

delsesstruktur. Denne mulighed for fleksibilitet forventes i lyset af globaliseringen at blive efterspurgt i stigende grad, efterhånden som kapital-selskaberne udnytter muligheden for grænseoverskridende aktiviteter.

De fleste af disse muligheder eksisterer allerede i dansk selskabsret, og de nyskabelser, som forslaget indfører, er allerede tilgængelige for udenlandske kapital-selskaber, der i medfør af EF-Domstolens praksis kan etablere en filial i Danmark. Forslaget omfatter derfor også disse udenlandske ledelsesstrukturer, således at danske kapital-selskaber opnår de samme muligheder som de udenlandske selskaber. Det undgås herved at selskaber finder det mere attraktivt at starte virksomhed i Danmark ved at stifte et udenlandsk selskab og drive virksomhed gennem en filial. Filialer af udenlandske selskaber er ikke underlagt de danske selskabsretlige regler, og der skal heller ikke afleveres særskilt regnskab for filialen. Det foreslås således, at danske selskaber får frit valg mellem de forskellige ledelsesmodeller, men at de stadig har mulighed for at fortsætte med den ledelsesmodel, som de kender fra de gældende regler.

Fælles for alle de mulige ledelsesstrukturer er, at kapital-selskabet altid ledes af en direktion. Hvis selskabet også har en bestyrelse, varetager direktionen dog kun den daglige ledelse, hvorimod bestyrelsen varetager den overordnede og strategiske ledelse. Et andet vigtigt fælles træk er, at kapitalejerne altid udgør de ultimative beslutningstagere, sådan at medlemmerne af selskabets øverste ledelsesorgan (bestyrelsen, tilsynsrådet eller i visse anpartsselskaber direktionen) enten helt eller i hvert fald for flertallets vedkommende vælges eller ansættes af kapitalejerne på generalforsamlingen.

Anpartsselskaberne kan ifølge forslaget vælge frit mellem ledelsesstrukturerne, og der er ikke krav om, at et anpartsselskab skal have et tilsynsråd, hvis kapital-selskabet vælger alene at have en direktion. For anpartsselskaber vil et valg af en »énstrengt« ledelsesstruktur svare til den situation, hvor et anpartsselskab i dag vælger alene at have enten en bestyrelse eller en direktion som eneste ledelsesorgan.

2.4.7. Medarbejderrepræsentation

2.4.7.1. Gældende ret

Reglerne om medarbejderrepræsentation omfatter både den situation, hvor medarbejderne i et selskab kan vælge repræsentanter til selskabets bestyrelse (selskabsrepræsentation) og den situation, hvor medarbejderne i et selskabs datterselskaber kan vælge repræsentanter til moderselskabets bestyrelse (koncern-

repræsentation). Reglerne gælder både aktie- og anpartsselskaber og stammer fra 1973-loven. Der er siden da kun foretaget mindre justeringer. Reglerne var udtryk for et bredt kompromis mellem aktørerne på området.

Reglerne varetager både medarbejdernes og ledelsens interesser og er et resultat af omfattende forhandlinger mellem de involverede interesseorganisationer. Reglerne er indført med henblik på at sikre medarbejdernes indflydelse på og indsigt i bestyrelsens beslutninger og for at øge muligheden for at få information fra medarbejderne om forhold i virksomheden af betydning for bestyrelsens beslutninger.

Reglerne om selskabsrepræsentation giver ret til, at medarbejderne i et selskab vælger et antal repræsentanter svarende til halvdelen af den øvrige bestyrelse. Hvis der i et moderselskab er både selskabs- og koncernrepræsentation, kan medarbejderne i moderselskabet vælge to af repræsentanterne i bestyrelsen, og de øvrige vælges af medarbejdere i koncernen.

Ved selskabsrepræsentation er der tale om direkte valg. Hver medarbejder kan således afgive et antal stemmer, der svarer til halvdelen af det antal medlemmer til bestyrelsen, der skal vælges, og hver medarbejder kan kun stemme på den samme person én gang. Hvis det antal stemmer, der kan afgives, ikke udgør et helt tal, afrundes der opad.

Ved valg til koncernrepræsentation skal der nedsættes et koncernvalgudvalg, der skal sørge for at nedsætte et valgmandskollegium, der består af selskabsrepræsentanterne fra hvert koncernselskab, og som vælger koncernrepræsentanterne. Der er således ikke tale om et direkte valg.

Medarbejderrepræsentanterne er beskyttet mod afskedigelse efter de gældende regler for tillidsrepræsentanter. De medarbejdervalgte medlemmer af bestyrelsen er underlagt de samme regler som de andre medlemmer af bestyrelsen for videregivelse af oplysninger om, hvad de under udøvelsen af deres hverv har fået kundskab om. Når de er valgt ind i bestyrelsen, skal de varetage selskabets interesser og ikke specifikt medarbejdernes. De er således også omfattet af de almindelige regler om tavshedspligt.

Både for selskabs- og koncernrepræsentation er der udstedt bekendtgørelser, der indeholder et meget detaljeret sæt regler om, hvornår reglerne finder anvendelse, og om proceduren, der er forbundet med valget. Bekendtgørelserne er udfærdiget i samarbejde med de relevante interesseorganisationer på området.

Bekendtgørelserne indeholder en række tekniske bestemmelser om gennemførelse af valget. Desuden