

## Til § 139 b

Det foreslåede *stk. 1 og 2* gennemfører artikel 16, stk. 3, litra e, samt artikel 16, stk. 4, litra a.

I artikel 16, stk. 3, litra e, henvises til dele af artikel 7 i direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Artikel 7 i direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskaber handler om betingelserne for anvendelse af de såkaldte referencebestemmelser om medarbejderindflydelse.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 1* vedrører således betingelserne for anvendelsen af de pågældende referencebestemmelser om medbestemmelse.

Bestemmelsen fastslår, at de nævnte bestemmelser (referencebestemmelserne om medbestemmelse) i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber finder anvendelse, når der forud for fusionen var en ordning om medbestemmelse i mindst et af de deltagende selskaber, i følgende situationer:

- 1) når de deltagende selskabers kompetente organer og det særlige forhandlingsorgan aftaler at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse,
- 2) når der ikke inden for den i § 12 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber fastsatte frist er indgået en aftale, og de deltagende selskabers kompetente organer beslutter at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse og således fortsætte registreringen, jf. dog det foreslåede *stk. 2*, eller
- 3) når de deltagende selskabers kompetente organer beslutter sig for at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse uden forudgående forhandling med det særlige forhandlingsorgan.

I forhold til *stk. 1, nr. 2*, præciserer det foreslåede *stk. 2*, at ledelsen altid kan vælge at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse, medmindre mindre end 1/3 af de deltagende selskabers medarbejdere forud for fusionen var omfattet af en eller flere former for medbestemmelse.

Dette betyder, at ledelsen altid kan vælge at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse, når:

- der ikke inden for den i § 12 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber fastsatte frist er indgået en aftale, og
- der i de i fusionen deltagende selskaber forud for fusionen var mere end 1/3 af medarbejderne, der var omfattet af en eller flere former for medbestemmelse.

Var mindre end 1/3 af de deltagende selskabers medarbejdere forud for fusionen omfattet af en eller flere former for medbestemmelse, så kræver ledelsens

beslutning om anvendelse af referencebestemmelserne om medbestemmelse, at det særlige forhandlingsorgan også træffer beslutning herom.

Hvis det særlige forhandlingsorgan i sidstnævnte situation ikke træffer beslutning om at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse, indføres som udgangspunkt ingen ordning om medbestemmelse. Imidlertid vil de gældende regler i § 49, stk. 2, 3. og 4. pkt., derefter finde anvendelse, således at der er ret til medbestemmelse, når kriterierne i denne bestemmelse er opfyldt.

Fristen i § 12 i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber er 6 måneder, der dog efter aftale mellem parterne kan forlænges i op til ét år fra tidspunktet for nedsættelsen af det særlige forhandlingsorgan.

Situationen i *stk. 1, nr. 3* forudsætter i modsætning til situationen i *stk. 1, nr. 2*, ikke, at en bestemt andel af medarbejderne var omfattet af en medbestemmelserordening.

Det foreslåede *stk. 1, nr. 3* gennemfører artikel 16, stk. 4, litra a, om ledelsens ret til at vælge at være underlagt referencebestemmelserne om medbestemmelse uden forudgående forhandling. Det bemærkes, at uanset om ledelsen vælger at undlade forhandling og anvende referencebestemmelserne, skal der under alle omstændigheder nedsættes et forhandlingsorgan, jf. lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, § 4. I sådanne tilfælde vil forhandlingsorganets primære opgave være, at beslutte hvordan pladserne i bestyrelsen fordeles mellem medarbejderrepræsentanterne eller hvordan medarbejderne i selskabet kan anbefale eller modsætte sig udpegelsen af bestyrelsesmedlemmer, jf. forslagens § 139 c.

Bestemmelsen er speciel for grænseoverskridende fusioner og findes ikke i reguleringen af medbestemmelsen i SE-selskaber. Baggrunden for bestemmelsen er, at det skal være muligt at undgå potentielt lange og omkostningstunge forhandlinger om medbestemmelse i forbindelse med en grænseoverskridende fusion. Ledelsen skal således ikke tage initiativ til, at der nedsættes et særligt forhandlingsorgan *med henblik på forhandling*. I stedet kan ledelsen af selskaberne tildele medarbejderne medbestemmelse på mindst samme niveau som før fusionen i henhold til referencebestemmelserne om medbestemmelse. Har ledelsen valgt at anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse uden forhandling, nedsættes det særlige forhandlingsorgan imidlertid *efterfølgende*, således at dette kan træffe beslutning i medfør af den foreslåede § 139 c.

Uanset om der inden fusionen var flere eller færre end 1/3 af det samlede antal medarbejdere, som var