

Lovforslag nr. L 149. Fremsat den 28. januar 2004 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber¹⁾

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, 9, 21, stk. 3 og 4, 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 (EF) nr. 2157/2001 af 8. oktober 2001 om statut for det europæiske selskab (SE).

Stk. 2. Ved deltagende selskaber forstås de selskaber, der deltager direkte i stiftelsen af et SE-selskab.

Stk. 3. Ved datterselskab til et selskab forstås i denne lov en virksomhed, som SE-selskabet udøver en bestemmende indflydelse på, jf. § 6 i lov nr. 371 af 22. maj 1996 om europæiske samarbejdsudvalg.

Stk. 4. Ved bedrift forstås et arbejdssted, der er en del af et selskab, såsom en filial, en afdeling eller 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. 7. Ved repræsentationsorgan forstås medarbejdernes repræsentationsorgan, der nedsættes med henblik på at informere og høre medarbejderne i SE-selskabet, datterselskaber og bedrifter og for i givet fald at udøve medarbejdernes medbestemmelseret i SE-selskabet.

Stk. 8. I denne lov forstås ved medarbejderindflydelse enhver ordning, herunder information, høring og medbestemmelse, der giver medarbejderne adgang til indflydelse på de afgørelser, selskabet skal træffe.

Stk. 9. Ved information forstås SE-selskabets kompetente organs videregivelse af oplysninger til medarbejdernes repræsentanter på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, der giver disse grundlag for en stillingtagen. De oplysninger, der skal gives, skal angå SE-selskabet og ethvert af dets datterselskaber eller bedrifter, der er beliggende i et andet land, eller angå spørgsmål, der går ud over de besluttende organers beføjelser i ét land.

Stk. 10. Ved høring forstås etablering af dialog og udveksling af synspunkter mellem medarbejdernes repræsentanter og SE-selskabets kompetente organ på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, der sætter medarbejdernes repræsen-

¹⁾ Loven gennemfører Rådets direktiv nr. 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse, (EF-Tidende 2001 L 294 s. 22).

F. t. l. om medarbejderindflydelse i SE-selskaber

tanter i stand til på grundlag af de modtagne oplysninger at give udtryk for deres mening om det kompetente organs påtænkte foranstaltninger, som der kan tages hensyn til i SE-selskabets beslutningsproces.

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

- a) at vælge eller udpege nogle af medlemmerne af selskabets tilsyns- eller administrationsorgan, eller
- b) 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

- a) navne på de deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter, og
- b) antallet af medarbejdere i de forskellige medlemsstater og selskaber.

Nedsættelse

§ 4. Der skal oprettes et særligt forhandlingsorgan, der repræsenterer medarbejderne i de deltagende selskaber, 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, 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, berørte datterselskaber eller bedrifter beskæftiger i hver stat, hvor direktiv 2001/86 er gældende.

Stk. 2. Medarbejderne i hver stat, hvor direktiv 2001/86 er gældende, tildeles en ordinær plads i det særlige forhandlingsorgan for hver 10 % eller en del heraf som medarbejderne i et land udgør af det samlede antal medarbejdere i de deltagende selskaber, 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 hver 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 % 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, 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, 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 gen-

nem 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 ét 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 udover 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 SE-selskab sker ved fusion, og mindst 25 % af det samlede antal medarbejdere i samtlige deltagende selskaber er omfattet af medbestemmelsesordningen.
- 2) SE-selskabet stiftes som et holdingselskab eller et datterselskab, hvis medbestemmelsesordningen omfatter mindst 50 % af det samlede antal medarbejdere i de deltagende selskaber.

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, 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.

Ingen forhandlinger

§ 16. Det særlige forhandlingsorgan kan med mindst to tredjedele af stemmerne fra medlemmer, der repræsenterer mindst to tredjedele af medarbejderne, som er beskæftiget i mindst to lande, beslutte ikke at indlede forhandlinger eller at afbryde forhandlingerne og i stedet støtte sig på gældende regler om information og høring af medarbejderne i de lande, hvor SE-selskabet har medarbejdere.

Stk. 2. Stiftes et SE-selskab ved omdannelse, finder stk. 1 ikke anvendelse, hvis der er medbestemmelse i det selskab, der skal omdannes.

Stk. 3. Det særlige forhandlingsorgan indkalder tidligst 2 år efter, at en beslutning er truffet i henhold til stk. 1, hvis der skriftligt anmodes herom af mindst 10 % af medarbejderne i SE-selskabet, dets datterselskaber og bedrifter eller medarbejdernes repræsentanter, medmindre parterne enes om andet.

*Indholdet af en aftale om
medarbejderindflydelse*

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

- 1) Aftalens anvendelsesområde.
- 2) Sammensætningen af samt antallet af medlemmer og fordelingen af pladser i det repræsentationsorgan, der skal være i dialog med SE-selskabets kompetente organ som led i informationen og høringen af medarbejderne i dette og berørte datterselskaber og bedrifter.
- 3) Repræsentationsorganets beføjelser samt proceduren for information og høring af organet.
- 4) Hyppigheden af repræsentationsorganets møder.
- 5) De finansielle og materielle midler, som stilles til rådighed for repræsentationsorganet.
- 6) De nærmere regler for gennemførelse af informations- og høringsprocedurer, hvis parterne under forhandlingerne beslutter at indføre sådanne i stedet for at nedsætte et repræsentationsorgan.
- 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.

§ 18. Hvis et SE-selskab stiftes ved omdannelse, skal aftaler om medarbejderindflydelse fastsætte mindst samme niveau for alle aspekter af medarbejderindflydelse som det, der findes i det selskab, der skal omdannes til et SE-selskab.

Kapitel 3

Referencebestemmelser

*Nedsættelse af og kompetence for
repræsentationsorganet*

§ 19. Der nedsættes et repræsentationsorgan for information og høring efter reglerne i dette kapitel, når

- 1) parterne er enige om det, eller
- 2) der inden for den i § 12 nævnte frist ikke er indgået nogen aftale som anført i § 11, og det kompetente organ i hvert af de deltagende selskaber beslutter at gennemføre stiftelsen, og det særlige forhandlingsorgan ikke har truffet den beslutning, der nævnt i § 16.

§ 20. Repræsentationsorganet har kun kompetence med hensyn til information og høring om spørgsmål, der vedrører SE-selskabet, datterselskaber eller bedrifter, der er beliggende i et andet land, eller vedrører spørgsmål, der går ud over de beføjelser, de besluttende organer i datterselskaber eller bedrifter har i ét land.

§ 21. Repræsentationsorganet består af medarbejdere i SE-selskabet og dets datterselskaber. Medlemmerne vælges af medarbejderrepræsentanterne eller i mangel heraf af alle medarbejderne.

Stk. 2. Medarbejderne i hver stat, hvor direktiv 2001/86 er gældende, skal tildeles en plads i repræsentationsorganet for hver 10 % eller en del heraf, som medarbejderne i et land udgør af det samlede antal medarbejdere i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter i samtlige lande på det tidspunkt, de i § 3 nævnte oplysninger gives.

Stk. 3. Medlemmer af repræsentationsorganet, der vælges i Danmark, vælges blandt de ansatte af medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene. 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. 4. 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.

Stk. 5. Hvis repræsentationsorganet består af mere end 10 medlemmer, vælger organet blandt disse et forretningsudvalg, der højst må bestå af 3 medlemmer.

Stk. 6. Repræsentationsorganet vedtager selv sin forretningsorden.

§ 22. SE-selskabets kompetente organ skal underrettes om sammensætningen af repræsentationsorganet.

§ 23. Repræsentationsorganet skal én gang om året undersøge om forandringer inden for SE-selskabet, dets datterselskaber og bedrifter medfører, at fordelingen af pladser, jf. § 21, stk. 2, ville være anderledes. I så fald skal repræsentationsorganet konstituere sig på ny, så forandringerne afspejler sig i sammensætningen, i overensstemmelse med det i § 21, stk. 2, anførte om fordeling af pladser.

§ 24. Fire år efter, at repræsentationsorganet er nedsat efter reglerne i dette kapitel, skal repræsentationsorganet overveje, hvorvidt der er behov for at indlede forhandlinger med henblik på indgåelsen af den aftale, der er nævnt i § 11, eller om repræsentationsorganet skal fortsætte som hidtil.

Stk. 2. Bestemmelserne om indholdet af en aftale om nedsættelse af et repræsentationsorgan i § 17 finder tilsvarende anvendelse for repræsentationsorganet, hvis det besluttet at indlede forhandlinger i henhold til stk. 1.

Stk. 3. Hvis der ikke er indgået nogen aftale i henhold til stk. 1, når den i § 12 anførte frist herfor er udløbet, fortsætter repræsentationsorganet som hidtil efter reglerne i dette kapitel.

Møde

§ 25. Repræsentationsorganet har krav på at mødes med SE-selskabets kompetente organ mindst én gang om året på grundlag af regelmæssige rapporter, der udarbejdes af det kompetente organ, om udviklingen i SE-selskabets aktiviteter og planlægning. De lokale ledelser underrettes herom.

Stk. 2. Inden mødet skal SE-selskabet give repræsentationsorganet dagsorden for møder i administrations-, ledelses- eller tilsynsorganet og kopier af alle dokumenter, der forelægges generalforsamlingen.

Stk. 3. Mødet skal navnlig vedrøre SE-selskabets struktur, den økonomiske og finansielle si-

uation, den forventede udvikling i aktiviteterne og af produktion og salg, den forventede beskæftigelsessituation og -tendens, investeringer, væsentlige ændringer i organisationen, indførelse af nye arbejdsmetoder eller fremstillingsprocesser, produktionsoverførsel, fusioner, nedskæringer eller lukning af virksomheder, bedrifter eller væsentlige dele heraf og kollektive afskedigelser.

§ 26. Under ganske særlige omstændigheder, der har væsentlig indflydelse på medarbejdernes interesser, herunder navnlig udflytning, lukning af bedrifter eller virksomheder, overførsel eller kollektive afskedigelser, har repræsentationsorganet krav på at blive informeret.

Stk. 2. Repræsentationsorganet eller, hvis repræsentationsorganet navnlig i hastende tilfælde beslutter dette, forretningsudvalget har under de i stk. 1 nævnte omstændigheder efter anmodning krav på at mødes med SE-selskabets kompetente organ eller med repræsentanter med egen beslutningskompetence på et hvilket som helst mere relevant ledelsesniveau inden for SE-selskabet for at blive informeret og hørt om foranstaltninger, der har væsentlig indflydelse på medarbejdernes interesser.

Stk. 3. I de tilfælde, hvor SE-selskabets kompetente organ beslutter ikke at handle i overensstemmelse med repræsentationsorganets udtalelse, har repræsentationsorganet ret til et yderligere møde med SE-selskabets kompetente organ i forsøget på at nå til enighed.

Stk. 4. Hvis der holdes møde med forretningsudvalget, skal de medlemmer af repræsentationsorganet, som repræsenterer medarbejdere, der er direkte berørt af de pågældende foranstaltninger, også have ret til at deltage.

Stk. 5. Ovennævnte møder får ikke indflydelse på SE-selskabets kompetente organs beføjelser.

Stk. 6. Inden møder med SE-selskabets kompetente organ har repræsentationsorganet eller forretningsudvalget, om fornødent i udvidet sammensætning i overensstemmelse med stk. 4, ret til at holde møde, uden at SE-selskabets kompetente organs repræsentanter er til stede.

§ 27. Medlemmerne af repræsentationsorganet underretter, jf. dog § 41, stk. 1, om tavshedspligt, medarbejderrepræsentanterne i SE-selskabet, datterselskaber og bedrifter om indholdet og resultatet af de informations- og høringsprocedurer, der er iværksat efter dette kapitel.

§ 28. Repræsentationsorganet eller forretningsudvalget kan lade sig bistå af særlige sagkyndige efter medlemmernes eget valg.

§ 29. Repræsentationsorganets medlemmer skal have fri med løn til efteruddannelse, hvis det er nødvendigt for varetagelsen af deres opgaver i repræsentationsorganet.

§ 30. Repræsentationsorganets udgifter afholdes af SE-selskabet, der skal stille tilstrækkelige midler til rådighed for organets medlemmer til, at de kan varetage deres opgaver på passende måde.

Stk. 2. SE-selskabet afholder specielt udgifterne til tilrettelæggelse af møderne og tolkning, opholds- og rejseudgifter for medlemmerne af repræsentationsorganet og forretningsudvalget samt for mindst én særlig sagkyndig, medmindre andet er aftalt.

§ 31. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte budgetregler for repræsentationsorganets drift.

Kapitel 4

Referencebestemmelser om medbestemmelse

§ 32. Bestemmelserne om medbestemmelse i dette kapitel finder anvendelse i følgende tilfælde:

- 1) SE-selskabet stiftes ved omdannelse, og regler om medbestemmelse i tilsyns- eller administrationsorganet fandt anvendelse i et selskab, der omdannes til et SE-selskab.
- 2) SE-selskabet stiftes ved fusion, og en eller flere former for medbestemmelse inden SE-selskabets registrering
 - a) omfattede mindst 25 % af det samlede antal medarbejdere i alle de deltagende selskaber, eller
 - b) fandt anvendelse i mindst et deltagende selskab, forudsat det særlige forhandlingsorgan træffer beslutning om anvendelse af bestemmelserne om medbestemmelse i dette kapitel.
- 3) SE-selskabet stiftes som et holdingselskab eller et datterselskab, hvis en eller flere former for medbestemmelse inden SE-selskabets registrering fandt anvendelse i et eller flere deltagende selskaber og omfattede:
 - a) mindst 50 % af det samlede antal medarbejdere i alle deltagende selskaber, eller
 - b) medarbejdere i mindst et deltagende selskab, forudsat det særlige forhandlingsor-

gan træffer beslutning om anvendelse af bestemmelserne om medbestemmelse i dette kapitel.

Stk. 2. De deltagende selskaber skal underrettes om de beslutninger, det særlige forhandlingsorgan måtte træffe i henhold til stk. 1.

§ 33. Stiftes et SE-selskab ved omdannelse, og fandt reglerne i en medlemsstat vedrørende medarbejdernes medbestemmelse i tilsyns- eller administrationsorganet anvendelse inden registreringen, finder alle dele af medbestemmelsesordningen fortsat anvendelse i SE-selskabet.

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.

§ 35. Repræsentationsorganet beslutter

- 1) hvordan pladser i tilsyns- eller administrationsorganet fordeles mellem de medlemmer, der repræsenterer medarbejderne i de stater, hvor direktiv 2001/86 er gældende, eller
- 2) hvordan medarbejderne i SE-selskabet kan anbefale eller modsætte sig udpegelsen af medlemmerne i disse organer i forhold til den del af SE-selskabets medarbejdere, der er beskæftiget i hver stat.

§ 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 eet af medlemmerne skal være med-

lem 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, 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 unnlade 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.

§ 44. Hvis der inden 2 år efter registreringen af et SE-selskab finder ændringer sted i SE-selskabet, dets datterselskaber eller bedrifter, og ændringerne ville have betydet, at anvendelsen af

denne lovs bestemmelser havde ført til et andet resultat, hvis ændringerne var gennemført inden stiftelsen af SE-selskabet, skal der finde en ny forhandling sted. For denne forhandling gælder

- 1) at den skal indledes på begæring af repræsentationsorganet eller medarbejderrepræsentanterne i selskaber, datterselskaber eller bedrifter, der bliver en del af SE-selskabet efter stiftelsen, og
- 2) at denne lovs kapitel 2 finder tilsvarende anvendelse, idet
 - a) »SE-selskabet, datterselskaber og bedrifter« erstatter »deltagende selskaber«,
 - b) »repræsentationsorganet« eller eventuelle organer nedsat med henblik på gennemførelse af informations- og høringsprocedurer i henhold til § 17, stk. 1, nr. 6, erstatter »det særlige forhandlingsorgan«, og
 - c) »datoen for SE-selskabets registrering« erstattes med »når forhandlingerne afsluttes, uden at en aftale, jf. § 11, er indgået«.

Stk. 2. Hvis det godtgøres, at hensigten med ændringer som anført i stk.1, ikke har været at begrænse medarbejdernes indflydelse, skal der ikke finde en ny forhandling sted.

Stk. 3. Hvis det på andet grundlag end ændringer af SE-selskabet efter stiftelsen kan fastslås, at hensigten med stiftelsen af SE-selskabet fortrinsvis har været at begrænse medarbejdernes

indflydelse, skal der finde en ny forhandling sted som anført i stk.1.

Kapitel 6

Sanktioner

§ 45. Med bøde straffes den, der videregiver oplysninger, der i medfør af § 41, stk. 1, er givet som fortrolige, medmindre højere straf er forskyldt efter en anden lovgivning.

§ 46. Overtrædelse af §§ 3, 25, 26, 36, stk. 4, 37, 38, 2. pkt., 39 og 44 straffes med bøde.

Stk. 2. Den, der forud for eller efter stiftelsen af SE-selskabet med forsæt eller groft uagtsomt giver medarbejderne eller disses repræsentanter urigtige oplysninger, der er af væsentlig betydning for medarbejderindflydelsen i SE-selskabet, straffes med bøde.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 7

Ikrafttræden mv.

§ 47. Loven træder i kraft den 8. oktober 2004.

§ 48. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

1. Baggrunden

Lovforslaget gennemfører 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, i det følgende kaldet direktivet.

Direktivet supplerer Rådets forordning (EF) nr. 2157/2001 af 8. oktober 2001 om statut for det europæiske selskab (SE), i det følgende kaldet SE-forordningen. Direktivet skal være gennemført senest den 8. oktober 2004 og SE-forordningen træder i kraft den 8. oktober 2004. Direktivet er optrykt som bilag til dette lovforslag.

Om baggrunden for direktivet fremgår det bl.a. af direktivets præambel:

»For at nå de i traktaten opstillede mål indfører Rådets forordning (EF) nr. 2157/2001 en statut for det europæiske selskab (SE).

Denne forordning tager sigte på at opstille en ensartet juridisk ramme, inden for hvilken selskaber fra forskellige medlemsstater kan planlægge og gennemføre en reorganisering af deres aktiviteter på fællesskabsplan.

Med henblik på at fremme Fællesskabets arbejds-markedsmæssige og sociale mål skal der fastsættes særlige bestemmelser om navnlig medarbejderindflydelse, som tager sigte på at sikre, at stiftelse af et SE-selskab ikke medfører, at eksisterende praksis for medarbejderindflydelse i de selskaber, der deltager i stiftelsen af et SE-selskab, fortabes eller indskrænkes. Dette mål nås ved at opstille et regelsæt på området, der supplerer forordningens bestemmelser.

Medlemsstaternes meget forskellige regler og praksis med hensyn til den måde, hvorpå medarbejderrepræsentanterne har indflydelse på beslutningstagningen i selskaberne, gør, at det ikke er tilrådeligt at indføre en enkelt europæisk model for medarbejderindflydelse, som skal gælde for et SE-selskab.

Det skal imidlertid sikres, at der gennemføres informations- og høringsprocedurer på tværnationalt plan hver gang, der stiftes et SE-selskab.

Hvis og når der består ret til medbestemmelse i et eller flere selskaber, som stifter et SE-selskab, overføres denne ret til SE-selskabet, når dette er stiftet, medmindre parterne bestemmer andet.«

Spørgsmålet om oprettelse af et SE-selskab (Societas Europaea) har været under overvejelse siden 1970, hvor Kommissionen første gang fremsatte forslag til forordning om et fælles europæisk aktieselskab. I slutningen af firserne udarbejdede Kommissionen to adskilte forslag, et forslag til forordning om en statut for det europæiske aktieselskab og et forslag til direktiv om supplerende af denne statut med hensyn til arbejdstagernes stilling. Først i 2000 nåede medlemsstaterne efter mange års forhandlinger til en principiel enighed og Rådet kunne endelig vedtage SE-forordningen og direktivet den 8. oktober 2001.

2. Forholdet til SE-forordningen

SE-forordningen indeholder bl.a. bestemmelser om, hvordan et SE-selskab stiftes, og hvordan det skal være organiseret. Et SE-selskab er en europæisk selskabsform for grænseoverskridende virksomhed i aktieselskabsform. SE-selskabet skal have samme rettigheder som nationale aktieselskaber.

SE-forordningen giver nogle muligheder, som national selskabsret ikke rummer. Det bliver således med SE-forordningen selskabsretligt muligt for aktieselskaber, som henhører under forskellige medlemsstater, at danne et SE-selskab ved fusion på tværs af landegrænser. Det bliver endvidere muligt at flytte SE-selskabers hjemsted fra en medlemsstat til en anden, uden at selskabet opløses, og uden at der stiftes en ny juridisk person.

Et SE-selskab kan ikke registreres, medmindre der er indgået en aftale om ordninger for medarbejderindflydelse. Om forholdet til direktivet fremgår det af SE-forordningens præambel:

»Reglerne for medarbejderindflydelse i SE-selskabet fastsættes ved Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til SE-statutten for så vidt angår medarbejderindflydelse. Bestemmelserne i dette direktiv udgør såle-

des et supplement til denne forordning, der hænger uløseligt sammen med denne, og skal anvendes med virkning fra samme tidspunkt som forordningen.»

Det følger nærmere af SE-forordningens artikel 12, stk. 2 og 3, at et SE-selskab ikke kan registreres, medmindre der er indgået en aftale om medarbejderindflydelse i henhold til artikel 4 i direktivet, eller der er truffet en afgørelse i henhold til artikel 3, stk. 6, i direktivet, eller forhandlingsperioden i henhold til artikel 5 i direktivet er udløbet, uden at der er indgået en aftale. En opfyldelse af direktivets bestemmelser er således en forudsætning for, at der kan dannes et SE-selskab.

SE-forordningen overlader på flere områder den nærmere regulering til medlemslandene. SE-forordningen henviser på en lang række områder til den nationale lovgivning, der finder anvendelse på aktieselskaber i den medlemsstat, hvor SE-selskabet har vedtægtsmæssigt hjemsted. Denne lovgivning vil derfor komme til at fungere som baggrundset for SE-selskaber med vedtægtsmæssigt hjemsted her i landet.

På baggrund heraf fremsætter Økonomi- og Erhvervsministeren samtidig med dette lovforslag et lovforslag til administration af SE-forordningen og følgelovgivning med konsekvensændringer i allerede eksisterende lovgivning.

SE-forordningen samt forslag til lov om det europæiske selskab (SE-loven) samt forslag til lov om ændring af lov om aktieselskaber, årsregnskabsloven og lov om statsautoriserede og registrerede revisorer ("følgeloven") træder i kraft samtidig med denne lov, den 8. oktober 2004.

3. Stiftelse af et SE-selskab

SE-selskabet er en helt ny selskabsform, som kan benyttes af aktieselskaber eller andre juridiske personer.

Et SE-selskab skal ifølge SE-forordningens artikel 7 have sit vedtægtsmæssige hjemsted inden for EU. Det vedtægtsmæssige hjemsted skal være beliggende i samme medlemsstat som SE-selskabets hovedkontor. De grundlæggende forudsætninger for at stifte et SE-selskab er, at mindst to selskaber (eller juridiske enheder) indgår i SE-selskabet, og at disse selskaber som udgangspunkt henhører under mindst to forskellige medlemslandes lovgivning.

Et SE-selskab kan stiftes ved fusion, holding, fælles datterselskab eller omdannelse. Den nærmere stiftelsesprocedure er beskrevet i SE-forordningen.

Når et SE-selskab stiftes ved fusion ophører enten alle de deltagende selskaber med at eksistere og afløses af ét nyt selskab - SE-selskabet - eller alene det/de

selskab/er, der overtages af det andet selskab, der herefter bliver det nye SE-selskab.

Når et SE-selskab dannes ved holding, bliver SE-selskabet moderselskab til de initiativtagende selskaber, der fortsat består som nationale aktieselskaber.

Ved stiftelse af et fælles datterselskab - SE-selskabet - vil de selskaber, der har taget initiativ til stiftelsen, fortsat bestå som nationale aktieselskaber.

Når et aktieselskab omdannes til et SE-selskab, opløses selskabet ikke og der dannes ikke en ny juridisk person.

4. Organisering af et SE-selskab

Det følger af SE-forordningen, at et SE-selskab kan vælge at være organiseret efter et en-strengt ledelsessystem, jf. artiklerne 43-45, eller et to-strengt ledelsessystem, jf. artiklerne 39-42. SE-forordningen indeholder derudover nogle fælles regler om ledelsessystemerne i artiklerne 46-51.

I det en-strengede ledelsessystem skal der udover generalforsamlingen være et administrationsorgan, der varetager ledelsen af SE-selskabet. Medlemmerne af administrationsorganet udnævnes af generalforsamlingen.

I det to-strengede ledelsessystem skal der udover generalforsamlingen være et ledelsesorgan, der på eget ansvar varetager ledelsen af selskabet, og et tilsynsorgan, der alene fører tilsyn med ledelsesorganets varetagelse af ledelsen. Medlemmerne af tilsynsorganet vælges af generalforsamlingen. Tilsynsorganet udnævner og afsætter ledelsesorganets medlemmer. Ingen kan på samme tid være medlem af både ledelsesorganet og tilsynsorganet i et SE-selskab.

For det ledelsessystem, der ikke allerede findes i medlemsstaterne, kan medlemsstaterne vedtage passende foranstaltninger, dvs. supplerende regler i national ret, jf. SE-forordningens artikel 39, stk. 5, og artikel 43, stk. 4. Hvis de enkelte medlemsstater vil udnytte hjemlen til at vedtage passende foranstaltninger, forudsætter SE-forordningen, at de gør sig klart, hvilket ledelsessystem der må antages at gælde for aktieselskaber allerede. Medlemsstaterne er ikke umiddelbart tvunget til at vedtage supplerende regler.

Hvis der ses på SE-forordningens regler og de hensyn, som ligger bag forordningens bestemmelser, antages det i det forslag til SE-lov, som økonomi- og erhvervsministeren vil fremsætte, at det vil være mest korrekt at betegne det danske ledelsessystem for aktieselskaber for en-strengt i forhold til SE-forordningen. Det betyder, at der kan vedtages passende foranstaltninger for det to-strengede ledelsessystem. Det medfører endvidere, at reglerne i aktieselskabsloven

og anden lovgivning om bestyrelsen skal finde anvendelse på administrationsorganet med de fornødne tilpasninger og reglerne for direktionen skal finde anvendelse på de administrerende direktør(er). Vurderingen af det danske ledelsessystem i forhold til SE-forordningen har ikke gyldighed i andre sammenhænge. Det danske ledelsessystem for aktieselskaber vil således fortsætte uændret. Der henvises til bemærkningerne til økonomi- og erhvervsministerens forslag til SE-lov.

5. Lovforslaget

Formålet med lovforslaget er, at medarbejderne i forbindelse med stiftelse af et SE-selskab sikres ret til medindflydelse i SE-selskabet, samt at den eksisterende ret til medarbejderindflydelse i de selskaber, der deltager i stiftelsen af et sådant selskab, ikke fortabes eller indskrænkes. Ved medarbejderindflydelse forstås efter dette forslag alle ordninger, herunder information, høring og medbestemmelse, der giver medarbejderne mulighed for indflydelse på afgørelser og beslutninger, som SE-selskabet skal træffe. Efter forslaget forudsættes, at medarbejderne altid sikres en ret til information og høring. Medarbejderne sikres endvidere en ret til medbestemmelse i tilfælde, hvor der består en ret til medbestemmelse i et eller flere selskaber, som stifter et SE-selskab, medmindre parterne bestemmer andet.

Forslaget fastsætter procedurer for indgåelse af en aftale om medarbejderindflydelse, nedsættelse af et medarbejderrepræsentationsorgan, og bestemmer, hvilke kompetencer og beføjelser, der kan tillægges dette repræsentationsorgan.

I lovforslaget er medarbejderindflydelse et samlebegreb for alle ordninger, der giver medarbejderne adgang til indflydelse på de afgørelser, som selskabet skal træffe. Det gælder ordninger for ledelsens videregivelse af information til medarbejderne og ordninger, hvor der skabes dialog mellem ledelsen og medarbejderne, samt hvor parterne udveksler synspunkter. Men det omfatter også ordninger om medbestemmelse, hvor medarbejdernes repræsentanter har ret til at vælge medlemmer til selskabets tilsyns- eller administrationsorgan (i danske aktieselskaber bestyrelsen) og på den måde er sikret indflydelse på selskabets alligender.

Når planen for stiftelse af et SE-selskab er offentliggjort, skal ledelses- eller administrationsorganerne i de deltagende selskaber efter lovforslaget tage initiativ til oprettelse af et særlig forhandlingsorgan bestående af medarbejdere i selskaberne. Det særlige forhandlingsorgan skal forhandle med de deltagende sel-

selskaber om en aftale om den fremtidige medarbejderindflydelse i SE-selskabet. Forhandlingerne skal afsluttes efter 6 måneder, men der er mulighed for at udvide forhandlingsperioden til 1 år, hvis parterne er enige herom.

Forhandlingsorganet kan træffe beslutning med simpelt flertal. Hvis forhandlingerne indebærer, at der skal tages beslutning om indskrænkning af medbestemmelsesretten, skal mindst to tredjedele af medlemmerne stemme for. Forhandlingsorganet kan med mindst to tredjedele af stemmerne beslutte ikke at indlede forhandlinger eller at afbryde disse. Opnås der ikke enighed om en aftale om medarbejderindflydelse i det SE-selskab, der er under stiftelse, eller hvis parterne er enige herom, nedsættes et repræsentationsorgan, bestående af medarbejderrepræsentanter efter bestemmelserne i lovforslagets kapitel 3. Repræsentationsorganet har krav på mindst et årligt møde med SE-selskabets kompetente organ, hvor udviklingen i selskabets aktiviteter og planlægning drøftes. Derudover kan repræsentationsorganet anmode om et møde med SE-selskabets kompetente organ i tilfælde af ganske særlige omstændigheder, fx lukning af bedrifter og virksomheder. Når der er ret til medbestemmelse i et eller flere selskaber, og der ikke er indgået en aftale om medarbejderindflydelsen, skal bestemmelserne i kapitel 4 tillige anvendes for at sikre medarbejderne fortsat ret til medbestemmelse i SE-selskabet.

6. Forholdet til eksisterende aftaler om information, høring og medbestemmelse

Det vil afhænge af, hvordan SE-selskabet stiftes, om de eksisterende aftaler om information, høring og medbestemmelse fortsat kan opretholdes eller om disse vil bortfalde.

Stiftes SE-selskabet ved oprettelse af holdingselskab eller ved oprettelse af et fælles datterselskab, fortsætter de deltagende selskaber i uændret form, dvs. at også eventuelle samarbejdsudvalg eller medbestemmelsesordninger, der måtte være nedsat i hvert af disse selskaber fortsætter. Derudover vil medarbejderne i det stiftede SE-selskab modtage information og høring - efter den i dette lovforslag indgæede aftale eller via det nedsatte repræsentationsorgan - om de emner, der vedrører SE-selskabet.

Stiftes SE-selskabet ved en egentlig fusion af eksisterende selskaber, ophører alle deltagende selskaber med at eksistere, når stiftelsen af SE-selskabet er gennemført. Er der tale om en uegentlig fusion, fortsætter et af de deltagende selskaber som SE-selskabet, mens øvrige deltagende selskaber ophører. Dermed vil også selskabernes eventuelle samarbejdsudvalg eller med-

bestemmelsesordninger ophøre med at eksistere, og information og høring af medarbejderne vil fremover ske i henhold til den efter dette lovforslag indgåede aftale eller via det nedsatte repræsentationsorgan.

Stiftes SE-selskabet ved omdannelse, opløses det stiftende selskab ikke og der dannes ikke en ny juridisk person. De forpligtelser og rettigheder m.v., der eksisterede på registreringstidspunktet, overføres til SE-selskabet ved registreringen. Det betyder, selskabets eventuelle samarbejdsudvalg eller medbestemmelsesordninger fortsætter i SE-selskabet.

Bestemmelser vedrørende medarbejdernes medbestemmelse i selskabsorganer, der er fastsat ved national lovgivning og/eller praksis, bortset fra bestemmelser til gennemførelse af direktivet, finder ikke anvendelse på SE-selskaber. Det betyder, at reglerne i aktieselskabslovens § 49, stk. 2, om selskabsrepræsentation ikke finder anvendelse på medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Direktivet begrænser imidlertid ikke de bestemmelser vedrørende medbestemmelse i ledelsesorganerne, som er fastsat ved national lovgivning og/eller praksis, som gælder for aktieselskabers datterselskaber, jf. direktivets artikel 13, stk. 3, litra b. Det betyder bl.a., at reglerne i aktieselskabslovens § 49, stk. 3, om koncernrepræsentation vil finde anvendelse, når et SE-selskab registreret i Danmark er et datterselskab til et aktieselskab, som også er registreret i Danmark.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes ikke at medføre økonomiske og administrative konsekvenser for stat, amter og kommuner.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget skønnes ikke at have væsentlige økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Forslagets miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen konsekvenser i forhold til ligestillingen af mænd og kvinder.

Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Rådets direktiv af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse. Direktivet skal være gennemført senest den 8. oktober 2004, hvor Rådets forordning (EF) nr. 2157/2001 om statut for det europæiske selskab (SE) træder i kraft. Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Amtrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner, Centralorganisationernes Fællesudvalg og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Derudover har forslaget været sendt til høring hos Advokatrådet og Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive Konsekvenser / mindredgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative Konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Ligestillingsmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget gennemfører 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. Lovforslaget går ikke videre end direktivet.	

*Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**Til lovforslagets titel*

Ved valg af forslagens titel er der lagt vægt på, hvad loven vil blive kaldt i daglig tale. Direktivet supplerer forordningen til statut om det europæiske selskab (SE). I forordningens bestemmelser kaldes det europæiske selskab for »SE-selskabet« og direktivet handler om fastsættelse af bestemmelser om medarbejderindflydelse.

Til kapitel 1

I dette kapitel beskrives lovens anvendelsesområde og definitioner.

Til § 1

Det foreslås i stk. 1, at loven gælder i de tilfælde, hvor et SE-selskab skal have eller har sit vedtægtsmæssige hjemsted i Danmark. Loven gælder for SE-selskabet, alle deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter, der skal indgå i SE-selskabet, uanset om de er beliggende i andre medlemslande end Danmark. Det vedtægtsmæssige hjemsted skal i overensstemmelse med SE-forordningen være beliggende i den samme medlemsstat, hvor SE-selskabets hovedkontor er beliggende. SE-selskabet skal registreres i det medlemsland, hvor det har vedtægtsmæssigt hjemsted.

Selvom direktivet som udgangspunkt er transnationalt, overlades det på bestemte områder til den enkelte medlemsstat at fastsætte regler og sikre håndhævelsen heraf i forhold til selskaber, der er beliggende i medlemsstaten og deltager i stiftelsen af et SE-selskab, som skal have vedtægtsmæssigt hjemsted udenfor medlemsstaten. Det har derfor været nødvendigt at fastlægge lovforslagets anvendelsesområde i overensstemmelse med direktivets såvel nationale som transnationale karakter.

I stk. 2 foreslås derfor, at lovforslagets indledende bestemmelser og reglerne om de deltagende selskabers pligt til at give de oplysninger, der er en forudsætning for nedsættelsen af et repræsentativt særligt forhandlingsorgan, samt reglerne om, hvordan repræsentanter for medarbejderne vælges, gælder for selskaber eller bedrifter, jf. definitionen i forslagens § 2, der er beliggende i Danmark. Alle deltagende selskaber er som konsekvens heraf også omfattet af dele af sanktionsbestemmelserne i § 46, hvilket i praksis vil sige muligheden for at idømme bødestraf for tilsidesættelse af pligten til at give de oplysninger, der er nødvendige for, at det særlige forhandlingsorgan sammensættes korrekt.

Til § 2

I bestemmelsen foreslås en række begreber defineret, der er af væsentlig betydning i forhold til anvendelse.

delsen af loven. Bestemmelsen gennemfører artikel 2. Den forståelse af begreberne, bestemmelsen angiver, er ikke nødvendigvis anvendelig i andre sammenhænge end i forbindelse med denne lov.

Begrebsanvendelsen i lovforslaget er specifik og skal, som det fremgår af stk. 1, også ses i sammenhæng med forordningen. Begrebet medarbejder, der ikke defineres nærmere i loven, anvendes i stedet for begrebet lønmodtager, der normalt anvendes i den arbejdsretlige lovgivning. Formålet hermed er alene at skabe overensstemmelse i begrebsanvendelsen mellem lovforslaget og forordningen, og det er ikke hensigten at fravige det arbejdsretlige lønmodtagerbegreb. En medarbejder er således en lønmodtager, der er ansat i et af de selskaber, lovforslaget dækker. Ved vurderingen af, hvorvidt der er tale om en medarbejder eller ej, skal det det almindelige lønmodtagerbegreb anvendes. Om der foreligger et lønmodtager- eller medarbejderforhold, beror på en samlet vurdering af arbejdsvilkårene, herunder arbejdsgiverens interesse i, at arbejdet udføres af den pågældende selv, om der består en arbejdspligt, om arbejdsgiveren kan instruere om arbejdets udførelse, i hvis navn og for hvis regning og risiko arbejdet udføres mv. Selvstændigt næringsdrivende, der udfører arbejde for et af de af lovforslaget dækkede selskaber, er ikke lønmodtagere eller medarbejdere, ligesom navnlig medlemmer af direktionen m.v. typisk vil falde udenfor lønmodtager- eller medarbejderbegrebet.

Det er kun de selskaber, som direkte indgår i stiftelsen af et SE-selskab, der er omfattet af begrebet deltagende selskab, jf. stk. 2 i den foreslåede bestemmelse. Hverken eventuelle moderselskaber eller datterselskaber er deltagende selskaber. I stk. 3 defineres datterselskaber med en henvisning til lov om europæiske samarbejdsudvalg. Bedrift bruges i stk. 4 og 5 og i andre af lovforslagets bestemmelser som en samlebetegnelse, der omfatter filialer, kontorer og i det hele taget enhver form for arbejdssted eller tilsvarende.

De foreslåede definitioner af information og af høring i henholdsvis stk. 9 og stk. 10 gennemfører definitionerne heraf i direktivet. Pligten til at informere og høre, der påhviler SE-selskabets kompetente organ, adskiller sig ikke indholdsmæssigt fra den udveksling af oplysninger og synspunkter, der allerede i dag gælder for fx europæiske samarbejdsudvalg og til en vis grad for samarbejdsudvalg i Danmark.

Definitionen af medbestemmelse i stk. 11 gennemfører også definitionen i direktivet. I danske aktieselskaber er der en ret til at vælge medlemmer til bestyrelsen, jf. aktieselskabslovens § 49 og anpartsselskabslovens § 22. Når der i lovforslaget står tilsyns-

eller administrationsorganet, vil det således være bestyrelsen i danske aktieselskaber.

Til kapitel 2

Bestemmelserne i dette kapitel regulerer nedsættelsen af et særligt forhandlingsorgan og forhandlingsorganets opgaver. Det særlige forhandlingsorgan forhandler på medarbejdernes vegne med ledelses- og administrationsorganerne i de selskaber, der deltager i stiftelsen af SE-selskabet om en aftale om medarbejderindflydelsen i SE-selskabet. Kapitlet handler tillige om, hvordan forhandlingsorganet kan træffe beslutninger, og hvad en aftale om medarbejderindflydelse skal indeholde.

Til § 3

Bestemmelsen gennemfører artikel 3, stk. 1. Det foreslås, at de selskaber, der planlægger at stifte et SE-selskab, så hurtigt som muligt efter offentliggørelsen af planen skal informere alle de berørte medarbejdere om planerne med henblik på, at der indledes forhandlinger med medarbejderrepræsentanter om medarbejderindflydelse i SE-selskabet. Oplysning om de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter samt antallet af medarbejdere i de forskellige medlemsstater er nødvendige for efterfølgende at kunne sammensætte et særligt forhandlingsorgan efter reglerne i §§ 6-8. Oplysninger om antallet af medarbejdere i de enkelte selskaber har betydning for at kunne fastlægge, om referencebestemmelserne om medbestemmelse i givet fald vil finde anvendelse, jf. § 32.

Til § 4

Bestemmelsen gennemfører indledningen af artikel 3, stk. 2. Det foreslås, at de deltagende selskabers ledelses- og administrationsorganer skal tage initiativ til nedsættelse af et særligt forhandlingsorgan, der skal bestå af repræsentanter for medarbejderne i de deltagende selskaber m.v.

Til § 5

Det foreslås i bestemmelsen, at det særlige forhandlingsorgan skal anses for at være nedsat senest 10 uger efter, at den i § 3 nævnte information er givet. Forslaget medfører, at stiftelsen af SE-selskabet under alle omstændigheder kan fortsætte frem mod registrering, når medarbejderne har fået oplysninger, der giver grundlag for at sammensætte et repræsentativt forhandlingsorgan. Medarbejderne kan således ikke blokere for stiftelsen af et SE-selskab ved fx at undlade at vælge repræsentanter til forhandlingsorganet, idet referencebestemmelserne i lovforslaget finder anvendelse.

delse i SE-selskabet, hvis ikke det særlige forhandlingsorgan indgår en aftale eller træffer beslutning om andet, hvilket fremgår af § 19.

Der er mulighed for, at ledelses- eller administrationsorganerne i de deltagende selskaber og medarbejderne kan indgå aftale om en anden periode end 10 uger til nedsættelse af det særlige forhandlingsorgan, men de 10 uger efter opfyldelsen af informationspligten i § 3 er som udgangspunkt det tidspunkt, fra hvilket forhandlingsperioden som angivet i § 12 løber. Sammenlagt vil der maksimalt gå 10 uger + 6 måneder fra det tidspunkt, de i § 3 nævnte oplysninger gives, til registreringen af et SE-selskab kan gennemføres, hvis der ikke er indgået aftale om et længere forløb.

Bestemmelsen, herunder perioden på 10 uger, kan ikke henføres til en bestemt artikel i direktivet, men fastsættelsen af en frist, hvorefter det særlige forhandlingsorgan skal anses for nedsat, er en forudsætning for, at et SE-selskab kan stiftes under alle omstændigheder.

Til § 6

Bestemmelsen gennemfører artikel 3, stk. 2, a) i. Det foreslås, at medarbejderne i hver enkelt stat, hvor der er deltagende selskaber eller berørte datterselskaber eller bedrifter, skal repræsenteres i det særlige forhandlingsorgan. Hvis andelen af det samlede antal medarbejdere i deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter i en enkelt stat er over 10 %, tildeles medarbejderne fra denne stat en ekstra plads i det særlige forhandlingsorgan. Endnu en plads tildeles, hvis andelen er over 20 %, og så fremdeles.

Hvis stiftelsen af et SE-selskab involverer medarbejdere i ti stater, hvor direktivet er gældende, og der i de ni af staterne er 11 % af det samlede antal medarbejdere i deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter ansat, mens der i den tiende stat er ansat 1 % af det samlede antal medarbejdere, vil det særlige forhandlingsorgan få 19 medlemmer i alt. Alle ni stater, hvor der er mere end 10 % af det samlede antal medarbejdere ansat, tildeles to pladser i det særlige forhandlingsorgan, mens staten, hvor der er ansat 1 % af det samlede antal medarbejdere, tildeles én plads.

Når der i bestemmelsen og i andre af lovforslagets bestemmelser henvises til en stat, hvor direktivet er gældende, er der i praksis tale om et EU- eller EØS-land. Det er imidlertid hensigtsmæssigt for alle tilfældes skyld at anvende den bredest mulige formulering, således at stater, der i fremtiden måtte blive omfattet af direktivet, også vil være omfattet af lovforslaget.

Til § 7

Bestemmelsen gennemfører artikel 3, stk. 2, a) ii. Det foreslås, at sker stiftelsen af et SE-selskab ved fusion, sikres det gennem tildeling af yderligere pladser udover de ordinære, der er fordelt efter principperne i § 6, at medarbejderne i hvert af de selskaber, der indgår i fusionen, repræsenteres. Det antal yderligere pladser, der kan tildeles, er dog maksimalt 20 % af de ordinære pladser. Hvis antallet af selskaber, der indgår i fusionen, er større end antallet af yderligere pladser, tildeles de yderligere pladser til medarbejderne i de selskaber med det største antal medarbejdere i nedadstigende rækkefølge. Hvis medarbejderne i et selskab i forvejen er repræsenteret i det særlige forhandlingsorgan via en ordinær plads, kan de ikke tillige få tildelt en yderligere plads.

Hvis det i eksemplet, der er beskrevet ovenfor i bemærkningerne til § 6, antages, at der i 4 af de 9 stater, hvor 11 % af det samlede antal medarbejdere er ansat, er tre deltagende selskaber, og at stiftelsen af SE-selskabet således sker ved fusion mellem 18 selskaber, er der tre yderligere pladser i det særlige forhandlingsorgan til fordeling. Disse tre pladser tildeles medarbejderne i de tre selskaber, der har det største antal medarbejdere, og som ikke i forvejen er repræsenteret i det særlige forhandlingsorgan gennem tildeling af en ordinær plads. Det særlige forhandlingsorgan får så i alt 22 medlemmer, og tre staters medarbejdere får 3 medlemmer i organet, mens medarbejderne i den fjerde stat, hvor der er tre deltagende selskaber, på grund af reglen om, at antallet af yderligere pladser maksimalt kan være 20 % af de ordinære pladser, må nøjes med at være repræsenteret af 2 medlemmer i det særlige forhandlingsorgan.

Til § 8

Det foreslås i bestemmelsen, at det er antallet af medarbejdere i hvert enkelt selskab på det tidspunkt, hvor der informeres i henhold til § 3, der bruges ved opgørelsen af antallet af ansatte. Om der er tale om deltidsansatte, tidsbegrænset ansættelse eller lignende er uden betydning for opgørelsen, der udgør grundlaget for fordelingen af pladser i det særlige forhandlingsorgan mellem staterne og mellem de enkelte selskaber.

Bestemmelsen kan ikke henføres til en bestemt artikel i direktivet, men har til formål at skabe klarhed over grundlaget for fordelingen af pladser i det særlige forhandlingsorgan.

Til § 9

Den måde, medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan vælges på i Danmark, foreslås fastsat i overensstemmelse med principperne i lov om europæiske samarbejdsudvalg. Direktivet overlader det i artikel 3, stk. 2, b) til medlemsstaterne at fastsætte, hvordan valg til det særlige forhandlingsorgan i medlemsstaten gennemføres. I Danmark er der tradition for, at samarbejdsudvalget er det naturlige forum for information og høring af medarbejderne, og det er nærliggende at gøre brug af eksisterende repræsentative strukturer i forbindelse med valg til det særlige forhandlingsorgan.

I andre situationer, hvor samarbejdsudvalg ikke er oprettet, men hvor der er tillidsrepræsentanter for de enkelte grupper af ansatte, vil det være naturligt, at valget foretages af tillidsrepræsentanterne. Hvis der heller ikke findes tillidsrepræsentanter i det deltagende selskab, det berørte datterselskab eller den berørte bedrift, vælges medlemmerne blandt samtlige lønmodtagere. Der er også mulighed for, at ledelsen på den ene side og de ordinære medlemmer af samarbejdsudvalget eller tillidsrepræsentanterne kan aftale at holde urafstemning.

Hvis der er grupper, der ikke omfattes af eksisterende samarbejdsaftaler, eller hvis der er grupper uden tillidsrepræsentation, skal samarbejdsudvalget eller gruppen af tillidsrepræsentanter på samme måde som i lov om europæiske samarbejdsudvalg suppleres med repræsentanter for disse grupper. Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse. Det er en betingelse for at opnå repræsentation, at disse grupper inden valget anmoder herom. Det forudsættes, at valget til det særlige forhandlingsorgan annonceres i så god tid, at disse grupper får mulighed for at varetage deres interesser gennem en anmodning om repræsentation.

Bestemmelsen dækker alle valg til det særlige forhandlingsorgan i Danmark, uanset om SE-selskabet skal have vedtægtsmæssigt hjemsted i eller udenfor Danmark.

Til § 10

Bestemmelsen gennemfører artikel 3, stk. 3, 2. Det foreslås, at når det særlige forhandlingsorgan er nedsat, skal de deltagende selskabers kompetente organer sørge for, at medarbejdernes repræsentanter i det særlige forhandlingsorgan modtager oplysning om, hvorledes stiftelsen af SE-selskabet tænkes gennemført. Herved øges muligheden for, at en aftale om medarbejderindflydelse i SE-selskabet kan indgås.

Til § 11

Bestemmelsen gennemfører artikel 3, stk. 3, 1. Formålet med at nedsætte et særligt forhandlingsorgan er, at repræsentanter for medarbejderne gennem forhandling med de deltagende selskaber fastlægger, hvordan medarbejderindflydelsen mest hensigtsmæssigt kan udøves i SE-selskabet. Der er dog ikke nogen egentlig forhandlingspligt for det særlige forhandlingsorgan, jf. lovforslagets § 16, men hvis der forhandles og der indgås en aftale, foreslås, at denne skal være skriftlig.

Til § 12

Bestemmelsen gennemfører artikel 5. Det foreslås, at forhandlingerne om en aftale om medarbejderindflydelse i SE-selskabet som udgangspunkt skal være afsluttet indenfor et halvt år efter nedsættelsen af det særlige forhandlingsorgan. Hvis de deltagende selskaber og medarbejderne i det særlige forhandlingsorgan er enige herom, kan forhandlingerne fortsætte i op til et halvt år mere. Årsagen, til at parterne ikke kan aftale en forlængelse af forhandlingsperioden herudover, er blandt andet, at der efter et år kan være så store ændringer i de deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter, at der bør nedsættes et nyt og mere repræsentativt særligt forhandlingsorgan.

Til § 13

Bestemmelsen i stk. 1 svarer til artikel 3, stk. 5.

Det særlige forhandlingsorgan har mulighed for at få sagkyndig bistand og det er forhandlingsorganets eget valg, hvem det vil lade sig bistå af, hvilket eksempelvis kan være en person fra en af de europæiske faglige organisationer, som kan have indsigt i forhold, der rækker ud over det nationale niveau. Der ikke sat en begrænsning på, hvor mange sagkyndige forhandlingsorganet kan lade sig bistå af, men i stk. 2 foreslås det, at de deltagende selskaber kun er forpligtet til at dække udgiften til én sagkyndig.

Til § 14

Bestemmelsen gennemfører elementer af artikel 3, stk. 4. Bortset fra de beslutninger, der i henhold til §§ 15 og 16 skal træffes med kvalificeret flertal, foreslås det, at et simpelt flertal, fx seks ud af ti, af medlemmerne af forhandlingsorganet er tilstrækkeligt til, at der kan træffes beslutning, forudsat at dette flertal i det særlige forhandlingsorgan samtidig repræsenterer et flertal af medarbejderne i deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter.

Når det kræves, at flertallet i det særlige forhandlingsorgan tillige skal repræsentere et flertal af det samlede antal medarbejdere, kan der ikke træffes be-

slutninger, som medarbejderrepræsentanter, der repræsenterer flertallet blandt samtlige medarbejdere, er imod. Det har fx betydning i forbindelse med stiftelse af et SE-selskab ved fusion som anført i § 7, hvor et flertal, der tilvejebringes gennem medarbejderrepræsentanter, som har sæde i det særlige forhandlingsorgan gennem tildeling af yderligere pladser, ellers ville kunne træffe en beslutning imod flertallet af medarbejdernes ønske.

Til § 15

Bestemmelsen gennemfører elementer af artikel 3, stk. 4 og artikel 7, stk. 2. Det foreslås, at hvis medarbejdernes adgang til medbestemmelse i SE-selskabet skal mindskes ved en aftale mellem det særlige forhandlingsorgan og de kompetente organer i de deltagende selskaber, kræves der et kvalificeret flertal herfor i det særlige forhandlingsorgan. Dette gælder, når SE-selskabet stiftes ved fusion eller gennem oprettelse af et holding- eller datterselskab, og henholdsvis 25 og 50 % af samtlige medarbejdere er omfattet af en gældende medbestemmelsesordning. Det kvalificerede flertal skal være på mindst 2/3 af medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, og disse skal ydermere repræsentere mindst 2/3 af medarbejderne, som skal være fra mindst to lande.

Målestokken for, om adgangen til medbestemmelse er indskrænket, er den hidtidige ordning i det af de deltagende selskaber, der har givet medarbejderne den antalsmæssigt største indflydelse på eller i bestyrelsen eller tilsvarende ledelsesorgan.

Hvis det særlige forhandlingsorgan vælger en bestemt form for medbestemmelse blandt flere mulige, skal denne beslutning træffes med simpelt flertal, hvis der ikke er tale om en indskrænkning af adgangen til medbestemmelse for nogen medarbejdere i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter. Hvis det særlige forhandlingsorgan ikke træffer et valg mellem medbestemmelsesformer, er det den form for medbestemmelse, der omfatter flest medarbejdere i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter, der skal anvendes i SE-selskabet efter stiftelsen.

Beslutningen om, hvilken form for medbestemmelse der skal anvendes i SE-selskabet, skal meddeles de deltagende selskaber.

Til § 16

Bestemmelsen gennemfører artikel 3, stk. 6. Det foreslås, at det særlige forhandlingsorgan med kvalificeret flertal endvidere kan beslutte ikke at indlede eller at afbryde forhandlinger med ledelsen i de delta-

gende selskaber, og i stedet at henholde sig til eksisterende regler om information og høring i de forskellige lande. I så fald finder ingen af referencebestemmelserne, som ellers udgør det retlige grundlag for medarbejderindflydelsen i SE-selskabet, hvis en aftale i henhold til § 11 ikke indgås, anvendelse. En sådan beslutning er dog ikke mulig, hvis SE-selskabet stiftes ved omdannelse, og der har været adgang til medbestemmelse inden omdannelsen, idet det særlige forhandlingsorgan ikke kan opgive adgangen til medbestemmelse for medarbejderne, når SE-selskabet stiftes ved omdannelse.

Medmindre andet aftales mellem SE-selskabet og medarbejdernes repræsentanter, kan det særlige forhandlingsorgan tidligst indkaldes igen to år efter, at en beslutning om ikke at indlede eller at afbryde forhandlingerne er truffet. Efter de to års forløb skal mindst 10 % af samtlige medarbejdere eller disses repræsentanter skriftligt anmode om en genindkaldelse af det særlige forhandlingsorgan for at få genoptaget forhandlingerne om en aftale om medarbejderindflydelse.

Til § 17

Bestemmelsen gennemfører artikel 4, stk. 2. Det foreslås, at en aftale mindst skal indeholde visse elementer. Opregningen af elementer, en aftale om medarbejderindflydelse skal indeholde, er alene et minimum, der gør, at en aftale kan træde i stedet for lovforslagets referencebestemmelser. Lovforslaget begrænser på ingen måde muligheden for, at de kompetente organer i de deltagende selskaber og det særlige forhandlingsorgan indgår en aftale, der er mere omfattende.

Til § 18

Bestemmelsen gennemfører artikel 4, stk. 4. En aftale om medarbejderindflydelse i et SE-selskab, der stiftes ved omdannelse, skal sikre medarbejderindflydelse på mindst samme niveau som i det selskab, der skal omdannes til SE-selskab, idet omdannelsen i sig selv ikke må bevirke, at medarbejderindflydelsen mindskes.

Til kapitel 3

Bestemmelserne i dette kapitel er subsidiære i forhold til reglerne i kapitel 2 og skal alene anvendes, når der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en aftale, eller når parterne positivt har bestemt at ville bruge bestemmelserne. Der stilles krav om oprettelse af et repræsentationsorgan efter en bestemt model i modsætning til det tidligere kapitel, der handler om parternes muligheder for at indgå deres egen aftale om med-

F. t. l. om medarbejderindflydelse i SE-selskaber

arbejderindflydelse. I bestemmelserne beskrives, hvordan et repræsentationsorgan skal sammensættes, samt hvilke pligter og rettigheder, repræsentationsorganet har. Hvis medarbejderne i SE-selskabet har ret til medbestemmelse, suppleres bestemmelserne i dette kapitel med bestemmelserne i kapitel 4.

Til § 19

Bestemmelsen gennemfører artikel 7, stk. 1. Det foreslås, at hvis stiftelsen af et SE-selskab gennemføres, skal der nedsættes et repræsentationsorgan for information og høring, bestående af medarbejderrepræsentanter. Repræsentationsorganet skal nedsættes i overensstemmelse med de følgende bestemmelser, medmindre det særlige forhandlingsorgan har besluttet at støtte sig på gældende regler om information og høring, jf. § 16, stk. 1, eller der er indgået aftale om medarbejderindflydelse med mindst det i § 17 angivne indhold.

Til § 20

Bestemmelsen gengiver referencebestemmelsernes del 2, a). Det foreslås, at repræsentationsorganet har kompetence, hvis der er tale om spørgsmål, der angår selve SE-selskabet, forhold i en anden medlemsstat end den, hvor SE-selskabet er registreret, eller som ikke ligger indenfor de beføjelser, de besluttende organer har lokalt. Kompetencen er således udvidet i forhold til den i lov om europæiske samarbejdsudvalg beskrevne, hvor et spørgsmål skal angå hele fællesskabsvirksomheden eller bedrifter i mindst to lande for at være grænseoverskridende og dermed omfattet af det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence. Her er det tilstrækkeligt, at et spørgsmål angår et datterselskab eller en bedrift i et andet land end det, hvor SE-selskabet har vedtægtsmæssigt hjemsted, eller spørgsmål, der går ud over de besluttende organers beføjelser i et datterselskab eller en bedrift i Danmark, for at spørgsmålet anses for at have grænseoverskridende karakter og dermed er omfattet af repræsentationsorganets kompetence. Eksempelvis kan der efter en fusion, hvor de deltagende selskaber er ophørt med at eksistere som selvstændige selskaber, være brug for, at forhold, der alene angår medarbejderne i et enkelt andet land end Danmark, bliver genstand for drøftelse i repræsentationsorganet.

Til § 21

Bestemmelsen gennemfører referencebestemmelsernes del 1, c) - e). Det foreslås, at medarbejderne i hver enkelt stat, hvor der er deltagende selskaber eller

berørte datterselskaber eller bedrifter, skal repræsenteres i repræsentationsorganet. Hvis andelen af det samlede antal medarbejdere i deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter i en enkelt stat er over 10 %, tildeles medarbejderne fra denne stat en ekstra plads i repræsentationsorganet. Endnu en plads tildeles, hvis andelen er over 20 %, og så fremdeles. Det er antallet af medarbejdere i hvert enkelt medlemsstat på det tidspunkt, hvor der informeres i henhold til § 3, der bruges ved opgørelsen af antallet af ansatte.

Der henvises til det i bemærkningerne til lovforslagets § 6 anførte eksempel.

Den måde, medlemmerne af repræsentationsorganet vælges på i Danmark, foreslås fastsat i overensstemmelse med principperne for valg til det særlige forhandlingsorgan og lov om europæiske samarbejdsudvalg. I Danmark er der tradition for, at samarbejdsudvalget er det naturlige forum for information og høring af medarbejderne, og det er nærliggende at gøre brug af eksisterende repræsentative strukturer i forbindelse med valg til repræsentationsorganet.

I andre situationer, hvor samarbejdsudvalg ikke er oprettet, men hvor der er tillidsrepræsentanter for de enkelte grupper af ansatte, vil det være naturligt, at valget foretages af tillidsrepræsentanterne. Hvis der heller ikke findes tillidsrepræsentanter i SE-selskabet, datterselskabet eller bedriften, vælges medlemmerne blandt samtlige lønmodtagere. Der er også mulighed for, at ledelsen på den ene side og de ordinære medlemmer af samarbejdsudvalget eller tillidsrepræsentanterne kan aftale at holde urafstemning.

Hvis der er grupper, der ikke omfattes af eksisterende samarbejdsaftaler, eller hvis der er grupper uden tillidsrepræsentation, skal samarbejdsudvalget eller gruppen af tillidsrepræsentanter på samme måde som i lov om europæiske samarbejdsudvalg suppleres med repræsentanter for disse grupper. Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse. Det er en betingelse for at opnå repræsentation, at disse grupper inden valget anmoder herom. Det forudsættes, at valget til repræsentationsorganet annonceres i så god tid, at disse grupper får mulighed for at varetage deres interesser gennem en anmodning om repræsentation.

Hvis repræsentationsorganet har 11 eller flere medlemmer, vælger det et forretningsudvalg med maksimalt 3 medlemmer, der i nødvendigt omfang kan handle på vegne af repræsentationsorganet. Repræsentationsorganet tilrettelægger herudover selv rammerne for dets arbejde.

Til § 22

Bestemmelsen gennemfører referencebestemmelsernes del 1, f). Det foreslås, at SE-selskabets kompetente organ skal informeres om sammensætningen af repræsentationsorganet. Konsekvensen af, at SE-selskabets kompetente organ ikke underrettes om sammensætningen af repræsentationsorganet, er, at medarbejderrepræsentanterne ikke kan være sikre på at modtage information og blive hørt i overensstemmelse med lovens bestemmelser. I det omfang SE-selskabet er bekendt med sammensætningen skal information og høring ske i overensstemmelse hermed.

Til § 23

Bestemmelsen gennemfører referencebestemmelsernes del 1, b). I bestemmelsen foreslås det sikret, at medarbejderrepræsentationsorganet afspejler den aktuelle medarbejdersammensætning.

Til § 24

Bestemmelsen gennemfører referencebestemmelsernes del 1, g). I bestemmelsen foreslås, at det sikres, at der faktisk foretages en overvejelse om hensigtsmæssigheden i at søge en aftale forhandlet på plads, ved at fastsætte en frist på 4 år. Hvis der indledes forhandlinger om en aftale om medarbejderindflydelse, finder de samme principper, som gjaldt for det særlige forhandlingsorgans forhandlinger og indholdet af den aftale, der eventuelt indgås, anvendelse.

Til § 25

Lovforslaget følger direktivets referencebestemmelser del 2, b) og d) mht. at give repræsentationsorganet ret til at holde møde med SE-selskabets kompetente organ. Der er tale om to typer af møder, de almindelige møder i § 25, der afholdes en gang om året og ad hoc møderne i § 26, som der er mulighed for at afholde i specielle tilfælde.

Det foreslås, at SE-selskabets kompetente organ mindst en gang årligt skal holde møde med repræsentationsorganet om situationen i og perspektiverne for SE-selskabet. For at sikre repræsentationsorganet optimale forberedelsesmuligheder skal alle de angivne, relevante dokumenter udleveres af SE-selskabets kompetente organ forud for mødet. Dokumenterne udgør grundlaget for mødet, og det er således vigtigt, at repræsentationsorganet får lejlighed til at forberede sig til mødet. Dette indebærer blandt andet, at SE-selskabets kompetente organ må sørge for, at dokumenterne udsendes i rimelig tid før mødet.

SE-selskabet kan straffes med bøde, hvis ikke pligten til at holde møde med repræsentationsorganet mindst en gang årligt efterleves, jf. § 46.

Til § 26

Bestemmelsen gennemfører referencebestemmelsernes del 2, c). Det foreslås, at SE-selskabets kompetente organ skal orientere repræsentationsorganet om særlige omstændigheder, som påvirker medarbejderens interesser. SE-selskabets kompetente organ er kun forpligtet til at holde møde, når sådanne omstændigheder foreligger, hvis forretningsudvalget eller repræsentationsorganet anmoder herom.

Begivenheder, der påvirker medarbejdernes interesser, men som er normalt forekommende og et almindeligt led i SE-selskabers virksomhed og drift, vil ikke kunne henføres til sådanne usædvanlige begivenheder, der kan begrunde særskilt information af repræsentationsorganet.

Mødet efter denne bestemmelse kan holdes med repræsentanter på hvilket som helst ledelsesniveau indenfor SE-selskabet, blot disse har beslutningskompetence.

Hvis SE-selskabets kompetente organ vælger ikke at handle i overensstemmelse med det af repræsentationsorganet tilkendegivne, har repræsentationsorganet krav på afholdelse af et møde mere i et forsøg på at opnå enighed. Afholdelsen af møder ændrer dog ikke på SE-selskabets kompetente organs beføjelser.

Medarbejderrepræsentanter, der repræsenterer direkte berørte medarbejdere i repræsentationsorganet, har ret til at deltage sammen med forretningsudvalget i mødet om begivenheder af væsentlig betydning for medarbejderne.

I tilknytning til mødet har repræsentationsorganet eller forretningsudvalget ret til at holde et formøde, hvor SE-selskabets ledelse ikke deltager. En eventuel udgift i forbindelse med afholdelsen af et formøde afholdes af SE-selskabet, jf. § 30.

SE-selskabet kan straffes med bøde, hvis ikke pligten til at informere og høre efterleves, jf. § 46.

Til § 27

Bestemmelsen gennemfører referencebestemmelsernes del 2, e). Det foreslås, at medlemmerne af repræsentationsorganet skal orientere repræsentanter for medarbejderne i SE-selskabet, datterselskaber og bedrifter om indholdet og resultatet af møderne med SE-selskabets kompetente organ.

Til § 28

Bestemmelsen gennemfører referencebestemmelsernes del 2, f). Det foreslås, at medarbejderrepræsentationsorganet eller forretningsudvalget på samme måde som det særlige forhandlingsorgan, jf. § 13, kan søge sagkyndig bistand.

Til § 29

Bestemmelsen gennemfører referencebestemmelsernes del 2, g). Det foreslås, at medlemmer af repræsentationsorganet har krav på frihed med løn til efteruddannelse, der er nødvendig for, at medlemmer af repræsentationsorganet kan varetage deres opgaver heri.

Til § 30

Bestemmelsen gennemfører første del af referencebestemmelsernes del 2, h). Det foreslås, at udgifter i forbindelse med repræsentationsorganets virksomhed afholdes af SE-selskabet. Udgifterne til driften omfatter bl.a. udgifter i forbindelse med trykning af rapporten/dokumenterne, oversættelse, forsendelse og selve mødets afholdelse, dvs. tolkning, lokale osv. Derudover afholder SE-selskabet også de udgifter for medlemmerne, der er nødvendige for deres udførelse af hvervet, fx rejseudgifter, ophold og tolkning.

SE-selskabets kompetente organ er dog kun forpligtet til at afholde udgifter til bistand til repræsentationsorganet for én sagkyndig.

Til § 31

Direktivet giver i referencebestemmelsernes del 2, h) mulighed for, at medlemsstaterne kan fastsætte budgetregler for repræsentationsorganets drift, og denne mulighed foreslås i lovforslaget udnyttet som en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren. Det er hensigten, at der skal kunne fastsættes nærmere regler om de udgifter til repræsentationsorganets virksomhed, der er nævnt eksempler på i bemærkningerne til § 30, hvis der opstår behov herfor.

Til kapitel 4

Bestemmelserne i §§ 32-35 og 40 er i lighed med bestemmelserne i kapitel 3 subsidiære i forhold til reglerne i kapitel 2. Bestemmelserne skal alene anvendes i de situationer, hvor der er ret til medbestemmelse i et eller flere af de selskaber, der deltager i stiftelsen af SE-selskabet samt hvor der ikke har kunnet opnås enighed om indgåelse af en aftale, der medtager en medbestemmelsesordning.

Bestemmelserne i §§ 36-39 anvendes i alle tilfælde, hvor medarbejdere i Danmark er tildelt pladser i et SE-selskabs administrationsorgan eller tilsynsorgan.

Direktivet overlader det til medlemsstaterne at fastsætte regler om valg i medlemsstaten. Disse bestemmelser bygger generelt på principperne i gældende dansk ret for medarbejderrepræsentation i selskaber, jf. bekendtgørelse om medarbejders valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. (Selskabsrepræsentation) nr. 942 af 9. december 1993 som ændret ved bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om medarbejders valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. (Selskabsrepræsentation) nr. 445 af 30. maj 1996. Reglerne om selskabsrepræsentation omhandler medarbejdernes direkte valg af bestyrelsesmedlemmer, i modsætning til de danske koncernrepræsentationsregler, som har indirekte valg gennem et fælles valgmandskollegium. Selvom der er tale om repræsentation af medarbejderne i SE-koncernen, kan der ikke på samme måde som i dansk ret fastsættes regler om et fælles valgmandskollegium, da medarbejdernes pladser i SE-selskabet fordeles mellem medarbejderne i de enkelte stater. Et direkte valg vil sikre de danske medarbejdere størst mulig indflydelse på valget af medlemmer til deres pladser.

Til § 32

Bestemmelsen gennemfører artikel 7, stk. 2: Det foreslås, at bestemmelserne om medbestemmelse i dette kapitel finder anvendelse, hvis det særlige forhandlingsorgan ikke indgår en aftale om medbestemmelse i SE-selskabet som beskrevet i kapitel 2, og hvis der har været adgang til medbestemmelse for medarbejdere inden stiftelse af et SE-selskab. Hvis stiftelsen af SE-selskabet sker ved fusion og mindre end 25 % af de samlede antal medarbejdere i alle de deltagende selskaber havde adgang til medbestemmelse, eller hvis SE-selskabet stiftes som et holding- eller datterselskab og mindre end 50 % af de samlede antal medarbejdere i alle de deltagende selskaber havde adgang til medbestemmelse, er en beslutning i det særlige forhandlingsorgan om, at der skal være medbestemmelse i SE-selskabet, dog nødvendig for, at reglerne i dette kapitel finder anvendelse.

Til § 33

Bestemmelsen gennemfører referencebestemmelsernes del 3, a) og elementer af del 3, b). Det foreslås, at hvis et SE-selskab stiftes ved omdannelse, videreføres en eventuel ordning om medbestemmelse uændret i SE-selskabet. Stiftes et SE-selskab på anden vis end ved omdannelse, kan medarbejderne i SE-selskabet, datterselskaber og bedrifter eller repræsentationsorganet disponere over et antal pladser i SE-selskabets

tilsyns- eller administrationsorgan, der svarer til den største andel af pladser, medarbejderne rådede over i tilsyns- eller administrationsorganet i et af de deltagende selskaber.

Til § 34

Bestemmelsen gennemfører elementer af referencbestemmelsernes del 3, b). Det foreslås, at et SE-selskab ikke er forpligtet til at indføre bestemmelser om medbestemmelse, hvis der ikke har været sådanne i nogen af de deltagende selskaber forud for stiftelsen.

Til § 35

Bestemmelsen gennemfører elementer af referencbestemmelsernes del 3, b). Det foreslås, at det er SE-selskabets repræsentationsorgan, som træffer afgørelse om modellen for medindflydelse, herunder fordelingen af pladser i tilsyns- eller administrationsorganet, eller hvordan medarbejderne kan påvirke udpegningen af medlemmer til disse organer. Muligheden for medbestemmelse kan ikke gøres gældende, førend repræsentationsorganet har truffet afgørelse om modellen for medindflydelse. Pladser, som tildeles medarbejderne i Danmark, besættes efter reglerne i §§ 36-39.

Til § 36

Det foreslås i stk. 1, at der skal nedsættes valgudvalg. Det påhviler selskaberne i Danmark at drage omsorg herfor. Ved selskaberne forstås såvel SE-selskabet, hvis det har vedtægtsmæssigt hjemsted i Danmark, som eventuelle datterselskaber, uanset selskabstypen, som har vedtægtsmæssigt hjemsted i Danmark. Findes der mere end et selskab med medarbejdere og vedtægtsmæssigt hjemsted i Danmark, påhviler pligten hvert enkelt selskab. Imidlertid kan der være situationer, hvor alle medarbejdere i Danmark er ansat i bedrifter af selskaber med vedtægtsmæssigt hjemsted i udlandet. Der kan fx være tale om filialer registreret i Danmark. I sådanne tilfælde er ansvaret placeret hos ledelsen i Danmark, hvilket i filialer vil være filialbestyrerne.

De foreslåede bestemmelser i stk. 2-4 regulerer sammensætningen af valgudvalget. Hovedreglen for valg af repræsentanter for medarbejderne i stk. 3, 1. pkt., betyder, at i tilfælde hvor en del af medarbejderne i Danmark er ansat i et selskab med vedtægtsmæssigt hjemsted her i landet og med et repræsentationsorgan eller samarbejdsudvalg, mens en anden del af medarbejderne er ansat i en bedrift under et selskab med vedtægtsmæssigt hjemsted i udlandet, er det alene repræsentationsorganet eller samarbejdsudvalget i

det danske selskab, som vælger repræsentanterne for samtlige medarbejdere. Det foreslås derfor i bestemmelsens 2. pkt. at fastsætte, at det så vidt muligt skal sikres, at interesserne for samtlige medarbejdere i Danmark er repræsenteret i valgudvalget. Herved tænkes både på, at der i alle tilfælde bør være deltagelse i valgudvalget fra de forskellige selskaber og bedrifter med danske medarbejdere, og særligt på den situation, hvor bedrifter beskæftiger andre faggrupper end dem, der er repræsenteret i selskabernes repræsentationsorgan eller samarbejdsudvalg.

Den foreslåede § 36, stk. 2-4, svarer til § 10, stk. 1-3 i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation.

Det foreslås i § 46, stk. 1, at selskabernes kompetente organer, eller ledelsen af bedrifterne i de tilfælde hvor alle medarbejderne er beskæftiget i bedrifter af selskaber med vedtægtsmæssigt hjemsted uden for Danmark, kan pålægges straf i form af bøde, hvis de ikke overholder pligten til at udpege repræsentanter for medarbejderne til valgudvalget efter § 36, stk. 4. Overtrædelse af den tilsvarende bestemmelse i § 10, stk. 3, i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation kan straffes på samme måde.

Til § 37

Det foreslås i stk. 1 at regulere fastsættelsen af datoen for valget af medarbejderrepræsentanter til SE-selskabet, og at valgudvalget er forpligtet til at give alle medarbejderne i Danmark rimelig adgang til at gøre sig bekendt med datoen. Den foreslåede bestemmelse i stk. 2 indebærer, at valgudvalget skal bekendtgøre valgdatoen for medarbejderne mindst 6 uger og højst 10 uger før valgets afholdelse, dog kan der være behov for en længere frist, hvis der er medarbejdere beskæftiget på skibe i udenrigsfart. Det foreslås i stk. 3 at regulere, hvilke oplysninger valgudvalget skal give ved bekendtgørelsen af valgdatoen.

Den foreslåede § 37 svarer til § 18, stk. 1-3 i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation. Den særlige regel tilfælde, hvor der findes medarbejdere på skibe i udenrigsfart, svarer til bekendtgørelsens § 19.

Det foreslås i § 46, stk. 1, at valgudvalgets overtrædelse af pligter efter § 37 kan sanktioneres med straf i form af bøde. Overtrædelse af de tilsvarende bestemmelser i § 18, stk. 1-3, i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation kan straffes på samme måde.

Til § 38

Det foreslås, at valgudvalget undersøger, om foreslåede kandidater er medarbejdere i Danmark og villige til at modtage valg. Det er således tilstrækkeligt, at kandidaterne er medarbejdere i Danmark, og der stil-

les ikke yderligere et krav om, at kandidater ikke samtidig kan sidde i valgudvalget. Herved fraviges principperne i § 10, stk. 4, i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation. Det påhviler valgudvalget at sørge for stemmesedler med kandidaternes navne anført i alfabetisk orden for henholdsvis medlemmer af SE-selskabets kompetente organ og suppleanter.

Der er ikke foreslået krav om, at valg af medlemmer til SE-selskabets kompetente organ er betinget af, at der opstiller et tilstrækkeligt antal kandidater. Opstiller færre kandidater end antallet af pladser, som er tildelt medarbejderne i Danmark, er valgbare kandidater berettigede til at modtage valg. Herved fraviges principperne i § 21 i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation.

Den foreslåede bestemmelse i § 38, 1. pkt., svarer overordnet til § 20, stk. 1, i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation. Den foreslåede bestemmelse i § 38, 2. pkt., svarer til § 22, stk. 1, i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation.

Det foreslås i § 46, stk. 1, at valgudvalgets overtrædelse af pligten til at fremstille stemmesedler i overensstemmelse med § 38, 2. pkt., kan sanktioneres med straf i form af bøde. Overtrædelse af den tilsvarende bestemmelse i § 22, stk. 1, i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation kan straffes på samme måde.

Til § 39

Det foreslås, at det påhviler valgudvalget at sørge for afholdelsen af valget og stemmeoptællingen samt at valgresultatet, de valgte navn og bopæl straks meddeles til SE-selskabets kompetente organ og de valgte. Samme oplysninger skal straks bekendtgøres for medarbejderne. Meddelelsen kan ske skriftligt eller ved anvendelse af elektronisk dokumentudveksling, elektronisk post eller tilsvarende. Bekendtgørelsen for medarbejderne kan ligeledes ske fx ved offentliggørelse på selskabets intranet.

Den foreslåede bestemmelse i sidste del af § 39 svarer til § 26 i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation.

Det foreslås i § 46, stk. 1, at valgudvalgets overtrædelse af pligterne efter § 39, 1. pkt. til at sørge for afholdelse af valg og optælling af stemmerne samt efter § 39, 2. pkt. til at meddele valgresultat og nærmere oplysninger om de valgte til SE-selskabets kompetente organ og de valgte og bekendtgøre samme oplysninger for medarbejderne kan sanktioneres med straf i form af bøde.

Overtrædelse af bestemmelsen i § 26 i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation, som svarer til den foreslåede § 39, 2. pkt., kan straffes på samme måde.

Den foreslåede bestemmelse i § 39, 1. pkt., har ikke en direkte parallel i bekendtgørelse om selskabsrepræsentation, men vurderes at være af grundlæggende betydning for medarbejdernes adgang til at udnytte muligheden for repræsentation i SE-selskabet, hvorfor overtrædelse af pligten til at sørge for afholdelse af valg og optælling af stemmerne ligeledes bør kunne straffes.

Til § 40

Bestemmelsen gennemfører elementer af referencbestemmelsernes del 3, b). Det foreslås, at medarbejdernes repræsentanter i SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan tillægges rettigheder og pligter på lige fod med andre medlemmer af organet.

Til kapitel 5

Da medlemmerne i repræsentationsorganet, herunder et eventuelt forretningsudvalg, eller det særlige forhandlingsorgan samt de sagkyndige, som medlemmerne måtte rådføre sig med, kan komme i besiddelse af oplysninger, der har væsentlig betydning for SE-selskabets interesser, foreslås det, at der indføres regler om tavshedspligt og regler om, i hvilket omfang SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan kan tilbageholde visse oplysninger. Endvidere foreslås en bestemmelse om beskyttelse af medarbejderrepræsentanter samt en bestemmelse om omgæelse indført.

Til § 41

Bestemmelsen gennemfører artikel 8. Det foreslås, at medarbejdernes repræsentanter samt sagkyndige, der bistår dem, kan pålægges tavshedspligt om bestemte forhold, der af hensyn til SE-selskabet, datterselskaber og bedrifter eller deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter bør være fortrolige. SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan eller det kompetente organ i deltagende selskaber, berørte datterselskaber og bedrifter kan ikke pålægge medarbejdernes repræsentanter generel tavshedspligt, men skal klart angive hvilke oplysninger, der ikke må videregives.

Bestemmelsen indeholder ikke nærmere regler for, hvilke typer af oplysninger, der vil kunne være tale om. Kerneområdet vil være oplysninger om forretnings- og driftshemmeligheder, men også andre oplysninger vil kunne være beskyttelsesværdige af hensyn til selskabets interesser.

I stk. 2 behandles adgangen til helt at undlade at videregive visse oplysninger til det særlige forhandlingsorgan, repræsentationsorganet og forretningsudvalget.

Hvis ledelsen af SE-selskabet eller et deltagende selskab skal undlade at videregive oplysninger, som i øvrigt ville være relevante for udvalget eller organet, kræves det ikke alene, at det er nødvendigt at tilbageholde oplysningerne af hensyn til selskabets interesser, men også at de pågældende oplysninger vil skade eller genere det pågældende selskab.

Tavshedspligt, der er pålagt medarbejdernes repræsentanter, eller ledelsens undladelse af at videregive oplysninger kan indbringes for domstolene af medarbejdernes repræsentanter.

Til § 42

Det foreslås, at tavshedspligten og muligheden for at undlade at videregive oplysninger også gælder, når der er indgået aftale om medarbejderindflydelse i SE-selskabet.

Til § 43

Direktivet henviser i artikel 10 til den beskyttelse, som medarbejderrepræsentanter normalt nyder efter national lovgivning og praksis. Det foreslås, at medarbejderrepræsentanter, herunder medlemmerne af de forskellige organer, nyder den samme beskyttelse, som i øvrigt gælder for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

Til § 44

Bestemmelsen gennemfører artikel 11. Det foreslås, at hvis det kan konstateres, at stiftelsen af SE-selskabet er foregået på en måde, hvor medarbejderne ikke har fået adgang til medarbejderindflydelse i et omfang, som de burde have haft, skal der finde en ny forhandling om medarbejderindflydelse sted. Denne forhandling følger principperne i lovforslagets kapitel 2. Hvis det kan godtgøres af SE-selskabet, at forringelsen af medarbejdernes adgang til indflydelse alene skyldes forhold, der ikke kunne tages i betragtning forud for SE-selskabets stiftelse, og at der i øvrigt ikke har været intentioner om at begrænse medarbejderindflydelsen uretmæssigt i forbindelse med stiftelsen, er SE-selskabets tilsyns- og administrationsorgan ikke forpligtet til at indlede nye forhandlinger om medarbejderindflydelse.

Som eksempel på, at hensigten med stiftelsen af SE-selskabet fortrinsvis har været at begrænse medarbejdernes indflydelse som anført i stk. 3, kan stiftelse af et SE-selskab ved fusion, hvor SE-selskabet får hjemsted i et land, der har udnyttet adgangen i direktivets artikel 7, stk. 3 til ikke lade referencebestemmelsernes del 3 finde anvendelse, nævnes. Hvis valget

af et sådant vedtægtsmæssigt hjemsted for SE-selskabet alene er begrundet i ønsket om at undgå, at medarbejderne har adgang til medbestemmelse, er der tale om en situation som beskrevet i stk. 3. Hvis det derimod må antages, at valget af vedtægtsmæssigt hjemsted for SE-selskabet i et sådant land har en saglig, forretningsmæssig begrundelse, skal der ikke finde en ny forhandling sted.

SE-selskabet kan pålægges straf i form af bøde, hvis ikke SE-selskabet efter en anmodning herom fra repræsentationsorganet eller medarbejdernes repræsentanter efterlever pligten til at forhandle på ny, herunder at give de oplysninger til brug for forhandlingen, der i medfør af kapitel 2 skal gives.

Til kapitel 6

Kapitlet indeholder lovforslagets sanktionsbestemmelser.

Til § 45

Denne og den næste bestemmelse gennemfører artikel 12. Det foreslås, at brud på tavshedspligt straffes med bøde.

Til § 46

Det foreslås, at der kan pålægges bødestraf for overtrædelse af lovforslagets §§ 3, 25, 26, 36, stk. 4, 37, 38, 2. pkt., 39 og 44. Endvidere kan grove overtrædelser af oplysningspligten overfor medarbejderne straffes med bøde. Der skal være tale om forsæt eller grov uagtsomhed og endvidere skal der gives medarbejderne eller deres repræsentanter urigtige oplysninger, der er af væsentlig betydning for medarbejderindflydelsen i SE-selskabet, for at der kan straffes.

Bestemmelsen dækker også danske deltagende selskaber, hvor SE-selskabet skal have vedtægtsmæssigt hjemsted udenfor Danmark.

Til kapitel 7

Dette kapitel indeholder de foreslåede ikrafttrædelsesbestemmelser

Til § 47

Den foreslåede ikrafttrædelsesdato er den samme som ikrafttræden for forordningen og følgelovgivningen hertil, og fremgår i øvrigt af direktivets artikel 14.

Til § 48

Lovforslaget dækker kun de dele af riget, hvor direktivet er gældende.

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

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 308,

under henvisning til forslag fra Kommissionen ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet ⁽²⁾,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽³⁾, og

tid fra følgende betragtninger:

- (1) For at nå de i traktaten opstillede mål indfører Rådets forordning (EF) nr. 2157/2001 ⁽⁴⁾ en statut for det europæiske selskab (SE).
- (2) Denne forordning tager sigte på at opstille en ensartet juridisk ramme, inden for hvilken selskaber fra forskellige medlemsstater kan planlægge og gennemføre en reorganisering af deres aktiviteter på fællesskabsplan.
- (3) Med henblik på at fremme Fællesskabets arbejdsmarkedsretlige og sociale mål skal der fastsættes særlige bestemmelser om navnlig medarbejderindflydelse, som tager sigte på at sikre, at stiftelse af et SE-selskab ikke medfører, at eksisterende praksis for medarbejderindflydelse i de selskaber, der deltager i stiftelsen af et SE-selskab, fortabes eller indskrænkes. Dette mål bør nås ved at opstille et regelsæt på området, der supplerer forordningens bestemmelser.
- (4) Da målene for ovenfor nævnte påtænkte handling ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne, idet det drejer sig om at indføre et regelsæt for medarbejderindflydelse, som skal gælde for et SE-selskab, og derfor på grund af den påtænkte handlingens omfang og virkning bedre kan gennemføres på fællesskabsplan, kan Fællesskabet i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet

i traktatens artikel 5 træffe foranstaltninger. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet i samme artikel går dette direktiv ikke videre end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.

- (5) Medlemsstaternes meget forskellige regler og praksis med hensyn til den måde, hvorpå medarbejderrepræsentanterne har indflydelse på beslutningstagningen i selskaberne, gør, at det ikke er tilrådeligt at indføre en enkelt europæisk model for medarbejderindflydelse, som skal gælde for et SE-selskab.
- (6) Det skal imidlertid sikres, at der gennemføres informations- og høringsprocedurer på tværnationalt plan hver gang, der stiftes et SE-selskab.
- (7) Hvis og når der består ret til medbestemmelse i et eller flere selskaber, som stifter et SE-selskab, overføres denne ret til SE-selskabet, når dette er stifter, medmindre parterne bestemmer andet.
- (8) De konkrete procedurer for tværnational information og høring af medarbejderne, samt i givet fald disses medbestemmelse, som skal gælde for hvert SE-selskab, bør primært fastlægges i en aftale mellem de berørte parter eller, hvis der ikke indgås en aftale, i et subsidiært regelsæt.
- (9) Medlemsstaterne bør have mulighed for ikke at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse i tilfælde af fusion henset til de forskellige former for national praksis for medarbejderindflydelse. Det bør i så fald gennem en tilpasning af registreringsreglerne sikres, at de former og den praksis for medbestemmelse, der måtte eksistere i de deltagende selskaber, kan opretholdes.
- (10) Afstemningsreglerne i det særlige forhandlingsorgan, der repræsenterer medarbejderne, skal, navnlig når der indgås aftaler om mindre medbestemmelse end den, der eksisterer i et eller flere af de deltagende selskaber, stå i et rimeligt forhold til risikoen for, at eksisterende former og praksis for medbestemmelse fortabes eller indskrænkes. Denne risiko er større, når et SE-selskab

⁽¹⁾ EFT C 138 af 29.5.1991, s. 8.

⁽²⁾ EFT C 342 af 20.12.1993, s. 15.

⁽³⁾ EFT C 124 af 21.5.1990, s. 34.

⁽⁴⁾ Se side 1 i denne EFT.

10.11.2001

DA

De Europæiske Fællesskabers Tidende

L 294/23

stiftes ved omdannelse eller fusion, end når der oprettes et holdingselskab eller et fælles datterselskab.

tationsstrukturer i henhold til fællesskabslovgivningen samt national lovgivning og praksis.

(11) Såfremt forhandlingerne mellem medarbejderrepræsentanterne og de kompetente organer i de deltagende selskaber ikke munder ud i en aftale, bør der indføres en ordning med visse standardkrav til SE-selskabet, når det er stiftet. Disse standardkrav bør sikre effektiv tværsnitsinformation og høring af medarbejderne samt deres medbestemmelse i de relevante organer i SE-selskabet, hvis og når en sådan medbestemmelse eksisterede i de deltagende selskaber inden stiftelsen af SE-selskabet.

(16) Medlemsstaterne bør træffe passende foranstaltninger i tilfælde af, at dette direktiv ikke overholdes.

(12) Der bør fastsættes regler om, at medarbejderrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver i henhold til direktivet nyder samme beskyttelse og har garantier, som svarer til medarbejderrepræsentanters i henhold til lovgivning og/eller praksis i beskæftigelseslandet. De må ikke udsættes for nogen form for forskelsbehandling som følge af lovlig udøvelse af deres virksomhed, og de skal beskyttes på passende måde mod afskedigelse eller andre sanktioner.

(17) Traktaten indeholder ikke anden hjemmel for vedtagelsen af dette direktiv end artikel 308.

(18) Sikringen af medarbejdernes erhvervede ret til indflydelse på afgørelser i virksomheden er et grundlæggende princip og et erklæret mål i dette direktiv. De rettigheder, medarbejderne havde inden stiftelsen af europæiske selskaber, er også udgangspunktet for udformningen af deres ret til medindflydelse i SE-selskabet (»før og efter-princippet«). Denne betragtningsmåde gælder derfor ikke kun for nystiftelse af et SE-selskab, men også for strukturelle ændringer af et allerede bestående europæisk selskab og for de selskaber, der berøres af de strukturelle ændringsprocesser.

(13) Følsomme oplysninger bør behandles fortroligt også efter udløbet af medarbejderrepræsentanternes mandatperiode, og der bør fastsættes regler om, at SE-selskabets kompetente organ kan tilbageholde oplysninger, som vil være til alvorlig skade for SE-selskabets funktion, hvis de offentliggøres.

(19) Medlemsstaterne bør have mulighed for at fastsætte, at repræsentanter for faglige organisationer kan være medlemmer af et særligt forhandlingsorgan, uanset om de er medarbejdere i et selskab, der deltager i stiftelsen af et SE-selskab. Medlemsstaterne bør i den forbindelse især have mulighed for at indføre denne rettighed, hvis repræsentanterne for de faglige organisationer har ret til at blive medlem af og til at stemme i tilsyns- eller administrationsorganerne ifølge national lovgivning.

(14) Når SE-selskabet og dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder) er omfattet af Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne⁽¹⁾, finder nævnte direktivs bestemmelser og de bestemmelser, hvorved det gennemføres i national lovgivning, ikke anvendelse på det eller dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder), medmindre det særlige forhandlingsorgan vedtager ikke at indlede forhandlinger eller at afslutte allerede indledte forhandlinger.

(20) I flere medlemsstater bygger medarbejderindflydelse og andre aspekter af arbejdsmarkedsmæssige forhold på både national lovgivning og praksis, som i den forbindelse også omfatter kollektive overenskomster på forskellige niveauer, dvs. på nationalt plan, inden for de enkelte sektorer og/eller inden for det enkelte selskab —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

DEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål

(15) Reglerne i dette direktiv bør ikke påvirke andre eksisterende rettigheder vedrørende medarbejderindflydelse og berører ikke nødvendigvis andre eksisterende repræsen-

1. Dette direktiv omhandler medarbejderindflydelse i europæiske aktieselskabers anliggender (Societas Europaea, i det følgende benævnt »SE-selskaber«), der er omhandlet i forordning (EF) nr. 2157/2001 om statut for det europæiske selskab (SE).

⁽¹⁾ EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64. Senest ændret ved direktiv 97/74/EF (EFT L 10 af 16.1.1998, s. 22).

L 294/24

DA

De Europæiske Fællesskabers Tidende

10.11.2001

2. Med henblik herpå indføres der ordninger for medarbejderindflydelse i hvert SE-selskab i overensstemmelse med den i artikel 3 til 6 omhandlede forhandlingsprocedure eller, for så vidt angår forholdene i artikel 7, i overensstemmelse med bilaget.

Artikel 2

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- a) »SE-selskab«: et selskab, der er stiftet i overensstemmelse med Rådets forordning (EF) nr. 2157/2001
- b) »deltagende selskaber«: de selskaber, der deltager direkte i stiftelsen af et SE-selskab
- c) »datterselskab« af et selskab: en virksomhed, som selskabet udøver en bestemmende indflydelse på som defineret i henhold til artikel 3, stk. 2 til 7, i Rådets direktiv 94/45/EF
- d) »berørt datterselskab eller bedrift (driftsenhed)«: et datterselskab eller en bedrift (driftsenhed) af et deltagende selskab, som foreslås gjort til et datterselskab eller en bedrift (driftsenhed) i SE-selskabet ved dets stiftelse
- e) »medarbejderrepræsentanter«: repræsentanter for medarbejderne i henhold til national lovgivning og/eller praksis
- f) »repræsentationsorgan«: medarbejdernes repræsentationsorgan, der nedsættes ved de i artikel 4 omhandlede aftaler eller i overensstemmelse med bilagets bestemmelser med henblik på at informere og høre medarbejderne i SE-selskabet og i dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder), der er beliggende i Den Europæiske Union, og efter behov at udøve deres medbestemmelsesret i forhold til SE-selskabet
- g) »særligt forhandlingsorgan«: det organ, der nedsættes i overensstemmelse med artikel 3 med henblik på at føre forhandlinger med de deltagende selskabers kompetente organer om indførelse af ordninger for medarbejderindflydelse i SE-selskabet
- h) »medarbejderindflydelse«: enhver ordning, herunder information, høring og medbestemmelse, hvorigennem medarbejderrepræsentanter kan øve indflydelse på de afgørelser, der skal træffes i selskabet
- i) »information«: SE-selskabets kompetente organs underretning af repræsentationsorganet og/eller medarbejderrepræsentanterne om spørgsmål, som vedrører SE-selskabet selv og ethvert af dets datterselskaber eller bedrifter (driftsenheder), der er beliggende i en anden medlemsstat, eller som går ud over de besluttede organers beføjelser i én medlemsstat, når denne underretning foregår på et

tidspunkt, på en måde og med et indhold, der sætter medarbejderrepræsentanterne i stand til at foretage en indgående vurdering af den eventuelle virkning heraf og i givet fald forberede høring af SE-selskabets kompetente organ

- j) »høring«: etablering af dialog og udveksling af synspunkter mellem repræsentationsorganet og/eller medarbejderrepræsentanterne og SE-selskabets kompetente organ på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, der sætter medarbejderrepræsentanterne i stand til på grundlag af de modtagne oplysninger at give udtryk for deres mening om det kompetente organs pårænkede foranstaltninger, som der kan tages hensyn til i SE-selskabets beslutningsproces
- k) »medbestemmelse«: repræsentationsorganets og/eller medarbejderrepræsentanternes indflydelse på et selskabs anliggender i kraft af:

— retten til at vælge eller udpege nogle af medlemmerne af selskabets tilsyns- eller administrationsorgan, eller

— retten til at anbefale og/eller modsætte sig udpegelsen af nogle eller alle medlemmer af selskabets tilsyns- eller administrationsorgan.

DEL II

FORHANDLINGSPROCEDURE

Artikel 3

Oprettelse af det særlige forhandlingsorgan

1. Når de deltagende selskabers ledelses- eller administrationsorganer udarbejder stiftelsesplanen for et SE-selskab, skal de snarest muligt efter offentliggørelsen af planen for fusion eller stiftelse af et holdingselskab eller efter vedtagelsen af en stiftelsesplan for et datterselskab eller en plan for omdannelse til et SE-selskab træffe de nødvendige foranstaltninger, herunder oplysninger om navnene på de deltagende selskaber og berørte datterselskaber eller bedrifter (driftsenheder), og om antallet af medarbejdere, til at indlede forhandlinger med repræsentanterne for selskabernes medarbejdere om ordninger for medarbejderindflydelse i SE-selskabet.

2. Med henblik herpå oprettes der et særligt forhandlingsorgan, der er repræsentativt for de deltagende selskabers og berørte datterselskabers eller bedrifters (driftsenheders) medarbejdere, i overensstemmelse med følgende bestemmelser:

10.11.2001

DA

De Europæiske Fællesskabers Tidende

L 294/25

a) Når medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan vælges eller udpeges, skal det sikres:

i) at disse medlemmer vælges eller udpeges i forhold til det antal medarbejdere, som de deltagende selskaber og berørte datterselskaber eller bedrifter (driftsenheder) beskæftiger i hver medlemsstat, ved at tildele hver medlemsstat en plads for hver andel medarbejdere, der er beskæftiget i denne medlemsstat, som udgør 10 %, eller en brøkdelt heraf, af det antal medarbejdere, som er beskæftiget i de deltagende selskaber og berørte datterselskaber eller bedrifter (driftsenheder) i alle medlemsstaterne under ét,

ii) at der for så vidt angår et SE-selskab, der er dannet ved fusion, er så mange yderligere medlemmer pr. medlemsstat, som er nødvendige for at sikre, at det særlige forhandlingsorgan består af mindst et medlem for hvert deltagende selskab, der er registreret og har medarbejdere i den pågældende medlemsstat, og som ikke længere skal bestå som en særskilt juridisk person efter registrering af SE-selskabet, såfremt

— antallet af sådanne yderligere medlemmer ikke overstiger 20 % af antallet af medlemmer, der er udpeget i henhold til nr. i), og

— sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan ikke medfører dobbelt repræsentation af de pågældende medarbejdere.

Hvis antallet af sådanne selskaber overstiger antallet af ledige pladser, jf. første afsnit, tildeles disse yderligere pladser til selskaber i forskellige medlemsstater i faldende rækkefølge efter antallet af medarbejdere i selskaberne.

b) Medlemsstaterne bestemmer, hvordan medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan skal vælges eller udpeges på deres område. De træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at disse medlemmer så vidt muligt omfatter mindst en repræsentant fra hvert deltagende selskab, som beskæftiger medarbejdere i den pågældende medlemsstat. Disse foranstaltninger må ikke få til følge, at det samlede antal medlemmer øges.

Medlemsstaterne kan fastsætte, at disse medlemmer kan omfatte repræsentanter for faglige organisationer, uanset om de er medarbejdere i et deltagende selskab eller et berørt datterselskab eller en berørt bedrift (driftsenhed).

Med forbehold af national lovgivning og/eller praksis vedrørende tærskler for oprettelse af et repræsentationsor-

gan fastsætter medlemsstaterne, at medarbejderne i virksomheder eller bedrifter (driftsenheder), hvor der af årsager, der ikke skyldes medarbejderne, ikke findes medarbejderrepræsentanter, har ret til selv at vælge eller udpege medlemmer af det særlige forhandlingsorgan.

3. Det særlige forhandlingsorgan og de kompetente organer i de deltagende selskaber har til opgave ved skriftlig aftale at fastlægge ordninger for medarbejderindflydelse inden for SE-selskabet.

Med henblik herpå skal de kompetente organer i de deltagende selskaber informere det særlige forhandlingsorgan om planen for stiftelse af et SE-selskab samt om det faktiske forløb af stiftelsen indtil selskabets registrering.

4. Med forbehold af stk. 6 træffer det særlige forhandlingsorgan afgørelse med absolut flertal af medlemmerne, forudsat at dette flertal også repræsenterer et absolut flertal af medarbejderne. Hvert medlem har én stemme. Hvis det imidlertid viser sig, at resultatet af forhandlingerne fører til en indskrænkning af medbestemmelsesretten, udgør det nødvendige flertal for at kunne træffe afgørelse om godkendelse af en aftale herom stemmerne fra to tredjedele af de medlemmer af det særlige forhandlingsorgan, som repræsenterer mindst to tredjedele af medarbejderne, inklusive stemmerne fra medlemmer, som repræsenterer medarbejdere, som er beskæftiget i mindst to medlemsstater,

— i det tilfælde, hvor et SE-selskab stiftes ved fusion, hvis medbestemmelsesordningen omfatter mindst 25 % af det samlede antal medarbejdere i de deltagende selskaber, eller

— i det tilfælde, hvor et SE-selskab stiftes ved oprettelse af et holdingselskab eller et datterselskab, hvis medbestemmelsesordningen omfatter mindst 50 % af det samlede antal medarbejdere i de deltagende selskaber.

En indskrænkning af medbestemmelsesretten er en andel af medlemmerne af SE-selskabets organer som omhandlet i artikel 2, litra k), der er mindre end den største andel, der forekommer i de deltagende selskaber.

5. Det særlige forhandlingsorgan kan i forbindelse med forhandlingerne anmode om bistand til sit arbejde fra eksperter, som det selv udpeger, f.eks. repræsentanter for relevante europæiske faglige organisationer. Disse eksperter kan være til stede på forhandlingsmøder som rådgivere efter anmodning fra det særlige forhandlingsorgan, hvis det er hensigtsmæssigt for at skabe sammenhæng og konsekvens på fællesskabsplan. Det særlige forhandlingsorgan kan beslutte at underrette repræsentanter for relevante eksterne organisationer, herunder faglige organisationer, om indledningen af forhandlingerne.

6. Det særlige forhandlingsorgan kan med det nedenfor fastsatte flertal træffe afgørelse om ikke at indlede forhandlinger eller om at afbryde allerede indledte forhandlinger og støtte sig på gældende regler om information og høring af medarbejdere i de medlemsstater, hvor SE-selskabet har medarbejdere. En sådan afgørelse standser proceduren for indgåelse af den i artikel 4 omhandlede aftale. Når en sådan afgørelse er truffet, finder ingen af bestemmelserne i bilaget anvendelse.

Afgørelsen om ikke at indlede eller om at afslutte forhandlinger træffes med et flertal på to tredjedele af stemmerne fra de medlemmer, der repræsenterer mindst to tredjedele af medarbejderne, inklusive stemmerne fra medlemmer, der repræsenterer medarbejdere, som er beskæftiget i mindst to medlemsstater.

Stiftes et SE-selskab ved omdannelse, finder dette stykke ikke anvendelse, hvis der er medbestemmelse i det selskab, der skal omdannes.

Det særlige forhandlingsorgan indkaldes på ny efter skriftlig anmodning fra mindst 10 % af medarbejderne i SE-selskabet, dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder), eller deres repræsentanter, tidligst to år efter ovennævnte afgørelse, medmindre parterne er enige om at genoptage forhandlingerne inden da. Hvis det særlige forhandlingsorgan beslutter at genoptage forhandlinger med ledelsen, men disse forhandlinger ikke fører til nogen aftale, finder ingen af bestemmelserne i bilaget anvendelse.

7. Alle udgifter i forbindelse med det særlige forhandlingsorgans virksomhed og forhandlingerne generelt afholdes af de deltagende selskaber, således at det særlige forhandlingsorgan kan varetage sine opgaver på tilfredsstillende måde.

Medlemsstaterne kan i overensstemmelse med disse principper fastsætte budgetmæssige bestemmelser for det særlige forhandlingsorgans virke. De kan navnlig beslutte kun at dække udgifterne til én ekspert.

Artikel 4

Aftalens indhold

1. De deltagende selskabers kompetente organer og det særlige forhandlingsorgan skal forhandle i en samarbejdsvillig ånd med henblik på at nå til enighed om en ordning for medarbejderindflydelse i SE-selskabet.

2. Uden at det i øvrigt berører parternes aftalefrihed og med forbehold af stk. 4, fastsætter den i stk. 1 omhandlede aftale mellem de deltagende selskabers kompetente organer og det særlige forhandlingsorgan følgende:

- a) aftalens anvendelsesområde
- b) sammensætningen af samt antallet af medlemmer og fordelingen af pladser i det repræsentationsorgan, der skal være samtalepartner for SE-selskabets kompetente organ som led i informationen og høringen af medarbejderne i dette og i dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder)
- c) repræsentationsorganets beføjelser samt proceduren for information og høring af det
- d) hyppigheden af repræsentationsorganets møder
- e) de finansielle og materielle midler, som stilles til rådighed for repræsentationsorganet
- f) hvis parterne under forhandlingerne beslutter at indføre en eller flere informations- og høringsprocedurer i stedet for at nedsætte et repræsentationsorgan, de nærmere regler for gennemførelsen af disse procedurer
- g) hvis parterne under forhandlingerne beslutter at indføre ordninger for medbestemmelse, indholdet af disse ordninger, herunder (i givet fald) det antal medlemmer i SE-selskabets administrations- eller tilsynsorgan, som medarbejderne har ret til at vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig, de nærmere regler for, hvorledes medarbejderne kan vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig udpegelse af disse medlemmer, samt disse medlemmers rettigheder
- h) aftalens ikrafttrædelsesdato, dens varighed, tilfælde, hvor aftalen bør genforhandles, og genforhandlingsproceduren.

3. Aftalen er ikke — medmindre andet bestemmes — omfattet af referencebestemmelserne i bilaget.

4. Hvis et SE-selskab stiftes ved omdannelse, skal aftalen fastsætte mindst samme niveau for alle aspekter af medarbejderindflydelse som det, der findes i det selskab, der skal omdannes til et SE-selskab, jf. dog artikel 13, stk. 3, litra a).

Artikel 5

Forhandlingernes varighed

1. Forhandlingerne indledes, så snart det særlige forhandlingsorgan er oprettet, og kan fortsætte i de næste seks måneder.
2. Parterne kan i fællesskab beslutte at fortsætte forhandlingerne ud over den i stk. 1 omhandlede periode i sammenlagt ét år fra tidspunktet for oprettelsen af det særlige forhandlingsorgan.

Artikel 6

Den lovgivning, der finder anvendelse på forhandlingsproceduren

Medmindre andet er fastsat i dette direktiv, er det lovgivningen i den medlemsstat, hvor SE-selskabets vedtægtsmæssige hjemsted skal være beliggende, der finder anvendelse på den forhandlingsprocedure, der er fastsat i artikel 3 til 5.

Artikel 7

Referencebestemmelser

1. For at sikre virkeliggørelsen af målet i artikel 1 fastsætter medlemsstaterne med forbehold af stk. 3 referencebestemmelser om medarbejderindflydelse, som skal være i overensstemmelse med bestemmelserne i bilaget.

De referencebestemmelser, der er fastsat i lovgivningen i den medlemsstat, hvor SE-selskabet skal have sit vedtægtsmæssige hjemsted, gælder fra datoen for SE-selskabets registrering:

- a) hvis parterne er enige om det, eller
- b) hvis der inden for den frist, der er omhandlet i artikel 5, ikke er indgået nogen aftale og
 - det kompetente organ i hvert af de deltagende selskaber beslutter at acceptere, at referencebestemmelserne finder anvendelse på SE-selskabet, og således fortsætte registreringen og
 - det særlige forhandlingsorgan ikke har truffet den afgørelse, der er omhandlet i artikel 3, stk. 6.

2. Desuden finder de referencebestemmelser, der er fastsat i den nationale lovgivning i den medlemsstat, hvor SE-selskabet skal have sit vedtægtsmæssige hjemsted, i overensstemmelse med del 3 i bilaget kun anvendelse:

- a) når et SE-selskab stiftes ved omdannelse, hvis reglerne i en medlemsstat vedrørende medbestemmelse i administrations- eller tilsynsorganet fandt anvendelse på et selskab, der omdannes til et SE-selskab

- b) når et SE-selskab stiftes ved fusion:
 - hvis en eller flere former for medbestemmelse inden SE-selskabets registrering omfattede mindst 25 % af det samlede antal medarbejdere i samtlige deltagende selskaber, eller
 - hvis en eller flere former for medbestemmelse inden SE-selskabets registrering fandt anvendelse i et eller flere deltagende selskaber og omfattede mindre end 25 % af det samlede antal medarbejdere i samtlige deltagende selskaber, og hvis det særlige forhandlingsorgan træffer afgørelse herom

- c) i det tilfælde, hvor et SE-selskab stiftes ved at oprette et holdingselskab eller et datterselskab:
 - hvis en eller flere former for medbestemmelse inden SE-selskabets registrering fandt anvendelse i et eller flere deltagende selskaber og omfattede mindst 50 % af det samlede antal medarbejdere i samtlige deltagende selskaber, eller
 - hvis en eller flere former for medbestemmelse inden SE-selskabets registrering fandt anvendelse i et eller flere deltagende selskaber og omfattede mindre end 50 % af det samlede antal medarbejdere i samtlige deltagende selskaber, og hvis det særlige forhandlingsorgan træffer afgørelse herom.

Hvis der var mere end en form for medbestemmelse i de forskellige deltagende selskaber, træffer det særlige forhandlingsorgan afgørelse om, hvilken af disse former der skal indføres i SE-selskabet. Medlemsstaterne kan fastsætte regler, der gælder for et SE-selskab, som er registreret på deres område, hvis der ikke foreligger nogen afgørelse om dette spørgsmål. Det særlige forhandlingsorgan underretter de kompetente organer i de deltagende selskaber om de afgørelser, der træffes i medfør af dette stykke.

3. Medlemsstaterne kan fastsætte, at referencebestemmelserne i del 3 i bilaget ikke finder anvendelse i det tilfælde, der er omhandlet i stk. 2, litra b).

DEL III

FORSKELLIGE BESTEMMELSER

Artikel 8

Tavshedspligt

1. Medlemsstaterne bestemmer, at medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og af repræsentationsudvalget samt de eksperter, som bistår dem, ikke må videregive oplysninger, som de har modtaget som fortrolige.

L 294/28

DA

De Europæiske Fællesskabers Tidende

10.11.2001

Det samme gælder for medarbejderrepræsentanter under en informations- og høringsprocedure.

Artikel 10

Tavshedspligten gælder også efter udløbet af deres mandat, uanset hvor de befinder sig.

2. Hver medlemsstat bestemmer, at tilsyns- eller administrationsorganet for det SE-selskab eller deltagende selskab, der er etableret på dens område, i bestemte tilfælde og på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i den nationale lovgivning, ikke er forpligtet til at videregive oplysninger, som er af en sådan art, at deres videregivelse ud fra objektive kriterier ville genere forretningsgangen i SE-selskabet (eller i givet fald det deltagende selskab) eller dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder) eller skade dem.

En medlemsstat kan indføre sådanne undtagelser, hvis der forinden foreligger en administrativ eller retlig tilladelse.

3. Hver medlemsstat kan fastsætte særlige bestemmelser vedrørende de SE-selskaber, der er etableret på dens område, og som direkte og hovedsagelig arbejder med et ideologisk sigte vedrørende information og ytringsfrihed, på betingelse af, at sådanne særlige bestemmelser allerede findes i den nationale lovgivning på datoen for vedtagelsen af dette direktiv.

4. I forbindelse med anvendelsen af stk. 1, 2 og 3 fastsætter medlemsstaterne administrative eller retlige klageprocedurer, som medarbejderrepræsentanterne kan anvende, når SE-selskabets eller det deltagende selskabs tilsyns- eller administrationsorgan kræver tavshedspligt eller undlader at give oplysninger.

Disse procedurer kan også omfatte ordninger til beskyttelse af de pågældende oplysningers fortrolige karakter.

Artikel 9

Repræsentationsorganets virke samt proceduren for information og høring af medarbejderne

SE-selskabets kompetente organ og repræsentationsorganet arbejder sammen i en samarbejdsvillig ånd i gensidig respekt for begge parter retigheder og forpligtelser.

Det samme gælder for samarbejdet mellem SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan og medarbejderrepræsentanterne under en informations- og høringsprocedure.

Beskyttelse af medarbejderrepræsentanterne

Medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, medlemmerne af repræsentationsorganet, medarbejderrepræsentanter samt medarbejderrepræsentanter, der har sæde i SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan, og som er medarbejdere i SE-selskabet, dets datterselskaber eller bedrifter (driftsenheder) eller i et deltagende selskab, har i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver som led i en informations- og høringsprocedure den samme beskyttelse og de samme garantier, som medarbejderrepræsentanter har i henhold til national lovgivning og/eller praksis i beskæftigelseslandet.

Dette gælder især med hensyn til deltagelse i møder i det særlige forhandlingsorgan eller repræsentationsorganet eller i ethvert andet møde, der afholdes i forbindelse med den i artikel 4, stk. 2, litra f), omhandlede aftale, eller i ethvert andet møde, der afholdes af tilsyns- eller administrationsorganet, og hvad angår aflønning af de medlemmer, der er ansat i et deltagende selskab eller SE-selskabet eller i dets datterselskaber eller bedrifter (driftsenheder) under nødvendigt fravær i forbindelse med deres opgaver.

Artikel 11

Misbrug af procedurerne

Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med fællesskabslovgivningen passende foranstaltninger for at undgå misbrug af et SE-selskab med det formål at fratage medarbejderne deres ret til medindflydelse eller nægte dem en sådan ret.

Artikel 12

Overholdelse af direktivet

1. Hver medlemsstat sikrer, at ledelsen i et SE-selskabs bedrifter (driftsenheder) og tilsyns- eller administrationsorganet i datterselskaber og deltagende selskaber, som er beliggende på medlemsstatens område, samt repræsentanterne for disses medarbejdere eller i givet fald medarbejderne selv opfylder forpligtelserne i henhold til dette direktiv, uanset om SE-selskabet har sit vedtægtsmæssige hjemsted på medlemsstatens område.

2. Medlemsstaterne sørger for at træffe passende foranstaltninger, hvis direktivet ikke efterkommes; de sørger især for, at der findes administrative eller retlige procedurer, hvorved opfyldelsen af pligterne i henhold til dette direktiv kan håndhæves.

10.11.2001

DA

De Europæiske Fællesskabers Tidende

L 294/29

Artikel 13

Forbindelsen mellem dette direktiv og andre bestemmelser

1. Når et SE-selskab er en fællesskabsvirksomhed eller en virksomhed under en fællesskabskoncerns kontrol som defineret i direktiv 94/45/EF eller i direktiv 97/74/EF ⁽¹⁾, der udvider ovennævnte direktiv til at omfatte Det Forenede Kongerige, finder disse direktivers bestemmelser og de bestemmelser, hvorved de gennemføres i national lovgivning, ikke anvendelse på dem eller deres datterselskaber.

Hvis det særlige forhandlingsorgan imidlertid i henhold til artikel 3, stk. 6, beslutter ikke at indlede forhandlinger eller at afslutte allerede indledte forhandlinger, finder direktiv 94/45/EF eller direktiv 97/74/EF og gennemførelsesbestemmelserne i national ret anvendelse.

2. Bestemmelser vedrørende medarbejdernes medbestemmelse i selskabsorganer, der er fastsat ved national lovgivning og/eller praksis, bortset fra bestemmelser om gennemførelse af dette direktiv, finder ikke anvendelse på selskaber, der er etableret i henhold til forordning (EF) nr. 2157/2001, og som er omfattet af dette direktiv.

3. Dette direktiv begrænser ikke

- a) den eksisterende ret til anden medarbejderindflydelse end medbestemmelse i SE-selskabets organer, der er fastsat ved medlemsstaternes lovgivning og/eller praksis, og som medarbejderne i SE-selskabet og i dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder) har
- b) de bestemmelser vedrørende medbestemmelse i organerne, som er fastsat ved national lovgivning og/eller praksis, som gælder for SE-selskabets datterselskaber.

4. For at beskytte de rettigheder, der er nævnt i stk. 3, kan medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at strukturer for medarbejderrepræsentation i deltagende selskaber, der ophører med at være særskilte juridiske personer, fortsat består, efter at SE-selskabet er registreret.

Artikel 14

Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 8. oktober 2004 eller sikrer sig senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater. De underretter straks Kommissionen herom.

2. Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 15

Revision foretaget af Kommissionen

Senest den 8. oktober 2007 foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan en revision af gennemførelsesbestemmelserne til dette direktiv med henblik på at forelægge Rådet egnede ændringsforslag.

Artikel 16

Ikrafttrædelse

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

Artikel 17

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Luxembourg, den 8. oktober 2001.

På Rådets vegne

L. ONKELINX

Formand

(1) EFT L 10 af 16.1.1998, s. 22.

BILAG

REFERENCBESTEMMELSER

(jf. artikel 7)

Del 1: Sammensætning af medarbejderrepræsentationsorganet

For at virkeliggøre målet i artikel 1 og i de tilfælde, der er omhandlet i artikel 7, nedsættes der et repræsentationsorgan efter følgende regler:

- a) Repræsentationsorganet består af medarbejdere i SE-selskabet og dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder), som vælges eller udpeges af medarbejderrepræsentanterne af deres midte eller, i mangel af sådanne repræsentanter, af alle medarbejdere.
- b) Medlemmerne af repræsentationsorganet vælges eller udpeges i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.
Medlemsstaterne fastlægger regler, der skal sikre, at antallet af medlemmer af og fordelingen af pladser i repræsentationsorganet tilpasses, så der tages hensyn til ændringer i SE-selskabet og dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder).
- c) Hvis repræsentationsorganets størrelse berettiger dertil, vælger det af sin midte et snævert udvalg, der højst må bestå af tre medlemmer.
- d) Repræsentationsorganet vedtager selv sin forretningsorden.
- e) Repræsentationsorganets medlemmer vælges eller udpeges i forhold til det antal medarbejdere, de deltagende selskaber og berørte datterselskaber eller bedrifter (driftsenheder) beskæftiger i hver medlemsstat, ved at tildele hver medlemsstat en plads for hver andel medarbejdere, der er beskæftiget i denne medlemsstat, som udgør 10 %, eller en brøkdel heraf, af det antal medarbejdere, som er beskæftiget i de deltagende selskaber og berørte datterselskaber eller bedrifter (driftsenheder) i alle medlemsstaterne under ét.
- f) SE-selskabets kompetente organ skal underrettes om repræsentationsorganets sammensætning.
- g) Fire år efter nedsættelsen af repræsentationsorganet skal dette overveje, om der er behov for at indlede forhandlinger med henblik på indgåelsen af den aftale, der er nævnt i artikel 4 og 7, eller om de referencebestemmelser, der er vedtaget i overensstemmelse med dette bilag, skal opretholdes.

Artikel 3, stk. 4 til 7, og artikel 4, 5 og 6 finder tilsvarende anvendelse, hvis det besluttes at forhandle en aftale i overensstemmelse med artikel 4, og udtrykket »det særlige forhandlingsorgan« erstattes da med udtrykket »repræsentationsorganet«. Hvis der ved udløbet af fristen for forhandlingen ikke er indgået nogen aftale, finder den ordning, der oprindeligt blev vedtaget i overensstemmelse med referencebestemmelserne, fortsat anvendelse.

Del 2: Referencebestemmelser for information og høring

For den kompetence og de beføjelser, der er tillagt repræsentationsorganet i et SE-selskab, gælder følgende regler:

- a) Repræsentationsorganets kompetence er begrænset til spørgsmål, der vedrører selve SE-selskabet og et hvilket som helst af dets datterselskaber eller bedrifter (driftsenheder), der er beliggende i en anden medlemsstat, eller som går ud over de besluttede organers beføjelser i én medlemsstat.
- b) Uanset de møder, der afholdes i henhold til litra c), har repræsentationsorganet på grundlag af regelmæssige rapporter om udviklingen i SE-selskabets aktiviteter og planlægning, der udarbejdes af det kompetente organ, ret til at blive informeret og hørt, og med henblik herpå at mødes med SE-selskabets kompetente organ mindst en gang om året. De lokale ledelser underrettes herom.

SE-selskabets kompetente organ skal forsyne repræsentationsorganet med dagsordener for møder i administrationsorganet eller eventuelt ledelses- og tilsynsorganet og kopier af alle dokumenter, der forelægges for generalforsamlingen.

10.11.2001

DA

De Europæiske Fællesskabers Tidende

L 294/31

Mødet skal navnlig vedrøre strukturen, den økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling i aktiviteterne og af produktion og salg, den forventede beskæftigelsessituation og -tendens, investeringer og væsentlige ændringer i organisationen, indførelse af nye arbejdsmetoder eller fremstillingsprocesser, produktionsoverførsel, fusioner, nedskæringer eller lukning af virksomheder, bedrifter (driftsenheder) eller væsentlige dele heraf og kollektive afskedigelser.

- c) Under ganske særlige omstændigheder, der har væsentlig indflydelse på medarbejdernes interesser, herunder navnlig udflytning, overførsel, lukning af bedrifter (driftsenheder) eller virksomheder eller kollektive afskedigelser, har repræsentationsorganet ret til at blive informeret. Repræsentationsorganet eller, hvis repræsentationsorganet, navnlig i hastende tilfælde, beslutter dette, det snævre udvalg har ret til at anmode om et møde med SE-selskabets kompetente organ eller med repræsentanter med egen beslutningskompetence, på et hvilket som helst mere relevant ledelsesniveau inden for SE-selskabet, for at blive informeret og hørt om foranstaltninger, der har væsentlig indflydelse på medarbejdernes interesser.

Hvis det kompetente organ beslutter ikke at handle i overensstemmelse med repræsentationsorganets udtalelse, har dette organ ret til et yderligere møde med SE-selskabets kompetente organ med henblik på at søge at nå til enighed.

Hvis der holdes møde med det snævre udvalg, skal de medlemmer af repræsentationsorganet, som repræsenterer medarbejdere, der er direkte berørt af de pågældende foranstaltninger, også have ret til at deltage.

Ovennævnte møder får ikke indflydelse på det kompetente organs beføjelser.

- d) Medlemsstaterne kan fastsætte regler for formandskabet for informations- og høringsmøderne.

Inden møder med SE-selskabets kompetente organ har repræsentationsorganet eller det snævre udvalg, om nødvendigt i udvidet sammensætning i overensstemmelse med litra c), tredje afsnit, ret til at holde møde, uden at dette organs repræsentanter er til stede.

- e) For så vidt andet ikke er fastsat i artikel 8, underretter repræsentationsorganets medlemmer medarbejderrepræsentanterne i SE-selskabet og dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder) om indholdet og resultatet af informations- og høringsprocedurerne.
- f) Repræsentationsorganet eller det snævre udvalg kan lade sig bistå af eksperter efter eget valg.
- g) Hvis det er nødvendigt for, at repræsentationsorganets medlemmer kan udføre deres opgaver, kan de få fri til efteruddannelse med løn.
- h) Repræsentationsorganets udgifter afholdes af SE-selskabet, der skal stille tilstrækkelige økonomiske og materielle midler til rådighed for organets medlemmer, således at de kan varetage deres opgaver på passende måde.

SE-selskabet afholder specielt udgifterne til tilrettelæggelse af møderne og tolkning, opholds- og rejseudgifter for medlemmerne af repræsentationsorganet og det snævre udvalg, medmindre andet er aftalt.

Medlemsstaterne kan i overensstemmelse med disse principper fastsætte budgetmæssige bestemmelser for repræsentationsorganets virke. De kan navnlig beslutte kun at dække udgifterne til én ekspert.

Del 3: Referencebestemmelser for medbestemmelse

Følgende bestemmelser gælder for medarbejders medbestemmelse i et SE-selskab:

- a) Stiftes et SE-selskab ved omdannelse, og fandt reglerne i en medlemsstat vedrørende medarbejdernes medbestemmelse i administrations- eller tilsynsorganet anvendelse inden registreringen, finder alle dele af medbestemmelsesordningen fortsat anvendelse i SE-selskabet. Litra b) finder tilsvarende anvendelse med henblik herpå.
- b) I andre tilfælde af stiftelse af et SE-selskab har medarbejderne i SE-selskabet, i dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder) og/eller disses repræsentationsorgan ret til at vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig udpegelsen af et antal af medlemmerne af SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan, der svarer til det størst mulige antal, der måtte finde anvendelse i de pågældende deltagende selskaber inden SE-selskabets registrering.

Bilag til f. t. l. om medarbejderindflydelse i SE-selskaber

L 294/32

DA

De Europæiske Fællesskabers Tidende

10.11.2001

Hvis der ikke fandtes bestemmelser for medbestemmelse i nogen af de deltagende selskaber inden SE-selskabets registrering, er dette ikke forpligtet til at indføre bestemmelser for medarbejdermedbestemmelse.

Repræsentationsorganet træffer afgørelse om fordelingen af pladserne i administrations- eller tilsynsorganet mellem de medlemmer, der repræsenterer medarbejderne fra de forskellige medlemsstater, eller om, hvordan medarbejderne i SE-selskabet kan anbefale eller modsætte sig udpegelsen af medlemmerne i disse organer, i forhold til den del af SE-selskabets medarbejdere, der er beskæftiget i hver medlemsstat. Hvis medarbejderne fra en eller flere medlemsstater ikke er omfattet af dette forholdskriterium, udpeger repræsentationsorganet et medlem fra en af disse medlemsstater, navnlig fra den medlemsstat, hvor SE-selskabet har sit vedtægtsmæssige hjemsted, hvis dette er relevant. Hver medlemsstat kan bestemme, hvordan de pladser, der tildeles den i administrations- eller tilsynsorganet, skal fordeles.

Alle medlemmer af SE-selskabets administrationsorgan eller i givet fald dets tilsynsorgan, der er valgt, udpeget eller anbefalet af repræsentationsorganet eller i givet fald af medarbejderne, er fulgyldige medlemmer med de samme rettigheder og forpligtelser som dem, der gælder for de medlemmer, der repræsenterer aktionærene, herunder stemmeret.

Til lovforslag nr. L 149. Skriftlig fremsættelse (28. januar 2004)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber

(Lovforslag nr. L 149).

Lovforslaget gennemfører 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.

Formålet med lovforslaget er at sikre tilstedeværelsen af en ordning for information og høring af medarbejderne samt videreførelse af ordninger om medbestemmelse, som medarbejderne måtte have ved stiftelsen af SE-selskabet.

Lovforslaget foreslår fastsættelse af procedurer for indgåelse af en aftale om medarbejderindflydelse og nedsættelse af et medarbejderrepræsentationsorgan, samt bestemmer hvilke kompetencer og beføjelser, der kan tillægges dette organ. Medarbejderindflydelse er i dette lovforslag enhver ordning, der giver medarbejdere adgang til indflydelse på de afgørelser, som selskabet træffer.

Lovforslaget fastsætter endvidere, at ledelsen i de deltagende selskaber, når planen for stiftelse af et SE-selskab er offentliggjort, skal tage initiativ til oprettelse af et særlig forhandlingsorgan bestående af medarbejdere i selskaberne. Det særlige forhandlingsorgan skal forhandle med de deltagende selskaber om en aftale om den fremtidige medarbejderindflydelse i SE-selskabet. Opnås der ikke enighed om en sådan aftale, skal der nedsættes et repræsentationsorgan bestående af medarbejderrepræsentanter. Repræsentationsorganet har krav på mindst ét årligt møde med SE-selskabets ledelse, hvor udviklingen i selskabets aktiviteter og planlægning drøftes. I ganske særlige tilfælde, som fx lukning af bedrifter og virksomheder, kan repræsentationsorganet anmode om et møde med SE-selskabets ledelse.

Forslaget forventes ikke at have nogen væsentlige økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Lovforslaget træder i kraft den 8. oktober 2004.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.