

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.