

ne 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, 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 § 140 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 ledelsesmedlemmer, jf. forslaget til § 314.

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 § 314.

Uanset om der inden fusionen var flere eller færre end 1/3 af det samlede antal medarbejdere, som var omfattet af en medbestemmelserordening, jf. det foreslåede *stk. 2*, så skal referencebestemmelserne om medbestemmelse altid anvendes, hvis ledelsen i overensstemmelse med *stk. 1, nr. 3*, vælger at undlade forhandling. Bestemmelsen giver således ikke hjemmel til at anvende nationale regler, selvom færre end 1/3 af det samlede antal medarbejdere inden fusionen var omfattet af en medbestemmelserordening. Baggrunden herfor er, at det særlige forhandlingsorgan ikke er inddraget, og medarbejderne derfor - i modsætning til hovedreglen i *stk. 1, nr. 1 og 2* - er afskåret fra indflydelse på medbestemmelserordeningen.

Den foreslåede bestemmelse kan kun anvendes frem til det øjeblik, hvor det særlige forhandlingsorgan er nedsat uden at ledelsen forud for dette har truffet beslutning om anvendelse af referencebestemmelserne om medbestemmelse. I det øjeblik, hvor ledelsen nedsætter et forhandlingsorgan *med henblik på forhandling*, afskriver ledelsen sig således samtidig retten til at vælge at undlade forhandling og anvende referencebestemmelserne om medbestemmelse. Dette skal ses i sammenhæng med § 315, hvorefter det særlige forhandlingsorgan kan beslutte ikke at indlede forhandlinger eller de kan afslutte allerede indledte forhandlinger med henblik på at anvende nationale regler.

Det foreslåede *stk. 3* gennemfører artikel 16, *stk. 4, litra c*.

Hvor forhandlinger, jf. *stk. 1, nr. 1 og 2*, har ført til anvendelse af referencebestemmelserne om medbestemmelse, jf. *stk. 1*, kan andelen af medarbejdervalg-