

mende land er organiseret som et datterselskab, en filial eller på anden måde.

Koncerner er indrettet på meget forskellig måde. Undertiden har moder- og datterselskab fælles personale. I adskillige koncerner beskæftiger moderselskabet mange og datterselskaberne få medarbejdere. I andre koncerner er forholdet omvendt. For at realisere intentionen bag det fremlagte forslag, måtte stemmeret og valgbarhed for den tredje repræsentrants vedkommende begrænses til datterselskabets eller selskabernes personale, der ikke, som tillige ansatte i moderselskabet, har stemmeret til dettes bestyrelse, og størrelse-kriteriet måtte være personalet i datterselskaberne. En ordning efter disse synspunkter er skitseret i alternativ 3.

En anden ordning, som eventuelt kunne gøre fyldest indtil flere erfaringer er indvundet med ordningen i AL 1973, kunne gå ud på, at både medarbejderrepræsentanter og de øvrige medlemmer af datterselskabets bestyrelser fik ret til at deltage uden stemmeret i moderselskabets bestyrelsesmøder, såfremt der af moderselskabet træffes beslutninger af væsentlig betydning for datterselskaberne, således at datterselskabernes bestyrelser dér kan give udtryk for deres opfattelse. Retten til at blive konsulteret skulle omfatte forhold, der er af en sådan betydning for koncernen som helhed, at også datterselskabet påvirkes i væsentlig grad deraf. Bestemmelsen om konsultation tænkes at skulle finde anvendelse både i tilfælde hvor der i datterselskabets bestyrelse er indvalgt repræsentanter for medarbejderne og hvor dette ikke er tilfældet. Bestemmelsen bliver ikke aktuel, hvor moderselskabet ikke griber ind i datterselskabets forhold. Som beslutninger, der giver krav på konsultation tænkes især på ophør eller flytning af datterselskabernes bedrift eller betydelige dele af disse, væsentlige indskrænkninger i, udvidelse eller ændringer af datterselskabernes virksomhed, væsentlige ændringer i datterselskabernes organisation, påbegyndelse eller afslutning af datterselskabers vedvarende samarbejde med andre virksomheder. For så vidt angår andre spørgsmål af interesse for datterselskaberne, skal moderselskabets ledelse drage omsorg for, at der finder fyldestgørende information sted af datterselskabenes arbejdstagere. En bestemmelse herom kunne tilføjes i AL § 178. Hovedbestemmelsen, der kunne optages i AL

kap. 9 om selskabets ledelse, er skitseret nedenfor som alternativ 1.

En tredje løsning, der i givet fald kunne egne sig som løsning, der gennemføres på det foreliggende grundlag, kunne bestå i at udvide stemmeret og valgbarhed til bestyrelsen i moderselskaber, som er omfattet af AL § 2, stk. 1, til at omfatte medarbejderne i både moder og datterselskaber. En sådan ordning er skitseret nedenfor som alternativ 2. Den regel, der er skitseret som § 49, stk. 4, 2. pkt., for medarbejderrepræsentation, er mulig også i virksomheder, som måtte være opdelt i flere mindre selskaber.

Erhvervsorganisationernes repræsentanter, der har det principielle standpunkt, at der ikke endnu bør gennemføres ændringer ud over, hvad der er nødvendigt for at inkorporere 2. direktiv, har ønsket principielt at afvise alternativ 2 og 3 og herved anført, at de på side 2 nævnte argumenter med en enkelt undtagelse også gælder mod de her tænkte løsninger.

Med hensyn til alternativ 1 bemærkes, at datterselskabsbestyrelsens ret i de særlige i § 55 a, stk. 2, nævnte situationer i hvert fald bør indskrænkes til under en »høring« med moderselskabets bestyrelse at få mulighed for at udveksle synspunkter med dennes medlemmer – uden at deltage i dens afsluttende sagsbehandling og afgørelse.

#### *Alternativ 1*

»§ 55 a. Bestyrelsen i et moderselskab skal løbende underrette bestyrelserne i datterselskaber, der er registreret her i landet og omfattet af § 2, stk. 1, om forhold, der har interesse for koncernen som helhed. Et datterselskabs bestyrelse skal endvidere underrettes om påtænkte beslutninger, der særligt vil berøre datterselskabet.

*Stk. 2.* Et datterselskabs bestyrelse skal rådspørges og gives lejlighed til at deltage i moderselskabets bestyrelsesmøder, forinden der eventuelt træffes beslutning om:

- 1) ophør eller flytning af datterselskabets virksomhed eller væsentlige dele af denne,
- 2) væsentlige ændringer, indskrænkninger eller udvidelser af datterselskabets virksomhed,
- 3) væsentlige ændringer i datterselskabets organisation,