

Ved forhandlingerne skal ledelsen og medarbejderne blive enige om en ordning om medarbejdernes medbestemmelse i det fortsættende selskab.

Hvis ledelse og medarbejdere ikke kan blive enige ved forhandlingerne, vil de såkaldte referencebestemmelser i direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskaber (Rådets direktiv 2001/86/EF) som udgangspunkt finde anvendelse. Disse bestemmelser indebærer, at medarbejderne har ret til at vælge, udpege, anbefale eller modsætte sig udpegelsen af et antal medlemmer af selskabets bestyrelse. Antallet skal mindst svare til den andel af repræsentanter, som medarbejderne kunne råde over forud for stiftelsen af SE-selskabet i det deltagende selskab, hvor medarbejderne havde den største andel af medbestemmelse.

Da man fastsatte reglerne for SE-selskaber, var det naturligt at udvikle fælles EU-regler om medarbejderindflydelse, da SE er en europæisk selskabsform. Det førte til vedtagelsen af direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskaber (Rådets direktiv 2001/86/EF), der er gennemført i dansk ret ved lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber (lov nr. 281 af 26. april 2004).

Direktivet om grænseoverskridende fusioner regulerer derimod fusioner mellem nationale selskaber underlagt forskellige nationale regelsæt. Derfor var det her naturligt at tage udgangspunkt i nationale regler om medbestemmelse. Det følger således af direktivet, at det selskab, der er resultat af en grænseoverskridende fusion, er underlagt de regler vedrørende medbestemmelse, der gælder i den medlemsstat, hvor dette selskab har sit vedtægtsmæssige hjemsted.

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

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

Denne udfordring er løst ved at bestemme, at nationale regler om medbestemmelse som udgangspunkt finder anvendelse, men kun hvis disse opretholder mindst samme niveau af medbestemmelse, som eksisterede i de deltagende selskaber forud for fusionen, samt at medarbejdere i filialer i andre medlemsstater får den samme ret til medbestemmelse, som medarbejdere i den medlemsstat, hvor det fortsættende selskab har hjemsted. I modsat fald skal man i stedet brü-

ge de fælles europæiske regler om medbestemmelse, som kendes fra SE-selskabet. Dette indebærer, at der som udgangspunkt skal indledes forhandlinger mellem ledelsen og medarbejderne, der repræsenteres i et særligt forhandlingsorgan, og som nedsættes ved forhandlingernes begyndelse.

Anvendelse af de gældende danske regler om medbestemmelse

Det principielle udgangspunkt i lovforslaget er, at de gældende danske regler om medbestemmelse skal finde anvendelse ved grænseoverskridende fusioner, hvor det fortsættende selskab skal høre under dansk ret. Imidlertid vil det i en række tilfælde være SE-reglerne om medbestemmelse, der finder anvendelse.

De gældende danske regler vil ikke kunne anvendes, hvis anvendelsen ikke sikrer en medbestemmelse på mindst samme niveau som før fusionen samt for medarbejdere i filialer i andre medlemsstater. Dette må forventes at være tilfældet i flere situationer ved grænseoverskridende fusioner.

For det *første* giver enkelte lande, f.eks. Tyskland, medarbejderne ret til at vælge halvdelen af medlemmerne i bestyrelsen, hvor de danske regler kun giver ret til at vælge 1/3 af bestyrelsesmedlemmerne. Hvis medarbejdere i det tyske selskab i en grænseoverskridende fusion forud for fusionen havde udnyttet en sådan ret til medbestemmelse, vil en anvendelse af de danske regler i denne situation således ikke medføre mindst samme niveau af medbestemmelse, som eksisterede forud for fusionen i det tyske selskab.

For det *andet* gælder de danske regler kun for medarbejdere i danske selskaber. De sikrer altså ikke medbestemmelse for medarbejdere i hverken de udenlandske selskaber eller filialer, der berøres af fusionen. Hvis der er medarbejdere i filialer i andre medlemsstater, vil de gældende danske regler derfor ikke opfylde denne betingelse.

For det *tredje* er der i de gældende danske regler nogle tærskler for medarbejderrepræsentation, som indebærer, at retten til selskabsrepræsentation først indtræder, når selskabet i de sidste tre år har beskæftiget mindst 35 medarbejdere. Disse tærskler vil ligeledes kunne betyde, at anvendelsen af de danske regler vil føre til en forringelse af medbestemmelsen.

I de ovennævnte situationer følger det således af direktivet, at man i stedet skal anvende de fælles europæiske regler om medbestemmelse, som kendes fra SE-selskabet. Disse regler er gennemført i dansk ret ved lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber (lov nr. 281 af 26. april 2004). Lovforslaget henviser derfor til de relevante bestemmelser i denne lov.