

Endvidere skal man altid anvende SE-reglerne, hvis fusionen omfatter mindst én stor virksomhed med mere end 500 medarbejdere, som før fusionen er omfattet af en medbestemmelsesordning.

#### *Anvendelse af SE-reglerne om medbestemmelse*

Anvendelsen af SE-reglerne indebærer, at der som udgangspunkt skal nedsættes et særligt forhandlingsorgan blandt medarbejderne i de deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter, der skal forhandle med de deltagende selskabers ledelser om en ordning for medbestemmelse i det fortsættende selskab.

Ledelsen og det særlige forhandlingsorgan kan således aftale sig frem til en ordning for medbestemmelse, der ligner den ordning, der følger af aktieselskabsloven, hvorefter medarbejderne, når visse betingelser er opfyldt, har ret til at vælge et antal medlemmer af selskabets bestyrelse, der svarer til 1/3 af den samlede bestyrelse. Endvidere kan det særlige forhandlingsorgan vælge at anvende nationale regler om medbestemmelse.

SE-reglerne åbner dermed i vidt omfang mulighed for at fastholde medbestemmelse på det niveau og i det omfang, som allerede kendes i dansk ret. Det bemærkes, at dette niveau og omfang også kan aftales anvendt, selvom der forud for fusionen var et højere niveau og omfang af medbestemmelse i et af de deltagende selskaber fra andre medlemsstater. Dette kræver dog som udgangspunkt et kvalificeret flertal i det særlige forhandlingsorgan, der består af medarbejdere.

Der er imidlertid samtidigt indført nogle referencebestemmelser om medbestemmelse, som kan eller skal anvendes i forskellige situationer. Dette er for eksempel tilfældet, hvor forhandlingerne viser sig ikke at føre til en aftale indenfor den fastsatte frist, der som udgangspunkt er 6 måneder. Desuden kan ledelsen og det særlige forhandlingsorgan altid aftale at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse.

Disse referencebestemmelser 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 pladser, som medarbejderne kunne råde over forud for fusionen i det deltagende selskab, hvor medarbejderne havde den største andel af medbestemmelse.

Referencebestemmelserne om medbestemmelse stammer også fra direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, der er gennemført i dansk ret ved lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber (lov nr.

281 af 26. april 2004). Forslaget henviser derfor til en række af de såkaldte referencebestemmelser (§ 33, stk. 2, § 34 og §§ 36-40) i denne lov.

Lovforslaget indeholder i overensstemmelse med direktivet nogle supplerende regler i forhold til SE-direktivet vedrørende medbestemmelse:

Ledelsen kan selvstændigt uden forudgående forhandling træffe beslutning om, at referencebestemmelserne om medbestemmelse skal finde anvendelse.

Forhandlingsorganet kan med et flertal på 2/3 selvstændigt beslutte at anvende de nationale regler om medbestemmelse i det land, hvor det fortsættende selskab skal have sit vedtægtsmæssige hjemsted, frem for at forhandle en aftale med selskabets ledelse.

Medlemsstaterne har desuden en mulighed for at begrænse andelen af medarbejderrepræsentanter i det fortsættende selskabs administrations- eller tilsynsorgan til 1/3, men kun hvor der forinden har været forhandlinger mellem selskabets ledelse og det særlige forhandlingsorgan, og hvor disse forhandlinger har ført til anvendelse af referencebestemmelserne om medbestemmelse – enten som følge af aftale eller som følge af at forhandlingerne ikke førte til en aftale. Denne mulighed foreslås udnyttet i dette lovforslag.

Direktivet lægger afgørende vægt på at beskytte eksisterende rettigheder til medbestemmelse i forbindelse med grænseoverskridende fusion. I gældende dansk ret har medarbejdere i datterselskaber adgang til koncernrepræsentation, når visse betingelser er opfyldt. For at undgå at retten til medbestemmelse for medarbejdere i datterselskaber indskrænkes unødigt i forbindelse med en grænseoverskridende fusion, foreslås det at udstrække anvendelsen af SE-reglerne i forbindelse med grænseoverskridende fusioner til også at omfatte medarbejdere i datterselskaber. Derved opnås endvidere et ensartet regelsæt for såvel medbestemmelse i SE-selskaber som medbestemmelse ved grænseoverskridende fusion, hvor det fortsættende selskab skal høre under dansk ret.

Medarbejdernes medbestemmelseret i det fortsættende selskab er beskyttet ved efterfølgende interne fusioner eller spaltninger, således at reglerne om medbestemmelse efter en grænseoverskridende fusion under alle omstændigheder finder anvendelse i de første tre år efter fusionen.

De foreslåede regler om medbestemmelse ved grænseoverskridende fusioner foreslås med lovforslaget også at skulle finde anvendelse ved grænseoverskridende spaltninger, således at der skabes en fuldstændig ensretning af reglerne for grænseoverskridende fusioner og grænseoverskridende spaltninger. Det