

ske ved at sammenlægge listerne for repræsentanter og suppleanter.

Der er ikke med forslaget ændret ved, at antallet af medarbejdervalgte repræsentanter ikke må være det samme som eller overstige det antal medlemmer, der i øvrigt vælges af generalforsamlingen, da flertallet af det øverste ledelsesorgans medlemmer skal vælges af generalforsamlingen jf. dette lovforslags § 120, stk. 1.

Som udgangspunkt skal de almindelige regler om selskabsrepræsentation også anvendes i tilfælde, hvor der er tale om en grænseoverskridende fusion/spaltning, og hvor det fortsættende selskab hører under dansk ret. Dette gælder både for aktie- og anpartsselskaber.

I visse tilfælde falder man dog tilbage på reglerne om medbestemmelse i danske SE-selskaber, dog med enkelte modifikationer. Reglerne har til formål at sikre, at medarbejderne i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og såkaldte bedrifter i forbindelse med en grænseoverskridende fusion eller spaltning ikke stilles ringere med hensyn til deres medbestemmelse, end de var stillet før fusionen/spaltningen. For en nærmere beskrivelse heraf henvises til lovforslagets kapitel 16 med tilhørende bemærkninger om grænseoverskridende fusioner og spaltninger.

Det skal således i hvert enkelt tilfælde vurderes, om medarbejderne i et af de deltagende selskaber stilles ringere end efter de regler, de var omfattet af inden fusionen/spaltningen. I så fald skal de benytte SE-reglerne, herunder reglerne om det særlige forhandlingsorgan.

Der gælder særlige regler om medarbejderindflydelse for SE-selskaber registreret i Danmark. Reglerne fremgår af lov nr. 281 af 26. april 2004 om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Med loven forudsættes det, at medarbejderne sikres ret til information og høring, hvis parterne ikke kan blive enige om en alternativ medarbejderindflydelsesordning, om at der ikke skal være en sådan, eller parterne er enige om at nedsætte et særligt forhandlingsorgan. Medarbejderne sikres endvidere en ret til medbestemmelse i tilfælde, hvor der i forvejen består en ret til medbestemmelse i et eller flere selskaber, som stifter et SE-selskab. Parterne kan dog fravige dette ved aftale.

I forhold til vurderingen ved anvendelsen af SE-reglerne om et særligt forhandlingsorgan f.eks. i forbindelse med en grænseoverskridende fusion, vil medarbejderne i et selskab ikke være stillet ringere ved at have mulighed for at vælge »op til« et vist antal, end hvis de udelukkende havde kunnet vælge det fulde antal.

Til § 141

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af de gældende bestemmelser i aktieselskabslovens § 49, stk. 3, og anpartsselskabslovens § 22, stk. 2, med visse ændringer. Den foreslåede bestemmelse er blevet sprogligt moderniseret.

Efter de gældende regler kan der kun vælges repræsentanter fra danske datterselskaber til moderselskabets bestyrelse. Medarbejdere i datterselskaber beliggende i udlandet, herunder lande omfattet af EU eller EØS, kan derimod ikke vælges ind i moderselskabets bestyrelse. Det er hidtil blevet antaget i praksis, at heller ikke ansatte i filialer af udenlandske selskaber har kunnet deltage i valget.

Af de gældende bestemmelser om koncernrepræsentation fremgår det, at koncernens medarbejdere »blandt disse« kan vælge et antal repræsentanter til bestyrelsen. Formuleringen har haft til hensigt at understrege, at ansættelse i koncernen er en betingelse både for valgbarhed og for stemmeberettigelse i forbindelse med valg af medarbejderrepræsentanter. Formuleringen har i praksis givet anledning til tvivl, hvorfor den ikke er medtaget i den foreslåede bestemmelse. Det er fortsat meningen, at ansættelse i koncernen er en betingelse både for at stille op til valg til valg til koncernrepræsentation og for at kunne stemme ved valget.

Da der i det foreslåede *stk. 1* henvises til § 140, sker også et valg efter reglerne om koncernrepræsentation til besættelse af poster i moderselskabets øverste ledelsesorgan. Præciseringen er en konsekvens af dette lovforslags § 111, stk. 1, hvorefter der gives øget valgfrihed i valg af ledelsesmodeller. Anvendelsen af begrebet kapital-selskabets øverste ledelsesorgan medfører, at i kapital-selskaber, hvor der er en direktion og en bestyrelse, sker valget til bestyrelsen. I selskaber, hvor der er et tilsynsråd, sker valget derimod til dette organ, ligesom det er tilfældet i Tyskland og andre lande med en tostrengt ledelsesmodel.

Hvis et anpartsselskab kun har en direktion, og kapital-selskabet opfylder betingelserne om medarbejderrepræsentation, skal selskabet ændre struktur, således at det får en bestyrelse eller et tilsynsråd, jf. dette lovforslags § 111, stk. 3.

De medarbejdervalgte medlemmer af moderselskabets øverste ledelsesorgan er underlagt de samme regler som de andre medlemmer af kapital-selskabets øverste ledelsesorgan. Dette gælder også i forhold til videregivelse af oplysninger om, hvad de under udøvelsen af deres hverv har fået kundskab om, jf. § 132 om tavshedspligt.