden finde anvendelse.

Stk. 3. Hvis bestemmelserne i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber finder anvendelse, finder § 49, stk. 3-5, stk. 6, 1. pkt., og stk. 7, 1. pkt., ikke anvendelse.

§ 139 b. Bestemmelserne i § 33, stk. 2, § 34 og §§ 36-40 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber finder kun anvendelse, når der forud for fusionen var en ordning om medbestemmelse i et eller flere af de deltagende selskaber, og når

1) de deltagende selskabers kompetente organer og det særlige forhandlingsorgan aftaler at anvende de nævnte bestemmelser,

2) der ikke inden for den i § 12 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber fastsatte frist er indgået en aftale, og de deltagende selskabers kompetente organer beslutter sig for at anvende de nævnte bestemmelser og således fortsætte registreringen, jf. dog stk. 2, eller

3) de deltagende selskabers kompetente organer beslutter sig for at anvende de nævnte bestemmelser uden forudgående forhandling med det særlige forhandlingsorgan.

Stk. 2. I det tilfælde, der er nævnt i stk. 1, nr. 2, er det endvidere en forudsætning for anvendelse af § 33, stk. 2, § 34 og §§ 36-40 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, at det særlige forhandlingsorgan træffer beslutning herom, hvis mindre end 1/3 af det samlede antal medarbejdere i alle de deltagende selskaber inden fusionen var omfattet af en eller flere former for medbestemmelse.

Stk. 3. I de tilfælde, der er nævnt i stk. 1, nr. 1 og 2, kan andelen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke overstige antallet i henhold til lovens § 49, stk. 2, 3. og 4. pkt.

§ 139 c. Når lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber § 33, stk. 2, § 34 og §§ 36-40, jf. § 139 b, stk. 1, finder anvendelse, beslutter det særlige forhandlingsorgan,

1) hvordan pladser i bestyrelsen fordeles mellem de medlemmer, der repræsenterer medarbejderne i de stater, hvor Rådets direktiv om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE), for så vidt angår medarbejderindflydelse, er gældende, eller

2) hvordan medarbejderne i det fortsættende selskab kan anbefale eller modsætte sig udpegelsen af medlemmerne i bestyrelsen i forhold til den del af medarbejderne, der er beskæftiget i hver stat.

§ 139 d. Det særlige forhandlingsorgan kan med mindst 2/3 af stemmerne fra medlemmer, der repræsenterer mindst 2/3 af medarbejderne, som er beskæftiget i mindst to lande, beslutte ikke at indlede forhandlinger eller at afbryde forhandlingerne og i stedet anvende de i § 49, stk. 2, 3. og 4. pkt., fastsatte regler om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer.

§ 139 e. Hvis § 49, stk. 2, 3. og 4. pkt., ikke finder anvendelse, jf. § 139, stk. 1, kan en grænseoverskridende fusion, jf. § 137, stk. 1, ikke registreres, medmindre der er indgået en aftale om ordninger for medbestemmelse i henhold til § 17, nr. 1, 7 og 8, i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. § 139 a, stk. 1, eller der er truffet beslutning i henhold til denne lovs § 139 b, stk. 1, nr. 3, eller § 139 d eller fristen i § 12 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. denne lovs § 139 b, stk. 1, nr. 2, er udløbet, uden at der er indgået nogen aftale.

§ 139 f. Bestemmelserne i §§ 139-139 e finder tilsvarende anvendelse, hvis det fortsættende selskab i en grænseoverskridende fusion inden for de første 3 år efter fusionen deltager i en national fusion, jf. § 134, eller spaltning, jf. § 136.

Medarbejderindflydelse ved grænseoverskridende spaltning

§ 139 g. Bestemmelserne i §§ 139- 139 f finder med de nødvendige tilpasninger tilsvarende anvendelse på grænseoverskridende spaltning, jf. § 138.

§ 161 a. Overtrædelse af §§ 139 a og 139 b, jf. § 3, § 36, stk. 4, § 37, § 38, 2. pkt., og § 39 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, straffes med bøde.

Stk. 2. Den, der videregiver oplysninger, der i medfør af § 139 a, jf. § 41, stk. 1, i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, er givet som fortrolige, straffes med bøde, medmindre højere straf er forskyldt efter anden lovgivning.

Stk. 3. Den, der forud for eller efter en grænseoverskridende fusion eller spaltning, jf. kapitel 15 a, med forsæt eller groft uagtsomt giver medarbejderne eller disses repræsentanter urigtige oplysninger, der er af væsentlig betydning for medbestemmelsen i det fortsættende selskab, straffes med bøde.

Stk. 4. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel for overtrædelser af §§ 139- 139 g.

Relevante regler i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber:

Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde samt definitioner

§ 1. Loven gælder ved stiftelse af SE-selskaber, som skal have vedtægtsmæssigt hjemsted i Danmark, og for SE-selskaber, der har vedtægtsmæssigt hjemsted i Danmark.

Stk. 2. §§ 1-3 og 9, § 21, stk. 3 og 4, og §§ 36-39 samt kapitel 5 og 6 gælder tillige for selskaber med vedtægtsmæssigt hjemsted i Danmark, der deltager i stiftelsen af et SE-selskab, som skal have vedtægtsmæssigt hjemsted uden for Danmark, eller som er datterselskaber til et SE-selskab, og bedrifter beliggende i Danmark, som er bedrifter af et SE-selskab.

§ 2. Ved et SE-selskab forstås et selskab, der er stiftet i overensstemmelse med Rådets forordning nr. 2157/2001/EF af 8. oktober 2001 om statut for det europæiske selskab (SE).

Stk. 4. Ved bedrift forstås et arbejdssted, der er en del af et selskab, såsom en filial, en afdeling eller en tilsvarende enhed.

Stk. 5. Ved berørte datterselskaber eller bedrifter forstås datterselskaber eller bedrifter, der er knyttet til et deltagende selskab, og som skal være datterselskab eller bedrift af et SE-selskab, når dette stiftes.

Stk. 6. Ved særligt forhandlingsorgan forstås det organ, der nedsættes for at føre forhandlinger med de deltagende selskabers kompetente organer om indførelse af ordninger for medarbejderindflydelse i SE-selskabet.

Stk. 11. Ved medbestemmelse forstås den indflydelse, som medarbejderne direkte eller gennem repræsentanter udøver på et selskabs virksomhed i kraft af retten til

- 1) at vælge eller udpege nogle af medlemmerne af selskabets tilsyns- eller administrationsorgan eller
- 2) at anbefale eller modsætte sig udnævnelsen af nogle eller alle medlemmer af selskabets tilsyns- eller administrationsorgan.

Kapitel 2

Det særlige forhandlingsorgan

Fremgangsmåde

§ 3. Efter offentliggørelsen af en plan for stiftelse af et SE-selskab skal ledelses- eller administrationsorganerne i samtlige de deltagende selskaber så hurtigt som muligt træffe de nødvendige foranstaltninger til at indlede forhandlinger med repræsentanter for selskabernes medarbejdere om en ordning for medarbejderindflydelse.

Stk. 2. Som en del af de nødvendige foranstaltninger skal medarbejderne i de deltagende selskaber og i de berørte datterselskaber eller bedrifter gives oplysninger om

- 1) navne på de deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter og
- 2) antallet af medarbejdere i de forskellige medlemsstater og selskaber.

Nedsættelse

§ 4. Der skal oprettes et særligt forhandlingsorgan, der repræsenterer medarbejderne i de deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter.

§ 5. Det særlige forhandlingsorgan skal i forhold til de i §§ 12 og 19 nævnte frister anses for nedsat 10 uger efter, at medarbejderne i samtlige deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter har modtaget de i § 3, stk. 2, nævnte oplysninger, medmindre andet aftales.

Antallet af medlemmer i det særlige forhandlingsorgan

§ 6. Pladser i det særlige forhandlingsorgan tildeles i forhold til det antal medarbejdere, som de deltagende selskaber og berørte datterselskaber eller bedrifter beskæftiger i hver stat, hvor direktiv 2001/86/EF er gældende.

Stk. 2. Medarbejderne i hver stat, hvor direktiv 2001/86/EF er gældende, tildeles en ordinær plads i det særlige forhandlingsorgan for hver 10 pct. eller en del heraf, som medarbejderne i et land udgør af det samlede antal medarbejdere i de deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter i samtlige lande.

§ 7. Stiftes et SE-selskab ved fusion, tildeles medarbejderne i hver medlemsstat det antal yderligere pladser, som er nødvendige for at sikre, at et medlem fra hvert af de ophørende selskaber, der er registreret i og har medarbejdere i den pågældende medlemsstat, er repræsenteret. Antallet af yderligere pladser kan dog ikke overstige 20 pct. af de ordinære pladser.

Stk. 2. Overstiger antallet af deltagende selskaber det samlede antal af pladser, skal de yderligere pladser tildeles medarbejderne i de selskaber, der har flest medarbejdere, og som ikke er tildelt en ordinær plads i medfør af § 6.

§ 8. Enhver medarbejder, der er ansat i deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter på tidspunktet for meddelelse af informationerne i henhold til § 3, indgår i opgørelsen af antal beskæftigede.

Valg af repræsentanter til det særlige forhandlingsorgan i Danmark

§ 9. Medlemmer af det særlige forhandlingsorgan, der vælges i Danmark, vælges blandt de ansatte af medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene i deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter. Hvor samarbejdsudvalg ikke er oprettet, vælges medlemmerne af tillidsrepræsentanterne. Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, eller hvis det aftales mellem ledelsen og de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne, vælges medlemmerne af samtlige lønmodtagere.

Stk. 2. Såfremt der inden valget stilles krav herom, kan samarbejdsudvalget eller gruppen af tillidsrepræsentanter suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter.

Det særlige forhandlingsorgans opgaver

§ 10. De kompetente organer i de deltagende selskaber skal informere det særlige forhandlingsorgan om planen for og forløbet af stiftelsen af SE-selskabet, indtil selskabet registreres.

§ 11. Det særlige forhandlingsorgan kan forhandle med de deltagende selskaber om en aftale, der fastsætter ordninger for medarbejderindflydelse i SE-selskabet. Aftalen skal være skriftlig.

§ 12. Forhandlingerne skal indledes, så snart det særlige forhandlingsorgan er nedsat, og kan fortsætte i 6 måneder, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Parterne kan i fællesskab beslutte at fortsætte forhandlingerne ud over den i stk. 1 nævnte periode i indtil 1 år fra tidspunktet for nedsættelsen af det særlige forhandlingsorgan.

§ 13. Det særlige forhandlingsorgan kan i forbindelse med forhandlingerne anmode om bistand til sit arbejde fra sagkyndige, som det selv udpeger, eksempelvis fra europæiske faglige organisationer. Hvis det er hensigtsmæssigt for at skabe sammenhæng og konsekvens ud over det nationale niveau, kan disse sagkyndige være til stede som rådgivere ved forhandlingerne med selskabets kompetente organ, når det særlige forhandlingsorgan har anmodet herom.

Stk. 2. De deltagende selskaber afholder udgifterne i forbindelse med forhandlingerne og det særlige forhandlingsorgans virksomhed, herunder udgiften til mindst én sagkyndig.

Afstemning i det særlige forhandlingsorgan

§ 14. Det særlige forhandlingsorgan træffer sine beslutninger med simpelt flertal af medlemmer, som endvidere skal repræsentere et flertal af medarbejderne, medmindre andet følger af §§ 15 og 16.

Stk. 2. Hvert medlem af forhandlingsorganet har én stemme.

§ 15. Hvis forhandlingerne fører til en indskrænkning af medbestemmelsesretten, skal mindst to tredjedele af medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, som repræsenterer mindst to tredjedele af medarbejderne fra mindst to lande, stemme herfor.

Stk. 2. Stk. 1 finder kun anvendelse, når

1) stiftelsen af et SE-selskab sker ved fusion og mindst 25 pct. af det samlede antal medarbejdere i samtlige deltagende selskaber er omfattet af medbestemmelsesordningen

...

Stk. 3. Medbestemmelsesretten er indskrænket, hvis andelen af medlemmerne af SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan bliver mindre end den største andel, som medarbejderne har haft adgang til at råde over i mindst ét af de deltagende selskaber.

Stk. 4. Hvis der er forskellige former for medbestemmelse i de deltagende selskaber, kan det særlige forhandlingsorgan træffe beslutning om, hvilken af disse former der skal indføres i SE-selskabet. Hvis det særlige forhandlingsorgan ikke træffer en sådan beslutning, vil den form for medbestemmelse, der omfatter flest medarbejdere i samtlige deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter, være gældende i SE-selskabet.

Stk. 5. Det særlige forhandlingsorgan underretter de kompetente organer i de deltagende selskaber om den beslutning, der træffes i medfør af stk. 4.

Indholdet af en aftale om medarbejderindflydelse

§ 17. En aftale om medarbejderindflydelse, jf. § 11, skal mindst fastsætte følgende:

1) Aftalens anvendelsesområde.

.

7) Indholdet af ordninger om medbestemmelse, hvis parterne under forhandlingerne beslutter at indføre sådanne, herunder

a) det antal medlemmer i SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan, som medarbejderne har ret til at vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig,

b) de nærmere regler for, hvorledes medarbejderne kan vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig udpegning af disse medlemmer, samt

c) disse medlemmers rettigheder.

8) Aftalens ikrafttrædelsesdato, varighed, tilfælde, hvor aftalen bør genforhandles, og genforhandlingsproceduren.

Kapitel 4

Referencebestemmelser om medbestemmelse

§ 33.

Stk. 2. I andre tilfælde af stiftelse af et SE-selskab har medarbejderne i SE-selskabet, datterselskaber og bedrifter eller repræsentationsorganet ret til at vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig udpegelsen af et antal af medlemmerne af SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan, som svarer til den størst mulige andel af pladser, medarbejderne kunne råde over i de deltagende selskabers kompetente organer inden SE-selskabets registrering.

§ 34. Hvis der ikke fandtes bestemmelser om medbestemmelse i de deltagende selskaber inden SE-selskabets registrering, er SE-selskabet ikke forpligtet til at indføre bestemmelser om medarbejdermedbestemmelse.

§ 36. Selskaber med hjemsted i Danmark, som beskæftiger medarbejdere, der er tildelt plads i SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan, jf. § 35, drager omsorg for, at der nedsættes et valgudvalg. Er alle medarbejderne ansat i bedrifter under selskaber med hjemsted uden for Danmark, drager ledelsen af disse bedrifter omsorg for, at der nedsættes et valgudvalg.

Stk. 2. Valgudvalget sammensættes af repræsentanter for medarbejderne i Danmark og for ledelsen. Flertallet af valgudvalgets medlemmer skal bestå af repræsentanter for medarbejderne, og mindst ét af medlemmerne skal være medlem af det kompetente organ i et af selskaberne eller af ledelsen af en af bedrifterne, jf. stk. 1.

Stk. 3. Medarbejdernes repræsentanter i valgudvalget vælges blandt medarbejderne af selskabernes repræsentationsorgan eller samarbejdsudvalg. Det skal så vidt muligt sikres, at interesserne for samtlige medarbejdere i Danmark er repræsenteret i valgudvalget. De øvrige medlemmer vælges af selskabernes kompetente organ eller bedrifternes ledelse, jf. stk. 1.

Stk. 4. Hvis der ikke findes repræsentationsorgan eller samarbejdsudvalg i selskaberne, udpeger selskabernes kompetente organ medarbejdernes repræsentanter i valgudvalget blandt selskabets medarbejdere. Er alle medarbejderne ansat i en bedrift under et selskab med hjemsted uden for Danmark, udpeger bedriftens ledelse medarbejdernes repræsentanter i valgudvalget blandt bedriftens medarbejdere. Er der i selskabet eller bedriften valgt tillidsrepræsentanter, skal disse så vidt muligt være repræsenteret.

§ 37. Valgudvalget fastsætter efter forhandling med selskabernes kompetente organ eller bedrifternes ledelse, jf. § 36, stk. 1, datoen for valget og drager omsorg for, at alle medarbejderne får rimelig adgang til at gøre sig bekendt med datoen.

Stk. 2. Valgudvalget bekendtgør valgdatoen for medarbejderne mindst 6 uger og højst 10 uger før den fastsatte valgdato. Hvis der blandt medarbejderne er beskæftigede på skibe i udenrigsfart, bekendtgøres valgdatoen for medarbejderne med en frist på mindst 9 uger og højst 20 uger.

Stk. 3. Bekendtgørelsen om valgdatoen skal indeholde

- 1) oplysning om antallet af medlemmer, medarbejderne skal vælge, og
- 2) indkaldelse af forslag fra medarbejderne til personer, der skal opstilles til valget som medlemmer af det kompetente organ eller som suppleanter, samt datoen, hvor indlevering af forslag senest kan ske. Denne dato skal ligge mindst 4 uger før valgdatoen.

§ 38. Valgudvalget undersøger, om de foreslåede kandidater er medarbejdere i Danmark og villige til at modtage valg. Valgudvalget lader fremstille stemmesedler, på hvilke kandidaternes navne er anført i alfabetisk orden for henholdsvis medlemmer af SE-selskabets kompetente organ og suppleanter.

§ 39. Valgudvalget drager omsorg for valgets afholdelse og optælling af stemmerne. Valgresultat og de valgte navn og bopæl meddeles straks til SE-selskabets kompetente organ og de valgte, ligesom det bekendtgøres for medarbejderne.

§ 40. Medlemmer af SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan, der er valgt, udpeget eller anbefalet af repræsentationsorganet eller af medarbejderne, har samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige medlemmer.

Kapitel 5

Fortrolighed og andre bestemmelser

§ 41. Hvor hensynet til interesser i deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter samt SE-selskabet, datterselskaber og bedrifter tilsiger det, kan deltagende selskaber eller SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan i konkrete tilfælde pålægge medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og repræsentationsorganet samt særlige sagkyndige, der måtte bistå dem, tavshedspligt. Tavshedspligten gælder også efter udløbet af medlemmernes valgperiode.

Stk. 2. SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan eller det kompetente organ i et deltagende selskab kan undlade at videregive oplysninger til medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, af repræsentationsorganet eller af forretningsudvalget, hvis det er nødvendigt af hensyn til selskabets interesser, fordi det vil genere eller skade selskabet.

§ 42. § 41 gælder tillige, hvor der er aftalt en informations- og høringsprocedure, jf. § 11.

§ 43. Medarbejderrepræsentanter, herunder medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og repræsentationsorganet, er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Stk. 2. Beskyttelsen i stk. 1 gælder også for medarbejderrepræsentanter i SE-selskabets tilsyns- og administrationsorgan.

Relevante regler i anmeldelsesbekendtgørelsen:

§ 12. Som bilag til en anmeldelse om gennemførelse af en grænseoverskridende fusion skal mindst vedlægges:

- 1) Bevis for beslutningens lovlighed (protokoludskrift).
- 2) Erklæring fra ledelsen om, at betingelserne i aktieselskabslovens § 137 e er opfyldt.
- 3) Eventuelle myndighedsattester, jf. aktieselskabslovens § 137 g.
- 4) Erklæring fra ledelsen i det fortsættende selskab om, at medbestemmelsen i det fortsættende selskab er i overensstemmelse med reglerne i kapitel 15 a i aktieselskabsloven eller § 67 d i anpartsselskabsloven.

Stk. 2. Hvis generalforsamlingen har gjort deres beslutning om vedtagelsen af den grænseoverskridende fusion betinget af, at generalforsamlingen efterfølgende godkender de fastlagte retningslinier for medarbejdernes medbestemmelse, jf. aktieselskabslovens § 137 f, skal der endvidere vedlægges bevis for, at denne efterfølgende godkendelse har fundet sted.

§ 13. Denne bekendtgørelses §§ 11-12 finder tilsvarende anvendelse ved en grænseoverskridende spaltning. Ved en grænseoverskridende spaltning skal der dog endvidere medsendes en erklæring fra den kompetente myndighed i de lande, hvis selskabslovgivning de øvrige deltagende selskaber hører under, om at det pågældende lands selskabslovgivning tillader grænseoverskridende spaltning.

Stk. 2. Hvis det indskydende selskab i en grænseoverskridende spaltning hører under dansk ret, og der inden den grænseoverskridende spaltning var en medbestemmelsesordning i det indskydende selskab, skal der endvidere indsendes en erklæring fra den kompetente myndighed i de lande, hvis selskabslovgivning de modtagende selskaber hører under, om at det pågældende lands lovgivning indeholder regler om medbestemmelse, der beskytter det

danske selskabs medarbejderes ret til medbestemmelse, og at disse regler følger principperne i direktiv 2005/56/EF af 26. oktober 2005 om grænseoverskridende fusioner af selskaber med begrænset ansvar.

§ 19. Denne bekendtgørelses §§ 11-12 finder tilsvarende anvendelse ved en grænseoverskridende fusion eller spaltning, hvori der deltager en eller flere virksomheder med begrænset ansvar omfattet af lov om visse erhvervsdrivende virksomheder og en eller flere tilsvarende virksomheder med begrænset ansvar, der hører under mindst et andet EU/EØS-lands lovgivning. Ved en grænseoverskridende fusion eller spaltning, hvori der deltager en virksomhed med begrænset ansvar omfattet af lov om visse erhvervsdrivende virksomheder skal der endvidere medsendes en erklæring fra den kompetente myndighed, i de lande, hvis selskabslovgivning de øvrige deltagende selskaber hører under, om at det pågældende lands selskabslovgivning tillader grænseoverskridende fusion og/eller spaltning med den pågældende virksomhedstype.

Relevante regler i anpartsselskabsloven:

§ 19.

Stk. 2. Anpartsselskaber skal have en bestyrelse, når de er omfattet af § 22, stk. 1 eller 2, om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

§ 22. I selskaber, der i de sidste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, har selskabets medarbejdere ret til blandt disse at vælge et antal medlemmer af bestyrelsen og suppleanter for disse svarende til halvdelen af de øvrige bestyrelsesmedlemmer, dog mindst 2 medlemmer. Såfremt det antal bestyrelsesmedlemmer, der skal vælges, ikke udgør et helt tal, skal der afrundes opad.

Kapitel 10 A

Grænseoverskridende fusion og spaltning

Grænseoverskridende fusion

§ 67 b. Aktieselskabslovens §§ 137- 137 g finder med de nødvendige tilpasninger tilsvarende anvendelse på en fusion, hvor de deltagende aktie- og anpartsselskaber hører under mindst to forskellige EU/EØS-landes lovgivninger.

Grænseoverskridende spaltning

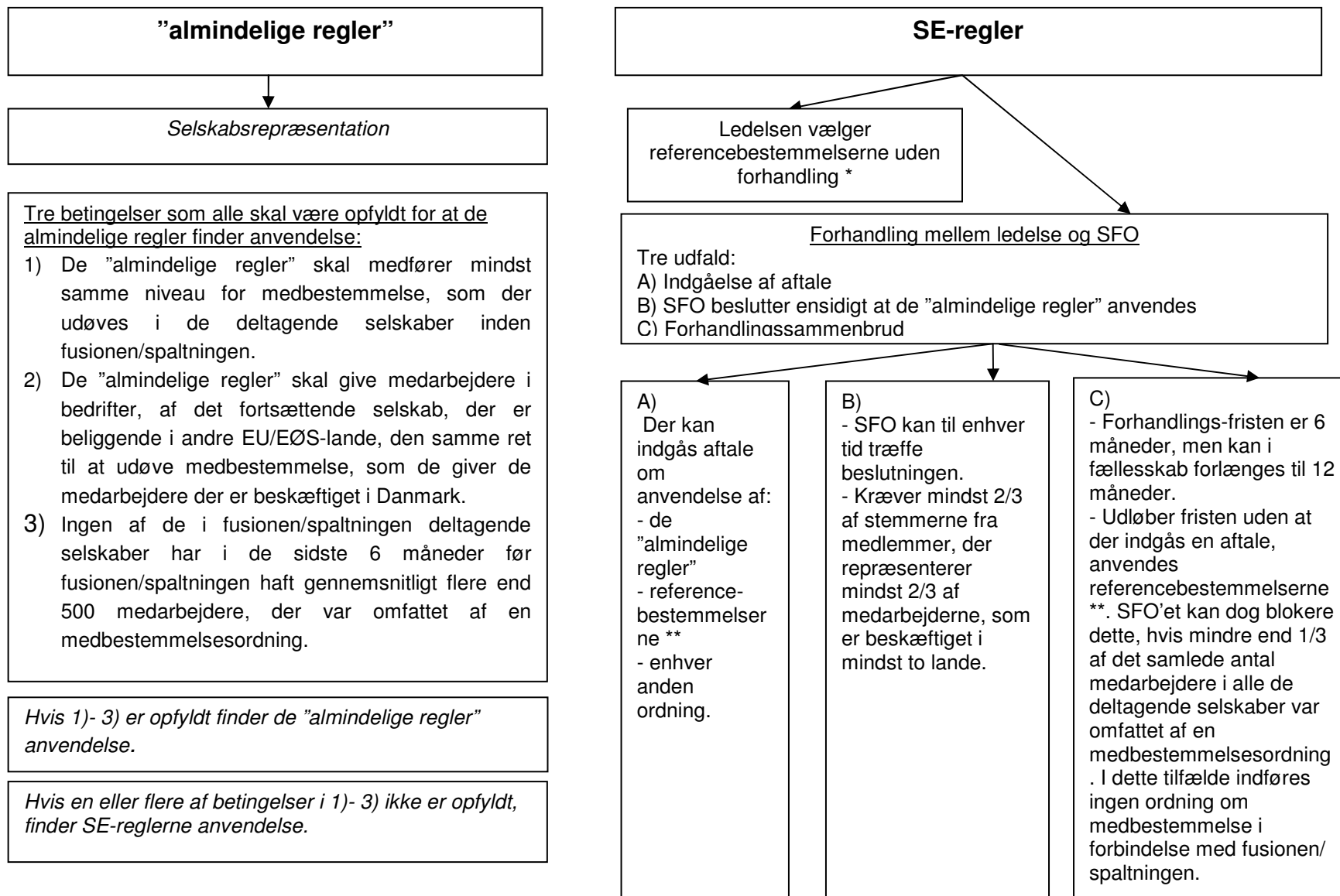
§ 67 c. Aktieselskabslovens § 138 finder med de nødvendige tilpasninger tilsvarende anvendelse på en spaltning, hvor de deltagende aktie- og anpartsselskaber hører under mindst to forskellige EU/EØS-landes lovgivninger.

Medbestemmelse ved grænseoverskridende fusion og spaltning

§ 67 d. Aktieselskabslovens §§ 139- 139 f og 161 a finder med de nødvendige tilpasninger tilsvarende anvendelse på en grænseoverskridende fusion, jf. § 67 b, eller en grænseoverskridende spaltning, jf. § 67 c.«

Bilag 4

Skemaoversigt over medbestemmelse



* I dette tilfælde kan andelen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer overstige 1/3 af pladserne i bestyrelsen.

** I dette tilfælde kan andelen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke overstige 1/3 af pladserne i bestyrelsen.