

kendtgørelse kan fraviges i enighed mellem ledelse og medarbejdere, og hvordan dette skal ske.

Udvalget til Modernisering af Selskabsretten har i sin betænkning anbefalet, at der med henblik på at give de berørte selskaber og koncerner mest mulig fleksibilitet gives mulighed for, at ledelsen og medarbejderne i enighed skal kunne fravige en række regler i bekendtgørelserne. Som eksempel herpå nævnes procedurereglerne i forbindelse med gennemførelse af valg til medarbejderrepræsentation. I praksis vil beslutning herom skulle træffes i enighed af medlemmerne af samarbejdsudvalg, valgudvalg eller koncernvalgudvalg eller et tilsvarende forum, der repræsenterer både ledelse og medarbejdere.

I det foreslåede *stk. 1, nr. 5*, gives der mulighed for at udstede regler om, under hvilken form der skal ske orientering af medarbejderne i selskaber og koncerner, hvor der er valgt bestyrelsesmedlemmer efter §§ 140-141. Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende regel i aktieselskabslovens § 178, stk. 1, nr. 5 og 6.

I det foreslåede *stk. 1, nr. 6*, gives der mulighed for at udstede regler om retlig beskyttelse i ansættelsen for de medarbejdervalgte ledelsesmedlemmer og regler om uoverensstemmelser i den forbindelse. Dette er en videreførelse af den gældende regel i aktieselskabslovens § 178, stk. 1, nr. 7, 1 og 2. led.

De gældende bestemmelser i aktieselskabslovens § 49, stk. 5, og § 177, stk. 5, og anpartsselskabslovens § 22, stk. 4, der regulerer frivillige ordninger, foreslås ikke videreført. Bestemmelserne regulerer den situation, hvor et selskab, der ikke er omfattet af loven, frivilligt vælger at lade medarbejderne deltage i ledelsen af selskabet.

Dette kan efter gældende ret ske ved, at der indsættes en bestemmelse i vedtægterne om, at medarbejderne har ret til at udpege et eller flere medlemmer af selskabets øverste ledelsesorgan, men der er ikke krav om, at det nævnes i vedtægterne. Generalforsamlingen kan derfor reelt beslutte at lade medarbejderne deltage uformelt i ledelsen. Kun hvis der er optaget en bestemmelse herom i vedtægterne, vil medarbejderne være omfattet af reglerne om medarbejderrepræsentation i bekendtgørelsen og eksempelvis være beskyttet efter de gældende tillidsmandsregler. Er der ingen vedtægtsbestemmelse, betragtes de relevante personer helt som udpeget af ledelsen.

Bestyrelsesmedlemmer, der er valgt ind i selskabets øverste ledelsesorgan på baggrund af en bestemmelse i vedtægterne, betragtes som udgangspunkt som udpeget af »andre«. Bliver virksomheden efterfølgende omfattet af lovens regler om medarbejderrepræsentation,

tæller disse således med ved opgørelsen af det antal repræsentanter, der kan vælges af medarbejderne, med mindre der er taget særskilt stilling til denne situation i vedtægterne.

Når der er truffet beslutning om en frivillig repræsentationsordning, skal ordningen efter gældende regler følge reglerne om medarbejderrepræsentation. Dette indebærer bl.a., at proceduren ved gennemførelse af valget skal følge samme regler, som hvis selskabets havde været omfattet af lovens regler om repræsentation. Dette betyder f.eks., at ledelsen ikke kan »udpege« medarbejderrepræsentanter og lade dem indtræde i bestyrelsen uden at afholde valg. Endvidere skal man starte hele valgproceduren forfra i det øjeblik, man opfylder lovens betingelser.

Reglerne er indført for at undgå, at virksomheder omgår reglerne om medarbejderrepræsentation. Der har således fra lovgivers side og fra de involverede interesseorganisationers side været et ønske om at sikre, at også en frivillig medarbejderrepræsentationsordning har bred opbakning i de forskellige dele af selskabet. Reglerne forhindrer eksempelvis, at ledelsen kun udpeger medarbejderrepræsentanter fra én bestemt medarbejder- eller faggruppe. Reglerne skal endvidere sikre, at valg af enkelte medarbejdere ikke skal kunne gennemtvinges eller forhindres af ledelsen, af enkelte medarbejdere eller grupper heraf.

Udvalget til Modernisering af Selskabsretten har vurderet, at det bør være muligt at anvende en frivillig ordning, der ikke overholder reglerne i bekendtgørelserne og i den forbindelse følge en anden procedure end foreskrevet heri. Dette vil indebære, at et selskab har helt frie hænder til at udforme en frivillig ordning om medarbejderrepræsentation og til at vurdere, hvordan denne ønskes iværksat.

På denne baggrund er de regler, der vedrører frivillige ordninger, som ikke opfylder bekendtgørelsens regler, ikke videreført i dette lovforslag.

Udvalget til Modernisering af Selskabsretten har endvidere vurderet, at det skal være muligt at lade en igangværende medarbejderrepræsentationsordning fortsætte, selvom selskabet i mellemtiden kommer til at opfylde kravene i lovens §§ 140 eller 141, medmindre et medlem af en af de grupper, der efter bekendtgørelsen har ret til at kræve et valg iværksat, protesterer mod ordningens videreførelse og kræver iværksat et nyvalg.

Da der ikke findes at være grund til at opstille krav om nyvalg eller tilpasning til lovens krav, så længe ledelsen og medarbejderne er enige om at lade den frivillige ordning fortsætte, vil et selskab konkret kunne forhandle sig ud af reglerne om medarbejderrepræ-