

nemførelse, underretter denne myndighed registreringsmyndighederne for de øvrige deltagende selskaber, der herefter registrerer disse selskabers ophør.

Virkningstidspunktet for en grænseoverskridende fusion vil ifølge lovforslaget blive fra den dag, Erhvervs- og Selskabsstyrelsen registrerer den endeligt vedtagne fusion, når det fortsættende selskab er beliggende i Danmark. Dette afviger fra reglerne om nationale danske fusioner, der har virkning fra det tidspunkt, hvor de deltagende selskaber beslutter at gennemføre fusionen. En grænseoverskridende fusion kan imidlertid i henhold til direktivet først få virkning, når den offentlige myndighed har kontrolleret den.

Der henvises i øvrigt til de specielle bemærkninger til den foreslåede bestemmelse i aktieselskabslovens § 137 g i lovforslagets § 1, nr. 3.

2.4. Spaltning

Direktivet om grænseoverskridende fusioner omhandler ikke spaltning, men regeringen vurderer, at Sevic-dommen må fortolkes således, at grænseoverskridende spaltning også vil være omfattet af den grænseoverskridende etableringsfrihed i EF-traktatens artikel 43. Dette skyldes, at spaltning ud fra en selskabsretlig betragtning har meget store ligheder med fusion og på samme måde som fusion kan lette selskabernes adgang til erhvervslivet i andre medlemsstater. Dette illustreres også af, at 6. EU-selskabsdirektiv om spaltning i vidt omfang er identisk med 3. EU-selskabsdirektiv om fusion. Konsekvenserne og de relevante beskyttelseshensyn for de involverede rettighedshavere, herunder kreditorer, minoritetsaktionærer og medarbejdere er også i vidt omfang de samme ved de to typer af omstruktureringer.

Domstolens betragtninger om grænseoverskridende fusion i forhold til EF-traktatens artikel 43 og 48 vurderes på den baggrund at gøre sig tilsvarende gældende i forhold til grænseoverskridende spaltninger. EF-traktaten vurderes således ligeledes at være til hinder for, at registrering i en medlemsstat af en spaltning generelt afslås, fordi et af de deltagende selskaber i spaltningen hører under lovgivningen i en anden medlemsstat, hvis der kan ske en sådan registrering, når de deltagende selskaber i en spaltning hører under lovgivningen i den førstnævnte medlemsstat.

Da dommen derfor ligeledes vurderes at omfatte denne form for etablering og omstrukturering, og da der som nævnt i øvrigt er store selskabsretlige ligheder mellem fusion og spaltning, foreslås det i lovforslaget, at der også skabes regler om grænseoverskridende spaltning.

Som det er tilfældet for fusioner er der heller ikke i dansk ret særlige selskabsretlige regler om spaltning af selskaber til andre medlemsstater. I modsætning til fusion er der ikke gennemført en EU-harmonisering af reglerne om grænseoverskridende spaltning.

Det foreslås derfor, at reglerne om grænseoverskridende fusion finder tilsvarende anvendelse på grænseoverskridende spaltning. Der stilles som udgangspunkt de samme krav til proceduren i forbindelse med en grænseoverskridende spaltning som ved en grænseoverskridende fusion, jf. bemærkningerne hertil ovenfor.

En grænseoverskridende spaltning er dog afhængig af, at lovgivningen i de lande, som de øvrige selskaber, der deltager i spaltningen, hører under, tillader grænseoverskridende spaltninger. Hvis dette ikke er tilfældet, kan en grænseoverskridende spaltning ikke foretages. Det foreslås endvidere, at når en dansk virksomhed er det indskydende selskab i en grænseoverskridende spaltning, er spaltningen betinget af, at der er en beskyttelse af en dansk indskydende virksomheds medarbejders eventuelle ret til medbestemmelse i den lovgivning, som det eller de modtagende selskaber efter spaltningen hører under. Denne beskyttelse skal svare til det beskyttelsesniveau, der kræves ifølge direktivet.

Der henvises i øvrigt til de specielle bemærkninger til den foreslåede bestemmelse i aktieselskabslovens § 138 i lovforslagets § 1, nr. 3.

2.5. Medbestemmelse

Der eksisterer i dag to regelsæt i dansk ret for medarbejders medbestemmelse i selskaber.

Det ene regelsæt vedrører danske aktie- og anpartselskaber. Det andet er et europæisk regelsæt, der blandt andet har udmøntet sig i reglerne om medarbejderindflydelse i SE-selskaber beliggende i Danmark.

Efter de gældende regler om medarbejderrepræsentation i danske aktie- og anpartsselskaber har medarbejdere i et selskab, som har haft mindst 35 medarbejdere i tre år, ret til at vælge et antal repræsentanter til selskabets bestyrelse svarende til 1/3 af bestyrelsens medlemmer. Medarbejderne skal dog først beslutte at indføre medarbejderrepræsentation ved en ja/nej-afstemning.

For SE-selskaber beliggende i Danmark er reglerne lidt anderledes. Udgangspunktet ved anvendelsen af SE-reglerne for medbestemmelse er, at der skal være forhandlinger mellem ledelsen og et særligt forhandlingsorgan, som består af repræsentanter for medarbejderne.