

## 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 <sup>(1)</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet <sup>(2)</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg <sup>(3)</sup>, og

tid fra følgende betragtninger:

- (1) For at nå de i traktaten opstillede mål indfører Rådets forordning (EF) nr. 2157/2001 <sup>(4)</sup> 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

<sup>(1)</sup> EFT C 138 af 29.5.1991, s. 8.

<sup>(2)</sup> EFT C 342 af 20.12.1993, s. 15.

<sup>(3)</sup> EFT C 124 af 21.5.1990, s. 34.

<sup>(4)</sup> Se side 1 i denne EIT.