

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Claus Juel Hansen
Henrik Holm Jensen
Jacob Lehmann Madsen

FORLAGET THOMSON



TM

Claus Juel Hansen, Henrik Holm Jensen & Jacob Lehmann Madsen
Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

1. udgave/1. oplag

© Forlaget Thomson A/S, København 2004

ISBN 87-619-0894-0

Omslag: Det Danske Idéselskab, Søborg

Sats og tryk: P.J.Schmidt Grafisk produktion, Vojens

Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse
af denne bog eller dele af den er ikke tilladt
ifølge gældende dansk lov om ophavsret.
Alle rettigheder forbeholdes.

Forord

Den danske ordning vedrørende medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fyldte 30 år den 1. januar 2004.

Reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har længe savnet en følgesvend i form af en samlet fremstilling af emnet. Til trods for reglernes mangeårige eksistens kan der ikke ét sted findes svar på alle relevante problemstillinger, ligesom den lidt stedmoderlige behandling af regelsættet har medført, at vi ofte i vores praktiske virke er stødt på problemer og fortolkningstvivel, som vi ikke har kunnet finde belyst nogetsteds. Det er vores ønske med denne bog at rette op på dette.

Bogen henvender sig til brugerne af reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Disse spænder vidt. Lige fra de involverede medarbejdere, over virksomhedsledere, professionelle rådgivere til relevante myndigheder. Alle har de forskellige tilgange til emnet og forskellige forkundskaber. Forhåbentlig er det lykkedes os at få fremstillingen til at ramme både bredt og dybt.

For at gøre de noget formelle procedureregler mere tilgængelige, har vi indarbejdet eksempler på en række af de dokumenter, som skal udarbejdes i forbindelse med etablering af en ordning med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. På bogens inderomslag findes også tidslinjer som hjælpeværktøj.

Bogen er ajourført indtil den 1. august 2004.

Vi vil være taknemmelige for kommentarer til bogen, ligesom vi meget gerne vil høre om konkrete problemstillinger, der giver anledning til tvivl. Herved kan næste udgave af bogen forbedres. Henvendelse kan ske ved e-mail til medarbejdervalgte@kromannreumert.com.

Endelig vil vi takke vores mange kolleger hos Kromann Reumert, som har været behjælpelige med gennemgang af bogens forskellige afsnit og bidrag hertil.

København, august 2004

Claus Juel Hansen Henrik Holm Jensen Jacob Lehmann Madsen

Indholdsfortegnelse

Forord	5
--------------	---

Kapitel 1

Indledning	13
1. Formålet med fremstillingen	13
2. Tilblivelseshistorien	14
3. Statistik	18
4. Reglerne	20
5. Begreberne	21
5.1 Selskabsrepræsentation og selskabsrepræsentanter ...	21
5.2 Koncernrepræsentation og koncernrepræsentanter ...	22
5.3 Medarbejderrepræsentation og medarbejderrepræsentanter	23
6. Afgrænsning	23
6.1 Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg	23
6.2 SE-selskabet	24
7. Bogens opbygning	29

Kapitel 2

Selskabsrepræsentation	30
1. Indledning	30
2. Afstemning om selskabsrepræsentation	31
2.1 Betingelser for selskabsrepræsentation	31
2.1.1 Krav om ja/nej-afstemning	31
2.1.2 Beregning af 3-års perioden	33
2.1.3 Beregning af antal medarbejdere	34
2.2 Valgudvalget	34
2.2.1 Valgudvalgets sammensætning	35
2.2.2 Beslutninger i valgudvalget	36
2.2.3 Udarbejdelse af referater	37
2.3 Ja/nej-afstemning	38
2.3.1 Tilrettelæggelse af ja/nej-afstemning	38
2.3.2 Stemmeberettigede til ja/nej-afstemningen	41
2.3.3 Afstemningsresultatet	44

Indholdsfortegnelse

3.	Valg af selskabsrepræsentanter	45
3.1	Fastsættelse af valgdatoen	46
3.2	Antallet af selskabsrepræsentanter/suppleanter der skal vælges	48
3.3	Bekendtgørelse af valgdatoen	50
3.3.1	Indholdsmæssige krav	50
3.3.2	Bekendtgørelsesmåden	52
3.4	Hvilke medarbejdere har valget ved valget af selskabsrepræsentanter?	53
3.5	Valgbarhed og mindste antal kandidater	53
3.6	Afholdelse af valget og valgkomiteer	56
3.7	Fredsvalg	57
3.8	Kandidatlistes	57
3.9	Fremstilling af stemmesedler	59
3.10	Opgørelse og bekendtgørelse af valgresultatet	61
3.11	Indtræden i bestyrelsen	64
3.12	Anmeldelse og andre accessoriske pligter	64
3.13	Omkostninger i forbindelse med indførelsen af selskabsrepræsentation	67
4.	Skibsbesætninger	67
4.1	Medarbejderbegrebet	67
4.2	Fremgangsmåden ved ja/nej-afstemning	69
4.3	Fristen for bekendtgørelse af valgdatoen m.v.	69
4.4	Særlige forhold vedrørende valgbarhed	70
5.	Fristberegning	71

Kapitel 3

Koncernrepræsentation	73
1. Indledning	73
2. Afstemning om koncernrepræsentation	74
2.1 Betingelser for koncernrepræsentation	74
2.1.1 Krav om ja/nej-afstemning	74
2.1.2 Hvornår foreligger der en koncern?	76
2.1.3 Beregning af 3-års perioden	83
2.1.4 Beregning af antal medarbejdere	84
2.2 Koncernvalgudvalget	85
2.2.1 Koncernvalgudvalgets sammensætning	85
2.2.2 Beslutninger i koncernvalgudvalget	87
2.2.3 Udarbejdelse af referater	88
2.3 Ja/nej-afstemning	89
2.3.1 Tilrettelæggelse af ja/nej-afstemning	89
2.3.2 Stemmeberettigede til ja/nej-afstemningen	93
2.3.3 Afstemningsresultatet	96

3.	Valg af koncernrepræsentanter	98
3.1	Fastsættelse af valgdatoen	98
3.2	Antallet af koncernrepræsentanter/suppleanter der skal vælges	100
3.3	Bekendtgørelse af valgdatoen	102
3.3.1	Indholdsmæssige krav	102
3.3.2	Bekendtgørelsesmåden	104
3.4	Nedsættelse af valgmandskollegiet	105
3.5	Valgbarhed og mindste antal kandidater	106
3.6	Fredsvalg	109
3.7	Kandidatlister	109
3.8	Fremstilling af stemmesedler	111
3.9	Opgørelse og bekendtgørelse af valgresultatet	114
3.10	Indtræden i bestyrelsen	117
3.11	Anmeldelse og andre accessoriske pligter	117
3.12	Omkostninger i forbindelse med indførelsen af koncernrepræsentation	120
4.	Skibsbesætninger	120
4.1	Medarbejderbegrebet	120
4.2	Fremgangsmåden ved ja/nej-afstemning	122
4.3	Fristen for bekendtgørelse af valgdatoen m.v.	122
4.4	Særlige forhold vedrørende valgbarhed	123
5.	Fristberegning	124

Kapitel 4

Rettigheder, pligter og ansvar	126
1. Ligestillingsprincippet	126
2. Rettigheder	128
2.1 Stemmeret	128
2.2 Tegningsret	128
2.3 Honorar for bestyrelsesarbejdet	130
2.4 Ansættelsesretlig beskyttelse	136
2.4.1 Baggrund for beskyttelsen	136
2.4.2 Beskyttelsens udstrækning	138
2.4.3 Beskyttelsens indhold	140
2.4.4 Uoverensstemmelser om beskyttelsen	145
2.5 Indseende med aktiebog eller anpartshaverfortegnelse	147
3. Pligter	148
3.1 Tavshedspligt	148
3.2 Inhabilitet	155
3.3 Orienteringsforpligtelsen i selskaber med medarbejderrepræsentation	158
3.4 Pligten til at oplyse om aktiebesiddelser	159

4.	Ansvar	160
4.1	Det erstatningsretlige ansvar	160
4.2	Det strafferetlige ansvar	164

Kapitel 5

Ordningens liv	167
1. Indledning	167
2. Ordinært valg	167
3. Medarbejderrepræsentantens udtræden af bestyrelsen	169
3.1 Medarbejderrepræsentanten kræves afsat	169
3.2 Medarbejderrepræsentanten er ikke længere ansat i selskabet	170
3.3 Medarbejderrepræsentanten udtræder af bestyrelsen .	171
3.4 Konsekvens af afsættelse, fratræden og udtræden	171
4. Suppleantens indtræden ved forfald	172
5. Suppleringsvalg	173
5.1 Krav på suppleringsvalg	173
5.2 Ændringer i bestyrelsens sammensætning	174
5.3 Proceduren ved et suppleringsvalg	177
5.3.1 Fastsættelse af valgdato	177
5.3.2 Bekendtgørelse af valgdatoen	178
5.3.3 Bekendtgørelsesmåden	180
5.3.4 Valgret	180
5.3.5 Valgbarhed	180
5.3.6 Fredsvalg	180
5.3.7 Kandidatlister	181
5.3.8 Fremstilling af stemmesedler	182
5.3.9 Valghandlingen	183
5.3.10 Opgørelse og bekendtgørelse af valgresultatet	183
5.3.11 Indtræden i bestyrelsen og anmeldelse	184
5.3.12 Omkostninger i forbindelse med afholdelse af suppleringsvalget	186
6. Ordningens ophør	187
6.1 Selskabet opfylder ikke betingelsen for medarbejderrepræsentation	187
6.2 Afstemning om ordningens ophør	187
6.3 Ophør af koncern	189
7. Virksomhedsoverdragelse m.v.	190
7.1 Virksomhedsoverdragelsesloven	190
7.2 Anvendelsesområde	192
7.3 Overdragelse af retten til medarbejderrepræsentation	193
7.3.1 Uafhængighedskriteriet	194
7.3.2 Uafhængigheden bevares ikke	195

7.3.3	Uafhængigheden bevares	197
7.3.4	Det overdragende selskab har ikke medarbejderrepræsentation	200
7.3.5	Konsekvenser i det overdragende selskab	200
7.3.6	Hjælpekema	201
7.4	Aktieoverdragelse	202
7.5	Fusion	203
7.6	Spaltning	205
7.7	Omdannelse	206

Kapitel 6

Erhvervsdrivende fonde	208
1. Indledning	208
2. Baggrunden for reglerne om medarbejder- repræsentation i erhvervsdrivende fonde	208
3. Særlige forhold for erhvervsdrivende fonde	209
4. Ligestilling af bestyrelsesmedlemmer i erhvervsdrivende fonde	211
5. Selvsupplering og medarbejderrepræsentanter	213
6. Mediefonde	213
7. Forholdet til øvrig lovgivning	216

Kapitel 7

Alternative ordninger	217
1. Indledning	217
2. Vedtægtsbestemte ordninger	217
3. Aktionæraftalte ordninger	221
4. Medarbejderrepræsentation i andre selskabsformer ..	222
4.1 Interessentskaber	222
4.2 Kommanditselskaber	223
4.3 Partnerselskaber (kommanditaktieselskaber)	224
4.4 Andelsselskaber	224

Figurliste	228
-------------------------	-----

Bilagsoversigt	229
-----------------------------	-----

Bilag 1

Selskabsbekendtgørelsen (942/1993)	230
---	-----

Indholdsfortegnelse

Bilag 2

Koncernbekendtgørelsen (943/1993)	238
---	-----

Bilag 3

Udvalgte lovbestemmelser	247
------------------------------------	-----

Bilag 4

Selskabsrepræsentation – valgudvalgets opgaver	252
--	-----

Bilag 5

Koncernrepræsentation – koncernvalgudvalgets opgaver	254
--	-----

Paragrafnøgle	256
-------------------------	-----

Domsregister	260
------------------------	-----

Litteraturliste	262
---------------------------	-----

Stikordsregister	267
----------------------------	-----

Kapitel 1

Indledning

1. Formålet med fremstillingen

Formålet med denne bog er at give en samlet fremstilling af de regler, som angår medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. På trods af reglernes eksistens i mere end 30 år har de aldrig været indgående og fokuseret behandlet. De selskabsretlige fremstillinger indeholder mere eller mindre detaljerede beskrivelser af regelsættet, herunder de formelle regler om etablering af medarbejderrepræsentationsordninger, enkelte betragtninger om de særlige problemstillinger, der kan opstå under ordningernes liv og redegørelser for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers rettigheder, pligter og ansvar. De arbejds- og ansættelsesretlige fremstillinger indeholder beskrivelser af den særlige ansættelsesretlige beskyttelse, som de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer nyder og af de ansættelsesretlige problemer, der opstår i forbindelse med ændringer i ordningerne ved virksomhedsoverdragelse, fusion m.v.

Bogen giver en samlet fremstilling af emnet, der favner over alle relevante problemstillinger, og skal kunne anvendes af en bred vifte af brugere. Både af rene praktikere uden noget indgående kendskab til selskabsretlige eller ansættelsesretlige problemstillinger, f.eks. virksomhedsledere og medarbejdere, der får behov for anvendelse af reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Men også af advokater og myndigheder, der søger svar på spørgsmål, som ikke umiddelbart lader sig besvare af de relevante love og bekendtgørelser.

I afsnittene om procedureregler for valgenes forberedelse og afholdelse i bogens kapitel 2 og 3 og i afsnittet om suppleringsvalg i kapitel 5, har vi indarbejdet eksempler på en række af de dokumenter, som skal udarbejdes. Vi har også tilstræbt en mere håndbogspræget stil i behandlingen af procedurereglerne. Endelig er der på bogens inderomslag optrykt tidslinjer for valg til selskabs- og

koncernrepræsentation.¹ Forhåbentlig kan disse hjælpemidler medvirke til, at de noget formelle procedureregler bliver mere let tilgængelige.

2. Tilblivelseshistorien²

Reglerne om selskabsrepræsentation blev indført i aktieselskabsloven med virkning fra den 1. januar 1974. Baggrunden var 1960'ernes debat om økonomisk demokrati på arbejdspladsen.

Sideløbende med diskussionen i 1960'erne om øget demokratisering af erhvervslivet overvejedes en revision af aktieselskabsloven, da den daværende lov fra 1930 generelt var blevet utidssvarende. I 1964 blev der afgivet betænkning om en revision af aktieselskabslovgivningen for at tilpasse den til de moderne samfundsøkonomiske og juridiske forhold.³

Overvejelserne i forbindelse med en ny aktieselskabslov var ikke upåvirket af debatten om økonomisk demokrati. I sine betragtninger kom den nedsatte kommission bl.a. ind på, at der både i tysk og norsk lovgivning fandtes særlige regler, hvorefter medarbejderne havde adgang til at vælge medlemmer af bestyrelsen. Kommissionen konkluderede imidlertid, at sådanne bestemmelser ikke var påkrævet,

»da det allerede nu står selskaberne frit for i deres vedtægter at optage bestemmelser herom. Et andet spørgsmål er lovfæstelse af en pligt til i bestyrelsen at optage repræsentanter for de i selskabet ansatte funktionærer og arbejdere.«⁴

Kommissionen anså det på grundlag af sin sammensætning og kommissoriets formulering ikke for sin opgave at optage drøftelser af dette spørgsmål, hvis løsning afhang af mere politisk betonedede betragtninger.

-
1. Begreberne selskabs- og koncernrepræsentation, selskabs- og koncernrepræsentanter og medarbejderrepræsentation og medarbejderrepræsentanter er nærmere omtalt i afsnit 5.
 2. Der er indgående redegjort for tilblivelseshistorien i bogen »Medarbejdere i bestyrelsen – i 20 år« udgivet i 1994 af LO, Industriministeriet og Dansk Arbejdsgiverforening, hvorfra inspiration til dette afsnit er hentet.
 3. Betænkning 362/1964 om revision af aktieselskabslovgivningen.
 4. Jf. betænkning 362/1964, side 135.

Midt i 1960'erne blev der i Nordisk Råd taget initiativ til en fællesnordisk aktieselskabslovgivning, og i 1969 blev der afgivet en betænkning om en fællesnordisk aktieselskabslov.⁵

Flere nordiske lande var på daværende tidspunkt kommet længere end Danmark i spørgsmålet om udformningen af regler om øget medindflydelse for medarbejderne. Emnet blev derfor også berørt i det fællesnordiske projekt. I den danske betænkning anførtes, at

»det i de senere år meget diskuteret spørgsmål om en lovfæstelse af en pligt for selskaberne til i deres bestyrelser at optage repræsentanter for de i selskabet ansatte funktionærer og arbejdere, også har været fremme på de nordiske møder. Der har mellem de delegerede været enighed om, at det falder uden for deres opgaver at tage stilling til dette spørgsmål, hvis løsning må afhænge af andet end rent retlige betragtninger.«⁶

Da handelsministeren derfor besluttede at lave et udkast til en ny aktieselskabslov på grundlag af betænkningerne fra 1964 og 1969 blev der ikke i første omgang indarbejdet regler om medarbejderrepræsentation.

Den 23. november 1972 besluttede handelsminister Erling Jensen imidlertid, at der skulle udarbejdes et udkast til lovforslag til lov om aktieselskaber på grundlag af det hidtidige reformarbejde, men denne gang med bestemmelser om medarbejderrepræsentation. Selve arbejdet med forslaget skulle dog finde sted helt uafhængigt af det forberedende arbejde med gennemførelsen af økonomisk demokrati.

Den 31. januar 1973 fremsatte handelsministeren forslaget for Folketinget, og mens planerne om økonomisk demokrati kuldsejlede, blev lovforslaget til en ny aktieselskabslov, herunder regler om medarbejderrepræsentation, enstemmigt vedtaget af Folketinget i juni 1973, hvorefter reglerne for så vidt angår selskabsrepræsentation trådte i kraft den 1. januar 1974.

Forarbejderne angiver om baggrunden for indførelsen af reglerne:

»At de af arbejdstagerne valgte repræsentanter får sæde i selve bestyrelsen betyder, at arbejdstagerne får indflydelse på og en mere omfattende indsigt

5. Betænkning 540/1969 om en fællesnordisk aktieselskabslovgivning.

6. Jf. betænkning 540/1969, side 100.

med selskabets ledelse, uden at man besværer selskabets daglige drift med oprettelse af nye selskabsorganer».⁷

Den første ændring af reglerne om medarbejderrepræsentation blev foretaget med virkning fra den 1. januar 1981, hvor der skete en styrkelse af medarbejdernes repræsentation ved, at der sikredes dem mindst en tredjedels repræsentation i bestyrelsen. Tidligere bestod der alene en ret til valg af to bestyrelsesmedlemmer, uanset antallet af medlemmer valgt af generalforsamlingen eller udpeget af andre. Endvidere indførtes reglerne om koncernrepræsentation. Dette skete ud fra en anerkendelse af, at medarbejdere i datterselskaber vil have en interesse i at være repræsenteret i moderselskabet, hvis beslutninger ofte vil have afgørende betydning på de beslutninger, der tages i datterselskaberne.⁸ De nye regler kom i stand som konsekvens af et beslutningsforslag vedtaget af Folketinget den 21. december 1979.⁹

Den 1. marts 1985 blev reglerne ændret således, at medarbejderrepræsentanternes valgperiode blev forlænget fra 2 til 4 år. Baggrunden var at give de valgte medarbejdere større mulighed for at opnå tilstrækkeligt kendskab til selskabets forhold og erfaring i bestyrelsesarbejde.¹⁰

I 1987 blev grænsen for ret til medarbejderrepræsentation nedsat fra 50 til 35 medarbejdere, ligesom reglernes sprogbrug blev moderniseret, så der nu taltes om »medarbejdere« og ikke »arbejdstagere« overalt i regelsættet. Arbejdstagervalgte bestyrelsesmedlemmer blev til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer osv.

Endelig er ændringen af aktieselskabsloven i 1990 af betydning.¹¹ Her gennemførtes 7. selskabsdirektiv om konsoliderede regnskaber, og koncerndefinitionen i aktieselskabsloven blev samtidig omformuleret. Som følge heraf måtte reglen i aktieselskabslovens § 49, stk. 3, 1. pkt., om koncernrepræsentation ændres, således at det blev klart, at kravet om koncernrepræsentation fortsat kun gælder i koncerner, hvor moderselskabet besidder stemmemajoriteten og ikke i den bre-

7. FT 1972–73, tillæg A, sp. 4481.

8. FT 1979–80, tillæg A, sp. 4499.

9. FT 1979–80, tillæg C, sp. 95. Det oprindeligt fremsatte beslutningsforslag indeholdt regler om indførelse af en egentlig obligatorisk overskudsdelingsordning. Den del af forslaget blev ikke vedtaget.

10. FT 1984–85, tillæg A, sp. 1497–1498.

11. Lov nr. 308 af 16. maj 1990.

dere koncernsammenhæng efter koncerndefinitionen i aktieselskabslovens § 2, stk. 1. Se kapitel 3, afsnit 2.1.2.

Efterfølgende ændringer af selskabslovgivningen har ikke direkte berørt reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Der er heller ikke sket indholdsmæssige ændringer i de underliggende bekendtgørelser siden 1993.

De seneste ændringer i aktieselskabsloven om muligheden for afvikling af elektroniske og skriftlige bestyrelsesmøder må dog formodes at få en vis betydning for tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet.¹²

Corporate Governance berører også de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Nørby-udvalgets rapport om Corporate Governance i Danmark fra 2001 indeholder godt nok ikke specifikke anbefalinger vedrørende medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer eller beskrivelse af deres rolle.¹³ Det er imidlertid klart, at rapportens anbefalinger om god selskabsledelse og bestyrelsens virkemåde gælder med fuldt lige så stor styrke for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer som for øvrige bestyrelsesmedlemmer.

Den opfølgende Rapport om god selskabsledelse i Danmark, som i december 2003 blev afgivet af Københavns Fondsbørs' komité for god selskabsledelse sætter mere fokus på de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.¹⁴ I anbefaling V gentages Nørby-udvalgets anbefaling om, at bestyrelsesmedlemmerne skal være uafhængige af særinteresser. I komitéens kommentar til anbefalingen anerkendes det samtidig, at de

12. Se aktieselskabslovens § 56, stk. 3, om elektroniske bestyrelsesmøder, og nærmere Schans Christensen, *Kapitalselskaber*, 2003, side 384. Muligheden for at holde skriftlige bestyrelsesmøder indførtes pr. 1. juli 2004, hvor den tidligere aktieselskabslovs § 56, stk. 3, blev til stk. 4, og følgende blev indsat som nyt stk. 3 i aktieselskabslovens § 56: »Ved forudgående bestyrelsesbeslutning kan visse nærmere afgrænsede bestyrelsesanliggender behandles skriftligt, i det omfang det er foreneligt med emnernes karakter. Uanset bestemmelsen i 1. pkt. kan et medlem af bestyrelsen eller en direktør forlange, at et bestyrelsesmøde skal afholdes.«

13. Rapporten indeholder anbefalinger for god selskabsledelse i Danmark. Anbefalingerne retter sig primært mod børsnoterede selskaber, og Københavns Fondsbørs har i § 36 i »Oplysningsforpligtelser for udstedere af aktier på Fondsbørsen« anbefalet, at de børsnoterede selskaber i deres årsrapport forholder sig til de anbefalinger for god selskabsledelse, der indgår i Nørby-rapporten. Anbefalingerne har imidlertid også udenfor de børsnoterede selskaber vundet generel accept i erhvervslivet som udtryk for »best practice« indenfor selskabsledelse. Rapporten kan hentes på www.corporategovernance.dk.

14. Komitéens opgave har været at justere og bygge videre på de eksisterende anbefalinger i Nørby-udvalgets rapport. Den opfølgende Rapport har været sendt i høring. Ved redaktionens afslutning var der ikke udgivet en ny version af Rapporten, som reflekterer høringssvarene. Også denne Rapport kan hentes på www.corporategovernance.dk.

medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke er uafhængige, hvilket for så vidt strider imod anbefalingen. Derfor anbefales det, at det enkelte selskab overvejer behovet for at forklare systemet med medarbejder-valgte bestyrelsesmedlemmer i årsrapporten, på selskabets hjemmeside eller på anden vis, hvilket navnlig kan være relevant for at sikre udenlandske investorers forståelse af systemets betydning og funktion.¹⁵

3. Statistik

Til brug for denne fremstilling har Købmandsstandens Oplysningsbureau A/S i januar 2004 udarbejdet statistikker over udbredelsen af medarbejderrepræsentation i Danmark. Grundlaget for statistikkerne er oplysninger registreret i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og hos Købmandsstandens Oplysningsbureau A/S. Statistikkerne har alene kunnet udarbejdes for medarbejderrepræsentation under ét. Der skelnes derfor ikke mellem selskabs- og koncernrepræsentation.

Nedenfor vises det samlede antal registrerede selskaber i Danmark indenfor kategorierne aktieselskaber, anpartsselskaber og erhvervsdrivende fonde, samt antallet af bestyrelser med medarbejderrepræsentation.

Selskabsform	Antal selskaber i Danmark	Antal selskaber med bestyrelser ¹⁶	Antal bestyrelser med medarbejderrepræsentanter	Bestyrelser med medarbejderrepræsentanter i %
Aktieselskaber	36.136	35.580	1.348	3,8
Anpartsselskaber	94.097	13.468	53	0,4
Erhvervsdrivende fonde	1.196	1.183	53	4,5
Total	131.429	50.231	1.454	2,9

Kilde: Købmandsstandens Oplysningsbureau A/S, januar 2004.

15. Selvom vi i Danmark kan synes, at vores ordning må være velkendt, viser de mange forskellige former for ordninger om medarbejderrepræsentation, der findes blot indenfor EU, at komitéens anbefaling er velbegrunnet.

16. Aktieselskaber i likvidation har ingen bestyrelse.

Set i forhold til det samlede antal selskaber med bestyrelser udgør antallet af bestyrelser med medarbejderrepræsentation en ganske lille andel. Det må dog erindres, at en stor del af selskaberne ikke opfylder betingelserne for medarbejderrepræsentation, dvs. beskæftigelse af gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere igennem de sidste 3 år.

Foretages i stedet en opdeling efter antallet af ansatte, ser billedet anderledes ud:

Antal ansatte i selskabet	Antal selskaber i Danmark	Antal selskaber med bestyrelser	Antal bestyrelser med medarbejderrepræsentanter	Bestyrelser med medarbejderrepræsentanter i %
Ukendt	57.822	15.502	93	0,6
<35 ¹⁷	69.025	30.360	199	0,7
35–99	3.134	2.943	405	13,8
100–199	785	768	315	41,0
200–499	447	444	286	64,4
500+	216	214	156	72,9
Total	131.429	50.231	1.454	2,9

Antal selskaber med mere end 35 ansatte	Antal selskaber med mere end 35 ansatte med bestyrelser	Antal bestyrelser med medarbejderrepræsentanter	Bestyrelser med medarbejderrepræsentanter i %
4.582	4.369	1.162	26,6

Kilde: Købmandsstandens Oplysningsbureau A/S, januar 2004.

Der kan spores en klar tendens til øget udbredelse af medarbejderrepræsentation jo flere ansatte selskaberne har. I de mindste selskaber, der opfylder betingelserne herfor findes medarbejderrepræsentation i ca. 14 % af selskaberne, mens næsten 3/4 af de største selskaber har medarbejderrepræsentation. Set over en bred kam findes medar-

17. Selskaber med mindre end 35 ansatte kan have medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer registreret, enten fordi de ved det seneste valg opfyldte betingelsen om gennemsnitligt mindst 35 ansatte i de sidste 3 år, eller fordi de har indført en vedtægtsbestemt ordning.

bejderrepræsentation i ca. 1/4 af samtlige selskaber, der opfylder betingelserne herfor.

4. Reglerne

Reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer findes først og fremmest i aktieselskabslovens §§ 49, 177 og 178, men de øvrige bestemmelser om bestyrelsesmedlemmer i aktieselskabslovens kapitel 9 om ledelse finder også anvendelse for de medarbejdervalgte medlemmer. Der findes tilsvarende regler om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i anpartsselskabslovens § 22, bl.a. med en henvisning til aktieselskabslovens §§ 177 og 178.¹⁸ I bogen vil der blive taget udgangspunkt i aktieselskabslovens bestemmelser. Henvisninger til tilsvarende bestemmelser i anpartsselskabsloven medtages i fornødent omfang, ligesom særlige forhold for anpartsselskaber beskrives.

Endvidere har Erhvervs- og Selskabsstyrelsen med hjemmel i aktieselskabslovens § 178 udstedt to bekendtgørelser til uddybning af reglerne om etablering og administration af ordningerne om henholdsvis selskabsrepræsentation og koncernrepræsentation.

De seneste versioner er henholdsvis bekendtgørelse nr. 942 af 9. december 1993 om medarbejders valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. som ændret ved bekendtgørelse nr. 445 af 30. maj 1996 (»selskabsbekendtgørelsen«), samt bekendtgørelse nr. 943 af 9. december 1993 om medarbejders valg af bestyrelsesmedlemmer i moderselskaber, der er aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. som ændret ved bekendtgørelse nr. 446 af 30. maj 1996 (»koncernbekendtgørelsen«).

Bekendtgørelserne er på mange punkter enslydende, men man valgte fra lovgivers side at udarbejde to selvstændige bekendtgørelser for at lette reglernes anvendelse i praksis og for at fremhæve, at der

18. Selv om der er stor overensstemmelse mellem anpartsselskabslovens og aktieselskabslovens bestemmelser om medarbejderrepræsentanter, er der dog visse forhold, man skal være opmærksom på i relation til anpartsselskaber. Anpartsselskabsloven er f.eks. præget af en udstrakt grad af aftalefrihed for anpartshaverne til at fastlægge selskabets organisation, beslutningsstruktur m.v. Såfremt medarbejderne har besluttet at indføre en ordning om medarbejderrepræsentation, skal der imidlertid være en bestyrelse i selskabet, jf. anpartsselskabslovens § 19, stk. 2.

trods alt gælder forskellige regler for selskabsrepræsentation og koncernrepræsentation.

Der findes også bestemmelser om medarbejderrepræsentanter i lov om erhvervsdrivende fonde. Disse er kort behandlet i bogen. Der findes ikke for andre virksomhedsformer såsom interessentskaber og andels-selskaber tilsvarende lovbestemmelser om medarbejderrepræsentation i ledelsen. Det ses dog i praksis, at også sådanne virksomheder indfører regler om medarbejderrepræsentation. Der findes derimod særregler om ret til medarbejderrepræsentation i bestyrelserne for en række statslige institutioner.¹⁹ Disse regler behandles ikke i bogen.

Statslige aktieselskaber er underlagt aktieselskabslovens normale regelsæt, herunder bestemmelserne om medarbejderrepræsentation. Ved stiftelsen af statslige aktieselskaber er i de senere år typisk indsat en bestemmelse i oprettelsesloven, der indebærer, at der ses bort fra det normale krav om, at selskabet i de sidste 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, før der kan indføres medarbejderrepræsentation.²⁰ Dette indebærer, at medarbejderne kan blive repræsenteret i bestyrelsen allerede fra selskabets start.

En række af de statslige aktieselskaber beskæftiger fortsat statslige tjenestemænd. Disse tjenestemænd er vedvarende beskæftiget, men ikke formelt ansatte i selskabet og er derfor ikke sikret repræsentation i selskabets bestyrelse på lige fod med de direkte ansatte medarbejdere. I oprettelsesloven for f.eks. Post Danmark A/S og Københavns Lufthavne A/S er disse tjenestemænd imidlertid sikret indflydelse på valg af medarbejderrepræsentanter til selskabernes bestyrelser.

5. Begreberne

5.1 Selskabsrepræsentation og selskabsrepræsentanter

Den ret som tilkommer et selskabs medarbejdere til at opnå repræsentation i selskabets bestyrelse kaldes *selskabsrepræsentation*, og de valgte medarbejdere kaldes *selskabsrepræsentanter*.

19. F.eks. Det Kongelige Teater, jf. teaterlovens § 3, stk. 3, Danmarks Journalisthøjskole, jf. journalisthøjskolelovens § 2, stk. 1, og Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder, jf. § 8, stk. 2, i lov om Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder.

20. Jf. rapporten »Staten som aktionær«, 2004, side 180. Rapporten kan hentes på Finansministeriets hjemmeside, www.fm.dk.

I kapitel 2 gennemgås reglerne om, hvornår medarbejdernes ret til selskabsrepræsentation indtræder, hvorledes afstemning herom sker, og hvordan et eventuelt efterfølgende valg af selskabsrepræsentanter foretages.

Meget forenklet kan reglerne beskrives således, at retten til selskabsrepræsentation indtræder, når selskabet igennem de sidste 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere. Er dette krav opfyldt kan selskabets medarbejdere kræve en afstemning om, hvorvidt der ønskes selskabsrepræsentation – den såkaldte ja/nej-afstemning. Hvis mindst halvdelen af selskabets medarbejdere stemmer for at indføre selskabsrepræsentation, skal der vælges selskabsrepræsentanter til selskabets bestyrelse. Valget sker som et direkte valg. Medarbejderne har krav på at vælge et antal selskabsrepræsentanter svarende til halvdelen af de øvrige bestyrelsesmedlemmer, dog minimum to, samt et tilsvarende antal suppleanter. Selskabsrepræsentanterne vælges for 4 år ad gangen.

5.2 Koncernrepræsentation og koncernrepræsentanter

Den ret som tilkommer medarbejderne i et moderselskabs danske datterselskaber til at opnå repræsentation i moderselskabets bestyrelse kaldes *koncernrepræsentation*, og de valgte medarbejdere kaldes *koncernrepræsentanter*. Da et moderselskabs egne medarbejdere også har ret til *selskabsrepræsentation* i moderselskabet, kan et moderselskabs bestyrelse bestå af både *selskabsrepræsentanter* og *koncernrepræsentanter*.

I kapitel 3 gennemgås reglerne om, hvornår medarbejdernes ret til koncernrepræsentation indtræder, hvorledes afstemning herom sker, og hvordan et eventuelt efterfølgende valg af koncernrepræsentanter foretages.

Meget forenklet kan reglerne beskrives således, at retten til koncernrepræsentation indtræder, når koncernen igennem de sidste 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere. Er dette krav opfyldt kan medarbejderne i koncernens datterselskaber kræve en afstemning foretaget om, hvorvidt der ønskes koncernrepræsentation – ja/nej-afstemningen. Hvis mindst halvdelen af datterselskabernes medarbejdere stemmer for at indføre koncernrepræsentation, skal repræsentanter for koncernens medarbejdere vælge koncernrepræsentanter til moderselskabets bestyrelse. Valget sker som et indirekte valg

via et valgmandskollegium. Koncernens medarbejdere har krav på at vælge et antal koncernrepræsentanter svarende til halvdelen af de øvrige bestyrelsesmedlemmer i moderselskabet, dog minimum tre, samt et tilsvarende antal suppleanter.²¹ Koncernrepræsentanterne vælges for 4 år ad gangen.

5.3 Medarbejderrepræsentation og medarbejderrepræsentanter

Rettighederne til selskabs- og koncernrepræsentation betegnes samlet som *medarbejderrepræsentation*, og selskabsrepræsentanter og koncernrepræsentanter betegnes under ét som *medarbejderrepræsentanter* eller *medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer*.

6. Afgrænsning

6.1 Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg

I denne fremstilling behandles alene reglerne om medarbejderrepræsentation. Regler om andre former for tillidshverv, f.eks. tillidsrepræsentanter og medlemmer af selskabets samarbejdsudvalg eller et eventuelt europæisk samarbejdsudvalg behandles derimod ikke.²² Dette skyldes dels pladmæssige årsager og dels at sådanne hverv er så fundamentalt forskellige fra hvervet som medarbejderrepræsentant, at det ikke giver nogen særlig mening at behandle reglerne sammen.

Adgangen til medarbejderrepræsentation hviler på et ønske om at give medarbejderne indflydelse på og indsigt i selskabets ledelse. Dette opnås ved at give medarbejderne sæde i bestyrelsen. I deres egenskab af bestyrelsesmedlemmer skal medarbejderrepræsentanterne agere i overensstemmelse med det almindelige krav til bestyrelsen om at lede selskabet forsvarligt og varetage selskabets interesser.

21. Antallet reduceres dog med to, hvis der er selskabsrepræsentation i moderselskabets bestyrelse.

22. Samarbejdsudvalg oprettes i medfør af særlige samarbejdsaftaler indgået på centralt niveau. Samarbejdsaftalen mellem DA og LO fra juni 1986 indeholder bl.a. bestemmelser om oprettelse af samarbejdsudvalg. Tilsvarende aftaler findes på andre områder og svarer typisk til DA/LO-samarbejdsaftalen. Se om samarbejdsudvalg, Jacobsen, Kollektiv Arbejdsret, 5. udg., 1994, side 585ff. Såkaldte fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner skal efter begæring nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg eller indføre informations- og høringsprocedurer, jf. lov nr. 371 af 22. maj 1996 om europæiske samarbejdsudvalg. Se nærmere Kristiansen, Arbejdsretlig lærebog, 1999, side 239ff.

Herved adskiller rollen som medarbejderrepræsentant sig markant fra de roller, som indehaves af tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer. Adgangen til repræsentation ved tillidsmænd eller via samarbejdsudvalg hviler tilsvarende på ønsker om information og høring,²³ men denne repræsentationsadgang tjener tillige det formål, at medarbejderne via deres repræsentanter kan varetage egne interesser. I den forbindelse kan repræsentanterne forfølge selv kortsigtede og umiddelbare særinteresser uden hensyntagen til, hvad der overordnet set tjener selskabets interesser. I samarbejdsudvalgene kan medarbejderrepræsentanterne kæmpe for bevarelse af en tabsgivende produktion alene ud fra et hensyn om at bevare arbejdspladser. En medarbejderrepræsentant i selskabets bestyrelse kan derimod ikke lade medarbejdernes særinteresser gå forud for en beslutning om nedlæggelse af arbejdspladser, der er nødvendig for selskabets overlevelse.

6.2 SE-selskabet²⁴

Det europæiske selskab, SE-selskabet («Societas Europæe», forkortet »SE«), bliver en realitet fra 8. oktober 2004. Ved etableringen af et SE-selskab skal medarbejderne sikres en ret til medarbejderrepræsentation i SE-selskabets bestyrelse i tilfælde, hvor der består en sådan ret i et af de selskaber, som stifter et SE-selskab. Herudover skal SE-selskabets medarbejdere altid sikres en ret til information og høring.

Reglerne om SE-selskaber er baseret på Forordning om Statut for det Europæiske Selskab og det tilhørende direktiv for medarbejderindflydelse.²⁵ Lov om det europæiske selskab (SE-loven) og lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber (Medarbejderindflydelsesloven) er vedtaget til ikrafttræden den 8. oktober 2004.²⁶

Et SE-selskab er en europæisk selskabsform for grænseoverskriden-

23. Særregler om information, høring og forhandling gælder også ved virksomhedsoverdragelse, jf. §§ 5 og 6 i lovebekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, og ved masseafskedigelser, jf. §§ 5 og 6 i lov nr. 414 af 1. juni 1994 om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

24. Reglerne er indgående behandlet hos Werlauff, SE-selskabet, 2002.

25. Rådets forordning 2157/2001 (SE-forordningen) og Rådsdirektiv nr. 2001/86/EF (SE-direktivet) af 8. oktober 2001.

26. Jf. henholdsvis lov nr. 363 af 19. maj 2004 og lov nr. 281 af 26. april 2004.

de virksomhed i aktieselskabsform i EU og EØS-medlemsstater.²⁷ SE-loven indeholder bestemmelser om, hvordan et SE-selskab stiftes, og hvordan det skal være organiseret. SE-loven gør det muligt for aktieselskaber, som henhører under forskellige medlemsstater, at danne et SE-selskab ved fusion på tværs af landegrænser. Det bliver endvidere muligt at flytte SE-selskabers hjemsted fra en medlemsstat til en anden, uden at selskabet opløses, og uden at der skal stiftes en ny juridisk person.

Et SE-selskab skal have sit vedtægtsmæssige hjemsted indenfor EU eller EØS og hjemstedet skal være beliggende i samme medlemsstat som SE-selskabets hovedkontor.

De grundlæggende forudsætninger for at stifte et SE-selskab er, at mindst to selskaber henhørende under forskellige medlemsstaters lovgivning indgår i SE-selskabet. SE-selskabet kan stiftes ved fusion, holdingdannelse, fælles datterselskab eller omdannelse. De nærmere regler herfor findes i SE-loven.

I SE-direktivet erkendes det, at der i medlemsstaterne er meget forskellige regler og praksis med hensyn til den måde, hvorpå medarbejderrepræsentanterne har indflydelse på beslutningstagningen i selskaberne, og at det ikke er tilrådeligt at indføre en enkelt europæisk model for medarbejderindflydelse, som skal gælde for et SE-selskab. Indenfor SE-direktivets rammer overlades omfanget af medarbejderindflydelsen i SE-selskaberne til medlemsstaterne.

I Danmark implementeres SE-direktivet ved Medarbejderindflydelsesloven. Formålet med loven er, at medarbejderne i forbindelse med stiftelse af et SE-selskab sikres ret til medindflydelse i SE-selskabet, og at den eksisterende ret til medarbejderindflydelse i de selskaber, der deltager i stiftelsen af et sådant selskab, ikke fortabes eller indskrænkes.

Loven anvender begrebet medarbejderindflydelse som et samlebegreb for alle ordninger, der giver medarbejderne adgang til indflydelse på de afgørelser, som SE-selskabet skal træffe. Det gælder ordninger for ledelsens videregivelse af information til medarbejderne og ordninger, hvor der skabes dialog mellem ledelsen og medarbejderne, samt hvor parterne udveksler synspunkter. Men det omfatter også ordninger om medbestemmelse, hvor medarbejdernes repræsentanter

27. EØS-medlemsstaterne er Island, Liechtenstein og Norge.

har ret til at vælge medlemmer til SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan og på den måde er sikret indflydelse på SE-selskabets anliggender. Oversat til denne bogs sprogbrug er ordninger om medbestemmelse det samme som medarbejderrepræsentationsordninger. For et dansk SE-selskab vil det såkaldte tilsyns- eller administrationsorgan tilsvarende være SE-selskabets bestyrelse, og denne forenklede betegnelse vil blive anvendt i det følgende.

Det vil føre for vidt i denne fremstilling at foretage en detaljeret gennemgang af reglerne om medarbejderindflydelse i SE-selskabet. Reglerne om andet end den såkaldte medbestemmelse vil også falde uden for fremstillingens emne. For fuldstændighedens skyld gives dog en summarisk oversigt over reglerne. Reglerne er svært tilgængelige. Dette er uheldigt, navnlig når reglerne retter sig mod virksomheder-nes medarbejdere.

Når planen for stiftelse af et SE-selskab er offentliggjort, skal tilsyns- eller administrationsorganerne i de selskaber, der deltager i stiftelsen af SE-selskabet tage initiativ til oprettelse af et særligt forhandlingsorgan bestående af medarbejdere i selskaberne. Medarbejdere i hver enkelt medlemsstat, hvor der er deltagende virksomheder eller berørte datterselskaber m.v. skal repræsenteres. Det særlige forhandlingsorgan skal forhandle med de deltagende selskaber om en aftale om den fremtidige medarbejderindflydelse i SE-selskabet. Forhandlingerne skal afsluttes efter 6 måneder, men der er mulighed for at udvide forhandlingsperioden til 1 år, hvis parterne er enige herom. Et SE-selskab kan ikke registreres, medmindre der er truffet en beslutning om ikke at indlede forhandlinger om medarbejderindflydelse eller om at afbryde disse, eller er indgået en aftale om medarbejderindflydelse eller forhandlingsperioden er udløbet uden der er indgået en aftale. I de to sidstnævnte tilfælde vil SE-selskabet kunne registreres på baggrund af de såkaldte referenceregler, jf. nedenfor.

Forhandlingsorganet træffer normalt beslutning med simpelt flertal, men i særlige tilfælde, hvor der skal tages beslutning om indskrænkning af medbestemmelsesretten, skal mindst to tredjedele af medlemmerne stemme for. Målestokken for, om adgangen til medbestemmelse er indskrænket, er den hidtidige ordning i det af de deltagende selskaber, der har givet medarbejderne den antalsmæssigt største indflydelse på eller i bestyrelsen eller tilsvarende ledelsesorgan.

Aftalen om medarbejderindflydelse skal som minimum fastsætte regler om sammensætningen af et såkaldt repræsentationsorgan og dets virke, herunder organets beføjelser og procedurer for information og høring af orga-

net. Hvis forhandlingsorganet i stedet vælger at undlade at nedsætte et repræsentationsorgan skal aftalen indeholde nærmere regler for gennemførelse af informations- og høringsprocedurer.²⁸ Endelig skal aftalen beskrive indholdet af ordninger om medbestemmelse, hvis parterne under forhandlingerne beslutter at indføre sådanne, herunder antallet af medlemmer i SE-selskabets bestyrelse, som medarbejderne kan vælge, de nærmere regler for valget og medarbejderrepræsentanternes rettigheder.

Loven fastsætter såkaldte referenceregler for repræsentationsorganet. Disse regler skal alene anvendes, når der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en aftale om medarbejderindflydelse, eller når parterne positivt har bestemt at ville bruge reglerne. Referencereglerne beskriver, hvordan et repræsentationsorgan skal sammensættes, herunder at medarbejdere i hver enkelt medlemsstat hvor der er deltagende virksomheder eller berørte dataterselskaber m.v. skal repræsenteres. Reglerne angiver også hvilke pligter og rettigheder, repræsentationsorganet har, f.eks. krav på mindst et årligt møde med SE-selskabets kompetente organ, hvor udviklingen i selskabets aktiviteter og planlægning drøftes, og ret til at anmode om et møde med SE-selskabets kompetente organ i tilfælde af ganske særlige omstændigheder, f.eks. lukning af bedrifter og virksomheder. Hvis medarbejderne i SE-selskabet har ret til medbestemmelse, suppleres referencereglerne om repræsentationsorganet med referencereglerne om medbestemmelse.

Forhandlingsorganet kan også med mindst to tredjedele af stemmerne beslutte ikke at indlede forhandlinger om en aftale om medarbejderindflydelse eller at afbryde disse. I så fald finder ingen af referencereglerne, som ellers udgør det retlige grundlag for medarbejderindflydelsen i SE-selskabets anvendelse, og i stedet må medarbejderne henholde sig til eksisterende regler om information og høring i de forskellige lande. En sådan beslutning er dog ikke mulig, hvis SE-selskabet stiftes ved omdannelse, og der har været adgang til medbestemmelse inden omdannelsen, idet det særlige forhandlingsorgan ikke kan opgive adgangen til medbestemmelse for medarbejderne, når SE-selskabet stiftes ved omdannelse. Medmindre andet aftales mellem SE-selskabet og medarbejdernes repræsentanter, kan det særlige forhandlingsorgan tidligst indkaldes igen to år efter, at en beslutning om ikke at indlede eller at afbryde forhandlingerne er truffet.

Loven fastsætter også referenceregler for medbestemmelse i SE-selskabet. Disse regler skal anvendes, når der er ret til medbestemmelse i et eller flere af de deltagende selskaber, og der ikke har kunnet opnås enighed om

28. Den pligt til information og høring, der påhviler SE-selskabets kompetente organ, adskiller sig ikke indholdsmæssigt fra den udveksling af oplysninger og synspunkter, der gælder for europæiske samarbejdsudvalg og til en vis grad for samarbejdsudvalg i Danmark.

indgåelse af en aftale, der medtager en medbestemmelsesordning. Referencereglerne betyder, at SE-selskabets medarbejdere har ret til medbestemmelse i SE-selskabets bestyrelse, hvis medarbejderne havde adgang til medbestemmelse inden stiftelsen af et SE-selskab. Hvis stiftelsen af SE-selskabet sker ved fusion og mindre end 25 % af det samlede antal medarbejdere i alle de deltagende selskaber havde adgang til medbestemmelse, eller hvis SE-selskabet stiftes som et holding- eller datterselskab og mindre end 50 % af det samlede antal medarbejdere i alle de deltagende selskaber havde adgang til medbestemmelse, er en beslutning i det særlige forhandlingsorgan om, at der skal være medbestemmelse i SE-selskabet, dog nødvendig for at bevare denne ret. Stiftes et SE-selskab på en af disse måder, kan medarbejderne i SE-selskabet, datterselskaber og bedrifter eller repræsentationsorganet disponere over et antal pladser i SE-selskabets bestyrelse, der svarer til den største andel af pladser, medarbejderne rådede over i tilsyns- eller administrationsorganet i et af de deltagende selskaber det såkaldte »før-og-efter«-princip eller mestbegünstigelsesordning.

Hvis SE-selskabet stiftes ved omdannelse, videreføres en eventuel ordning om medbestemmelse uændret i SE-selskabet, herunder for så vidt angår antallet af bestyrelsespladser. Hvis der ikke fandtes bestemmelser om medbestemmelse i de deltagende selskaber inden SE-selskabets registrering, er SE-selskabet ikke forpligtet til at indføre regler om medbestemmelse.

I tilfælde, hvor der blandt SE-selskabets medarbejdere i Danmark skal foretages valg af medarbejderrepræsentanter til SE-selskabets bestyrelse efter referencereglerne, anviser medarbejderindflydelsesloven et regelsæt, der bygger på principperne i selskabsbekendtgørelsen. Selvom der er tale om repræsentation af medarbejderne i SE-koncernen, kan der ikke fastsættes regler om et fælles valgmandskollegium, da medarbejdernes pladser i SE-selskabets bestyrelse fordeles mellem medarbejderne i de enkelte stater. På enkelte punkter fraviger referencereglerne principperne i selskabsbekendtgørelsen, f.eks. derved at medlemmer af valgudvalget er valgbare til SE-selskabets bestyrelse, og at det ikke medfører ugyldighed, at der ikke er opstillet det nødvendige antal kandidater.

Reglerne i aktieselskabslovens § 49, stk. 2, om selskabsrepræsentation finder ikke anvendelse på medarbejderindflydelse i SE-selskaber. SE-direktivet begrænser imidlertid ikke de bestemmelser vedrørende medbestemmelse i ledelsesorganerne, som er fastsat ved national lovgivning og/eller praksis gældende for aktieselskabers datterselskaber. Det betyder bl.a., at reglerne i aktieselskabslovens § 49, stk. 3, om koncernrepræsentation vil finde anvendelse, når et SE-selskab registreret i Danmark er et datterselskab af et aktieselskab, som også er registreret i Danmark.

7. Bogens opbygning

Bogens kapitel 2 og 3 indeholder en detaljeret gennemgang af reglerne om, hvornår medarbejdernes ret til medarbejderrepræsentation indtræder, hvorledes afstemning herom sker, og hvordan et eventuelt efterfølgende valg af medarbejderrepræsentanter foretages. Kapitel 2 angår selskabsrepræsentation, mens kapitel 3 angår koncernrepræsentation. Reglerne er på mange områder ens, men hvert regelsæt gennemgås alligevel hver for sig for overskuelighedens skyld. Begge kapitler indeholder tillige eksempler på en række af de dokumenter, som skal udarbejdes i forbindelse med etableringen af en medarbejderrepræsentantordning.

Medarbejderrepræsentanternes rettigheder, pligter og ansvar kortlægges i kapitel 4. Udstrækningen af det såkaldte ligestillingsprincip, hvorefter medarbejderrepræsentanterne har samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer, analyseres. Endvidere gennemgås omfanget af medarbejderrepræsentanternes ansættelsesretlige beskyttelse.

I kapitel 5 gennemgås konsekvenserne af en række af de begivenheder, som kan finde sted under ordningens liv. Der kan være tale om begivenheder, der skyldes medarbejderrepræsentantens egne forhold, f.eks. fratræden eller udtræden. Eller der kan være tale om begivenheder, der skyldes selskabets forhold, f.eks. virksomhedsoverdragelse, fusion, spaltning m.v. Endelig kan ordningen som sådan ophøre, f.eks. hvis betingelserne ikke længere er opfyldt, eller medarbejderne afskaffer ordningen.

I kapitel 6 gennemgås de særlige regler om medarbejderrepræsentation, der gælder for erhvervsdrivende fonde.

Afslutningsvis gennemgås i kapitel 7 retsstillingen i de tilfælde, hvor et selskab ved vedtægtsbestemmelse eller på anden måde tillægger medarbejdere ret til medarbejderrepræsentation i tilfælde, hvor selskabslovenes betingelser herfor ikke er opfyldt. Endelig omtales muligheden for medarbejderrepræsentation i andre virksomhedsformer, såsom andelsselskaber, partnerselskaber m.v.

Kapitel 2

Selskabsrepræsentation

1. Indledning

I dette kapitel gennemgås reglerne for, hvorledes valg af medarbejder-valgte bestyrelsesmedlemmer gennemføres, når valget angår bestyrelsen i medarbejderens umiddelbare arbejdsgiverselskab – valg til selskabsrepræsentation. Reglerne for, hvorledes valg af medarbejder-valgte bestyrelsesmedlemmer gennemføres, når valget angår bestyrelsen i et moderselskab til medarbejderens umiddelbare arbejdsgiverselskab, gennemgås i kapitel 3 – valg til koncernrepræsentation.

Kapitlet gennemgår kronologisk de typiske problemstillinger, som de opstår; fra det indledende krav om afstemning om indførelse af ordningen om selskabsrepræsentation fremsættes af medarbejderne (den såkaldte ja/nej-afstemning) til afholdelsen af selve valget af selskabsrepræsentanter og suppleanter.

Eksemplificering af problemstillinger er taget med i det omfang det støtter kapitlets fremstilling af valgprocessen, ligesom konkrete eksempler på de dokumenter, der skal udarbejdes under forløbet, indgår.¹

Selskabsbekendtgørelsen indeholder detaljerede regler om valget af selskabsrepræsentanter. Reglerne administreres af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, der kan dispensere fra visse af bekendtgørelsens bestemmelser.² Dette kan være relevant, hvor valget uden dispensation

-
1. Dokumenterne er udarbejdet til brug for den fiktive virksomhed Sørensen & Sønner A/S, der beskæftiger 171 medarbejdere, hvortil kommer 350 medarbejdere fordelt på flere danske datterselskaber. Virksomheden har 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og står over for at skulle indføre selskabsrepræsentation for første gang. Den samme virksomhed er tillige anvendt som skabelon for dokumenterne i forbindelse med kapitel 3 og gennemgangen af reglerne om koncernrepræsentation.
 2. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan i medfør af selskabsbekendtgørelsens § 40 i særlige tilfælde fravige reglerne i bekendtgørelsens §§ 5, 10, 15–22, 27, 3. pkt., og 29.

ville være ugyldigt. I dispensationspraksis lægger Erhvervs- og Selskabsstyrelsen typisk vægt på hensynet til, at medarbejderne i det enkelte selskab får mulighed for repræsentation i selskabets bestyrelse.

2. Afstemning om selskabsrepræsentation

2.1 Betingelser for selskabsrepræsentation

Hvis et selskab i de sidste 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, har medarbejderne ret til at kræve, at der afholdes en afstemning – en såkaldt ja/nej-afstemning – om, hvorvidt der skal vælges selskabsrepræsentanter og suppleanter til selskabets bestyrelse, jf. selskabsbekendtgørelsens § 4.

2.1.1 *Krav om ja/nej-afstemning*

Kravet om ja/nej-afstemning kan ifølge selskabsbekendtgørelsens § 4, stk. 2, fremsættes af

- et flertal blandt medarbejderne i selskabets samarbejdsudvalg,
- faglige organisationer på virksomheden, som f.eks. klubber og personaleforeninger, der repræsenterer mindst 1/10 af selskabets medarbejdere, eller
- 1/10 af selskabets medarbejdere.³

Kravet skal fremsættes skriftligt overfor selskabets bestyrelse, jf. selskabsbekendtgørelsens § 5. I praksis sker henvendelsen til selskabets bestyrelsesformand. Den skriftlige henvendelse kan formentlig også ske til selskabets direktion, der så vil være forpligtet til at videregive henvendelsen til bestyrelsen.

3. Medarbejderbegrebet er defineret i selskabsbekendtgørelsens § 3, se afsnit 2.3.2.

Figur 1 – Henvendelse til bestyrelsen om afholdelse af ja/nej-afstemning.

Bestyrelsen for Sørensen & Sønner A/S v/bestyrelsesformand []	[Dato]
I henhold til aktieselskabslovens § 49 og bekendtgørelse nr. 942 af 9. december 1993, anmoder vi om, at der blandt selskabets medarbejdere afholdes afstemning om, hvorvidt der skal vælges selskabsrepræsentanter og suppleanter til selskabets bestyrelse. Vi foreslår, at følgende medarbejdere indtræder som medlemmer af det valgudvalg, der skal nedsættes i forbindelse med afstemningens afholdelse: [navn, stilling, m.v.] På vegne af medarbejderne i Sørensen & Sønner A/S [underskrift]	

Henvendelsen til bestyrelsen kan også fremsendes pr. e-mail.⁴

Det er tidspunktet for bestyrelsens modtagelse af henvendelsen, og ikke afsendelsestidspunktet, der er afgørende for beregningen af fristen for, hvornår bestyrelsen skal have nedsat valgudvalget. Se afsnit 2.2 om nedsættelse af valgudvalget. Ved anvendelse af postvæsenets afleveringsattest, sikres der dokumentation for modtagelsen. Sendes henvendelsen med anbefalet brev, sikres kun dokumentation for afsendelsestidspunktet.

Selskabsbekendtgørelsens opregning af de grupper, der kan kræve en ja/nej-afstemning er udtømmende. Således kan selskabets ledelse f.eks. ikke kræve afstemningen afholdt eller blot beslutte, at der skal indføres selskabsrepræsentation. Selskabets ledelse er heller ikke forpligtet til at orientere medarbejderne, når betingelserne for selskabsrepræsentation

4. Se Bryde Andersen, Grundlæggende aftaleret, 2002, side 230, hvor det anføres, at som hovedregel kan det elektroniske medium træde i stedet for det skriftlige medium, såfremt papirmediets egenskaber opfyldes ved tilsvarende funktioner i det pågældende it-system. Dette princip er nu også slået fast i EU-direktivet om elektroniske signaturer, men da en sådan regel i forvejen anses for gældende efter dansk ret, er en bestemmelse herom ikke medtaget i lov nr. 417 af 31. maj 2000 om elektroniske signaturer. Se tillige Bryde Andersen, IT-retten, 2001, side 633.

er opfyldt. Noget andet er, at aktionærerne i et selskab, der ikke opfylder kravene i selskabsbekendtgørelsen, evt. på ledelsens initiativ kan indføre en aftale- eller vedtægtsbestemt repræsentationsordning. I det tilfælde skal en ja/nej-afstemning ikke afholdes, da ordningen indføres direkte. Se kapitel 7 om aftale- eller vedtægtsbestemte repræsentationsordninger.

Når bestyrelsen har modtaget kravet om ja/nej-afstemning, skal den på førstkommende bestyrelsesmøde herefter, dog senest 6 uger efter modtagelsen, drage omsorg for, at der nedsættes et valgudvalg, jf. selskabsbekendtgørelsens § 5.

De samme grupper af medarbejdere, som kan kræve afholdelse af ja/nej-afstemning, kan anmode selskabets bestyrelse og direktion om at foretage beregning af, om selskabet opfylder betingelserne for selskabsrepræsentation, jf. selskabsbekendtgørelsens § 2; dvs. om selskabet i de sidste 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 arbejdere. Denne mulighed kan have sin praktiske anvendelse, såfremt medarbejderne i et selskab er usikre på, om betingelserne for selskabsrepræsentation er opfyldt. Når beregningen er foretaget, skal selskabets medarbejdere informeres om resultatet.

2.1.2 Beregning af 3-års perioden

Ved beregningen af 3-års perioden skal der tages udgangspunkt i det planlagte tidspunkt for ja/nej-afstemningen og regnes 3 år bagud. Der tages derimod ikke udgangspunkt i f.eks. de 3 seneste regnskabsår eller de 3 seneste kalenderår.

Hvis ja/nej-afstemningen afholdes før det tidspunkt, hvor selskabet i 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, er det senere afholdte valg af selskabsrepræsentanter ugyldigt. Det er ikke tilstrækkeligt, at 3-års betingelsen er opfyldt på tidspunktet for afholdelse af valget af selskabsrepræsentanter og suppleanter.⁵

Se kapitel 5, afsnit 7, om de beregningsproblemer der opstår i forbindelse med virksomhedsoverdragelser, fusioner, spaltninger m.v.

5. Det tidligere Industriministerium udtalte i 1979, at aktieselskabslovens § 49, stk. 2, vedrørende 3-års perioden skal være opfyldt, såvel når der afholdes afstemning om etablering af selskabsrepræsentation, som når der afholdes valg til selskabsrepræsentation. Et valg af selskabsrepræsentanter afholdt efter opfyldelsen af 3-års betingelsen i henhold til en beslutning om at indføre ordningen truffet inden betingelsen var opfyldt, vil dermed ikke kunne danne grundlag for registrering af de pågældende selskabsrepræsentanter i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 250.

2.1.3 Beregning af antal medarbejdere

Et selskab anses for i de sidste 3 år at have beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, når selskabet for de sidste 12 kvartaler⁶ har indbetalt et beløb svarende til 105 gange 45½ ugebidrag til ATP – dog efter fradrag af bidrag fra direktører anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og medarbejdere, der permanent har deres arbejdssted uden for dansk højhedsområde, jf. selskabsbekendtgørelsens § 1.⁷ Det er det samlede indbetalte beløb til ATP, der er relevant, dvs. både medarbejdernes og arbejdsgiverens andele.

Såfremt selskabet ikke for de sidste 12 kvartaler har indbetalt et beløb svarende til 105 gange 45½ ugebidrag, opstår der ikke en ret til selskabsrepræsentation i medfør af selskabsbekendtgørelsen.⁸

2.2 Valgudvalget

Såfremt medarbejderne har fremsat krav om afholdelse af en ja/nej-afstemning, og det er konstateret, at betingelserne for afholdelse af ja/nej-afstemningen er opfyldt, skal bestyrelsen på sit første møde efter modtagelsen af kravet, dog senest 6 uger herefter, nedsætte et valgudvalg, jf. selskabsbekendtgørelsens § 5.

Valgudvalget er et vigtigt organ i relation til selve ordningen om selskabsrepræsentation. Det er valgudvalget, der bistår med at gennemføre ja/nej-afstemningen, valget af selskabsrepræsentanter og de opgaver, der er forbundet hermed. Det er også valgudvalgets opgave at tage stilling til mange af de tvivlsspørgsmål, der måtte opstå under forløbet. Valgudvalgets mange opgaver er opregnet i bogens bilag 4.

-
6. Det er de seneste 12 afsluttede kalenderårskvartaler, der skal lægges til grund ved beregningen. Selskabers indbetaling af bidrag sker således kvartalsvis, hver den 1. april, 1. juli, 1. oktober og 1. januar, jf. § 8 i bekendtgørelse nr. 872 af 2. december 1999 om Arbejdsmarkedets Tillægspension.
 7. Selskabsbekendtgørelsen anvender fortsat ugebidrag som beregningsgrundlag. De tidligere uge- og månedsbidrag er imidlertid erstattet af årsbidrag, jf. § 15, stk. 1, i lovbe- kendtgørelse nr. 689 af 20. august 2002 om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP- loven). Et årsbidrag svarer til de tidligere anvendte 45½ ugebidrag. Tallet 105 fremkom- mer ved at gange 3 (år) med 35 (medarbejdere).
 8. Et selskab kan således godt beskæftige gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i 3 år uden at opfylde betingelserne i selskabsbekendtgørelsen, hvis en del af selskabets medar- bejdere er under 16 år (der er alene pligt til at betale til ATP for personer, der er fyldt 16 år, jf. ATP-lovens § 2, stk. 1, litra a), eller der er medarbejdere, der ikke betales (fuldt) årsbidrag for i henhold til ATP-loven.

2.2.1 Valgudvalgets sammensætning

Valgudvalget sammensættes af repræsentanter for selskabets medarbejdere og ledelse. Flertallet af valgudvalgets medlemmer skal bestå af repræsentanter for medarbejderne, men mindst ét medlem af valgudvalget skal være medlem af selskabets bestyrelse eller direktion, jf. selskabsbekendtgørelsens § 10, stk. 1. Det betyder, at det mindste antal medlemmer, der kan være i et valgudvalg, er 3, dvs. 2 repræsentanter for medarbejderne og 1 repræsentant for ledelsen.

Repræsentanterne for medarbejderne i valgudvalget vælges blandt samtlige selskabets medarbejdere af medarbejdernes repræsentanter i selskabets samarbejdsudvalg, jf. selskabsbekendtgørelsens § 10, stk. 2.

Findes der ikke et samarbejdsudvalg i selskabet, udpeger bestyrelsen medarbejdernes repræsentanter blandt selskabets medarbejdere. Er der i selskabet valgt tillidsrepræsentanter, skal disse så vidt muligt være repræsenteret i valgudvalget, jf. selskabsbekendtgørelsens § 10, stk. 3.

De medlemmer af valgudvalget, der repræsenterer selskabets ledelse, vælges af bestyrelsen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 10, stk. 2.

Medarbejderne må være opmærksomme på, at de ikke kan opstilles til det senere valg til selskabets bestyrelse, hvis de er medlemmer af valgudvalget.

Reglerne i selskabsbekendtgørelsen vedrørende valgudvalgets udpegning og sammensætning indeholder ikke bestemmelser om suppleanter. Det må imidlertid antages, at der kan vælges suppleanter for medlemmerne af valgudvalget. Det bør i så fald ske efter reglerne for valg af medlemmer til valgudvalget. F.eks. skal flertallet blandt suppleanterne tilsvarende bestå af repræsentanter for medarbejderne.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan i særlige tilfælde fravige reglerne om sammensætningen af valgudvalget. Dette kan f.eks. være nødvendigt, hvis medarbejderne ikke vil udgøre flertallet i valgudvalget, fordi ingen eller kun én medarbejder ønsker at deltage heri.

Når valgudvalget er nedsat, vælger det selv sin formand blandt medlemmerne af udvalget, jf. selskabsbekendtgørelsens § 11, stk. 1. Formanden kan vælges både blandt ledelsens og medarbejdernes repræsentanter.

Valgudvalget fortsætter med at eksistere, så længe selskabsrepræsentationsordningen eksisterer. Hvis et medlem af valgudvalget udtræder skal den pågældende orientere valgudvalget, og sin eventuelle suppleant, herom. Findes der ikke en suppleant, må valgudvalget sør-

ge for, at der bliver udpeget et nyt medlem i overensstemmelse med reglerne for valgudvalgets sammensætning, jf. selskabsbekendtgørelsens § 10, stk. 5.

Hvis valget til selskabsrepræsentation skal afholdes i et selskab, der er moderselskab, og hvori der samtidig skal afholdes valg til koncernrepræsentation, skal der etableres både et valgudvalg og et koncernvalgudvalg i selskabet. Det er dog muligt at afholde møder i de to valgudvalg samtidig, således at tilrettelæggelsen og gennemførelsen af afstemninger og valg koordineres på en hensigtsmæssig måde. Når repræsentanterne for datterselskaberne deltager i den del af møderne, der vedrører valget til selskabsrepræsentation i moderselskabet sker dette i givet fald kun med henblik på at koordinere dette med valget til koncernrepræsentation. Repræsentanterne for datterselskaberne har ikke stemmeret i valgudvalget for så vidt angår beslutninger om indførelse af selskabsrepræsentation i moderselskabet, men kan deltage i drøftelserne herom.

Under tilsvarende betingelser kan der også holdes fælles møder, hvis situationen er den, at valget til selskabsrepræsentation i et eller flere selskaber skal koordineres med valg til koncernrepræsentation i selskabernes moderselskab. Dette kan være hensigtsmæssigt, da selskabsrepræsentanterne for de enkelte datterselskaber skal indgå i valgmandskollegiet. Se kapitel 3, afsnit 3.4. Deltagerkredsen ved sådanne fælles møder kan dog blive ganske stor, idet møderne vil have deltagelse af repræsentanterne fra hvert datterselskabs valgudvalg.

2.2.2 Beslutninger i valgudvalget

Når valgudvalget skal træffe afgørelser sker det ved simpelt stemmeflertal blandt de afgivne stemmer. I tilfælde af stemmelighed er formandens stemme afgørende, jf. selskabsbekendtgørelsens § 11, stk. 2.

Der er ikke regler i selskabsbekendtgørelsen om, hvor mange medlemmer der skal være til stede for, at valgudvalget er beslutningsdygtigt, dvs. hvornår der indtræder quorum. Udgangspunktet må derfor være, at der ikke er quorum-krav. Set ud fra en praktisk synsvinkel vil det ofte blive tilstræbt, at alle medlemmer er til stede eller deltager i beslutningen på den ene eller anden måde, særligt hvor der træffes beslutninger af vigtig karakter, f.eks. om en stemme er afgivet ugyldigt.

Når valgudvalget har truffet afgørelse i en sag er afgørelsen endelig.

Der er ikke nogen »appelmulighed«, f.eks. til selskabets bestyrelse. Hvis der opstår en tvist må spørgsmålet prøves ved domstolene.

Det vil være naturligt og hensigtsmæssigt, at valgudvalget mødes fysisk i forbindelse med varetagelsen af dets mange opgaver. Selskabsbekendtgørelsen indeholder imidlertid ikke noget krav herom. Valgudvalget har derfor adgang til at afvikle sine møder elektronisk, f.eks. således at forhandling og stemmeafgivning foregår ved telefon- eller videokonference eller via et intranet. Møderne kan også afholdes skriftligt. Afholdelse af valgudvalgets møder via elektroniske medier kan være en fordel i de tilfælde, hvor medlemmerne af valgudvalget er spredt geografisk. Beslutning om formen for mødernes afholdelse som tiltrædes af et flertal af valgudvalgets medlemmer,⁹ må respekteres af mindretallet.

2.2.3 Udarbejdelse af referater

Valgudvalget skal udfærdige referater, hvor alle forhold af betydning skal fremgå. Sådanne forhold er f.eks. indholdet af alle valgudvalgets bekendtgørelser, beslutninger, afstemningsresultater og valgresultater, jf. selskabsbekendtgørelsens § 12, stk. 1.

Referaterne er tilgængelige for selskabets ledelse, aktionærer/andpartshavere og medarbejdere samt for vedkommende offentlige myndigheder, f.eks. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 12, stk. 2.

Referaterne skal underskrives af samtlige tilstedeværende medlemmer af valgudvalget og opbevares i mindst 5 år, jf. selskabsbekendtgørelsens § 12, stk. 3. Et medlem kan ikke undlade at underskrive et referat, selvom han er uenig i indholdet. Han kan dog kræve at få indskrevet i referatet eller selv påføre, at han er uenig i fremstillingen.¹⁰

9. Et enkelt medlem af valgudvalget kan næppe på samme måde som et bestyrelsesmedlem eller en direktør i et aktieselskab, jf. aktieselskabslovens § 56, stk. 3, stille krav om afholdelse af et fysisk møde.

10. Smh. aktieselskabslovens § 56, stk. 5, der foreskriver, at der over forhandlingerne i bestyrelsen skal føres en protokol, der underskrives af samtlige tilstedeværende medlemmer. Et bestyrelsesmedlem og en direktør, der ikke er enig i bestyrelsens beslutning, har ret til at få sin mening indført i protokollen. Se tillige årsregnskabslovens §§ 9 og 10, hvoraf det fremgår, at alle medlemmer af den samlede øverste ledelse (typisk bestyrelsen) skal underskrive årsrapporten, uanset om et ledelsesmedlem måtte være helt eller delvis uenig i årsrapportens indhold. I sådanne tilfælde kan den pågældende tilføje sine indvendinger i sammenhæng med underskriften.

2.3 Ja/nej-afstemning

Det påhviler valgudvalget inden 4 uger efter sin nedsættelse at afholde ja/nej-afstemning, jf. selskabsbekendtgørelsens § 13, stk. 1.

2.3.1 Tilrettelæggelse af ja/nej-afstemning

Når valgudvalget skal planlægge afholdelsen af ja/nej-afstemningen, vil det af tidsmæssige årsager være en god ide at tage udgangspunkt i, at afstemningen resulterer i et ønske om at indføre selskabsrepræsentation. Det skyldes, at det efterfølgende valg af selskabsrepræsentanter skal være afholdt i så god tid, at de nyvalgte bestyrelsesmedlemmer kan indtræde i bestyrelsen umiddelbart efter selskabets ordinære generalforsamling. Valgudvalget bør tage hensyn hertil allerede ved planlægningen af ja/nej-afstemningen, således at det sikres, at der kan nå at blive afholdt både ja/nej-afstemning og valg til selskabsrepræsentationen inden selskabets førstkommende ordinære generalforsamling. Der bør også indlægges tid til eventuel udsættelse af valget eller omvalg, se afsnit 3.1.

Valgudvalget skal gennemføre ja/nej-afstemningen således, at alle stemmeberettigede får rimelig adgang til at deltage i afstemningen, herunder om nødvendigt ved afgivelse af brevstemme, jf. selskabsbekendtgørelsens § 13, stk. 2. Det afgørende må være, at valgudvalget foretager de tiltag, der er nødvendige for, at de stemmeberettigede så vidt muligt kan stemme.

Valgudvalget vil skulle give meddelelse om, hvor og hvornår ja/nej-afstemningen afholdes. Det er tilstrækkeligt, at meddelelsen gives til medarbejderne via den for selskabet sædvanlige kommunikationsmåde. Det kan være opslag i kantinen, på virksomhedens intranet eller i et personaleblad. Valgudvalget skal også sørge for, at meddelelsen gives på anden måde til medarbejdere, som selskabet ved ikke vil blive bekendt med en meddelelse, der gives på sædvanlig vis. Det kan være medarbejdere på orlov, under udstationering, eller medarbejdere, som er langtidssygemeldt. Det er tilstrækkeligt, at valgudvalget sørger for, at meddelelsen sendes til sådanne medarbejdere med almindelig post.

Meddelelsen om ja/nej-afstemningen skal også indeholde orientering om, at medarbejdere, som er forhindret i at afgive stemme på valgdatoen, i stedet kan afgive brevstemme. Valgudvalget må fastsætte en frist for medarbejderes tilmelding til brevstemme, der udløber så tidligt, at valgudvalget kan nå at udsende stemmesedler og de brev-

stemmende kan nå at tilbagesende stemmesedlen, så den er valgudvalget i hænde senest på datoen for ja/nej-afstemningen.

Figur 2 – Meddelelse om ja/nej-afstemningens afholdelse.

AFHOLDELSE AF JA/NEJ-AFSTEMNING Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse har den [dato] modtaget en anmodning om, at der blandt Sørensen & Sønner A/S' medarbejdere afholdes en afstemning om, hvorvidt der skal afholdes valg af medarbejdere til selskabets bestyrelse (ja/nej-afstemningen). På baggrund af anmodningen har bestyrelsen nedsat et valgudvalg, der vil sørge for at ja/nej-afstemningen gennemføres, og at et eventuelt valg af medarbejdere til bestyrelsen gennemføres (valg af selskabsrepræsentanter). Der afholdes derfor ja/nej-afstemning om selskabsrepræsentation til bestyrelsen for Sørensen & Sønner A/S den [dato], kl. [...] til kl. [...] i kantinen Enhver medarbejder over 15 år, som er ansat i Sørensen & Sønner A/S på tidspunktet for ja/nej-afstemningens afholdelse, er stemmeberettiget. De medarbejdere, der på forhånd ved, at de ikke er i virksomheden denne dag, kan henvende sig til valgudvalget ved [...] med henblik på at brevstemme. Henvendelse skal ske senest den [dato]. Valgudvalget gør opmærksom på, at mindst halvdelen af de stemmeberettigede skal stemme »ja«, før der kan afholdes valg af selskabsrepræsentation til selskabets bestyrelse. Valgudvalget inviterer samtidig til et informationsmøde, den [dato], kl. [...] til kl. [...] i kantinen. På mødet vil der blive givet en nærmere forklaring om baggrunden for ja/nej-afstemningens afholdelse, og reglerne for ja/nej-afstemningen. Herudover kan I få information om og stille spørgsmål til selve ordningen om selskabsrepræsentation. [Dato] Valgudvalget
--

I figur 2 indkalder valgudvalget til et forudgående informationsmøde, hvor der kan gives forklaring om baggrunden for ja/nej-afstemningens afholdelse og reglerne for afstemningen. På mødet kan medarbejderne få information om og stille spørgsmål til selve ordningen om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og reglerne for afholdelsen af et eventuelt valg. Selskabsbekendtgørelsen indeholder ikke noget krav om informationsmøde, men det kan ofte være hensigtsmæssigt at afholde et sådant.

Ja/nej-afstemningen skal afholdes skriftligt og hemmeligt, jf. selskabsbekendtgørelsens § 14, stk. 1.

Stemmesedlerne skal indeholde muligheden for at stemme ja eller nej, jf. selskabsbekendtgørelsens § 14, stk. 2. Kravet om en skriftlig og hemmelig afstemning er ikke til hinder for anvendelse af afstemningslister, hvorpå de i afstemningen deltagende medarbejdere afkrydses samtidig med udlevering af stemmesedlerne.¹¹ Valgudvalget må ikke nummerere stemmesedlerne, da dette vil stride mod kravet om, at valget afholdes hemmeligt. Selv hvis stemmesedlens nummer ikke noteres skriftligt i forbindelse med udleveringen, udgør nummerering en risiko for, at den, der udleverer stemmesedlen, kan huske, hvem han udleverede en bestemt stemmeseddel til.

Figur 3 – Stemmeseddel til ja/nej-afstemningen.

<u>STEMMESEDDEL</u>	
Ja/nej-afstemning den [dato] i Sørensen & Sønner A/S om, hvorvidt der skal vælges selskabsrepræsentanter til bestyrelsen.	
----- fold her -----	
Skal der vælges selskabsrepræsentanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse?	
JA	☐
NEJ	☐

Overholdes reglerne om skriftlighed og hemmelighed ikke, vil ja/nej-afstemningen være ugyldig, og kan således ikke danne grundlag for valg af selskabsrepræsentanter. Gennemføres valg alligevel, må det antages også at være ugyldigt.

Stemmeafgivning via e-mail er *skriftlig*, men ikke *hemmelig*. Hver medarbejders e-mailkonto er personlig, og en udgående meddelelse vil altid kunne spores tilbage til afsenderen.

Hvor grænsen nøjagtigt går for, at en afstemning kan karakteriseres som hemmelig under anvendelse af it-hjælpemidler er ikke fuldstændig afklaret. Mange virksomheder har opbygget intranet, hvor medarbejderne kan få adgang til relevante oplysninger om

11. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 572.

virksomheden, herunder udveksle information med hinanden og selskabet – f.eks. i form af elektroniske opslagstavler. Af omkostningsmæssige hensyn kunne selskaberne være interesseret i at udnytte de moderne hjælpemidler i forbindelse med ja/nej-afstemningen og valget af medarbejderrepræsentanter. Det må imidlertid antages, at brugen af eksempelvis virksomhedens intranet som medie for afstemninger og valg ikke er foreneligt med kravet om, at de skal finde sted hemmeligt, idet virksomheden via en gennemgang af sine it-systemer vil kunne undersøge, hvad en given medarbejder har stemt. Afstemningen kan derimod godt ske via en eller flere centrale computere og ved anvendelse af tilfældigt udtrukne og hemmelige passwords for hver medarbejder. I så fald vil stemmeafgivningen være hemmelig.

Der kan ikke stemmes via fuldmagt til en kollega. Dette skyldes, at stemmeretten er en personlig ret, og at hemmelighedskravet indebærer, at fuldmagtsgiveren ikke kan kontrollere, hvorledes fuldmægtigen stemmer.

Selskabsbekendtgørelsen indeholder ingen regler om, hvorledes ja/nej-afstemningen skal tilrettelægges i praksis. Sædvanligvis foregår afstemningen ved anvendelse af valgbokse og stemmeurner, der overvåges af valgudvalget. Fremgangsmåden er således meget lig proceduren ved afholdelse af kommunal- eller folketingsvalg.

2.3.2 Stemmeberettigede til ja/nej-afstemningen

Enhver medarbejder, der er ansat i selskabet på tidspunktet for ja/nej-afstemningens afholdelse, er stemmeberettiget, jf. selskabsbekendtgørelsens § 7.

Ifølge selskabsbekendtgørelsens § 3 er en medarbejder defineret som enhver person over 15 år, der udfører arbejde som lønmodtager for selskabet, medmindre den pågældende enten

- er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen som medlem af selskabets direktion, eller
- permanent har sit arbejdssted udenfor dansk højhedsområde.

For at være omfattet af dette medarbejderbegreb må det kræves, at der mellem selskabet og medarbejderen er etableret et egentligt ansættelsesforhold, dvs. et tjenesteforhold. Det vil sædvanligvis være til-

fældet, hvis der indbetales ATP-bidrag for medarbejderen.¹² Aflønningsformen er uden betydning, ligesom det er uden betydning, om medarbejderen er ansat på deltid eller i en tids- eller opgavebegrænset stilling. Vikarer er omfattet af medarbejderbegrebet, hvis de er ansat i selskabet, men ikke, hvis de er ansat i et vikarbureau. Der er ikke noget i vejen for, at medarbejderen tillige udfører arbejde for én eller flere andre virksomheder, blot der også i relation til selskabet består et ansættelsesforhold.¹³

Personer, som udfører arbejde for selskabet af entrepriselignende karakter, f.eks. på freelance basis eller som konsulenter er derimod normalt ikke omfattet af medarbejderbegrebet.¹⁴

Medarbejdere i opsagt stilling anses som medarbejdere indtil opsigelsesperiodens udløb. Formuleringen af selskabsbekendtgørelsens § 3, hvor det anføres, at medarbejderen skal udføre arbejde for selskabet, kunne tyde på, at opsagte medarbejdere der fritstilles, ikke er omfattet af medarbejderbegrebet, ligesom medarbejdere på lov-, overenskomst- eller aftalebaseret orlov heller ikke ville være omfattet. En så snæver forståelse ville imidlertid ikke harmonere med ATP-lovens regler om bidragspligt, hvorefter både opsagte medarbejdere, der oppebærer løn i opsigelsesperioden og medarbejdere, der har ret til at oppebære dagpenge efter dagpengeloven omfattes af ATP-ordningen.¹⁵

12. For personer mellem 15 og 16 år bliver dette kriterium dog uden betydning, idet der ikke skal betales ATP-bidrag for medarbejdere under 16 år, jf. ATP-lovens § 2, stk. 1, litra a. Hvis medarbejdere mellem 15 og 16 år er i et ansættelsesforhold til selskabet vil de have stemmeret ved ja/nej-afstemningen, selvom de ikke indgår i beregningen af, om selskabet har beskæftiget gennemsnitligt 35 medarbejdere i de seneste 3 år, idet denne beregning alene foretages på baggrund af indbetalte ATP-bidrag.

13. I Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 251, er refereret en udtalelse fra det tidligere Handelsministerium, hvoraf det fremgår, at medarbejdere, som lejlighedsvis udfører arbejde for selskabet, men som i øvrigt har arbejdsmæssig tilknytning til andre virksomheder, har valgret, hvis de er ansat i selskabet såvel på tidspunktet for valglistens offentliggørelse som på tidspunktet for selve valget. Det er dog en betingelse, at de pågældende udfører arbejde som lønmodtager for selskabet.

14. I Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 251, refereres også en sag, hvor det tidligere Industriministerium konkluderede, at personer der var i et arbejdsforhold af entrepriselignende karakter konkret var omfattet af lønmodtagerbegrebet. Industriministeriet lagde vægt på, at selskabet havde tegnet sygelønsforsikring og i visse tilfælde indbetalt ATP-bidrag for de pågældende.

15. Jf. ATP-lovens § 2, stk. 1, litra c, og § 2a, stk. 2.

Da ATP-lovens bidragsregler danner basis for opgørelsen af betingelsen i selskabsbekendtgørelsens § 1 om, hvorvidt selskabets medarbejdere har ret til selskabsrepræsentation, vil det være naturligt at hente vejledning heri ved afgrænsningen af medarbejderbegrebet i selskabsbekendtgørelsens § 3. Det må derfor antages, at medarbejderbegrebet også omfatter fritstillede medarbejdere, der oppebærer løn i opsigelsesperioden og medarbejdere, der har ret til at oppebære dagpenge efter dagpengeloven, herunder medarbejdere på barsels-, fædre- eller forældreorlov. Det samme må gælde medarbejdere, som har ret til løn fra selskabet under deres orlov, enten ifølge lov, overenskomst eller aftale.

Direktører, der er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen falder udenfor medarbejderbegrebet og er ikke stemmeberettigede til ja/nej-afstemningen. Der er tale om personer, der i aktieselskabslovens forstand er en del af direktionen og ikke er underlagt andres instruktioner om udførelsen af deres arbejde.¹⁶

En medarbejder, der permanent arbejder udenfor det danske højhedsområde, betragtes heller ikke som en medarbejder i selskabsbekendtgørelsens forstand. Herved sikres det, at medarbejdere, der ikke har tilknytning til Danmark ikke kan deltage i repræsentationsordningen.

Det tidligere Industriministerium udtalte i 1980, at det af referater fra forhandlinger med erhvervslivets organisationer forud for udstedelsen af den første bekendtgørelse om selskabsrepræsentation i 1973¹⁷ fremgik, at udtrykket »permanent« kun skulle gælde for de arbejdstagere, der ikke på et tidspunkt naturligt i forbindelse med deres stilling i selskabet vendte tilbage til Danmark. Medarbejdere, der udstationeres for en periode, vil således være at betragte som en medarbejder på lige fod med medarbejdere, der er placeret i Danmark.

Med »dansk højhedsområde« anses i henhold til selskabsbekendtgørelsens § 3, stk. 2, også dansk skib og den danske del af kontinentalsoklen. Det betyder, at ansatte ombord på f.eks. boreplatforme og

16. Dette gælder også personer, som nyder funktionærretlig beskyttelse, men som er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen som direktører. Derimod ikke ledende medarbejdere, som har titel af direktør, men som ikke er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

17. Bekendtgørelse nr. 598 af 21. november 1973.

lignende også er omfattet af definitionen på en medarbejder. Se afsnit 4 om medarbejdere på skibe.

Medarbejdernes nationalitet er uden betydning for, om de er omfattet af medarbejderbegrebet, når blot de er ansat i det danske selskab.

I tvivlstilfælde er det valgudvalget, der afgør, om betingelserne for stemmeret er opfyldt.

2.3.3 Afstemningsresultatet

For at indføre ordningen om selskabsrepræsentation kræves det, at mindst halvdelen af de stemmeberettigede har stemt ja, jf. selskabsbekendtgørelsens § 14, stk. 3. Det er ikke nok, at der foreligger et flertal af ja-stemmer blandt de, der har stemt, hvis ikke ja-stemmerne repræsenterer mindst halvdelen af de stemmeberettigede.

Flertalskravet kan illustreres ved et eksempel:

Der er 500 stemmeberettigede til ja/nej-afstemningen. Der afgives i alt 240 stemmer fordelt på 220 ja-stemmer og 20 nej-stemmer. Der er således blandt de afgivne stemmer et meget stort flertal for at indføre ordningen om selskabsrepræsentation (ca. 92 %), men da mindst halvdelen af de stemmeberettigede (dvs. 250) ikke har stemt ja, bliver ordningen ikke indført.

Som det ses, er det vigtigt, at det nedsatte valgudvalg sørger for at medarbejderne bliver grundigt informeret om ja/nej-afstemningen, og at alle stemmeberettigede får mulighed for at stemme, eventuelt ved afgivelse af brevstemme.

Så snart ja/nej-afstemningens resultat foreligger, orienterer valgudvalget skriftligt bestyrelsen herom, jf. aktieselskabslovens § 177, stk. 1, og selskabsbekendtgørelsens § 14, stk. 4. Samtidig skal valgudvalget drage omsorg for, at resultatet bliver meddelt medarbejderne, jf. selskabsbekendtgørelsens § 14, stk. 4. Der er ikke i selskabsbekendtgørelsen fastsat nærmere krav til indholdet af meddelelserne.

Figur 4 – Meddelelse om resultatet af ja/nej-afstemningen.

Til bestyrelsen i Sørensen & Sønner A/S RESULTATET AF JA/NEJ-AFSTEMNINGEN Den [dato] blev der afholdt ja/nej-afstemning blandt medarbejderne om, hvorvidt der skal vælges selskabsrepræsentanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse. Valgudvalget har i henhold til bekendtgørelsen om selskabsrepræsentation (942/1993) § 7, jf. § 3, opgjort antallet af stemmeberettigede i selskabet til [...]. Ved ja/nej-afstemningen blev der afgivet [...] stemmer fordelt på følgende: <table> <tr> <td>Ja-stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Nej-stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Blanke stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Ugyldige stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>I alt</td> <td>[...]</td> </tr> </table> Da mindst halvdelen af de stemmeberettigede har stemt »ja«, kan valgudvalget konstatere, at medarbejderne ønsker, at der afholdes valg af selskabsrepræsentanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse. Valgudvalget vil orientere medarbejderne om resultatet af afstemningen, og snarest muligt herefter kontakte bestyrelsen med henblik på at fastsætte en dato for valg af selskabsrepræsentanter og suppleanter. [Dato] Valgudvalget	Ja-stemmer	[...]	Nej-stemmer	[...]	Blanke stemmer	[...]	Ugyldige stemmer	[...]	I alt	[...]	Til medarbejderne i Sørensen & Sønner A/S RESULTATET AF JA/NEJ-AFSTEMNINGEN Den [dato] blev der afholdt ja/nej-afstemning blandt medarbejderne i Sørensen & Sønner A/S om, hvorvidt der skal vælges selskabsrepræsentanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse. Valgudvalget har opgjort antallet af stemmeberettigede i selskabet til [...]. Ved ja/nej-afstemningen blev der afgivet [...] stemmer fordelt på følgende: <table> <tr> <td>Ja-stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Nej-stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Blanke stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Ugyldige stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>I alt</td> <td>[...]</td> </tr> </table> Da mindst halvdelen af de stemmeberettigede har stemt »ja«, skal der afholdes valg af selskabsrepræsentanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse. Valgudvalget vil snarest muligt orientere om datoen for valg af selskabsrepræsentanter og suppleanter, og om den nærmere valgprocedure. Såfremt I har nogen spørgsmål i forbindelse med den afholdte ja/nej-afstemning eller det kommende valg, er I velkomne til at kontakte valgudvalget ved [...]. [Dato] Valgudvalget	Ja-stemmer	[...]	Nej-stemmer	[...]	Blanke stemmer	[...]	Ugyldige stemmer	[...]	I alt	[...]
Ja-stemmer	[...]																				
Nej-stemmer	[...]																				
Blanke stemmer	[...]																				
Ugyldige stemmer	[...]																				
I alt	[...]																				
Ja-stemmer	[...]																				
Nej-stemmer	[...]																				
Blanke stemmer	[...]																				
Ugyldige stemmer	[...]																				
I alt	[...]																				

Hvis resultatet bliver et nej til at indføre selskabsrepræsentation, kan krav om en ny ja/nej-afstemning tidligst fremsættes 6 måneder efter datoen for den første afstemning, jf. selskabsbekendtgørelsens § 6.

3. Valg af selskabsrepræsentanter

Hvis selskabets medarbejdere har stemt ja ved ja/nej-afstemningen, eller hvis der allerede er etableret en selskabsrepræsentationsordning,

og selskabsrepræsentanternes valgperiode på 4 år er ved at udløbe, skal medarbejderne vælge selskabsrepræsentanter og suppleanter.

3.1 Fastsættelse af valgdatoen

Valgudvalget fastsætter datoen for afholdelse af valget efter forhandling med selskabets bestyrelse, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 1.

Fastsættelse af valgdatoen skal ske under hensyntagen til, at valget skal være afholdt inden selskabets ordinære generalforsamling, og senest 6 måneder efter afholdelsen af ja/nej-afstemningen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 16, stk. 1. Beslutningen om selskabsrepræsentation bortfalder automatisk, hvis der ikke er afholdt valg af selskabsrepræsentanter og suppleanter senest 6 måneder efter ja/nej-afstemningen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 16, stk. 2. Der skal i givet fald begæres og afvikles en ny ja/nej-afstemning, før valgproceduren kan genoptages.

Hvis valgudvalget kan konstatere, at valget ikke kan afholdes indenfor fristerne, bør der søges om dispensation hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen i medfør af selskabsbekendtgørelsens § 40.¹⁸ Afholdes valget efter fristens udløb uden dispensation, er det som udgangspunkt ugyldigt.

Der bør også tages hensyn til forskellige praktiske forhold ved fastsættelsen af valgdatoen:

- Valget bør afholdes i så god tid inden selskabets ordinære generalforsamling, at der kan afholdes et omvalg, såfremt der i valgprocessen er opstået en fejl, f.eks. valg af en ikke-valgbar medarbejder, og
- der skal være tid til at udsætte valget for det tilfælde, at der er

18. Ved afgørelsen af om der skal gives dispensation fra fristerne, er der i praksis lagt vægt på, at fristerne allerede var udløbet. F.eks. har der været tale om en sag, hvor et valg af selskabsrepræsentanter ikke kunne afholdes inden den ordinære generalforsamling pga. en verserende arbejdskonflikt mellem DA og LO, og hvor Erhvervs- og Selskabsstyrelsen meddelte tilladelse til, at valget blev afholdt efter den ordinære generalforsamling. Endvidere er dispensation bevilget, såfremt valgudvalget har indhentet forudgående accept til en udsættelse af valget fra medarbejdere og ledelse. I tilfælde hvor der er nægtet dispensation, er der tilsvarende lagt vægt på, at der ikke har været enighed mellem selskabets medarbejdere om f.eks. at søge valget udsat. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kræver næppe, at samtlige medarbejdere er blevet spurgt forinden der afgives erklæring om enighed. Derimod vil Styrelsen formentlig lægge vægt på, at der er en begrundet formodning for, at denne enighed foreligger blandt selskabets medarbejdere, f.eks. ved, at der er enighed blandt medarbejdernes repræsentanter i selskabets samarbejdsudvalg.

opstillet for få kandidater enten som selskabsrepræsentant, eller som suppleant, jf. selskabsbekendtgørelsens § 21.

Hvor medarbejderne tillige ønsker koncernrepræsentation, bør valgdatoen fastsættes under hensyntagen til følgende yderligere forhold:

- Der skal være tid til at vælge selskabsrepræsentanter i et eller flere af koncernselskaberne forinden nedsættelsen af valgmandskollegiet, idet de valgte selskabsrepræsentanter skal indgå heri, og
- der skal være tid til at vælge selskabsrepræsentanter i moderselskabet forinden bekendtgørelsen af valgdatoen for valg af koncernrepræsentanter, idet gennemførelsen af et forudgående valg af koncernrepræsentanter kan udelukke muligheden for selskabsrepræsentation i moderselskabets bestyrelse, se afsnit 3.2.

Når bestyrelsen har modtaget meddelelse om medarbejdernes beslutning om at indføre medarbejderrepræsentation, jf. aktieselskabslovens § 177, stk. 1, udløser det en forpligtelse for bestyrelsen til at give selskabets medarbejdere meddelelse om indkaldelse til generalforsamlingen, jf. aktieselskabslovens § 73, stk. 2, 4. pkt.

Af forarbejderne til aktieselskabslovens § 73, stk. 2,¹⁹ fremgår det, at bestemmelsen er indført, for at sikre at medarbejderne får afholdt valget til bestyrelsen inden afholdelse af selskabets ordinære generalforsamling.²⁰

Oplysningsforpligtelsen har ikke betydning som andet end en markering af, at medarbejderne for at kunne afholde valget inden selskabets ordinære generalforsamling, skal have kendskab til datoen for denne. Dette forekommer indlysende, og ifølge selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 1, fastsætter valgudvalget også valgdatoen efter forhandling med bestyrelsen.

19. FT 1972–73, tillæg A, sp. 4495.

20. Reglen er ikke en gyldighedsforskrift i relation til afholdelse af en generalforsamling, idet medarbejderne ikke har ret til at deltage i generalforsamlinger i deres egenskab af ansatte i selskabet. Noget andet er, at en medarbejder som medarbejderaktionær har ret til at deltage i en generalforsamling. Medarbejderen vil i dette tilfælde modtage indkaldelse til generalforsamlingen i sin egenskab af aktionær.

3.2 Antallet af selskabsrepræsentanter/suppleanter der skal vælges

Medarbejderne i selskabet har ret til at vælge et antal selskabsrepræsentanter og suppleanter for disse svarende til halvdelen, dog mindst 2, af det antal bestyrelsesmedlemmer, der vælges af andre end medarbejderne, dvs. af generalforsamlingen og af andre i henhold til selskabets vedtægter, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 1, og selskabsbekendtgørelsens § 8.²¹ Hvis beregningsreglen fører til, at der skal vælges et antal medarbejdere, der ikke udgør et helt tal, skal der rundes opad.

Udgør summen af de generalforsamlingsvalgte og de vedtægtsmæssigt udpegede bestyrelsesmedlemmer f.eks. 3, 4, 5 eller 6, vælger medarbejderne således henholdsvis 2, 2, 3 og 3 medlemmer til selskabets bestyrelse, samt et tilsvarende antal suppleanter.

I de tilfælde, hvor selskabets vedtægter har fastsat antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer til et interval, f.eks. 5–7 medlemmer, er det konkrete antal bestyrelsesmedlemmer, der er valgt af generalforsamlingen eller andre på tidspunktet for bekendtgørelsen af valgdatoen, bestemmende for beregningen af antallet af selskabsrepræsentanter, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 2 og 3, smh. § 8.

Antallet af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal ikke ændres i valgperioden, hverken i opadgående eller nedadgående retning, uanset om antallet af bestyrelsesmedlemmer valgt af generalforsamlingen eller andre ændres. Se kapitel 5, afsnit 5.2.

Hvis der indføres koncernrepræsentation påvirker dette selskabsrepræsentationsordningen i moderselskabet. Medarbejderne i moderselskabet vil i så fald kun have ret til at vælge 2 selskabsrepræsentanter – uanset antallet af bestyrelsesmedlemmer valgt af generalforsamlingen eller udpeget af andre, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 3, 2. pkt. Det samlede antal medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i

21. Bank- og sparekasseloven, der nu er afløst af lov om finansiel virksomhed, (lovbekendtgørelse nr. 1268 af 19. december 2003), indeholdt tidligere bestemmelser om obligatoriske offentlige repræsentanter i bestyrelsen for finansielle virksomheder. Disse repræsentanter var bestyrelsesmedlemmer »valgt af andre«. Med lov nr. 197 af 9. april 2002 blev ordningen imidlertid afskaffet. Det fremgår af forarbejderne til loven, at ordningen med offentlige repræsentanter i bestyrelsen for finansielle virksomheder i takt med udviklingen hen imod større åbenhed og gennemsigtighed på markederne havde udlevet sit formål og fandtes at være en unødig byrde for virksomhederne. Der blev også lagt vægt på, at der i større virksomheder er mulighed for at vælge medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen som supplement til de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, jf. FT 2001–02 (2. saml.), tillæg A, sp. 1450.

moderselskabet, dvs. både koncern- og selskabsrepræsentanter, skal dog stadig udgøre halvdelen af moderselskabets generalforsamlingsvalgte og vedtægtsmæssigt udpegede bestyrelsesmedlemmer, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 3, 3. pkt.

Eksempel:

Hvis der er 8 medlemmer af bestyrelsen i moderselskabet, der er valgt af generalforsamlingen eller udpeget af andre, og der er valgt 4 selskabsrepræsentanter af medarbejderne, vil indførelsen af en koncernrepræsentationsordning medføre, der fremover skal vælges 2 selskabsrepræsentanter og 2 koncernrepræsentanter. At der skal vælges 2 selskabsrepræsentanter følger af, at dette er det maksimale antal, der kan vælges efter indførelse af koncernrepræsentation. At der skal vælges 2 koncernrepræsentanter følger af, at der som udgangspunkt kan vælges 4 (halvdelen af de 8 valgt af generalforsamlingen eller udpeget af andre), men dette antal reduceres med 2 på grund af den i forvejen eksisterende selskabsrepræsentationsordning, jf. koncernbekendtgørelsens § 8, stk. 2.

Hvis koncernrepræsentationen ophører, f.eks. på grund af at der ikke længere er en koncern, eller fordi der blandt datterselskabernes medarbejdere har været en afstemning om afskaffelse af ordningen, vil det begrænsede antal selskabsrepræsentanter i moderselskabet sidde valgperioden ud. Herefter vil medarbejderne i moderselskabet have mulighed for at vælge et antal selskabsrepræsentanter svarende til halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer samt bestyrelsesmedlemmer udpeget af andre.

Indførelsen af en selskabsrepræsentationsordning kan få indflydelse på ledelsesorganerne, hvis der er tale om et anpartsselskab.

I medfør af anpartsselskabslovens § 19, stk. 2, skal anpartsselskaber således have en bestyrelse, når medarbejderne har besluttet at indføre ordningen om selskabsrepræsentation. Den almindelige regel er ellers, at et anpartsselskab frit kan beslutte, om det skal ledes af en direktion, af en bestyrelse eller af såvel en direktion som en bestyrelse, jf. anpartsselskabslovens § 19, stk. 1.

Nedsættelsen af en bestyrelse i et anpartsselskab skal ske senest på den samme ordinære generalforsamling, efter hvilken medarbejderne skal indtræde. Der kan derfor opstå en situation, hvor antallet af bestyrelsesmedlemmer valgt af anpartshaverne eller andre ikke er

kendt på tidspunktet for valgdatoens bekendtgørelse. Valgudvalget kan da ikke beregne det antal kandidater, der skal vælges. Anparts-haverne må derfor være forpligtet til loyalt at oplyse valgudvalget om, hvor stor en bestyrelse, de har tænkt sig at etablere. I modsat fald kan der opstå omgåelsessituationer, f.eks. hvis selskabet umiddelbart efter den ordinære generalforsamling, udvider antallet af bestyrelses-medlemmer valgt af anpartshaverne eller andre.

3.3 Bekendtgørelse af valgdatoen

Valgdatoen skal bekendtgøres for medarbejderne mindst 6 uger og højst 10 uger før den fastsatte valgdato, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 2. Bekendtgørelsestidspunktet regnes baglæns fra den fastsatte valgdato.

3.3.1 Indholdsmæssige krav

Ifølge selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 3, skal bekendtgørelsen af valgdatoen indeholde oplysning om antallet af selskabsrepræsentanter der skal vælges, og indkaldelse af forslag fra medarbejderne til kandidater til selskabsrepræsentanter og suppleanter.

Bekendtgørelsen skal angive antallet af kandidater der skal vælges som henholdsvis selskabsrepræsentanter og suppleanter, samt datoen for hvornår forslag senest skal indleveres. Denne dato skal ligge mindst 4 uger før valgdatoen.

Herudover bør bekendtgørelsen også angive, hvortil forslag til kandidater skal sendes, og medarbejderne bør mindes om, at valget ikke kan afholdes, såfremt der ikke mindst er opstillet det antal kandidater til henholdsvis selskabsrepræsentanter og suppleanter, der skal vælges. Se afsnit 3.5 om konsekvenserne af, at der er opstillet for få kandidater.

Figur 5 – Bekendtgørelse af valgdatoen.

DATO FOR AFHOLDELSE AF VALG AF SELSKABSREPRÆSENTANTER OG SUPPLEANTER Der afholdes valg af selskabsrepræsentanter og suppleanter til bestyrelsen for Sørensen & Sønner A/S den [dato 1], kl. [...] til kl. [...] i kantinen Medarbejderne i Sørensen & Sønner A/S skal vælge [2] selskabsrepræsentanter til bestyrelsen. Derudover skal der vælges [2] suppleanter; én for hver af selskabsrepræsentanterne. Forslag til personer, der opstilles til valget som enten selskabsrepræsentant eller suppleant, bedes indsendt til valgudvalget, ved [...], [adresse,] eller afleveret i den opstillede boks i kantinen, senest den [dato 2]. Enhver medarbejder, som er myndig og som gennem de sidste 12 måneder før valget har været ansat i Sørensen & Sønner A/S, kan opstilles. En medarbejder kan kun opstilles som kandidat til hvervet som enten selskabsrepræsentant eller som suppleant. Forslag til kandidater skal derfor angive, om kandidaten opstilles som selskabsrepræsentant eller suppleant. En liste over medarbejdere, der har stemmeret til valget, kan gennemses hos [...]. Valgudvalget gør opmærksom på, at valget ikke kan afholdes som planlagt, hvis der ikke inden den [dato 2] er opstillet mindst [2] kandidater til posterne som selskabsrepræsentanter og mindst [2] suppleanter herfor. [Dato] Valgudvalget

Hvis der efter udløbet af opstillingsfristen ikke er opstillet tilstrækkeligt mange kandidater, kan valgudvalget udsætte valget med henblik på at få opstillet yderligere kandidater, jf. selskabsbekendtgørelsens § 21.

Udsættelse kan kun ske, hvis fristerne i selskabsbekendtgørelsens kapitel 4 kan overholdes, dvs.:

- Valget skal være afholdt inden den ordinære generalforsamling, jf. selskabsbekendtgørelsens § 21,
- valget skal afholdes senest 6 måneder efter datoen for ja/nej-afstemningen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 16, stk. 1, nr. 1,

- forslag til yderligere kandidater skal foreligge mindst 4 uger før den nye valgdato, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 3, nr. 2, og
- bekendtgørelsen af den nye valgdato skal ske mindst 6 uger og højst 10 uger før den nye valgdato, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 2.

Disse frister trækker i forskellig retning, og kan meget vel indebære, at det ikke er muligt at udsætte valget uden en dispensation fra én eller flere af fristerne fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

3.3.2 Bekendtgørelsesmåden

Valgudvalget skal drage omsorg for at »*alle medarbejdere får rimelig adgang til at gøre sig bekendt med [valg]datoen*«, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 1. Dette krav svarer til kravet om, at valgudvalget skal drage omsorg for, at alle stemmeberettigede får rimelig adgang til at deltage i ja/nej-afstemningen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 13, stk. 2. Som nævnt i afsnit 2.3.1 er det tilstrækkeligt, at bekendtgørelsen offentliggøres for medarbejderne via den for selskabet sædvanlige kommunikationsmåde. Det kan være opslag i kantinen, på virksomhedens intranet eller i et personaleblad, så længe medarbejderne har rimelig adgang til disse kommunikationsmidler. Valgudvalget skal imidlertid også sørge for, at bekendtgørelsen gives på anden måde til medarbejdere, som valgudvalget ved ikke vil blive bekendt med en bekendtgørelse, der gives på sædvanlig vis. Det kan være medarbejdere på orlov, under udstationering, eller medarbejdere, som er langtidssygemeldt. Det er tilstrækkeligt, at valgudvalget sørger for, at bekendtgørelsen sendes til sådanne medarbejdere med almindelig post.

Eksempel:

Valgudvalget i en produktionsvirksomhed med 150 ansatte, hvoraf 75 sidder på kontor og har adgang til e-mail/intranet, mens de resterende har ingen eller begrænset adgang til e-mail/intranet på arbejdet, vil ikke kunne bekendtgøre valgdatoen m.v. alene via e-mail/intranet.

Samtidig med bekendtgørelsen af valgdatoen skal valgudvalget udarbejde en liste over de medarbejdere, der på bekendtgørelsesdatoen har valgret til valget af selskabsrepræsentanter, jf. selskabsbekendtgø-

relsens § 18, stk. 4. Listen skal være tilgængelig for medarbejderne. Formålet er, at medarbejderne kan gøre indsigelse, hvis de ikke fremgår af listen. Det er tilstrækkeligt, at bekendtgørelsen af valgdatoen angiver, hvor listen kan gennemses. Ofte vil valgudvalget imidlertid opsætte valglisten et centralt sted i virksomheden, f.eks. i kantinen.

3.4 Hvilke medarbejdere har valgt ved valget af selskabsrepræsentanter?

Enhver medarbejder, som er ansat i selskabet såvel på tidspunktet for valglistens offentliggørelse som på valgtidspunktet, har valgt til valget af selskabsrepræsentanter og suppleanter, jf. selskabsbekendtgørelsens § 9. Medarbejderdefinitionen fremgår af selskabsbekendtgørelsens § 3 og er den samme som ved afgørelsen af, hvilke medarbejdere, der har stemmeret ved ja/nej-afstemningen, se afsnit 2.3.2.

I tvivlstilfælde er det valgudvalget, der afgør, om en medarbejder har valgt.

3.5 Valgbarhed og mindste antal kandidater

Alle selskabets medarbejdere har ret til at fremsætte forslag til kandidater som selskabsrepræsentanter og suppleanter. Selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 3, nr. 2, henviser blot til, at der skal ske indkaldelse af forslag fra »medarbejderne«. Dette udtryk må forstås i overensstemmelse med medarbejderbegrebet i selskabsbekendtgørelsens § 3. En forslagsstiller behøver derfor ikke at have valgt.²²

Efter udløbet af opstillingsfristen skal valgudvalget foretage en undersøgelse af, om de foreslåede kandidater er valgbare, jf. selskabsbekendtgørelsens § 20, stk. 1.

Den første betingelse for valgbarhed er, at kandidaten er omfattet af medarbejderbegrebet i selskabsbekendtgørelsens § 3. Begrebet er det samme som i relation til stemmeret til ja/nej-afstemningen og

22. Modsat Saugmann og Fosdal, Vejledning i selskabsrepræsentation og koncernrepræsentation, 1987, side 14, der vil stille det som en betingelse, at en forslagsstiller har valgt. Dette harmonerer ikke med forfatterens holdning på side 42 i den nævnte fremstilling om, at enhver koncernmedarbejder kan opstille enhver valgbar medarbejder til koncernrepræsentant. At valget af koncernrepræsentanter sker ved et indirekte valg kan ikke begrunde en forskel i retten til at opstille kandidater.

valgret til valget af selskabsrepræsentanter. Se afsnit 2.3.2, hvor begrebet er nærmere behandlet.

Ifølge selskabsbekendtgørelsens § 9, stk. 2, kræver valgbarhed herudover, at kandidaten er myndig. Kandidaten skal være fyldt 18 år og ikke have fået fratrækt sin retlige handleevne efter værgemålslovens §§ 5 eller 7.²³ Endelig skal kandidaten gennem de sidste 12 måneder have været ansat i selskabet.

Kravet om at medarbejderen skal have været ansat i selskabet de sidste 12 måneder indebærer, at medarbejderen skal have været ansat uafbrudt i 12 måneder. En medarbejder, der har været ansat i en anden virksomhed i en måned og efterfølgende kommer tilbage til samme virksomhed vil anses for at have afbrudt 12-måneders perioden, og ikke være valgbar. Dette gælder uanset virksomhedens eventuelle politik om godskrivning af anciennitet fra tidligere ansættelse på samme virksomhed.

Selskabsbekendtgørelsens § 9, stk. 2, angiver udtømmende, hvem der er valgbare. Hvis der i selskabets vedtægter findes bestemmelser, der opstiller krav til bestyrelsesmedlemmernes uddannelse, kvalifikationer, køn, alder m.v., vil sådanne krav være uvirksomme i relation til valgbarhedskriteriet for kandidater til selskabsrepræsentanter og suppleanter.

I tvivlstilfælde er det valgudvalget, der afgør, om en medarbejder er valgbar.

Valgudvalget skal også undersøge, om de foreslåede kandidater ønsker at stille op til valget, jf. selskabsbekendtgørelsens § 20, stk. 1. Valgudvalget skal oplyse om, at man kun kan være valgt som selskabsrepræsentant eller suppleant af medarbejderne, og ikke samtidig være valgt af generalforsamlingen eller udpeget af andre i henhold til en vedtægtsbestemmelse, jf. selskabsbekendtgørelsens § 20, stk. 2.

23. I § 9 i selskabsbekendtgørelsen er valgbarhedskriteriet, at den ansatte skal være *myndig*. Myndighedsloven har tidligere fastlagt forståelsen af begrebet *myndig*, men loven er nu ophævet og erstattet af værgemålsloven (lov nr. 388 af 14. juni 1995). I den forbindelse er terminologien blevet ændret, således at man godt kan være under værgemål eller samværgemål, dvs. delvis fratrækt sin råden, og stadig være myndig. I forbindelse med indførelsen af værgemålsloven blev de generelle habilitetsregler for generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i aktieselskabslovens § 52 derfor præciseret, således at myndige personer er alle, der ikke er under værgemål eller samværgemål, jf. værgemålslovens §§ 5 og 7. Begrebet *myndig* i selskabsbekendtgørelsen må læses i overensstemmelse med de generelle habilitetsregler for almindelige bestyrelsesmedlemmer.

Konstateres det allerede ved udløbet af fristen for opstilling af kandidater til selskabsrepræsentanter og suppleanter, at der er opstillet færre kandidater end det antal, der er behov for, kan valget ikke gennemføres, jf. selskabsbekendtgørelsens § 21. Dette gælder både, hvor der er opstillet for få kandidater til begge poster, og hvor der kun er opstillet for få kandidater til enten posten som selskabsrepræsentant eller suppleant. Valget kan dog udsættes, se afsnit 3.3.1.

Østre Landsret tog i en utrykt dom af 10. april 1990 stilling til en sag, hvor der i strid med selskabsbekendtgørelsens § 21, var blevet afholdt valg:

I forbindelse med et valg af selskabsrepræsentanter blev der kun opstillet 3 kandidater som suppleanter, selv om der rettelig skulle have været opstillet 4 suppleanter, svarende til antallet af kandidater til selskabsrepræsentanter. Valget af selskabsrepræsentanter blev desuagtet afholdt, og de valgte repræsentanter indtrådte efter den ordinære generalforsamling i bestyrelsen i overensstemmelse med selskabsbekendtgørelsens regler.

Landsretten udtalte, at da valget af selskabsrepræsentanter og suppleanter ifølge selskabsbekendtgørelsens § 20, stk. 3, skulle finde sted på hver sin liste havde den manglende opstilling af en suppleant været uden indflydelse på valget af selskabsrepræsentanter. Herefter, og da det ikke var blevet gjort gældende, at den omstændighed, at der manglede en suppleant havde haft nogen praktisk betydning for medarbejdernes repræsentation i bestyrelsen fandt landsretten ikke, at det medførte ugyldighed, at valget var blevet afholdt i strid med selskabsbekendtgørelsen. Valget stod således ved magt.

Som det ses resulterer en overtrædelse af selskabsbekendtgørelsens § 21 ikke nødvendigvis i, at det efterfølgende valg er ugyldigt. På trods af Østre Landsrets dom, registrerer Erhvervs- og Selskabsstyrelsen imidlertid ikke en anmeldelse om valg af medarbejderrepræsentanter, hvis der ikke er valgt det tilstrækkelige antal kandidater til både posterne som selskabsrepræsentanter og posterne som suppleanter. Styrelsen anser tilsyneladende dommen for konkret begrundet, således at den ikke kan tages til indtægt for en generel regel om, at valg kan gennemføres på trods af opstilling af et utilstrækkeligt antal kandidater.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan dispensere fra selskabsbekendtgørelsens § 21. Dispensation forudsætter formentlig i de fleste tilfælde, at valgudvalget ved udsættelse af valget har gjort yderligere forsøg på at få opstillet det tilstrækkelige antal kandidater.

3.6 Afholdelse af valget og valgkomiteer

Valgudvalget er ansvarlig for den praktiske tilrettelæggelse af valget. Selskabsbekendtgørelsen indeholder ingen regler herom, men en fremgangsmåde med anvendelse af valgbookse og stemmeurner, der overvåges af valgudvalget, er almindeligt forekommende.

Afviklingen af valget besværliggøres, hvis selskabet driver virksomhed på forskellige forretningsadresser og medarbejderne derfor er spredt geografisk, eller hvis medarbejderne arbejder i flerholdsskift. I så fald kan det være praktisk, at valgudvalget nedsætter lokale valgkomiteer, der kan bistå med afholdelse af valget, således at det kan afholdes samtidigt på alle selskabets forretningsadresser. Selskabsbekendtgørelsen indeholder særlige regler for valgkomiteer.²⁴

Valgkomiteerne sammensættes på samme måde som valgudvalget, jf. selskabsbekendtgørelsens § 17, stk. 2.²⁵ Valgkomiteerne skal derfor sammensættes af repræsentanter for medarbejderne og for ledelsen. Flertallet af valgkomiteernes medlemmer skal bestå af repræsentanter for medarbejderne, og mindst ét af medlemmerne skal være medlem af selskabets bestyrelse eller direktion.

Medarbejdernes repræsentanter i selskabets samarbejdsudvalg vælger valgkomiteernes repræsentanter for medarbejderne blandt alle selskabets medarbejdere.

De øvrige medlemmer af valgkomiteerne vælges af bestyrelsen. Hvis der ikke findes et samarbejdsudvalg i selskabet, udpeger bestyrelsen også medarbejdernes repræsentanter blandt selskabets medarbejdere. Hvis der er valgt tillidsrepræsentanter i selskabet, skal disse så vidt muligt være repræsenteret i valgkomiteerne.

Medarbejdere, der er opstillet til valg eller genvalg til bestyrelsen, kan ikke forblive medlemmer af valgkomiteerne eller udpeges dertil.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan i særlige tilfælde fravige reglerne

24. Selskabsbekendtgørelsens § 17 henviser til, at valgkomiteer kan oprettes, hvis valgkomiteen finder, at valget bør finde sted på forskellige tidspunkter. Der må hermed formentlig menes forskellige tidspunkter på selve valgdatoen, men ikke på forskellige valgdatoer.

25. For medarbejdere på skibe i udenrigsfart gælder den særrregel, at skibsføreren er født formand for valgkomiteen. Dette hænger sammen med, at der i disse tilfælde allerede i forbindelse med ja/nej-afstemningen skal nedsættes en valgkomite bestående af én repræsentant for skibsofficererne, én repræsentant for det øvrige mandskab samt skibsføreren, der herefter fungerer som formand for valgkomiteen. Der henvises i øvrigt til afsnit 4.

om sammensætningen af valgkomiteerne, jf. selskabsbekendtgørelsens § 40.

Valgkomiteer nedsættes med et konkret valg for øje. Når valget er afsluttet, ophører valgkomiteerne med at eksistere. Der er altså ikke tale om et stående organ på samme måde som valgudvalget.

3.7 Fredsvalg

Hvis der ved udløbet af fristen for opstilling af kandidater er opstillet præcis det antal kandidater, der skal vælges til såvel selskabsrepræsentanter som suppleanter kan udpegning finde sted som fredsvalg, dvs. uden gennemførelse af valghandlingen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 25, stk. 1. Fredsvalg kræver dog, at samtlige opstillede kandidater kan tilslutte sig fredsvalget, og at de er enige om, hvilken selskabsrepræsentant den enkelte suppleant i givet fald skal indtræde for. Hvis ikke begge betingelser opfyldes, skal der gennemføres valg.

Udpegning ved fredsvalg skal bekendtgøres senest 2 uger før den fastsatte valgdato med oplysning om, at de opstillede kandidater er valgt som henholdsvis selskabsrepræsentanter og suppleanter, jf. selskabsbekendtgørelsens § 25, stk. 2.

3.8 Kandidatlister

Når medarbejderne har indleveret deres forslag til kandidater til selskabsrepræsentanter og suppleanter, og valgudvalget har sikret sig, at kandidaterne ønsker at modtage valg, og at de er valgbare, skal valgudvalget udfærdige to kandidatlister; én liste over medarbejdere, der stiller op som selskabsrepræsentanter og én liste over medarbejdere, der stiller op som suppleanter, jf. selskabsbekendtgørelsens § 20, stk. 3.

Figur 6 – Kandidatlister.

KANDIDATLISTER	
Den [dato] skal der afholdes valg af selskabsrepræsentanter og suppleanter til bestyrelsen for Sørensen & Sønner A/S. Der skal vælges [2] selskabsrepræsentanter og [2] suppleanter.	
Som kandidater til selskabsrepræsentanter kan der stemmes på:	Som kandidater til suppleanter kan der stemmes på:
1. [Navn]	1. [Navn]
2. [Navn]	2. [Navn]
3. [Navn]	3. [Navn]
4. [Navn]	4. [Navn]
[...] [...]	[...] [...]
Valg foregår kl. [...] til kl. [...] i kantinen. De medarbejdere, der på forhånd ved, at de ikke er i virksomheden denne dag, kan henvende sig til valgudvalget ved [...] med henblik på at brevstemme. Henvendelse skal ske senest den [dato].	
[Dato] Valgudvalget	

En medarbejder kan kun opstilles på én af listerne – enten som selskabsrepræsentant eller som suppleant. Hvis en kandidat er foreslået til begge lister, skal valgudvalget efter forespørgsel hos kandidaten sørge for, at kandidaten kun opstilles på den ene liste, jf. selskabsbekendtgørelsens § 20, stk. 2.

Som figur 6 viser, er det tilladt at organisere de to lister i ét dokument, så længe det tydeligt fremgår, at der er tale om to adskilte kandidatlister. Kandidatlisterne skal blot indeholde oplysning om kandidaternes navne.

Ifølge selskabsbekendtgørelsens § 20, stk. 3, skal kandidatlisterne bekendtgøres for selskabets medarbejdere senest 2 uger før valgdatoen, hvilket f.eks. kan ske ved opslag i kantinen, på selskabets intranet, etc.²⁶ Der er ikke krav om, at medarbejderne skal have »rimelig ad-

26. I selskaber, som beskæftiger medarbejdere på skibe i udenrigsfart sendes kandidatlisterne med angivelse af kandidaternes navne, og arbejdssted, f.eks. via e-mail eller telefaks, til skibenes valgkomiteer, således at listerne også her kan bekendtgøres for skibets medarbejdere senest 2 uger før valgdatoen, se afsnit 4.

gang« til at gøre sig bekendt med kandidatlisterne på samme måde som ved bekendtgørelsen af valgdatoen. Ved valg af kommunikationsform må der dog tages hensyn til, at listerne skal bekendtgøres så bredt som muligt i medarbejderkredsen.

3.9 Fremstilling af stemmesedler

Valgudvalget skal fremstille stemmesedler til brug for afholdelse af valget, jf. selskabsbekendtgørelsens § 22, stk. 1.

En stemmeseddel skal indeholde følgende oplysninger om de kandidater, der opstiller til valg som selskabsrepræsentanter og suppleanter:

- Navn (i alfabetisk orden),
- bopæl,
- arbejdssted,
- funktion og
- eventuelle faglige tillidshverv i selskabet.²⁷

Stemmesedlen skal herudover indeholde oplysning om det antal stemmer, der kan afgives efter selskabsbekendtgørelsens § 23, stk. 2. Stemmesedlen må ikke indeholde yderligere oplysninger, og den skal være uden nogen form for mærkning, som kan spore den tilbage til de enkelte medarbejdere, idet valget skal afholdes hemmeligt, jf. selskabsbekendtgørelsens § 23, stk. 1.

Ved selve valget kan hver medarbejder højst afgive et antal stemmer, der svarer til halvdelen af det antal selskabsrepræsentanter og suppleanter, der skal vælges, jf. selskabsbekendtgørelsens § 23, stk. 2, smh. bekendtgørelsens § 8. Såfremt der skal vælges et ulige antal selskabsrepræsentanter/suppleanter, afrundes det antal stemmer, der kan afgives, opad.

Eksempel:

Hvis der skal vælges 2 selskabsrepræsentanter og 2 suppleanter, kan hver medarbejder afgive én stemme på kandidaterne til selskabsrepræsentanter og én stemme på kandidaterne til suppleanter. Hvis der skal vælges 3 selskabsre-

27. Det må antages, at faglige tillidshverv omfatter hverv som tillidsrepræsentant og samarbejdsudvalgsmedlem, men derimod ikke hverv som sikkerhedsrepræsentant eller medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem.

præsentanter og 3 suppleanter, kan hver medarbejder afgive to stemmer på kandidaterne til selskabsrepræsentanter og to stemmer på kandidaterne til suppleanter.

Figur 7 – Stemmeseddel.

STEMMESEDDEL	
Du kan afgive [antal] stemmer på kandidaterne til selskabsrepræsentanter og [antal] stemmer på kandidaterne til suppleanter, dog kun én stemme på hver kandidat.	
Kandidater til selskabsrepræsentanter:	Kandidater til suppleanter:
☐ 1. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]	☐ 1. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]
☐ 2. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]	☐ 2. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]
☐ 3. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]	☐ 3. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]
☐ 4. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]	☐ 4. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]
☐ [...][...]	☐ [...][...]

Ved valghandlingen afgiver medarbejderne deres stemmer på de af valgudvalget udarbejdede stemmesedler. Uanset hvor mange stemmer den enkelte medarbejder kan afgive, er det kun muligt at afgive én stemme på hver kandidat som henholdsvis selskabsrepræsentant og suppleant.

Eksempel:

Der skal vælges 3 selskabsrepræsentanter samt suppleanter for disse. A, B, C, D og E stiller op til valget af selskabsrepræsentanter, mens F, G, H, I, J og K stiller op til valget af suppleanter.

Da der skal vælges 3 selskabsrepræsentanter samt suppleanter, kan hver medarbejder afgive to stemmer. Medarbejderen kan f.eks. afgive én stemme på A, én stemme på C, én stemme på G og én stemme på K, men altså ikke to stemmer på, f.eks. A eller G.

Valget kan kun afvikles elektronisk, hvis hemmelighedskravet iagttages. En medarbejder kan ikke stemme via fuldmagt til en anden medarbejder. Se i det hele afsnit 2.3.1.

3.10 Opgørelse og bekendtgørelse af valgresultatet

Efter afholdelsen af valget skal valgudvalget opgøre stemmerne. Det antal kandidater, der skal vælges og som har fået de fleste stemmer på hver liste er valgt som henholdsvis selskabsrepræsentanter og suppleanter, jf. selskabsbekendtgørelsens § 24, stk. 1.

Den kandidat til posten som suppleant, der har fået flest stemmer, er suppleant for den selskabsrepræsentant, der har fået flest stemmer, og så fremdeles, jf. selskabsbekendtgørelsens § 24, stk. 3.

Er der stemmelighed mellem to kandidater afgør valgudvalget ved lodtrækning, hvem der anses for at have fået flest stemmer, jf. selskabsbekendtgørelsens § 24, stk. 2. Hvordan denne lodtrækning gennemføres er ikke afgørende, blot der er tilfældighedspræg.

Figur 8 – Optælling af stemmer.

OPTÆLLING AF STEMMEER VED VALG AF SELSKABSREPRÆSENTANTER			
Til valg af selskabsrepræsentanter blev der afgivet [171] stemmer, hvoraf [159] var gyldigt afgivet, [5] stemmer var ugyldige og [7] stemmesedler var blanke.		Til valg af suppleanter blev der afgivet [171] stemmer, hvoraf [164] var gyldigt afgivet, [3] stemmer var ugyldige og [4] stemmesedler var blanke.	
De gyldige stemmer fordelte sig således:		De gyldige stemmer fordelte sig således:	
[kandidat 1]	[10]	[kandidat A]	[25]
[kandidat 2]	[68]	[kandidat B]	[34]
[kandidat 3]	[41]	[kandidat C]	[40]
[kandidat 4]	[40]	[kandidat D]	[65]
[...]	[...]	[...]	[...]
I alt	[159]	I alt	[164]

Antages det, at der i figur 8 skal vælges to selskabsrepræsentanter og to suppleanter, vil kandidat 2 og 3 være valgt til selskabsrepræsentanter. Kandidat D vil være valgt som suppleant for kandidat 2, og kandidat C som suppleant for kandidat 3.

Det er valgudvalget, der i tvivlstilfælde skal afgøre, om en stemmeseddel er ugyldig. En stemmeseddel vil f.eks. være ugyldig, *hvis* der på samme stemmeseddel er afgivet stemmer til fordel for flere kandidater på hver liste, end det antal kandidater, der skal vælges, *hvis* det ikke utvetydigt fremgår på hvilke eller hvilken kandidat, der er stemt, eller *hvis* der er anført andre navne eller rettet på stemmesedlen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 23, stk. 3.

Hvis der er afgivet færre stemmer, end medarbejderne er berettiget til, medfører dette ikke, at stemmesedlen bliver ugyldig. En medarbejder kan f.eks. godt nøjes med at afgive stemmer på kandidaterne til selskabsrepræsentanter og helt undlade at stemme på suppleantkandidaterne. Det er også tilladt kun at afgive stemme på én af de opstillede kandidater, selvom medarbejderen har ret til at stemme på flere. Tilsvarende vil én tvetydig stemme ud af flere ellers utvetydige stemmer ikke medføre, at hele stemmesedlen er ugyldig.

Valgresultatet og de valgte navn og bopæl indføres i valgudvalgets referat, og meddeles straks skriftligt til bestyrelsen og de valgte, jf. selskabsbekendtgørelsens § 26. Oplysningerne skal tillige bekendtgøres for medarbejderne. Dette kan ske i form af en kopi af meddelelsen til bestyrelsen og de valgte.

Figur 9 – Meddelelse af valgresultatet.

Til bestyrelsen i Sørensen & Sønner A/S			
Den [dato] blev der afholdt valg blandt medarbejderne af [2] selskabsrepræsentanter og [2] suppleanter. Valgudvalget har optalt stemmerne og fordelingen af stemmer er:			
Selskabsrepræsentanter		Suppleanter	
Der blev afgivet [171] stemmer, hvoraf [159] var gyldigt afgivet, [5] stemmer var ugyldige og [7] stemmesedler var blanke.		Der blev afgivet [171] stemmer, hvoraf [164] var gyldigt afgivet, [3] stemmer var ugyldige og [4] stemmesedler var blanke.	
De gyldige stemmer fordelte sig således:		De gyldige stemmer fordelte sig således:	
[kandidat 1]	[10]	[kandidat A]	[25]
[kandidat 2]	[68]	[kandidat B]	[34]
[kandidat 3]	[41]	[kandidat C]	[40]
[kandidat 4]	[40]	[kandidat D]	[65]
[...]	[...]	[...]	[...]
I alt	[159]	I alt	[164]
Resultatet af valget er, at følgende kandidater er valgt som henholdsvis selskabsrepræsentant og suppleant:			
[kandidat 2, bopæl], med [kandidat D, bopæl] som suppleant.			
[kandidat 3, bopæl], med [kandidat C, bopæl] som suppleant.			
--oo0oo--			
Er der nogen spørgsmål i forbindelse med det afholdte valg, kan valgudvalget kontaktes.			
[Dato] Valgudvalget			

Bekendtgørelsesmåden for så vidt angår valgresultatet fremgår ikke af selskabsbekendtgørelsen. Selskabet må ved tilrettelæggelsen af kommunikationen tage hensyn til, at valgresultatet bekendtgøres så bredt som muligt blandt medarbejderne.

3.11 Indtræden i bestyrelsen

Nyvalgte selskabsrepræsentanter indtræder i bestyrelsen umiddelbart efter selskabets ordinære generalforsamling. I praksis betyder det, at tidligere selskabsrepræsentanternes og suppleanternes hverv varer til og med afslutningen af den ordinære generalforsamling, hvorefter de nyvalgte indtræder. Eksisterende selskabsrepræsentanter og suppleanter skal således varetage deres hverv, indtil de nyvalgte kan indtræde i bestyrelsen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 30, stk. 1.

Indtrædelsestidspunktet kan illustreres ved et eksempel:

Der er forløbet 4 år siden sidste valg af selskabsrepræsentanter og selskabet afholder ordinær generalforsamling. De siddende selskabsrepræsentanter deltagere i hele generalforsamlingen og fratræder først ved afslutningen heraf. De nyvalgte selskabsrepræsentanter og suppleanter indtræder først efter generalforsamlingens afslutning. De indtræder således ikke under det punkt på dagsordenen, der omhandler valg af bestyrelsesmedlemmer, idet punktet kun omfatter de generalforsamlingsvalgte medlemmer.

3.12 Anmeldelse og andre accessoriske pligter

Bestyrelsesmedlemmer og suppleanter skal anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen ved deres indtræden, jf. selskabsbekendtgørelsens § 30, stk. 2. Af aktieselskabslovens § 156, stk. 2, fremgår det, at anmeldelse af ledelsesændringer skal være modtaget i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen senest 2 uger efter, at der er truffet beslutning herom. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer indtræder i bestyrelsen umiddelbart efter selskabets ordinære generalforsamling, og anmeldelsen af medarbejderne skal derfor blot være modtaget i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen senest 2 uger efter selskabets ordinære generalforsamling og ikke allerede 2 uger efter afholdelse af valget af selskabsrepræsentanter og suppleanter.

Det er bestyrelsens ansvar at sørge for at anmelde ændringer i bestyrelsens sammensætning, men typisk foretages anmeldelsen af direktionen eller af selskabets advokat efter bestyrelsens bemyndigelse.

Anmeldelsen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer følger de almindelige regler for anmeldelse af bestyrelsesmedlemmer. Det betyder, at de valgte navn, adresse og CPR-nr. skal oplyses ved udfyldelse af anmeldelsesblanketten til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, jf. bekendtgørelse nr. 72 af 11. februar 2002 (»anmeldelsesbekendtgørelsen«).

Det skal fremgå af anmeldelsen, hvem hver enkelt suppleant er valgt som suppleant for, og der skal medsendes dokumentation for det anmeldte forhold, jf. anmeldelsesbekendtgørelsens § 9, stk. 2, smh. stk. 1.

Ved anmeldelse af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer indsendes et generalforsamlingsprotokollat, som dokumentation for, hvem der er blevet valgt.

Valget af selskabsrepræsentanter sker imidlertid ikke på generalforsamlingen, og et generalforsamlingsprotokollat er derfor ikke tilstrækkelig dokumentation for valget, uanset om der på generalforsamlingen refereres til resultatet af et valg af selskabsrepræsentanter.

Selskabsbekendtgørelsen indeholder ikke forskrifter om, hvilken dokumentation der skal medsendes ved anmeldelse til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Det har dog siden indførelsen af selskabs- og koncernrepræsentationsordningerne været Erhvervs- og Selskabsstyrelsens praksis, at der skal indsendes kopi af valgudvalgets protokol som dokumentation for valgresultatet.

Figur 10 – Valgudvalgets protokol.

PROTOKOL AF VALGUDVALGSMØDE		
Den [dato] blev der afholdt møde i valgudvalget i Sørensen & Sønner A/S.		
Til stede var [navn], [navn], [navn] og [navn].		
Baggrunden for mødet var, at der den [dato] var afholdt valg af [2] selskabsrepræsentanter og [2] suppleanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse i henhold til reglerne i selskabsbekendtgørelsen (bek. nr. 942 af 9. december 1993).		
Valgudvalget optalte stemmerne, der var afgivet således:		
Til posterne som selskabsrepræsentanter havde [kandidat 1] fået [10] stemmer, [kandidat 2] [68], [kandidat 3] [41] og [kandidat 4] [40].		
Til posterne som suppleanter havde [kandidat A] fået [25] stemmer, [kandidat B] [34], [kandidat C] [40] og [kandidat D] [65].		
Resultatet af valget er, at [kandidat 2] er valgt som den ene selskabsrepræsentant med [kandidat D] som suppleant. Som den anden selskabsrepræsentant er [kandidat 3] valgt med [kandidat C] som suppleant.		
Det blev besluttet at udarbejde og fremsende meddelelse om valgets resultat til bestyrelsen i Sørensen & Sønner A/S og til de medarbejdere, der blev valgt, samt at bekendtgøre resultatet overfor medarbejderne.		
Det blev samtidig besluttet at anmode bestyrelsen om inden 14 dage efter den ordinære generalforsamling i Sørensen & Sønner A/S at foranledige anmeldelse af de valgte selskabsrepræsentanter og suppleanter til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.		
Mødet hævet.		
--oo0oo-		
_____	_____	_____
[underskrift]	[underskrift]	[underskrift]

[underskrift]		

Fratræder en selskabsrepræsentant eller en suppleant sin stilling i selskabet i perioden fra valget af selskabsrepræsentanter og suppleanter har fundet sted, og indtil anmeldelse og registrering er sket i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, skal den fratrådte anmeldes med an-

givelse af datoen for hans tiltræden og datoen for hans fratræden.²⁸ Hvis selskabet er tilmeldt Erhvervs- og Selskabsstyrelsens WebReg-system, kan der online foretages ændringer af bestyrelsen m.v.

3.13 Omkostninger i forbindelse med indførelsen af selskabsrepræsentation

De omkostninger, der er forbundet med afholdelsen af ja/nej-afstemningen og et eventuelt efterfølgende valg af selskabsrepræsentanter og suppleanter, afholdes af selskabet, jf. selskabsbekendtgørelsens § 38, stk. 1. Det er også selskabet, der betaler de omkostninger, der er forbundet med at oprette informationskanaler i medfør af selskabsbekendtgørelsens §§ 33 og 34, for herved at orientere medarbejderne om selskabets forhold. Se kapitel 4, afsnit 3.3.

Valgudvalget må ikke afholde usædvanlige eller store omkostninger uden bestyrelsens forudgående godkendelse, jf. selskabsbekendtgørelsens § 38, stk. 2. Det vil være genstand for en konkret vurdering i det enkelte selskab, hvad der skal forstås ved »*usædvanlige eller store omkostninger*«. Er valgudvalget i tvivl, bør det forelægge spørgsmålet for bestyrelsen.

4. Skibsbesætninger

4.1 Medarbejderbegrebet

Medarbejdere, der er ansat i et dansk selskab og arbejder på et dansk skib, er omfattet af medarbejderbegrebet i selskabsbekendtgørelsens § 3, stk. 1. Det følger således af selskabsbekendtgørelsens § 3, stk. 2, at et dansk skib anses som dansk højhedsområde. Medarbejderne omfattes derfor ikke af den undtagelse i medarbejderbegrebet, der gælder for medarbejdere, som permanent har deres arbejdssted udenfor dansk højhedsområde.

Der gælder ikke generelt særregler for medarbejdere på danske skibe. Medarbejderne på danske skibe har stemmeret ved ja/nej-afstemningen. Medarbejderne har også valgret ved valget af selskabsrepræ-

28. Jf. om suppleanter Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 257.

sentanter og suppleanter og er valgbare, såfremt de opfylder de øvrige betingelser herfor, jf. selskabsbekendtgørelsens § 9. På samme måde som for alle andre medarbejdere i selskabet, er medarbejdernes nationalitet uden betydning for rettighederne.

Ved »dansk skib« forstår et skib med dansk ejer, jf. sølovens § 1, stk. 1.²⁹ I relation til aktie- og anpartsselskaber anses en ejer at være dansk, hvis selskabet har valgt en bestyrelse, hvor mindst to tredjedele består af danske statsborgere bosat i Danmark eller EU/EØS-lande. Danske skibe med en bruttotonnage på 20 eller derover har pligt til at lade sig registrere i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS) eller Det Almindelige Skibsregister (DAS).

Arbejder medarbejderne på et udenlandsk skib, er de ikke omfattet af medarbejderbegrebet og har derfor ikke stemmeret til ja/nej-afstemningen, ligesom de ikke har valget eller er valgbare ved selve valget. Dette gælder dog ikke, hvis medarbejderne er forhyret eller ansat af et dansk selskab, som har chartret skibet og skibet sejler i fast rutefart med mindst én dansk havn som destination.³⁰

Hvor det danske skib sejler i udenrigsfart, indeholder selskabsbekendtgørelsen nogle særregler, som tager hensyn til, at medarbejderne på sådanne skibe ikke har samme adgang til at deltage i afstemninger og valg i Danmark.

Begrebet »skibe i udenrigsfart« skal formentlig fortolkes i henhold til definitionerne i lov om skibes besætning på bl.a. international fart og indenrigsfart.³¹ Ved international fart forstås herefter *»fart mellem dansk og udenlandsk havn eller mellem to udenlandske havne samt fart mellem Danmark og Færøerne eller Grønland og fart mellem Færøerne og Grønland«*. Ved indenrigsfart forstås *»al fart, der ikke er international fart«*.

Særreglerne findes i selskabsbekendtgørelsens § 15 om afholdelsen af ja/nej-afstemningen, § 19 om fristen for bekendtgørelse af valgdatoen, § 20, stk. 4, om reglerne for bekendtgørelse af valglisterne, og § 22, stk. 3, om afstemning i kuvert i stedet for ved stemmeseddel.

29. Lovbekendtgørelse nr. 39 af 20. januar 1998.

30. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 251.

31. Lov nr. 15 af 13. januar 1997.

4.2 Fremgangsmåden ved ja/nej-afstemning

Beskæftiger selskabet medarbejdere på skibe i udenrigsfart, påhviler det valgudvalget snarest muligt at drage omsorg for, at medarbejdere ombord, der er stemmeberettigede, gøres bekendt med, at der skal foretages ja/nej-afstemning. Medarbejderne skal også gøres bekendt med indholdet af selskabsbekendtgørelsen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 15, stk. 1.

Skibsføreren på det enkelte skib skal straks efter at have modtaget valgudvalgets meddelelse om ja/nej-afstemningen nedsætte en valgkomite på tre medlemmer, bestående af henholdsvis én repræsentant for skibsofficererne, én repræsentant for det øvrige mandskab, og skibsføreren selv, der tillige vil fungere som formand for valgkomiteen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 15, stk. 2.

Den nedsatte valgkomite skal inden 1 uge efter nedsættelsen afholde ja/nej-afstemning³² og omgående herefter telegrafisk underrette valgudvalget om afstemningsresultatet med angivelse af ja-stemmer, nej-stemmer samt blanke og ugyldige stemmer, jf. selskabsbekendtgørelsens § 15, stk. 3.

Underretningen må også kunne ske i form af e-mail eller telefax til valgudvalgets formand. Når selskabsbekendtgørelsen bruger udtrykket »telegrafisk« skyldes det, at den seneste udgave af bekendtgørelsen er fra 1993, hvor udbredelsen af elektronisk kommunikation ikke havde samme omfang som i dag. Det vigtige er ikke måden, hvorpå valgkomiteen får underrettet valgudvalget om resultatet af ja/nej-afstemningen, men at det sker straks efter afstemningens afholdelse med angivelse af de relevante oplysninger.

Samtidig med meddelelsen af afstemningsresultatet til valgudvalget kan valgkomiteen meddele valgudvalget de eventuelle forslag til kandidater til selskabsrepræsentanter og suppleanter, der er fremsat af medarbejderne om bord på skibet, jf. selskabsbekendtgørelsens § 15, stk. 4.

4.3 Fristen for bekendtgørelse af valgdatoen m.v.

Den normale frist for at bekendtgøre valgdatoen for medarbejderne er mindst 6 uger og højst 10 uger før den fastsatte valgdato, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 2. I selskaber, som beskæftiger medarbejdere på skibe i udenrigsfart, skal valgdatoen imidlertid bekendtgøres for alle

32. Afstemningen skal også her foregå skriftligt og hemmeligt.

medarbejderne mindst 9 uger og højst 20 uger før den fastsatte valgdato, jf. selskabsbekendtgørelsens § 19. Endvidere skal valgudvalget sende kandidatlisterne med angivelse af kandidaternes navn og arbejdssted til skibenes valgkomiteer, således at listerne kan bekendtgøres for skibets medarbejdere senest 2 uger før valgdatoen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 20, stk. 4. Der er alene tale om en særregel om måden, hvorpå listerne kommer frem til skibsbesætningerne, nemlig via valgkomiteerne, der fungerer som valgudvalgets repræsentant på skibet. Fristen for bekendtgørelse af kandidatlisterne er ikke forlænget.

Selve valghandlingen på skibe i udenrigsfart finder som udgangspunkt sted på samme måde som i land. Valgudvalget skal normalt lade fremstille stemmesedler til valget af selskabsrepræsentanter og suppleanter, jf. selskabsbekendtgørelsens § 22, stk. 1 og 2. Valgkomiteerne kan imidlertid tillade, at der i stedet stemmes i lukket kuvert uden anvendelse af stemmesedler, jf. selskabsbekendtgørelsens § 22, stk. 3. Det betyder, at medarbejderne blot skriver en seddel med navnet på de(n) kandidat(er), de ønsker at stemme på, og derefter lægger sedlen i en kuvert. Valget skal stadig ske skriftligt og hemmeligt, og hver medarbejder kan højst afgive et antal stemmer svarende til halvdelen af de selskabsrepræsentanter/suppleanter der skal vælges, samtidig med der kun kan afgives én stemme pr. kandidat.

4.4 Særlige forhold vedrørende valgbarhed

Ifølge aktieselskabslovens § 49, stk. 7, smh. selskabsbekendtgørelsens § 9, stk. 2, er det et krav for at opnå valgbarhed som selskabsrepræsentant, at medarbejderen har været ansat i selskabet mindst 12 måneder før datoen for valget af selskabsrepræsentanter.

Det tidligere Handelsministerium udtalte i skrivelse af 29. april 1974, at det ikke var at betragte som en afbrydelse af ansættelsesforholdet, at rederiansatte søfolk, indenfor det sidste år før valget har været på ferie i den lovbestemte ferieperiode. Hvis en skibsassistent derimod gør tjeneste på et skib uden at være ansat i det pågældende rederi, som ejer skibet, må ansættelsesforholdet anses for ophørt ved ferie eller anden afbrydelse, således at der foreligger et nyt ansættelsesforhold, hvis han vender tilbage til samme skib eller et andet skib tilhørende samme rederi.³³

33. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 261.

5. Fristberegning

Beregning af fristerne i selskabsbekendtgørelsen kan give anledning til særlige problemer. Fristerne skal beregnes i overensstemmelse med aktieselskabslovens § 154a. Det fremgår heraf, at »de frister, der er fastsat i eller i henhold til denne lov, begynder at løbe fra og med dagen efter den dag, hvor den begivenhed, som udløser fristen, finder sted«.³⁴

Dette indebærer bl.a., at hvis fristen er angivet i uger udløber fristen på ugedagen for den dag, hvor den begivenhed, som udløste fristen fandt sted.³⁵

Eksempel:

Det fremgår af selskabsbekendtgørelsens § 5, at bestyrelsen på sit første møde efter modtagelsen af anmodningen om ja/nej-afstemning, dog senest 6 uger efter anmodningens modtagelse, skal sørge for, at der nedsættes et valgudvalg.

Hvis anmodningen modtages fredag den 13. august 2004, er den første dag i 6-ugers perioden lørdag den 14. august 2004, mens den sidste dag er fredag den 24. september 2004. Fristen udløber dermed fredag den 24. september 2004, således at valgudvalget skal være nedsat senest ved udløbet af dette døgn.

Det fremgår af selskabsbekendtgørelsens § 13, at det påhviler valgudvalget inden 4 uger efter sin nedsættelse at afholde ja/nej-afstemning.

Hvis valgudvalget er nedsat tirsdag den 24. august 2004 er første dag i 4-ugers perioden onsdag den 25. august 2004, mens sidste dag er tirsdag den 21. september 2004. Fristen udløber dermed tirsdag den 21. september 2004, således at ja/nej-afstemningen skal være afholdt senest ved udløbet af dette døgn. Se i øvrigt afsnit 2.3.1 om ja/nej-afstemningens tilrettelæggelse.

Hvis fristen er angivet i måneder, udløber fristen tilsvarende på månedsdagen for den dag, hvor den begivenhed, der udløste fristen, fandt sted.

34. Bestemmelsen er indsat ved lov nr. 377 af 22. maj 1996. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har i oktober 1996 udgivet en fristvejledning, der gennemgår principperne for beregningen af frister i medfør af bl.a. aktieselskabslovens § 154a. Se i øvrigt Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 527ff og side 728ff.

35. Det fremgår af aktieselskabslovens § 154a, stk. 5, at hvis en frist udløber i en weekend, på en helligdag, grundlovsdag, juleaftensdag eller nytårsaftensdag, udstrækkes fristen til den førstkommande hverdag.

Eksempel:

Det fremgår af selskabsbekendtgørelsens § 16, stk. 2, at beslutningen om selskabsrepræsentation bortfalder, hvis valget ikke er afholdt senest 6 måneder efter beslutningens vedtagelse.

Hvis der har været afholdt ja/nej-afstemning den 9. september 2004 er første dag i 6-måneders perioden den 10. september 2004, mens sidste dag er den 9. marts 2005. Fristen udløber dermed den 9. marts 2005, således valget skal være afholdt senest ved udløbet af dette døgn. Se i øvrigt afsnit 3.1 om fastsættelse af valgdatoen.

Kapitel 3

Koncernrepræsentation

1. Indledning

I dette kapitel gennemgås reglerne for, hvorledes valg af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer gennemføres, når valget angår bestyrelsen i et moderselskab til medarbejderens umiddelbare arbejdsgiverselskab – valg til koncernrepræsentation. Reglerne for, hvorledes valg af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer gennemføres, når valget angår bestyrelsen i medarbejderens umiddelbare arbejdsgiverselskab, gennemgås i kapitel 2 – valg til selskabsrepræsentation.

Kapitlet gennemgår kronologisk de typiske problemstillinger som de opstår; fra det indledende krav om afstemning om indførelse af ordningen om koncernrepræsentation fremsættes af medarbejderne (den såkaldte ja/nej-afstemning) i koncernens datterselskaber til afholdelsen af selve valget af koncernrepræsentanter og suppleanter.

Eksemplificering af problemstillinger er taget med i det omfang det støtter kapitlets fremstilling af valgprocessen, ligesom konkrete eksempler på de dokumenter, der typisk skal udarbejdes under forløbet, indgår.¹

Koncernbekendtgørelsen indeholder detaljerede regler om valget af koncernrepræsentanter. Reglerne administreres af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, der kan dispensere fra visse af bekendtgørelsens bestemmelser.² Dette kan være relevant, hvor valget uden dispensation

1. Dokumenterne er udarbejdet til brug for den fiktive virksomhed Sørensen & Sønner A/S, der beskæftiger 171 medarbejdere, hvortil kommer 350 medarbejdere fordelt på flere danske datterselskaber. Virksomheden har 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og står over for at skulle indføre koncernrepræsentation for første gang. Den samme virksomhed er tillige anvendt som skabelon for dokumenterne i forbindelse med kapitel 2 og gennemgangen af reglerne om selskabsrepræsentation.
2. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan i medfør af koncernbekendtgørelsens § 42 i særlige tilfælde fravige reglerne i bekendtgørelsens §§ 5, 9, stk. 3, 11, stk. 1–3, 16, 18–23, 28, 3. pkt., og 30. Dispensationsbestemmelsen er formuleret lidt anderledes end den tilsvarende bestemmelse i selskabsbekendtgørelsens § 40, men dispensationsadgangen er den samme.

ville være ugyldigt. I dispensationspraksis lægger Erhvervs- og Selskabsstyrelsen typisk vægt på hensynet til, at medarbejderne i det enkelte selskab får mulighed for repræsentation i moderselskabets bestyrelse.

2. Afstemning om koncernrepræsentation

2.1 Betingelser for koncernrepræsentation

Hvis et moderselskab og/eller dets her i landet registrerede datterselskaber enkeltvis eller samlet i de sidste 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, har medarbejderne i datterselskaberne ret til at kræve, at der afholdes en afstemning – en såkaldt ja/nej-afstemning – om, hvorvidt der skal vælges koncernrepræsentanter og suppleanter til moderselskabets bestyrelse, jf. koncernbekendtgørelsens § 4. Moderselskabets ledelse er ikke forpligtet til at orientere medarbejderne, når betingelserne for koncernrepræsentation er opfyldt.

2.1.1 Krav om ja/nej-afstemning

Kravet om ja/nej-afstemning kan ifølge koncernbekendtgørelsens § 4, stk. 3, fremsættes af

- et flertal blandt samtlige medarbejdere i et eller flere af datterselskabernes samarbejdsudvalg,
- faglige organisationer i datterselskaberne, som f.eks. klubber eller personaleforeninger, der repræsenterer mindst 1/10 af samtlige datterselskabers medarbejdere, eller
- 1/10 af samtlige datterselskabers medarbejdere.³

Kravet skal fremsættes skriftligt overfor moderselskabets bestyrelse, jf. koncernbekendtgørelsens § 5, stk. 1. I praksis sker henvendelsen til moderselskabets bestyrelsesformand. Den skriftlige henvendelse kan formentlig også ske til moderselskabets direktion, der så vil være forpligtet til at videregive henvendelsen til bestyrelsen.

3. Medarbejderbegrebet er defineret i koncernbekendtgørelsens § 3, se afsnit 2.3.2.

Figur 11 – Henvendelse til bestyrelsen om afholdelse af ja/nej-afstemning.

Til bestyrelsen for Sørensen & Sønner A/S v/bestyrelsesformand []	[Dato]
I henhold til aktieselskabslovens § 49 og bekendtgørelse nr. 943 af 9. december 1993, anmoder vi om, at der blandt medarbejderne i koncernens datterselskaber afholdes afstemning om, hvorvidt der skal vælges koncernrepræsentanter og suppleanter til bestyrelsen for Sørensen & Sønner A/S, som moderselskab i koncernen. Vi foreslår, at følgende medarbejdere indtræder som medlemmer af det koncernvalgudvalg, der skal nedsættes i forbindelse med afstemningens afholdelse: [navn, stilling, m.v.] ... På vegne af medarbejderne i datterselskaberne [underskrift]	

Henvendelsen til bestyrelsen kan også fremsendes pr. e-mail.⁴

Det er tidspunktet for bestyrelsens modtagelse af henvendelsen, og ikke afsendelsestidspunktet, der er afgørende for beregningen af fristen for, hvornår bestyrelsen skal have nedsat koncernvalgudvalget. Se afsnit 2.2 om nedsættelse af koncernvalgudvalget. Ved anvendelse af postvæsenets afleveringsattest, sikres der dokumentation for modtagelsen. Sendes henvendelsen med anbefalet brev, sikres kun dokumentation for afsendelsestidspunktet.

Koncernbekendtgørelsens opregning af de grupper, der kan kræve en ja/nej-afstemning er udtømmende. Således kan moderselskabets ledelse f.eks. ikke kræve afstemningen afholdt eller blot beslutte, at der indføres koncernrepræsentation. Noget andet er, at aktionærerne i et moderselskab i en koncern, der ikke opfylder kravene i koncern-

4. Se Bryde Andersen, Grundlæggende aftaleret, 2002, side 230, hvor det anføres, at som hovedregel kan det elektroniske medium træde i stedet for det skriftlige medium, såfremt papirmediets egenskaber opfyldes ved tilsvarende funktioner i det pågældende it-system. Dette princip er nu også slået fast i EU-direktivet om elektroniske signaturer, men da en sådan regel i forvejen anses for gældende efter dansk ret, er bestemmelsen ikke medtaget i lov nr. 417 af 31. maj 2000 om elektroniske signaturer. Se tillige Bryde Andersen, IT-retten, 2001, side 633.

bekendtgørelsen, evt. på ledelsens initiativ kan indføre en aftale- eller vedtægtsbestemt repræsentationsordning. I det tilfælde skal en ja/nej-afstemning ikke afholdes, da ordningen indføres direkte. Se kapitel 7 om aftale- eller vedtægtsbestemte repræsentationsordninger.

Når bestyrelsen har modtaget kravet om ja/nej-afstemning, skal den på førstkommende bestyrelsesmøde herefter, dog senest 6 uger efter modtagelsen, drage omsorg for, at der nedsættes et koncernvalg-udvalg, jf. koncernbekendtgørelsens § 5.

De samme grupper af medarbejdere, som kan kræve afholdelse af ja/nej-afstemning, kan anmode moderselskabets bestyrelse og direktion om at foretage beregning af, om koncernen opfylder betingelserne for koncernrepræsentation, jf. koncernbekendtgørelsens § 2; dvs. om koncernen i de sidste 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere.

Denne mulighed kan have sin praktiske anvendelse, såfremt medarbejderne i en koncern er usikre på, om betingelserne for koncernrepræsentation er opfyldt. Når beregningen er foretaget, skal koncernens medarbejdere informeres om resultatet.

2.1.2 Hvornår foreligger der en koncern?

I sædvanlig selskabsretlig forstand består en koncern af et moderselskab og dets datterselskaber, jf. aktieselskabslovens § 2, stk. 1. Et selskab anses for at være et moderselskab, hvis det kan udøve en bestemmende indflydelse på et andet selskab (datterselskabet) på én af de måder, som er anført i aktieselskabslovens § 2, stk. 2 (anpartsselskabslovens § 3). Bestemmende indflydelse kan udover at besidde flertallet af stemmerettighederne i datterselskabet, f.eks. bestå i at moderselskabet som aktionær har retten til at udnævne eller afsætte et flertal af medlemmerne i datterselskabets bestyrelse.

Den sædvanlige selskabsretlige koncerndefinition er imidlertid fra-veget i forbindelse med reglerne om koncernrepræsentation. Medarbejderne i et datterselskab har således alene ret til koncernrepræsentation i et moderselskab, hvis moderselskabet besidder flertallet af stemmerettighederne i datterselskabet, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 3.⁵

5. Retten til koncernrepræsentation udløses således ikke, hvor to selskaber besidder hver 50% af stemmerettighederne i et selskab, jf. ordet »flertallet«, medmindre der mellem de to selskaber er indgået en aktionæroverenskomst, hvorefter det ene selskab besidder flertallet af stemmerettighederne.

Dette tilfælde svarer til det element af den sædvanlige selskabsretlige koncerndefinition, som er beskrevet i aktieselskabslovens § 2, stk. 2, nr. 1. De andre tilfælde, hvor der foreligger en koncern ifølge den sædvanlige selskabsretlige koncerndefinition er beskrevet i aktieselskabslovens § 2, stk. 2, nr. 2–5. Disse tilfælde udløser ikke ret til koncernrepræsentation. Det betyder bl.a., at medarbejderne i en koncern ikke har ret til koncernrepræsentation i et selskab, der ikke er et moderselskab, fordi det besidder flertallet af stemmerettighederne, men i stedet er et moderselskab, fordi det som aktionær i datterselskabet har ret til at udnævne eller afsætte et flertal af bestyrelsesmedlemmerne.⁶

Et moderselskab kan besidde flertallet af stemmerettighederne i et andet aktie- eller anpartsselskab på flere måder. »Besidde« dækker over ejerskab, men besiddelse som følge af pantsætning af aktier, hvor stemmerettighederne overføres, kan også være omfattet.⁷ Et selskab, der ikke er aktionær i et datterselskab, men som via aftale med en aktionær besidder flertallet af stemmerettighederne i datterselskabet, vil også blive anset for moderselskab.

Typetilfældene på besiddelse af flertallet af stemmerettighederne er:

- Moderselskabet ejer aktier svarende til mere end 50% af aktiekapitalen og stemmerettighederne i datterselskabet, og
- moderselskabet ejer aktier, der svarer til 50% eller mindre af aktiekapitalen, men som repræsenterer mere end 50% af stemmerettig-

6. Koncernrepræsentation blev indført i 1981. I det fremlagte lovforslag var der ikke en begrænsning i koncernbegrebet, men i flere af de høringssvar der blev indhentet, blev det fremhævet, at koncernbegrebet skulle begrænses i koncernrepræsentationstilfælde til kun at gælde besiddelse af et flertal af stemmerettigheder, hvilket blev resultatet. I forbindelse med omformuleringen af koncerndefinitionen i aktieselskabsloven i 1990 måtte den særlige koncerndefinition i koncernrepræsentationstilfælde tydeliggøres, jf. FT 1989-90, tillæg A, sp. 3494.

7. Pantsætning, hvor stemmerettighederne ikke overføres, eller hvor overførslen ikke er permanent, vil ikke blive anset for »besiddelse«. Udgangspunktet i pantsætningssituationen vil normalt være, at panttager sjældent vil være interesseret i stemmerettighederne. For så vidt angår pengeinstitutter var der i relation den tidligere bank- og sparekasselovs § 37a, fast praksis for, at et pengeinstitut ikke ansås for at være moderselskab for virksomheder, hvis pengeinstituttet alene udnyttede stemmerettigheder på aktier modtaget ved pantsætning for at sikre sit tilgodehavende i virksomheden. Denne praksis må anses for stadig at gælde efter indførelsen af lov om finansiel virksomhed og dennes § 5, stk. 1, nr. 7 (lovbekendtgørelse nr. 1268 af 19. december 2003).

hederne i datterselskabet. Dette kan f.eks. være tilfældet hvor datterselskabet har 2 aktieklasser, der har forskellig stemmevægt.

Eksempel:

Et datterselskab har to aktieklasser, en A-aktieklasse og en B-aktieklasse. A-aktierne har en stemmevægt på 10 i forhold til B-aktierne, der kun har en stemmevægt på 1.⁸ Moderselskabet vil som A-aktionær kunne besidde flertallet af stemmerettighederne uden at eje aktier svarende til over halvdelen af aktiekapitalen. Har datterselskabet f.eks. en aktiekapital på nominelt DKK 10.000.000, hvoraf A-aktiekapitalen udgør nominelt DKK 1.000.000 med en stemmevægt på 10 i forhold til B-aktierne, og B-aktiekapitalen udgør nominelt DKK 9.000.000, vil moderselskabet ved at eje alle A-aktier have en ejerandel på 10 % af aktiekapitalen, men besidde 52,6 % af stemmerne.⁹

Hvis selskabets vedtægter indeholder en stemmeretsbegrænsning, f.eks. et stemmeloft, der indebærer, at der højst kan afgives et antal stemmer svarende til 10% af aktiekapitalen uanset aktionærernes faktiske besiddelse, vil dette medføre, at et selskab, der ejer mere end halvdelen af aktiekapitalen ikke er et moderselskab ifølge koncerndefinitionen i aktieselskabslovens § 49, stk. 3.

Ved beregning af om et moderselskab besidder flertallet af stemmerettighederne i et andet selskab, skal de stemmerettigheder, som moderselskabet indirekte besidder via andre datterselskaber tælles med, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 3, 1. pkt., jf. § 2, stk. 4.

Hvis moderselskabet imidlertid ikke besidder flertallet af stemmerettighederne i et datterselskab, skal datterselskabets besiddelser i andre selskaber ikke medtælles ved opgørelsen af, om moderselskabet besidder flertallet af stemmerettighederne i sådanne andre selskaber. Den særlige koncerndefinition i aktieselskabslovens § 49, stk. 3, slår således også igennem ved opgørelsen af et moderselskabs indirekte stemmerettigheder i et datterselskab.

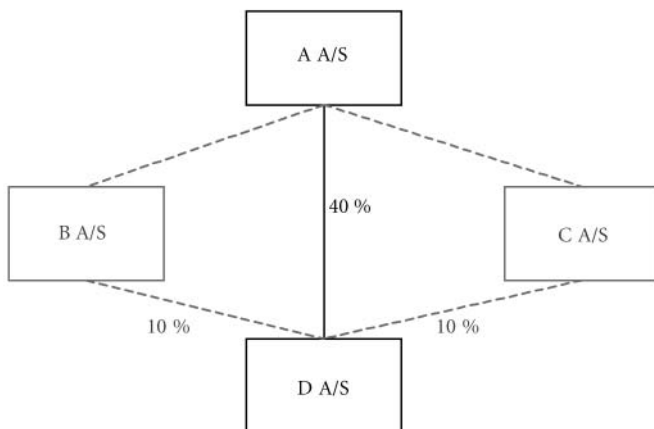
8. Aktier kan ikke have en stemmeværdi på udover ti gange stemmeværdien af nogen andre aktier af samme størrelse, jf. aktieselskabslovens § 67, stk. 1. I anpartsselskaber kan stemmeværdierne af anparterne derimod fastsættes frit. Det kan også besluttes, at anparter skal være stemmeløse.

9. Det samlede antal stemmer udgør for A-aktierne 10.000.000 og for B-aktierne 9.000.000, i alt 19.000.000. Stemmerne på A-aktierne udgør således 10/19 af det samlede antal stemmer, svarende til 52,6%.

I figur 12 illustreres den situation, hvor selskab A udøver bestemmende indflydelse over selskaberne B og C på anden måde end ved besiddelsen af flertallet af stemmerettighederne. A besidder 40% af stemmerettighederne i selskab D, mens selskab B og C hver besidder 10% af stemmerettighederne i selskab D. Da selskab A ikke besidder flertallet af stemmerettighederne i selskab B og C medtælles selskab B og C's stemmer i selskab D ikke ved opgørelsen af, om selskab A er moderselskab til selskab D.

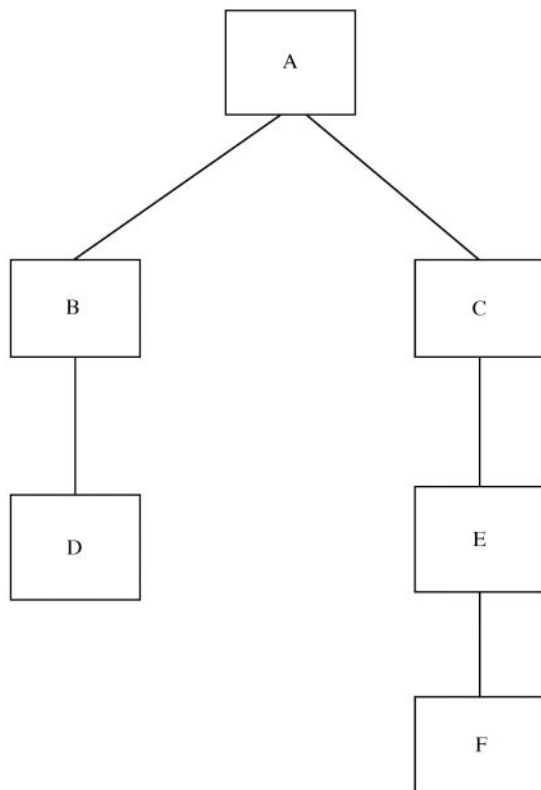
Konsekvensen er, at selskab D ikke har ret til koncernrepræsentation i selskab A. Resultatet kan forekomme urimeligt for medarbejderne i selskab D, idet det er evident, at selskab A udøver en bestemmende indflydelse over selskab B og C, og at A dermed indirekte besidder flertallet af stemmerettighederne i selskab D, men dette er ikke desto mindre konsekvensen.

Figur 12 – Opgørelse af stemmerettigheder.



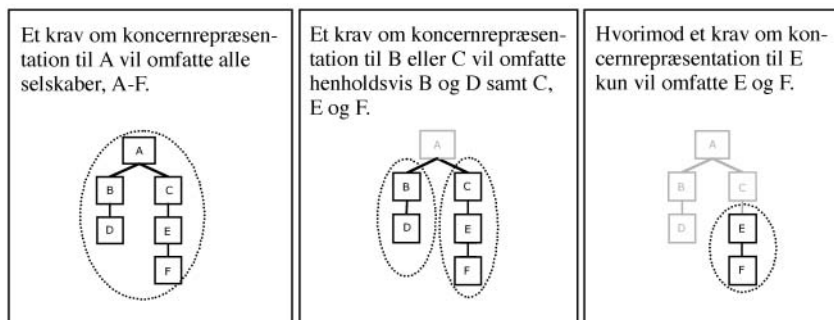
En koncern kan bestå af flere underkoncerner. Figur 13 illustrerer en koncern med deltagelse af selskaberne A, B, C, D, E og F.

Figur 13 – Koncernoversigt.



I figur 13 består hovedkoncernen af A som moderselskab og B, C, D, E og F som datterselskaber. Der indgår imidlertid også en række underkoncerner, hvor A, B, C og E kan være moderselskaber, f.eks. underkoncerner bestående af A som moderselskab og C, E og F som datterselskaber, af C som moderselskab med E og F som datterselskaber osv. Hvis der fremsættes anmodning om koncernrepræsentation overfor et moderselskabs bestyrelse, og moderselskabet også er moderselskab i andre koncerner, anses anmodningen at omfatte den koncern, der består af flest koncernselskaber.

Figur 14 – Forståelse af anmodning om koncernrepræsentation.



Der kan ikke etableres koncernrepræsentation i koncernerne AB, ABC, ABD, AC, ACE, ACEF, og CE.

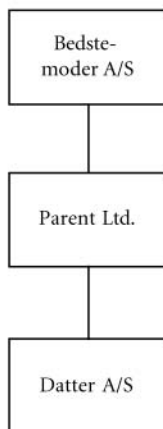
Medarbejdere i udenlandske datterselskaber har ikke krav på koncernrepræsentation i et dansk moderselskab. Det følger direkte af aktieselskabslovens § 49, stk. 3, 1. pkt., der afgrænser retten til »medarbejderne i et moderselskab og dets her i landet registrerede datterselskaber«. Der kan imidlertid indføres vedtægtsbestemte eller aftalebaserede ordninger, der sikrer udenlandske medarbejdere repræsentation i det danske moderselskabs bestyrelse, se kapitel 7.

Det fremgår af koncernbekendtgørelsens § 1, stk. 2, at et koncernselskab er et moder- eller et datterselskab, der er registreret i Danmark. Udenlandske selskaber betragtes altså ikke som koncernselskaber i koncernbekendtgørelsens forstand. Medarbejderne i et dansk selskab, der ejes af et udenlandsk moderselskab, har derfor ikke krav på koncernrepræsentation i det udenlandske moderselskab.¹⁰

Spørgsmålet er herefter, om medarbejderne i et dansk selskab, der ejes af et udenlandsk selskab, som igen ejes af et dansk selskab, har ret til koncernrepræsentation i det ultimative danske moderselskab (»bedstemorselskabet«).

10. Den udvidelse af moderselskabsdefinitionen, som omtales nedenfor i relation til medregningen af et mellemliggende udenlandsk koncernselskab, har ingen betydning for dette spørgsmål. En mulig udvidelse af definitionen kan ikke give den danske koncernrepræsentationsordning ekstraterritorial rækkevidde.

Figur 15 – Udenlandsk moderselskab.



I eksemplet besidder Bedstemor A/S flertallet af stemmerettighederne i Parent Ltd., og Parent Ltd. besidder flertallet af stemmerettighederne i Datter A/S.

Umiddelbart kan der argumenteres for, at Parent Ltd.'s stemmer i Datter A/S ikke skal medtælles ved opgørelsen af Bedstemor A/S' stemmer i Datter A/S. Dette kan begrundes med, at datterselskabsbegrebet i aktieselskabslovens § 49, stk. 3, kun omfatter et moderselskabs »her i landet registrerede datterselskaber«.¹¹

Det kan imidlertid ikke udelukkes, at henvisningen i aktieselskabslovens § 49, stk. 3, til »et moderselskab og dets her i landet registrerede datterselskaber« alene skal forstås som en henvisning, der har til formål at sikre, at medarbejdere i udenlandske datterselskaber ikke har ret til at kræve koncernrepræsentation; og altså ikke som en indskrænkning i det almindelige datterselskabsbegreb i aktieselskabslovens § 2, stk. 3.

11. Aktieselskabsloven stiller ikke generelt krav om, at moder- og datterselskaber skal være danske aktie- eller anpartsselskaber. Dette var ellers i mange år den almindelige opfattelse i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen i relation til aktieselskabslovens § 115, stk. 2, men med virkning fra den 6. maj 2001 har Styrelsen anlagt en ny praksis, således at moderselskaber i denne bestemmelse anses for også at omfatte moderselskaber i EU- eller EØS-lande, som kan sidestilles med aktie- og anpartsselskaber. Problemstillingerne i relation til forståelsen af moderselskabsbegrebet i forskellige selskabsretlige sammenhænge er beskrevet af Schans Christensen, *Kapitalselskaber*, 2003, side 549f.

Hvis denne forståelse er korrekt, og hvis datterselskabsbegrebet i aktieselskabslovens § 2, stk. 3, skal udvides til også at omfatte udenlandske selskaber, vil Bedstemor A/S besidde flertallet af stemmerettighederne i Datter A/S via den indirekte besiddelse af stemmerettighederne i Parent Ltd., jf. aktieselskabslovens § 2, stk. 4, hvortil aktieselskabslovens § 49, stk. 1, 1. pkt., henviser.

En udvidende fortolkning af datterselskabsbegrebet forekommer rimelig. Herved begrænses muligheden for omgåelse, idet et dansk moderselskab ellers ved indskydelse af et udenlandsk ejet selskab mellem sig selv og dets danske driftsselskab kan undgå koncernrepræsentation. Rosenberg m.fl. anfører også, at medarbejderne i Datter A/S vil have ret til at kræve repræsentation i Bedstemor A/S.¹²

2.1.3 Beregning af 3-års perioden

Ved beregningen af 3-års perioden skal der tages udgangspunkt i det planlagte tidspunkt for ja/nej-afstemningen og regnes 3 år bagud. Der tages derimod ikke udgangspunkt i de 3 seneste regnskabsår eller de 3 seneste kalenderår.

I en koncern er det tilstrækkeligt, at ét af koncernselskaberne, herunder moderselskabet, opfylder betingelsen om at have beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i 3 år, jf. koncernbekendtgørelsens § 1, men betingelsen kan også opfyldes ved at flere koncernselskaber tilsammen opfylder kravet om gennemsnitligt 35 medarbejdere i en 3-års periode.

Det er ikke et krav, at koncernen skal have bestået i 3 år.

Hvis ja/nej-afstemningen afholdes før det tidspunkt, hvor koncernen i 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, er det senere afholdte valg af koncernrepræsentanter ugyldigt. Det er

12. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 259. Forfatterne synes at hente støtte i spørgsmål 16 til industriministeren stillet i forbindelse med L 108, FT 1979–80, tillæg B, sp. 1286.

ikke tilstrækkeligt, at 3-års betingelsen er opfyldt på tidspunktet for afholdelse af valget af koncernrepræsentanter og suppleanter.¹³

Se kapitel 5, afsnit 7, om de beregningsproblemer, der opstår i forbindelse med virksomhedsoverdragelser, fusioner, spaltninger m.v.

2.1.4 Beregning af antal medarbejdere

En koncern anses for i de sidste 3 år at have beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, når et eller flere af koncernselskaberne tilsammen for de sidste 12 kvartaler¹⁴ har indbetalt et beløb svarende til 105 gange 45½ ugebidrag til ATP – dog efter fradrag af bidrag fra direktører anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og medarbejdere, der permanent har deres arbejdssted uden for dansk højhedsområde, jf. koncernbekendtgørelsens § 1, stk. 1.¹⁵ Det er det samlede indbetalte beløb til ATP, der er relevant, dvs. både medarbejdernes og arbejdsgiverens andele.

Såfremt koncernen ikke for de sidste 12 kvartaler har indbetalt et beløb svarende til 105 gange 45½ ugebidrag, opstår der ikke en ret til koncernrepræsentation i medfør af koncernbekendtgørelsen.¹⁶

13. Det tidligere Industriministerium udtalte i 1979, at aktieselskabslovens § 49, stk. 2, vedrørende 3-års perioden skal være opfyldt, såvel når der afholdes afstemning om etablering af selskabsrepræsentation, som når der afholdes valg til selskabsrepræsentation. Samme betingelse må gælde for så vidt angår aktieselskabslovens § 49, stk. 3, i relation til koncernrepræsentation. Et valg af koncernrepræsentanter afholdt efter opfyldelsen af 3-års betingelsen i henhold til en beslutning om at indføre ordningen truffet inden betingelsen var opfyldt, vil dermed ikke kunne danne grundlag for registrering af de pågældende koncernrepræsentanter i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, jf. tilsvarende i relation til selskabsrepræsentanter, Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 250.

14. Det er de seneste 12 afsluttede kalenderårskvartaler, der skal lægges til grund ved beregningen. Selskabers indbetaling af bidrag sker således kvartalsvis, hver den 1. april, 1. juli, 1. oktober og 1. januar, jf. § 8 i bekendtgørelse nr. 872 af 2. december 1999 om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

15. Koncernbekendtgørelsen anvender fortsat ugebidrag som beregningsgrundlag. De tidligere uge- og månedsbidrag er imidlertid erstattet af årsbidrag, jf. § 15, stk. 1, i lovbe- kendtgørelse nr. 689 af 20. august 2002 om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP-loven). Et årsbidrag svarer til de tidligere anvendte 45½ ugebidrag. Tallet 105 fremkommer ved at gange 3 (år) med 35 (medarbejdere).

16. En koncern kan således godt beskæftige gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i 3 år uden at opfylde betingelserne i koncernbekendtgørelsen, hvis en del af koncernens medarbejdere er under 16 år (der er alene pligt til at betale til ATP for personer, der er fyldt 16 år, jf. ATP-lovens § 2, stk. 1, litra a), eller der er medarbejdere, der ikke betales (fuldt) årsbidrag for i henhold til ATP-loven.

2.2 Koncernvalgudvalget

Såfremt medarbejderne har fremsat krav om afholdelse af en ja/nej-afstemning, og det er konstateret, at betingelserne for afholdelse af ja/nej-afstemningen er opfyldt, skal bestyrelsen i moderselskabet på sit første møde efter modtagelsen af kravet, dog senest 6 uger herefter, nedsætte et koncernvalgudvalg, jf. koncernbekendtgørelsens § 5.

Hvis moderselskabet som kravet om koncernrepræsentation rettes til har selskabsrepræsentation, må ja/nej-afstemningen for så vidt angår koncernrepræsentation tidligst afholdes et halvt år før udløbet af selskabsrepræsentanternes valgperiode på 4 år, jf. koncernbekendtgørelsens § 5, stk. 2. At ja/nej-afstemning tidligst kan afholdes et halvt år før udløbet af selskabsrepræsentanternes valgperiode skal ses i sammenhæng med reglerne i koncernbekendtgørelsens § 18, stk. 2, hvorefter selve valget af koncernrepræsentanter og suppleanter skal afholdes inden et halvt år efter afholdelse af ja/nej-afstemningen.

Koncernvalgudvalget er et vigtigt organ i relation til selve ordningen om koncernrepræsentation. Det er koncernvalgudvalget, der bistår med at gennemføre ja/nej-afstemningen, valget af koncernrepræsentanter og de opgaver, der er forbundet hermed. Det er også koncernvalgudvalgets opgave at tage stilling til mange af de tvivlsspørgsmål, der måtte opstå under forløbet. Koncernvalgudvalgets mange opgaver er opregnet i bogens bilag 5.

2.2.1 Koncernvalgudvalgets sammensætning

Koncernvalgudvalget sammensættes af repræsentanter for koncernens medarbejdere og ledelse. Flertallet af koncernvalgudvalgets medlemmer skal bestå af repræsentanter for medarbejderne, så vidt muligt i moderselskabet. Der skal dog mindst være én repræsentant for medarbejderne i datterselskaberne og desuden skal mindst ét medlem af koncernvalgudvalget være medlem af moderselskabets bestyrelse eller direktion, jf. koncernbekendtgørelsens § 11, stk. 1. Det betyder, at det mindste antal medlemmer, der kan være i et koncernvalgudvalg er 3, dvs. 2 repræsentanter for medarbejderne og 1 repræsentant for ledelsen. Da flertallet af koncernvalgudvalgets medlemmer skal bestå af repræsentanter for medarbejderne så vidt muligt fra moderselskabet, vil det normale dog være, at koncernvalgudvalget består af mindst 4 medlemmer, dvs. 1 repræsentant for moderselskabets ledelse, 1 repræ-

sentant for datterselskabernes medarbejdere og 2 repræsentanter for moderselskabets medarbejdere.

Repræsentanterne for medarbejderne i moderselskabet vælges blandt moderselskabets medarbejdere af medarbejdernes repræsentanter i moderselskabets samarbejdsudvalg, jf. koncernbekendtgørelsens § 11, stk. 2. Er der ikke etableret samarbejdsudvalg i moderselskabet, udpeger bestyrelsen medarbejdernes repræsentanter blandt moderselskabets medarbejdere. Hvis der er valgt tillidsrepræsentanter i moderselskabet, skal disse så vidt muligt være repræsenteret i koncernvalgudvalget, jf. koncernbekendtgørelsens § 11, stk. 3.

Såfremt medarbejderne i datterselskaberne har valgt en fællestillidsrepræsentant, tiltræder denne koncernvalgudvalget, som repræsentant for medarbejderne i datterselskaberne. Er der flere af datterselskaberne, der har en tillidsrepræsentant, udpeger tillidsrepræsentanterne én blandt deres midte til at tiltræde koncernvalgudvalget. Findes der i samtlige datterselskaber kun én tillidsrepræsentant tiltræder denne koncernvalgudvalget. Såfremt der ikke er tillidsrepræsentanter i nogen af datterselskaberne, vælger medarbejderne i datterselskaberne en i deres midte til at tiltræde udvalget, jf. i det hele koncernbekendtgørelsens § 11, stk. 2, smh. § 37, stk. 2 og 3.

De medlemmer af koncernvalgudvalget der repræsenterer moderselskabets ledelse, vælges af moderselskabets bestyrelse, jf. koncernbekendtgørelsens § 11, stk. 2.

Medarbejderne må være opmærksomme på, at de ikke kan opstilles til det senere valg eller genvalg til moderselskabets bestyrelse som koncernrepræsentant, hvis de er medlem af koncernvalgudvalget.

Reglerne i koncernbekendtgørelsen vedrørende koncernvalgudvalgets udpegning og sammensætning indeholder ikke bestemmelser om suppleanter. Det må imidlertid antages, at der kan vælges suppleanter for medlemmerne af koncernvalgudvalget. Det bør i så fald ske efter reglerne for valg af medlemmer til koncernvalgudvalget. F.eks. skal flertallet blandt suppleanterne tilsvarende bestå af repræsentanter for medarbejderne.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan i særlige tilfælde fravige reglerne om sammensætningen af koncernvalgudvalget. Dette kan f.eks. være nødvendigt, hvis medarbejderne i datterselskaberne ikke kan finde en repræsentant, eller hvis medarbejderne ikke vil udgøre flertallet i koncernvalgudvalget på grund af manglende interesse for at deltage.

Når koncernvalgudvalget er nedsat, vælger det selv sin formand blandt medlemmerne af udvalget, jf. koncernbekendtgørelsens § 12, stk. 1. Formanden kan vælges både blandt ledelsens og medarbejder-nes repræsentanter.

Koncernvalgudvalget fortsætter med at eksistere, så længe koncernrepræsentationsordningen eksisterer. Hvis et medlem af koncernvalgudvalget udtræder skal den pågældende orientere koncernvalgudvalget, og sin eventuelle suppleant, herom. Findes der ikke en suppleant, må koncernvalgudvalget sørge for, at der bliver udpeget et nyt medlem i overensstemmelse med reglerne for koncernvalgudvalgets sammensætning, jf. koncernbekendtgørelsens § 11, stk. 5.

Hvis der udover valget til koncernrepræsentation i moderselskabet også skal afholdes valg til selskabsrepræsentation i moderselskabet, skal der etableres både et valgudvalg og et koncernvalgudvalg i moderselskabet. Det er dog muligt at afholde møder i de to valgudvalg samtidig, således at tilrettelæggelsen og gennemførelsen af afstemninger og valg koordineres på en hensigtsmæssig måde. Når repræsentanterne for datterselskaberne deltager i den del af møderne, der vedrører valget til selskabsrepræsentation i moderselskabet sker dette i givet fald kun med henblik på at koordinere dette med valget til koncernrepræsentation. Repræsentanterne for datterselskaberne har ikke stemmeret i koncernvalgudvalget for så vidt angår beslutninger om indførelse af selskabsrepræsentation i moderselskabet, men kan deltage i drøftelserne herom.

Under tilsvarende betingelser kan der også holdes fælles møder, hvis situationen er den, at valg til koncernrepræsentation i moderselskabet skal koordineres med valg til selskabsrepræsentation i ét eller flere datterselskaber. Dette kan være hensigtsmæssigt, da selskabsrepræsentanterne for de enkelte datterselskaber skal indgå i valgmandskollegiet, se afsnit 3.4. Deltagerkredsen ved sådanne fælles møder kan dog blive ganske stor, idet møderne vil have deltagelse af repræsentanterne fra hvert datterselskabs valgudvalg.

2.2.2 Beslutninger i koncernvalgudvalget

Når koncernvalgudvalget skal træffe afgørelser sker det ved simpelt stemmeflertal blandt de afgivne stemmer. I tilfælde af stemmelighed er formandens stemme afgørende, jf. koncernbekendtgørelsens § 12, stk. 2.

Der er ikke regler i koncernbekendtgørelsen om, hvor mange medlemmer der skal være til stede for, at koncernvalgudvalget er beslutningsdygtigt, dvs. hvornår der indtræder quorum. Udgangspunktet må derfor være, at der ikke er quorum-krav. Set ud fra en praktisk synsvinkel vil det ofte blive tilstræbt, at alle medlemmer er til stede eller deltager i beslutningen på den ene eller anden måde, særligt hvor der træffes beslutninger af vigtig karakter, f.eks. om en stemme er afgivet ugyldigt.

Når koncernvalgudvalget har truffet afgørelse i en sag er afgørelsen endelig. Der er ikke nogen »appelmulighed«, f.eks. til moderselskabets bestyrelse. Hvis der opstår en tvist må spørgsmålet prøves ved domstolene.

Det vil være naturligt og hensigtsmæssigt, at koncernvalgudvalget mødes fysisk i forbindelse med varetagelsen af dets mange opgaver. Koncernbekendtgørelsen indeholder imidlertid ikke noget krav herom. Koncernvalgudvalget har derfor adgang til at afvikle sine møder elektronisk, f.eks. således at forhandling og stemmeafgivning foregår ved telefon- eller videokonference eller via et intranet. Møderne kan også afholdes skriftligt. Afholdelse af koncernvalgudvalgets møder via elektroniske medier kan være en fordel i de tilfælde, hvor medlemmerne af koncernvalgudvalget er spredt geografisk. Beslutning om formen for mødernes afholdelse, som tiltrædes af et flertal af koncernvalgudvalgets medlemmer,¹⁷ må respekteres af mindretallet.

2.2.3 Udarbejdelse af referater

Koncernvalgudvalget skal udfærdige referater, hvor alle forhold af betydning skal fremgå. Sådanne forhold er f.eks. indholdet af alle koncernvalgudvalgets bekendtgørelser, beslutninger, afstemningsresultater og valgresultater, jf. koncernbekendtgørelsens § 13, stk. 1.

Referaterne er tilgængelige for koncernens ledelse, koncernselskabernes aktionærer/anpartshavere og medarbejdere samt for vedkommende offentlige myndigheder, f.eks. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, jf. koncernbekendtgørelsens § 13, stk. 2.

Referaterne skal underskrives af samtlige medlemmer af koncern-

17. Et enkelt medlem af koncernvalgudvalget kan næppe på samme måde som et bestyrelsesmedlem eller en direktør i et aktieselskab, jf. aktieselskabslovens § 56, stk. 3, stille krav om afholdelse af et fysisk møde.

valgudvalget og opbevares i mindst 5 år, jf. koncernbekendtgørelsens § 13, stk. 3. Et medlem kan ikke undlade at underskrive et referat, selvom han er uenig i en konkret beslutning. Han kan dog kræve at få indskrevet i referatet eller selv påføre, at han er uenig i beslutningen.¹⁸

2.3 Ja/nej-afstemning

Det påhviler koncernvalgudvalget inden 4 uger efter sin nedsættelse at afholde ja/nej-afstemning, jf. koncernbekendtgørelsens § 14, stk. 1. Er der tillige selskabsrepræsentanter i moderselskabets bestyrelse, kan ja/nej-afstemningen dog tidligst afholdes 6 måneder før udløbet af valgperioden for selskabsrepræsentanterne i moderselskabets bestyrelse, jf. koncernbekendtgørelsens § 5, stk. 2.

Det må antages, at moderselskabets bestyrelse skal nedsætte koncernvalgudvalget senest 6 uger efter modtagelsen af anmodningen om ja/nej-afstemningen, jf. koncernbekendtgørelsens § 5, stk. 1, selvom bestyrelsen allerede da kan konstatere, at koncernvalgudvalget ikke kan overholde kravet om at afholde ja/nej-afstemning inden 4 uger efter nedsættelsen på grund af reglen om, at ja/nej-afstemningen tidligst kan afholdes 6 måneder før udløbet af valgperioden for selskabsrepræsentanterne i moderselskabets bestyrelse. Det må således være rigtigst, at det er koncernvalgudvalget, og ikke moderselskabets bestyrelse, der drøfter og beslutter, hvordan der skal forholdes i denne situation. 6-måneders reglen er en specialregel, der har forrang for reglen om, at koncernvalgudvalget inden 4 uger efter sin nedsættelse skal afholde ja/nej-afstemning. Koncernvalgudvalget skal derfor ikke have dispensation for den manglende iagttagelse af 4-ugers reglen.

2.3.1 Tilrettelæggelse af ja/nej-afstemning

Når koncernvalgudvalget skal planlægge afholdelsen af ja/nej-afstemningen, vil det af tidsmæssige årsager være en god ide at tage ud-

18. Smh. aktieselskabslovens § 56, stk. 5, der foreskriver, at der over forhandlingerne i bestyrelsen skal føres en protokol, der underskrives af samtlige tilstedeværende medlemmer. Et bestyrelsesmedlem og en direktør, der ikke er enig i bestyrelsens beslutning, har ret til at få sin mening indført i protokollen. Se tillige årsregnskabslovens §§ 9 og 10, hvoraf det fremgår, at alle medlemmer af den samlede øverste ledelse (typisk bestyrelsen) skal underskrive årsrapporten, uanset om et ledelsesmedlem måtte være helt eller delvis uenig i årsrapportens indhold. I sådanne tilfælde kan den pågældende tilføje sine indvendinger i sammenhæng med underskriften.

gangspunkt i, at afstemningen resulterer i et ønske om at indføre koncernrepræsentation. Det skyldes, at det efterfølgende valg af koncernrepræsentanter skal være afholdt i så god tid, at de nyvalgte bestyrelsesmedlemmer kan indtræde i bestyrelsen umiddelbart efter moderselskabets ordinære generalforsamling. Koncernvalgudvalget bør tage hensyn hertil allerede ved planlægningen af ja/nej-afstemningen, således at det sikres, at der kan nå at blive afholdt både ja/nej-afstemning og valg til koncernrepræsentation inden moderselskabets førstkommende ordinære generalforsamling. Der bør også indlægges tid til eventuel udsættelse af valget eller omvalg, se afsnit 3.1.

Koncernvalgudvalget skal gennemføre ja/nej-afstemningen således, at alle stemmeberettigede får rimelig adgang til at deltage i afstemningen, herunder om nødvendigt ved afgivelse af brevstemme, jf. koncernbekendtgørelsens § 14, stk. 2. Det afgørende må være, at koncernvalgudvalget foretager de tiltag, der er nødvendige, for at de stemmeberettigede så vidt muligt kan stemme.

Koncernvalgudvalget vil skulle give meddelelse om, hvor og hvornår ja/nej-afstemningen afholdes. Det er tilstrækkeligt, at meddelelsen gives til medarbejderne via den for koncernen sædvanlige kommunikationsmåde. Det kan være opslag i kantinen, på virksomhedens intranet eller i et personaleblad. Koncernvalgudvalget skal også sørge for, at meddelelsen gives på anden måde til medarbejdere, som selskabet ved ikke vil blive bekendt med en meddelelse, der gives på sædvanlig vis. Det kan være medarbejdere på orlov, under udstationering, eller medarbejdere, som er langtidssygemeldt. Det er tilstrækkeligt, at koncernvalgudvalget sørger for, at meddelelsen sendes til sådanne medarbejdere med almindelig post.

Meddelelsen om ja/nej-afstemningen skal også indeholde orientering om, at medarbejdere som er forhindret i at afgive stemme på valgdatoen, i stedet kan afgive brevstemme. Koncernvalgudvalget må fastsætte en frist for medarbejderes tilmelding til brevstemme, der udløber så tidligt, at koncernvalgudvalget kan nå at udsende stemmesedler og de brevstemmende kan nå at tilbagesende stemmesedlen, så den er koncernvalgudvalget i hænde senest på datoen for ja/nej-afstemningen.

Figur 16 – Meddelelse om ja/nej-afstemningens afholdelse.

AFHOLDELSE AF JA/NEJ-AFSTEMNING Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse har den [dato 1] modtaget en anmodning om, at der blandt medarbejderne i datterselskaberne afholdes en afstemning om, hvorvidt der skal afholdes valg af medarbejdere til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse (ja/nej-afstemningen). På baggrund af anmodningen har bestyrelsen nedsat et koncernvalgudvalg, der vil sørge for, at ja/nej-afstemningen gennemføres, og at et eventuelt valg af medarbejdere til bestyrelse gennemføres (valg af koncernrepræsentanter). Der afholdes derfor ja/nej-afstemning om koncernrepræsentation til koncernen Sørensen & Sønner den [dato 2] mellem kl. [...] og kl. [...] i kantinen hos Sørensen & Sønner A/S Enhver medarbejder over 15 år, som er ansat i et af koncernens datterselskaber på tidspunktet for ja/nej-afstemningens afholdelse, er stemmeberettiget. De medarbejdere, der på forhånd ved, at de ikke er i virksomheden denne dag, kan henvende sig til koncernvalgudvalget ved [...] med henblik på at brevstemme. Henvendelse skal ske senest den [dato]. Koncernvalgudvalget gør opmærksom på, at mindst halvdelen af alle koncernens medarbejdere, der er stemmeberettigede, skal stemme »ja«, før der kan afholdes valg af medarbejdere til moderselskabets bestyrelse. Koncernvalgudvalget inviterer samtidig alle koncernens medarbejdere til et informationsmøde, den [dato 3] mellem kl. [...] og kl. [...] i kantinen. På mødet vil der blive givet en nærmere forklaring om baggrunden for ja/nej-afstemningens afholdelse og reglerne for ja/nej-afstemningen. Herudover kan I få information om og stille spørgsmål til selve ordningen om koncernrepræsentation. [Dato] Koncernvalgudvalget

I figur 16 indkalder koncernvalgudvalget til et forudgående informationsmøde, hvor der kan gives forklaring om baggrunden for ja/nej-afstemningens afholdelse, og reglerne for afstemningen. På mødet kan medarbejderne få information om og stille spørgsmål til selve ordningen om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og reglerne for afholdelsen af et eventuelt valg. Koncernbekendtgørelsen indeholder ikke noget krav om informationsmøde, men det kan ofte være hensigtsmæssigt at afholde et sådant.

Ja/nej-afstemningen skal afholdes skriftligt og hemmeligt, jf. koncernbekendtgørelsens § 15, stk. 1.

Stemmesedlerne skal indeholde muligheden for at stemme ja eller nej, jf. koncernbekendtgørelsens § 15, stk. 2. Kravet om en skriftlig og hemmelig afstemning er ikke til hinder for anvendelse af afstemningslister, hvorpå de i afstemningen deltagende medarbejdere afkrydses samtidig med udlevering af stemmesedlerne.¹⁹ Koncernvalgudvalget må ikke nummerere stemmesedlerne, da dette vil stride mod kravet om, at valget afholdes hemmeligt. Selv hvis stemmesedlens nummer ikke noteres skriftligt i forbindelse med udleveringen, udgør nummerering en risiko for, at den, der udleverer stemmesedlen, kan huske, hvem han udleverede en bestemt stemmeseddel til.

Figur 17 – Stemmeseddel til ja/nej-afstemningen.

<u>STEMMESEDDEL</u>	
Ja/nej-afstemning den [dato] i koncernen Sørensen & Sønner om, hvorvidt der skal vælges koncernrepræsentanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse.	
----- fold her -----	
Skal der vælges koncernrepræsentanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse?	
JA	☐
NEJ	☐

Overholdes reglerne om skriftlighed og hemmelighed ikke, vil ja/nej-afstemningen være ugyldig, og kan således ikke danne grundlag for valg af koncernrepræsentanter. Gennemføres valg til koncernrepræsentation alligevel, må dette antages også at være ugyldigt.

Stemmeafgivning via e-mail er *skriftlig*, men ikke *hemmelig*. Hver medarbejders e-mailkonto er personlig, og en udgående meddelelse vil altid kunne spores tilbage til afsenderen.

Hvor grænsen nøjagtigt går for, at en afstemning kan karakteriseres som hemmelig under anvendelse af it-hjælpemidler er ikke fuldstæn-

19. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 572.

dig afklaret. Mange virksomheder har opbygget intranet, hvor medarbejderne kan få adgang til relevante oplysninger om virksomheden, herunder udveksle information med hinanden og selskabet – f.eks. i form af elektroniske opslagstavler. Af omkostningsmæssige hensyn kunne selskaberne være interesseret i at udnytte de moderne hjælpemidler i forbindelse med ja/nej-afstemningen og valget af medarbejderrepræsentanter. Det må imidlertid antages, at brugen af eksempelvis virksomhedens intranet som medie for afstemninger og valg ikke er foreneligt med kravet om, at de skal finde sted hemmeligt, idet virksomheden via en gennemgang af sine it-systemer vil kunne undersøge, hvad en given medarbejder har stemt. Afstemningen kan derimod godt ske via en eller flere centrale computere og ved anvendelse af tilfældigt udtrukne og hemmelige passwords for hver medarbejder. I så fald vil stemmeafgivningen være hemmelig.

Der kan ikke stemmes via fuldmagt til en kollega. Dette skyldes, at stemmeretten er en personlig ret, og at hemmelighedskravet indebærer, at fuldmagtsgiveren ikke kan kontrollere, hvad fuldmægtigen stemmer.

Koncernbekendtgørelsen indeholder ingen regler om, hvorledes ja/nej-afstemningen skal tilrettelægges i praksis. Sædvanligvis foregår afstemningen ved anvendelse af valgkasse og stemmeurner, der overvåges af koncernvalgudvalget. Fremgangsmåden er således meget lig proceduren ved afholdelse af kommunal- eller folketingsvalg.

2.3.2 Stemmeberettigede til ja/nej-afstemningen

Kun »medarbejdere«, der er ansat i et af koncernens datterselskaber på tidspunktet for ja/nej-afstemningens afholdelse, er stemmeberettigede, jf. koncernbekendtgørelsens § 7.

Ifølge koncernbekendtgørelsens § 3, stk. 1, er en »medarbejder« defineret som enhver person over 15 år, der udfører arbejde som lønmodtager for et koncernselskab, medmindre den pågældende enten

- er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen som medlem af direktionen i et af koncernselskaberne, eller
- permanent har sit arbejdssted udenfor dansk højhedsområde.

For at være omfattet af dette medarbejderbegreb må det kræves, at der mellem koncernselskabet og medarbejderen er etableret et egent-

ligt ansættelsesforhold, dvs. et tjenesteforhold. Det vil sædvanligvis være tilfældet, hvis der indbetales ATP-bidrag for medarbejderen.²⁰ Aflønningsformen er uden betydning, ligesom det er uden betydning, om medarbejderen er ansat på deltid eller i en tids- eller opgavebegrænset stilling. Vikarer er omfattet af medarbejderbegrebet, hvis de er ansat i koncernselskabet, men ikke, hvis de er ansat i et vikarbureau. Der er ikke noget i vejen for, at medarbejderen tillige udfører arbejde for én eller flere andre virksomheder, blot der også i relation til koncernselskabet består et ansættelsesforhold.²¹

Personer, som udfører arbejde for selskabet af entrepriseligende karakter, f.eks. på freelance basis eller som konsulenter er derimod normalt ikke omfattet af medarbejderbegrebet.²²

Medarbejdere i opsagt stilling anses som medarbejdere indtil opsigelsesperiodens udløb. Formuleringen af koncernbekendtgørelsens § 3, hvor det anføres, at medarbejderen skal udføre arbejde for koncernselskabet, kunne tyde på, at opsagte medarbejdere der fritstilles, ikke er omfattet af medarbejderbegrebet, ligesom medarbejdere på lov-, overenskomst- eller aftalebaseret orlov heller ikke ville være omfattet. En så snæver forståelse ville imidlertid ikke harmonere med ATP-lovens regler om bidragspligt, hvorefter både opsagte medarbejdere, der oppebærer løn i opsigelsesperioden og medarbejdere, der har ret til at oppebære dagpenge efter dagpengeloven omfattes af ATP-ordningen.²³

20. For personer mellem 15 og 16 år bliver dette kriterium dog uden betydning, idet der ikke skal betales ATP-bidrag for medarbejdere under 16 år, jf. ATP-lovens § 2, stk. 1, litra a. Hvis medarbejdere mellem 15 og 16 år er i et ansættelsesforhold til et koncernselskab vil de have stemmeret ved ja/nej-afstemningen, selvom de ikke indgår i beregningen af, om koncernen har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i de seneste 3 år, idet denne beregning alene foretages på baggrund af indbetalte ATP-bidrag fra et eller flere koncernselskaber.

21. I Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 251, er refereret en udtalelse fra det tidligere Handelsministerium, hvoraf det fremgår, at medarbejdere, som lejlighedsvis udfører arbejde for selskabet, men som i øvrigt har arbejdsmæssig tilknytning til andre virksomheder, har valgret, hvis de er ansat i selskabet såvel på tidspunktet for valglistens offentliggørelse som på tidspunktet for selve valget. Det er dog en betingelse, at de pågældende udfører arbejde som lønmodtager for selskabet.

22. I Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 251, refereres også en sag, hvor det tidligere Industriministerium konkluderede, at personer der var i et arbejdsforhold af entrepriseligende karakter konkret var omfattet af lønmodtagerbegrebet. Industriministeriet lagde vægt på, at selskabet havde tegnet sygelønsforsikring og i visse tilfælde indbetalt ATP-bidrag for de pågældende.

23. Jf. ATP-lovens § 2, stk. 1, litra c, og § 2a, stk. 2.

Da ATP-lovens bidragsregler danner basis for opgørelsen af betingelsen i koncernbekendtgørelsens § 1 om, hvorvidt koncernselskabets medarbejdere har ret til koncernrepræsentation, vil det være naturligt at hente vejledning heri ved afgrænsningen af medarbejderbegrebet i koncernbekendtgørelsens § 3. Det må derfor antages, at medarbejderbegrebet også omfatter fritstillede medarbejdere, der oppebærer løn i opsigelsesperioden og medarbejdere, der har ret til at oppebære dagpenge efter dagpengeloven, herunder medarbejdere på barsels-, fædre- eller forældreorlov. Det samme må gælde medarbejdere, som har ret til løn fra selskabet under deres orlov, enten ifølge lov, overenskomst eller aftale.

Direktører, der er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen falder udenfor medarbejderbegrebet og er ikke stemmeberettigede til ja/nej-afstemningen. Der er tale om personer, der i aktieselskabslovens forstand er en del af direktionen og ikke er underlagt andres instruktioner om udførelsen af deres arbejde.²⁴

En medarbejder, der permanent arbejder udenfor det danske højhedsområde, betragtes heller ikke som en medarbejder i koncernbekendtgørelsens forstand. Herved sikres det, at medarbejdere, der ikke har tilknytning til Danmark ikke kan deltage i repræsentationsordningen.

Det tidligere Industriministerium udtalte i 1980, at det af referater fra forhandlinger med erhvervslivets organisationer forud for udstedelsen af den første bekendtgørelse om selskabsrepræsentation i 1973²⁵ fremgik, at udtrykket »permanent« kun skulle gælde for de arbejdstagere, der ikke på et tidspunkt naturligt i forbindelse med deres stilling i selskabet vendte tilbage til Danmark. Medarbejdere der udstationeres for en periode vil således være at betragte som en medarbejder på lige fod med medarbejdere, der er placeret i Danmark.

Med »dansk højhedsområde« anses i henhold til koncernbekendtgørelsens § 3, stk. 2, også dansk skib og den danske del af kontinentalsoklen. Det betyder, at ansatte ombord på f.eks. boreplatforme og

24. Dette gælder også personer, som nyder funktionærretlig beskyttelse, men som er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen som direktører. Derimod ikke ledende medarbejdere, som har titel af direktør, men som ikke er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

25. Bekendtgørelse nr. 598 af 21. november 1973.

lignende også er omfattet af definitionen på en medarbejder. Se afsnit 4 om medarbejdere på skibe.

Medarbejdernes nationalitet er uden betydning for om de er omfattet af medarbejderbegrebet, når blot de er ansat i et af koncernselskaberne.

I tvivlstilfælde er det koncernvalgudvalget, der afgør, om betingelserne for stemmeret er opfyldt.

2.3.3 Afstemningsresultatet

For at indføre ordningen om koncernrepræsentation kræves det, at mindst halvdelen af de stemmeberettigede har stemt ja, jf. koncernbekendtgørelsens § 15, stk. 3. Det er ikke nok, at der foreligger et flertal af ja-stemmer blandt de, der har stemt, hvis ikke ja-stemmerne repræsenterer mindst halvdelen af de stemmeberettigede medarbejdere.

Flertalskravet kan illustreres ved et eksempel:

Der er 500 stemmeberettigede til ja/nej-afstemningen. Der afgives i alt 240 stemmer fordelt på 220 ja-stemmer og 20 nej-stemmer. Der således blandt de afgivne stemmer et meget stort flertal for at indføre ordningen om koncernrepræsentation (ca. 92 %), men da mindst halvdelen af de stemmeberettigede (dvs. 250) ikke har stemt ja, bliver ordningen ikke indført.

Som det ses, er det vigtigt, at det nedsatte koncernvalgudvalg sørger for at medarbejderne bliver grundigt informerede om ja/nej-afstemningen, og at alle stemmeberettigede får mulighed for at stemme, eventuelt ved afgivelse af brevstemme.

Så snart ja/nej-afstemningens resultat foreligger, orienterer koncernvalgudvalget skriftligt moderselskabets bestyrelse herom, jf. aktieselskabslovens § 177 og koncernbekendtgørelsens § 15, stk. 4. Samtidig skal koncernvalgudvalget drage omsorg for, at resultatet bliver meddelt medarbejderne, jf. koncernbekendtgørelsens § 15, stk. 4. Der er ikke i koncernbekendtgørelsen fastsat nærmere krav til indholdet af meddelelserne.

Figur 18 – Meddelelse om resultatet af ja/nej-afstemningen.

Til bestyrelsen i Sørensen & Sønner A/S RESULTATET AF JA/NEJ-AFSTEMNINGEN Den [dato] blev der afholdt ja/nej-afstemning blandt medarbejderne i koncernens datterselskaber om, hvorvidt der skal vælges koncernrepræsentanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse. Koncernvalgudvalget har i henhold til bekendtgørelsen om koncernrepræsentation (943/1993) § 7, jf. § 3, opgjort antallet af stemmeberettigede i datterselskaberne til [...]. Ved ja/nej-afstemningen blev der afgivet [...] stemmer fordelt på følgende: <table> <tr> <td>Ja-stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Nej-stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Blanke stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Ugyldige stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>I alt</td> <td>[...]</td> </tr> </table> Da mindst halvdelen af de stemmeberettigede har stemt »ja«, kan koncernvalgudvalget konstatere, at medarbejderne ønsker, at der afholdes valg af koncernrepræsentanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse. Koncernvalgudvalget vil orientere koncernens medarbejdere om resultatet af afstemningen, og snarest muligt herefter kontakte bestyrelsen med henblik på at fastsætte en dato for valg af koncernrepræsentanter og suppleanter. [Dato] Koncernvalgudvalget	Ja-stemmer	[...]	Nej-stemmer	[...]	Blanke stemmer	[...]	Ugyldige stemmer	[...]	I alt	[...]	Til medarbejderne i Sørensen & Sønner A/S RESULTATET AF JA/NEJ-AFSTEMNINGEN Den [dato] blev der afholdt ja/nej-afstemning blandt medarbejdere i koncernens datterselskaber om, hvorvidt der skal vælges koncernrepræsentanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse. Koncernvalgudvalget har opgjort antallet af stemmeberettigede i datterselskaberne til [...]. Ved ja/nej-afstemningen blev der afgivet [...] stemmer fordelt på følgende: <table> <tr> <td>Ja-stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Nej-stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Blanke stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>Ugyldige stemmer</td> <td>[...]</td> </tr> <tr> <td>I alt</td> <td>[...]</td> </tr> </table> Da mindst halvdelen af de stemmeberettigede har stemt »ja«, skal der afholdes valg af koncernrepræsentanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse. Koncernvalgudvalget vil snarest muligt orientere koncernens medarbejdere om datoen for valg af koncernrepræsentanter og suppleanter, og om den nærmere valgprocedure. Såfremt I har nogen spørgsmål i forbindelse med den afholdte ja/nej-afstemning eller det kommende valg, er I velkomne til at kontakte koncernvalgudvalget ved [...]. [Dato] Koncernvalgudvalget	Ja-stemmer	[...]	Nej-stemmer	[...]	Blanke stemmer	[...]	Ugyldige stemmer	[...]	I alt	[...]
Ja-stemmer	[...]																				
Nej-stemmer	[...]																				
Blanke stemmer	[...]																				
Ugyldige stemmer	[...]																				
I alt	[...]																				
Ja-stemmer	[...]																				
Nej-stemmer	[...]																				
Blanke stemmer	[...]																				
Ugyldige stemmer	[...]																				
I alt	[...]																				

Hvis resultatet bliver et nej til at indføre koncernrepræsentation, kan krav om en ny ja/nej-afstemning tidligst fremsættes 6 måneder efter datoen for den første afstemning, jf. koncernbekendtgørelsens § 6.

3. Valg af koncernrepræsentanter

Hvis datterselskabernes medarbejdere har stemt ja ved ja/nej-afstemningen, eller hvis der allerede er etableret en koncernrepræsentationsordning, og koncernrepræsentanternes valgperiode på 4 år er ved at udløbe, skal alle koncernens medarbejdere vælge koncernrepræsentanter og suppleanter.

3.1 Fastsættelse af valgdatoen

Koncernvalgudvalget fastsætter datoen for afholdelse af valget efter forhandling med bestyrelsen i moderselskabet, jf. koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 1.

Fastsættelse af valgdatoen skal ske under hensyntagen til, at valget skal være afholdt inden moderselskabets ordinære generalforsamling, jf. koncernbekendtgørelsens § 22, og senest 6 måneder efter afholdelsen af ja/nej-afstemningen, jf. koncernbekendtgørelsens § 18, stk. 2. Beslutningen om koncernrepræsentation bortfalder automatisk, hvis der ikke er afholdt valg af koncernrepræsentanter og suppleanter senest 6 måneder efter ja/nej-afstemningen. Der skal i givet fald begæres og afvikles en ny ja/nej-afstemning, før valgproceduren kan genoptages.

Hvis koncernvalgudvalget kan konstatere, at valget ikke kan afholdes indenfor fristerne, bør der søges om dispensation hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen i medfør af koncernbekendtgørelsens § 42.²⁶ Afholdes valget efter fristens udløb uden dispensation, er det som udgangspunkt ugyldigt.

26. Ved afgørelsen af om der skal gives dispensation fra fristerne, er der i praksis vedrørende valg til selskabsrepræsentation lagt vægt på, at fristerne allerede var udløbet. Det må antages, at Erhvervs- og Selskabsstyrelsens praksis vil være den samme ved valg til koncernrepræsentation. F.eks. har der været tale om en sag, hvor et valg af selskabsrepræsentanter ikke kunne afholdes inden den ordinære generalforsamling pga. en verserende arbejdskonflikt mellem DA og LO, og hvor Erhvervs- og Selskabsstyrelsen meddelte tilladelse til, at valget blev afholdt efter den ordinære generalforsamling. Endvidere er dispensation bevilget, såfremt valgudvalget har indhentet forudgående accept til en udsættelse af valget fra medarbejdere og ledelse. I tilfælde hvor der er nægtet dispensation, er der tilsvarende lagt vægt på, at der ikke har været enighed mellem selskabets medarbejdere om f.eks. at søge valget udsat. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kræver næppe, at samtlige medarbejdere er blevet spurgt forinden der afgives erklæring om enighed. Derimod vil Styrelsen formentlig lægge vægt på, at der er en begrundet formodning for, at denne enighed foreligger blandt selskabets medarbejdere, f.eks. ved, at der er enighed blandt medarbejdernes repræsentanter i selskabets samarbejdsudvalg.

Der bør også tages hensyn til forskellige praktiske forhold ved fastsættelsen af valgdatoen:

- Valget bør afholdes i så god tid inden moderselskabets ordinære generalforsamling, at der kan afholdes et omvalg, såfremt der i valgprocessen er opstået en fejl, f.eks. valg af en ikke-valgbar medarbejder,
- valget bør afholdes i så god tid inden moderselskabets ordinære generalforsamling, at afholdelsen af valget kan udsættes for det tilfælde, at der er opstillet for få kandidater enten som koncernrepræsentanter eller som suppleant, og
- der skal være tid til, at der kan afholdes valg af medlemmer til valgmandskollegiet i de koncerndatterselskaber, hvor der ikke allerede er etableret selskabsrepræsentation.

Hvor medarbejderne tillige ønsker selskabsrepræsentation i moderselskabets bestyrelse, bør valgdatoen fastsættes under hensyntagen til følgende yderligere forhold:

- Der skal være tid til at vælge selskabsrepræsentanter i moderselskabet forinden bekendtgørelsen af valgdatoen for valg af koncernrepræsentanter, idet gennemførelsen af et forudgående valg af koncernrepræsentanter kan udelukke muligheden for selskabsrepræsentation i moderselskabets bestyrelse, se afsnit 3.2.

Når bestyrelsen i moderselskabet har modtaget meddelelse om medarbejdernes beslutning om at indføre koncernrepræsentation, jf. aktieselskabslovens § 177, stk. 1, udløser det en forpligtelse for bestyrelsen til, at give medarbejderne i koncernen meddelelse om indkaldelse til generalforsamlingen, jf. aktieselskabslovens § 73, stk. 2, sidste pkt.

Af forarbejderne til aktieselskabslovens § 73, stk. 2,²⁷ fremgår det, at bestemmelsen er indført for at sikre, at medarbejderne får afholdt valget til bestyrelsen inden afholdelse af moderselskabets ordinære generalforsamling.²⁸

27. FT 1972-73, tillæg A, sp. 4495.

28. Reglen er ikke en gyldighedsforskrift i relation til afholdelse af en generalforsamling, idet medarbejderne ikke har ret til at deltage i generalforsamlinger i deres egenskab af ansatte i koncernen. Noget andet er, at en medarbejder som medarbejderaktionær har ret til at deltage i en generalforsamling. Medarbejderen vil i dette tilfælde modtage indkaldelse til generalforsamlingen i sin egenskab af aktionær.

Oplysningsforpligtelsen har ikke betydning som andet end en markering af, at medarbejderne for at kunne afholde valget inden moderselskabets ordinære generalforsamling, skal have kendskab til datoen for denne. Dette forekommer indlysende og ifølge koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 1, fastsætter koncernvalgudvalget også valgdatoen efter forhandling med bestyrelsen i moderselskabet.

3.2 Antallet af koncernrepræsentanter/suppleanter der skal vælges

Medarbejderne i koncernen har ret til at vælge et antal koncernrepræsentanter og suppleanter svarende til halvdelen, dog mindst 3, af det antal bestyrelsesmedlemmer, der vælges af andre end medarbejderne, dvs. af generalforsamlingen og af andre i henhold til moderselskabets vedtægter, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 1, og koncernbekendtgørelsens § 8, stk. 1.²⁹ Hvis beregningsreglen fører til, at der skal vælges et antal medarbejdere, der ikke udgør et helt tal, skal der rundes op.

Udgør summen af de generalforsamlingsvalgte og de vedtægtsmæssigt udpegede bestyrelsesmedlemmer i moderselskabet, f.eks. 5, 6, 7 eller 8, vælger medarbejderne således henholdsvis 3, 3, 4 og 4 medlemmer til moderselskabets bestyrelse, samt et tilsvarende antal suppleanter.

I de tilfælde, hvor moderselskabets vedtægter har fastsat antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer til et interval, f.eks. 5–7 medlemmer, er det konkrete antal bestyrelsesmedlemmer, der er valgt af generalforsamlingen eller andre på tidspunktet for bekendtgørelsen af valgdatoen, bestemmende for beregningen af antallet af koncernrepræsentanter, jf. koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 2 og 3, smh. § 8.

Antallet af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal ikke

29. Bank- og sparekasseloven, der nu er afløst af lov om finansiel virksomhed, (lovbekendtgørelse nr. 1268 af 19. december 2003), indeholdt tidligere bestemmelser om obligatoriske offentlige repræsentanter i bestyrelsen for finansielle virksomheder. Disse repræsentanter var bestyrelsesmedlemmer »valgt af andre«. Med lov nr. 197 af 9. april 2002 blev ordningen imidlertid afskaffet. Det fremgår af forarbejderne til loven, at ordningen med offentlige repræsentanter i bestyrelsen for finansielle virksomheder i takt med udviklingen hen imod større åbenhed og gennemsigtighed på markederne havde udlevet sit formål og fandtes at være en unødigt byrde for virksomhederne. Der blev også lagt vægt på, at der i større virksomheder er mulighed for at vælge medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen som supplement til de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, jf. FT 2001–02 (2. saml.), tillæg A, sp. 1450.

ændres i valgperioden, hverken i opadgående eller nedadgående retning, uanset om antallet af bestyrelsesmedlemmer valgt af generalforsamlingen eller andre ændres. Se kapitel 5, afsnit 5.2.

Hvis der er selskabsrepræsentanter i moderselskabets bestyrelse påvirker det koncernrepræsentationsordningen. I disse tilfælde reduceres antallet af koncernrepræsentanter, der kan vælges, med 2, jf. koncernbekendtgørelsens § 8, stk. 2. Samtidig påvirker indførelsen af koncernrepræsentationsordningen en allerede etableret selskabsrepræsentationsordning i moderselskabet, således at medarbejderne i moderselskabet fremover kun vil have ret til at vælge 2 selskabsrepræsentanter – uanset antallet af generalforsamlingsvalgte medlemmer eller medlemmer udpeget af andre, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 3, 2. pkt. Det samlede antal medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i moderselskabet, dvs. både koncern- og selskabsrepræsentanter, vil dog stadig udgøre halvdelen af moderselskabets generalforsamlingsvalgte og vedtægtsmæssigt udpegede bestyrelsesmedlemmer jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 3, 3. pkt.

Eksempel:

Hvis der er 8 medlemmer af bestyrelsen i moderselskabet, der er valgt af generalforsamlingen eller udpeget af andre, og der er valgt 4 selskabsrepræsentanter af medarbejderne, vil indførelsen af en koncernrepræsentationsordning medføre, der fremover skal vælges 2 selskabsrepræsentanter og 2 koncernrepræsentanter. At der skal vælges 2 selskabsrepræsentanter følger af, at dette er det maksimale antal, der kan vælges efter indførelse af koncernrepræsentation. At der skal vælges 2 koncernrepræsentanter følger af, at der som udgangspunkt kan vælges 4 (halvdelen af de 8 valgt af generalforsamlingen eller udpeget af andre), men dette antal reduceres med 2 på grund af den i forvejen eksisterende selskabsrepræsentationsordning, jf. koncernbekendtgørelsens § 8, stk. 2.

Hvis selskabsrepræsentationen i moderselskabets bestyrelse ophører, f.eks. fordi der blandt moderselskabets medarbejdere har været en afstemning om afskaffelse af ordningen, vil det begrænsede antal koncernrepræsentanter i moderselskabet sidde valgperioden ud. Herefter vil medarbejderne i koncernen have mulighed for at vælge et antal koncernrepræsentanter svarende til halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i moderselskabets bestyrelse samt bestyrelsesmedlemmer udpeget af andre, dog mindst 3.

Indførelsen af en koncernrepræsentationsordning kan få indflydelse på ledelsesorganerne, hvis moderselskabet er et anpartsselskab.

I medfør af anpartsselskabslovens § 19, stk. 2, skal anpartsselskaber således have en bestyrelse, når medarbejderne har besluttet at indføre koncernrepræsentation i en koncern, hvor moderselskabet er et anpartsselskab. Den almindelige regel er ellers, at et anpartsselskab frit kan beslutte, om det skal ledes af en direktion, af en bestyrelse eller af såvel en direktion som en bestyrelse, jf. anpartsselskabslovens § 19, stk. 1.

Nedsættelsen af en bestyrelse i et anpartsselskab skal ske senest på den samme ordinære generalforsamling, efter hvilken medarbejderne skal indtræde. Der kan derfor opstå en situation, hvor antallet af bestyrelsesmedlemmer valgt af anpartshaverne eller andre ikke er kendt på tidspunktet for valgdatoens bekendtgørelse. Koncernvalgudvalget kan da ikke beregne det antal kandidater, der skal vælges. Anpartshaverne må derfor være forpligtet til loyalt at oplyse koncernudvalget om, hvor stor en bestyrelse, de har tænkt sig at etablere. I modsat fald kan der opstå omgåelsessituationer, f.eks. hvis selskabet umiddelbart efter den ordinære generalforsamling udvider antallet af bestyrelsesmedlemmer valgt af anpartshaverne eller andre.

3.3 Bekendtgørelse af valgdatoen

Valgdatoen skal bekendtgøres for medarbejderne mindst 6 uger og højst 10 uger før den fastsatte valgdato, jf. koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 2. Bekendtgørelsestidspunktet skal altså regnes baglæns fra den fastsatte valgdato.

3.3.1 Indholdsmæssige krav

Ifølge koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 3, skal bekendtgørelsen af valgdatoen indeholde oplysning om antallet af koncernrepræsentanter der skal vælges, og indkaldelse af forslag fra medarbejderne til kandidater til koncernrepræsentanter og suppleanter.

Bekendtgørelsen skal angive antallet af kandidater, der skal vælges som henholdsvis koncernrepræsentanter og suppleanter, samt datoen for hvornår forslag senest skal indleveres. Denne dato skal ligge mindst 4 uger før valgdatoen.

Herudover bør bekendtgørelsen også angive, hvortil forslag til kandidater skal sendes og medarbejderne bør mindes om, at valget ikke

kan afholdes, såfremt der ikke mindst er opstillet det antal kandidater til henholdsvis koncernrepræsentanter og suppleanter, der skal vælges. Se afsnit 3.5 om konsekvenserne af, at der er opstillet for få kandidater.

Figur 19 – Bekendtgørelse af valgdatoen.

DATO FOR AFHOLDELSE AF VALG AF KONCERNREPRÆSENTANTER OG SUPPLEANTER Der afholdes valg af koncernrepræsentanter og suppleanter til bestyrelsen for Sørensen & Sønner A/S den [dato 1]. Valget forstås af valgmandskollegiet. Der skal i koncernen Sørensen & Sønner vælges [3] koncernrepræsentanter til bestyrelsen. Derudover skal der vælges [3] suppleanter; én for hver af koncernrepræsentanterne. Forslag til personer, der opstilles til valget som enten koncernrepræsentant eller suppleant, bedes indsendt til koncernvalgudvalget, ved [...], [adresse,] eller afleveret i den opstillede boks i kantinen, senest den [dato 2]. Enhver medarbejder i koncernen, som er myndig og som gennem de sidste 12 måneder før valget har været ansat i et af koncernens selskaber, kan opstilles. En medarbejder kan kun opstilles som kandidat til hvervet som enten koncernrepræsentant eller som suppleant. Forslag til kandidater skal derfor angive, om kandidaten opstilles som koncernrepræsentant eller suppleant. Koncernvalgudvalget gør opmærksom på, at valget ikke kan afholdes som planlagt, hvis der ikke inden den [dato 2] er opstillet mindst [3] kandidater til posterne som koncernrepræsentanter og mindst [3] suppleanter herfor. Valgmandskollegiets medlemmer kan tilsammen afgive [60] stemmer, og medlemmerne af valgmandskollegiet vil således få udleveret i alt [60] stemmesedler. På hver stemmeseddel kan der kun afgives én stemme på en af kandidaterne til koncernrepræsentant og én stemme på en af kandidaterne til suppleant. [Dato] Koncernvalgudvalget

Hvis der efter udløbet af opstillingsfristen ikke er opstillet tilstrækkeligt mange kandidater, kan koncernvalgudvalget udsætte valget med henblik på at få opstillet yderligere kandidater, jf. koncernbekendtgørelsens § 22.

Udsættelse kan kun ske, hvis fristerne i koncernbekendtgørelsens kapitel 4 kan overholdes, dvs.:

- Valget skal være afholdt inden moderselskabets ordinære generalforsamling, jf. koncernbekendtgørelsens § 28,
- valget skal afholdes senest 6 måneder efter datoen for ja/nej-afstemningen, jf. koncernbekendtgørelsens § 18, stk. 1, nr. 3,
- forslag til yderligere kandidater skal foreligge mindst 4 uger før den nye valgdato, jf. koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 3, nr. 2, og
- bekendtgørelsen af den nye valgdato skal ske mindst 6 uger og højst 10 uger før den nye valgdato, jf. koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 2.

Disse frister trækker i forskellig retning, og kan meget vel indebære, at det ikke er muligt at udsætte valget uden en dispensation fra én eller flere af fristerne fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

3.3.2 Bekendtgørelsesmåden

Koncernvalgudvalget skal drage omsorg for, at alle medarbejdere får »rimelig adgang til at få kendskab til bekendtgørelsen om valgdatoen«, jf. koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 4.³⁰ Dette krav svarer til kravet om, at koncernvalgudvalget skal drage omsorg for, at alle stemmeberettigede får rimelig adgang til at deltage i ja/nej-afstemningen, jf. koncernbekendtgørelsens § 14, stk. 2. Som nævnt i afsnit 2.3.1 er det tilstrækkeligt, at bekendtgørelsen offentliggøres for medarbejderne via den for koncernen sædvanlige kommunikationsmåde. Det kan være opslag i kantinen, på virksomhedens intranet eller i et personaleblad, så længe medarbejderne har rimelig adgang til disse kommunikationsmidler. Koncernvalgudvalget skal imidlertid også sørge for, at

30. Kravet er anderledes end det tilsvarende krav i relation til selskabsrepræsentation, hvor det er »valgdatoen«, som valgudvalget skal drage omsorg for, at alle medarbejdere får rimelig adgang til at gøre sig bekendt med. Når henses til, at selve bekendtgørelsen af valgdatoen i begge tilfælde skal indeholde den samme type informationer, er der ikke tale om nogen realitetsforskel. Forklaringen er derimod, at den bekendtgørelse af selve valgdatoen, som ved valg til selskabsrepræsentation skal gives til medarbejderne, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 1, ved valg til koncernrepræsentation skal gives til medlemmerne af valgmandskollegiet, jf. koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 1.

bekendtgørelsen gives på anden måde til medarbejdere, som koncernvalgudvalget ved ikke vil blive bekendt med en bekendtgørelse, der gives på sædvanlig vis. Det kan være medarbejdere på orlov, under udstationering, eller medarbejdere, som er langtidssygemeldt. Det er tilstrækkeligt, at koncernvalgudvalget sørger for, at bekendtgørelsen sendes til sådanne medarbejdere med almindelig post.

Eksempel:

Koncernvalgudvalget i moderselskabet til en produktionsvirksomhed med 150 ansatte, hvoraf 75 sidder på kontor og har adgang til e-mail/intranet, mens de resterende har ingen eller begrænset adgang til e-mail/intranet på arbejdet, vil ikke kunne bekendtgøre valgdatoen m.v. alene via e-mail/intranet.

3.4 Nedsættelse af valgmandskollegiet

Valget af koncernrepræsentanter og suppleanter sker som et indirekte valg via et valgmandskollegium. jf. koncernbekendtgørelsens § 9, stk. 1.

Valgmandskollegiet består af selskabsrepræsentanterne fra hvert af koncernselskaberne. Suppleanterne for selskabsrepræsentanterne indtræder i valgmandskollegiet i selskabsrepræsentanternes fravær. Har et koncernselskab både koncern- og selskabsrepræsentation fordi det udgør moderselskabet i en underkoncern, er det kun selskabsrepræsentanterne, der indtræder i valgmandskollegiet. Se om underkoncerner afsnit 2.1.2.

Det er koncernvalgudvalgets opgave at nedsætte valgmandskollegiet snarest muligt efter afholdelse af ja/nej-afstemningen, dog senest 6 uger efter bekendtgørelsen af valgdatoen, jf. koncernbekendtgørelsens § 18, stk. 1, nr. 1. Koncernvalgudvalget drager omsorg for, at valgmandskollegiet bliver bekendt med valgdatoen, jf. koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 1.

Valgmandskollegiet er ikke et permanent organ. Valgmandskollegiet har kun én opgave; at forestå et konkret valg til koncernrepræsentation. Når dette valg er overstået, ophører valgmandskollegiet med at eksistere. Valgmandskollegiets sammensætning kan ved næste valg, eller ved et mellemkommende suppleringsvalg, være anderledes. Dels fordi koncernen kan have undergået forandringer, og dels fordi der kan være valgt nye selskabsrepræsentanter i koncernens selskaber.

Har et koncernselskab ikke selskabsrepræsentation, skal selskabets medarbejdere i stedet vælge 2 repræsentanter til valgmandskollegiet samt 2 suppleanter, jf. koncernbekendtgørelsens § 9, stk. 3. Dette valg afholdes i det pågældende koncernselskab blandt dets medarbejdere og gennemføres af koncernvalgudvalget. For valget gælder, at hver medarbejder kan afgive én stemme til fordel for en kandidat som medlem af valgmandskollegiet og én stemme til fordel for en suppleant. Der skal også afholdes særskilt valg af repræsentanter til valgmandskollegiet, selvom koncernselskabet selv har koncernrepræsentation fordi det udgør moderselskabet i en underkoncern, se afsnit 2.1.2. De valgte koncernrepræsentanter kan således ikke blot indtræde i valgmandskollegiet. Til forskel fra selskabsrepræsentanter repræsenterer de jo ikke blot koncernselskabet, men alle selskaber i underkoncernen.

Koncernbekendtgørelsen indeholder ikke andre regler om valget af repræsentanter til valgmandskollegiet. Der er derfor forbundet en vis formfrihed ved valget, men det vil dog være naturligt at tage udgangspunkt i reglerne i selskabsbekendtgørelsen om valg af selskabsrepræsentanter og suppleanter. Der gælder ikke andre valgbarhedskriterier i forbindelse med valg til valgmandskollegiet end betingelsen om, at medlemmerne skal være medarbejdere i et af koncernens selskaber, jf. koncernbekendtgørelsens § 3. Har et koncernselskab kun to medarbejdere, må de kunne tiltræde valgmandskollegiet uden valg. Tilsvarende gælder, hvis selskabet kun har én medarbejder. Den pågældende må da kunne afgive samtlige stemmer, der tilkommer det pågældende koncernselskab i valgmandskollegiet.

Hvis et af koncernselskaberne ikke har selskabsrepræsentanter, men opfylder betingelserne herfor, og hvis medarbejderne i selskabet allerede har tilkendegivet, at de ønsker at afholde ja/nej-afstemning eller er et valg af selskabsrepræsentanter alligevel forestående, bør dette tages med i planlægningen af hele forløbet, således at selskabsrepræsentanterne vælges inden valgmandskollegiet nedsættes.

3.5 Valgbarhed og mindste antal kandidater

Alle koncernens medarbejdere har ret til at fremsætte forslag til kandidater som koncernrepræsentanter og suppleanter. Koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 3, nr. 2, henviser blot til, at der skal ske indkaldelse af forslag fra »medarbejderne«. Dette udtryk må forstås i overens-

stemmelse med medarbejderbegrebet i koncernbekendtgørelsens § 3.³¹

Efter udløbet af opstillingsfristen skal koncernvalgudvalget foretage en undersøgelse af, om de foreslåede kandidater er valgbare, jf. koncernbekendtgørelsens § 21, stk. 1.

Den første betingelse for valgbarhed er, at kandidaten er omfattet af medarbejderbegrebet i koncernbekendtgørelsens § 3. Se afsnit 2.3.2, hvor begrebet er nærmere behandlet.

Ifølge koncernbekendtgørelsens § 10 kræver valgbarhed herudover, at kandidaten er myndig. Kandidaten skal være 18 år og ikke have fået frataget sin retlige handleevne efter værgemålslovens § 5 eller 7.³² Endelig skal kandidaten gennem de sidste 12 måneder have været ansat i et af koncernens selskaber.

Kravet om, at medarbejderen skal have været ansat i et af koncernens selskaber de sidste 12 måneder indebærer, at medarbejderen skal have været ansat uafbrudt i 12 måneder. Det er uden betydning, om medarbejderen i 12 måneders perioden har skiftet arbejdsgiverselskab indenfor koncernen. En medarbejder, der har været ansat i en udenfor koncernen³³ beliggende virksomhed i en måned for at komme tilbage til samme virksomhed, vil anses for at have afbrudt 12-måneders perioden, og ikke være valgbar. Dette gælder uanset koncernens eventuelle politik om godskrivning af anciennitet fra tidligere ansættelse.

31. Jf. Saugmann og Fosdal, Vejledning i selskabsrepræsentation og koncernrepræsentation, 1987, side 42. Dette harmonerer ikke med forfatternes holdning på side 14 i den nævnte fremstilling om, at det ved valg af selskabsrepræsentanter er en betingelse, at en forslagsstiller har valgret. Som anført i kapitel 2, note 22 kan det forhold, at valget af koncernrepræsentanter sker ved et indirekte valg ikke begrunde en forskel i retten til at opstille kandidater, og også ved valg af selskabsrepræsentanter kan enhver medarbejder derfor være forslagsstiller.

32. I § 10 i koncernbekendtgørelsen er valgbarhedskriteriet, at den ansatte skal være *myndig*. Myndighedsloven har tidligere fastlagt forståelsen af begrebet *myndig*, men loven er nu ophævet og erstattet af værgemålsloven (lov nr. 388 af 14. juni 1995). I den forbindelse er terminologien blevet ændret, således at man godt kan være under værgemål, dvs. delvis frataget sin råden, og stadig være myndig. I forbindelse med indførelsen af værgemålsloven, blev de generelle habilitetsregler for generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i aktieselskabslovens § 52 derfor præciseret, således at myndige personer er alle, der ikke er under værgemål eller samværgemål, jf. værgemålslovens §§ 5 og 7. Begrebet *myndig* i koncernbekendtgørelsen må læses i overensstemmelse med de generelle habilitetsregler for almindelige bestyrelsesmedlemmer.

33. Koncernen skal også i denne forbindelse forstås i den snævre forstand, som beskrevet i afsnit 2.1.2.

Koncernbekendtgørelsens § 10 angiver udtømmende, hvem der er valgbare. Hvis der i moderselskabets vedtægter findes bestemmelser, der opstiller krav til bestyrelsesmedlemmernes uddannelse, kvalifikationer, køn, alder m.v., vil sådanne krav være uvirksomme i relation til valgarhedskriteriet for kandidater til koncernrepræsentanter og suppleanter.

I tvivlstilfælde er det koncernvalgudvalget, der afgør, om en medarbejder er valgbar.

Koncernvalgudvalget skal også undersøge, om de foreslåede kandidater ønsker at stille op til valget, jf. koncernbekendtgørelsens § 21, stk. 1.

Konstateres det ved udløbet af fristen for opstilling af kandidater til koncernrepræsentanter og suppleanter, at der er opstillet færre kandidater end det antal, der er behov for, kan valget ikke gennemføres, jf. koncernbekendtgørelsens § 22. Dette gælder både, hvor der er opstillet for få kandidater til begge poster, og hvor der kun er opstillet for få kandidater til enten som koncernrepræsentant eller posten som suppleant. Valget kan dog udsættes, se afsnit 3.3.1.

Østre Landsret tog i en utrykt dom af 10. april 1990 stilling til en sag, hvor der i strid med selskabsbekendtgørelsens § 21 (der svarer til koncernbekendtgørelsens § 22), var blevet afholdt valg:

I forbindelse med et valg af selskabsrepræsentanter blev der kun opstillet 3 kandidater som suppleanter, selv om der rettelig skulle have været opstillet 4 suppleanter, svarende til antallet af kandidater til selskabsrepræsentanter. Valget af selskabsrepræsentanter blev desuagtet afholdt, og de valgte repræsentanter indtrådte efter den ordinære generalforsamling i bestyrelsen i overensstemmelse med selskabsbekendtgørelsens regler.

Landsretten udtalte, at da valget af selskabsrepræsentanter og suppleanter ifølge selskabsbekendtgørelsens § 20, stk. 3, skulle finde sted på hver sin liste havde den manglende opstilling af en suppleant været uden indflydelse på valget af selskabsrepræsentanter. Herefter, og da det ikke var blevet gjort gældende, at den omstændighed, at der manglede en suppleant havde haft nogen praktisk betydning for medarbejdernes repræsentation i bestyrelsen fandt landsretten ikke, at det medførte ugyldighed, at valget var blevet afholdt i strid med selskabsbekendtgørelsen. Valget stod således ved magt.

Som det ses resulterer en overtrædelse af selskabsbekendtgørelsens § 21 (og dermed heller ikke koncernbekendtgørelsens § 22) ikke nødvendigvis i, at det efterfølgende valg er ugyldigt. På trods af Østre

Landsrets dom, registrerer Erhvervs- og Selskabsstyrelsen imidlertid ikke en anmeldelse om valg af medarbejderrepræsentanter, hvis der ikke er valgt det tilstrækkelige antal kandidater til både posterne som medarbejderrepræsentanter og posterne som suppleanter. Styrelsen anser tilsyneladende dommen for konkret begrundet, således at den ikke kan tages til indtægt for en generel regel om, at valg kan gennemføres på trods af opstilling af et utilstrækkeligt antal kandidater.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan dispensere fra koncernbekendtgørelsens § 22. Dispensation forudsætter formentlig i de fleste tilfælde, at koncernvalgudvalget ved udsættelse af valget har gjort yderligere forsøg på at få opstillet det tilstrækkelige antal kandidater.

3.6 Fredsvalg

Hvis der ved udløbet af fristen for opstilling af kandidater er opstillet præcis det antal kandidater, der skal vælges til såvel koncernrepræsentanter som suppleanter kan udpegning finde sted som fredsvalg, dvs. uden gennemførelse af valghandlingen, jf. koncernbekendtgørelsens § 26, stk. 1. Fredsvalg kræver dog, at samtlige opstillede kandidater kan tilslutte sig fredsvalget, og at de er enige om, hvilken koncernrepræsentant den enkelte suppleant i givet fald skal indtræde for. Hvis ikke begge betingelser opfyldes, skal der gennemføres valg.

Udpegning ved fredsvalg skal bekendtgøres senest 2 uger før den fastsatte valgdato med oplysning om, at de opstillede kandidater er valgt som henholdsvis koncernrepræsentanter og suppleanter, jf. koncernbekendtgørelsens § 26, stk. 2.

3.7 Kandidatlister

Når medarbejderne har indleveret deres forslag til kandidater til koncernrepræsentanter og suppleanter herfor, og koncernvalgudvalget har sikret sig, at kandidaterne ønsker at modtage valg, og at de er valgbare, skal koncernvalgudvalget udfærdige to kandidatlister; én liste over de medarbejdere, der stiller op som koncernrepræsentanter og én liste over de medarbejdere, der stiller op som suppleanter, jf. koncernbekendtgørelsens § 21, stk. 3.

Listerne skal indeholde følgende oplysninger om kandidaterne:

- Navn,
- bopæl,

- arbejdssted,
- funktion og
- faglige tillidshverv, herunder i hvilket selskab disse udøves.³⁴

Figur 20 – Kandidatlister.

KANDIDATLISTER	
Den [dato] skal der afholdes valg af koncernrepræsentanter og suppleanter herfor til bestyrelsen for Sørensen & Sønner A/S.	
Som kandidater til koncernrepræsentanter kan der stemmes på:	Som kandidater til suppleanter kan der stemmes på:
1. [Navn]	1. [Navn]
2. [Navn]	2. [Navn]
3. [Navn]	3. [Navn]
4. [Navn]	4. [Navn]
[...] [...]	[...] [...]
Valget forestås af valgmandskollegiet.	
[Dato] Koncernvalgudvalget	

En medarbejder kan kun opstilles på én af listerne – enten som koncernrepræsentant eller som suppleant. Hvis en kandidat er foreslået til begge lister, skal koncernvalgudvalget efter forespørgsel hos kandidaten sørge for, at kandidaten kun opstilles på den ene liste, jf. koncernbekendtgørelsens § 21, stk. 2.

Som figur 20 viser, er det tilladt at organisere de to lister i ét dokument, blot det tydeligt fremgår, at der er tale om to adskilte kandidatlister. Kandidatlisterne skal indeholde alle de oplysninger, som ved et valg til selskabsrepræsentation først medtages på stemmesedlerne.

34. I koncernbekendtgørelsens § 21, stk. 3, fremgår det, at det er faglige tillidshverv i selskabet, der skal oplyses. Ved faglige tillidshverv menes antageligvis hverv som tillidsrepræsentant og samarbejdsudvalgsmedlem (men ikke hverv som sikkerhedsrepræsentant eller medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem), og ved selskabet må menes det selskab, hvori hvervet udøves.

Ifølge koncernbekendtgørelsens § 21, stk. 3, skal kandidatlisterne bekendtgøres for koncernens medarbejdere senest 2 uger før valgdatoen, hvilket f.eks. kan ske ved opslag i kantinen, på koncernselskabernes intranet, etc.³⁵ Der er ikke krav om, at medarbejderne skal have »rimelig adgang« til at gøre sig bekendt med kandidatlisterne på samme måde som ved bekendtgørelsen af valgdatoen. Ved valg af kommunikationsform må der dog tages hensyn til, at listerne skal bekendtgøres så bredt som muligt i medarbejderkredsen. Begrundelsen for at dette krav opretholdes også i dette tilfælde hvor valget er indirekte, er, at medarbejderne i det enkelte koncernselskab skal have mulighed for at vide og kunne påvirke, hvem deres repræsentanter i valgmandskollegiet skal stemme på.

3.8 Fremstilling af stemmesedler

Koncernvalgudvalget skal fremstille stemmesedler til brug for afholdelse af valget, jf. koncernbekendtgørelsens § 23.

Ifølge koncernbekendtgørelsens § 23, stk. 2, skal en stemmeseddel indeholde følgende oplysninger om de kandidater der opstiller til valg som koncernrepræsentanter og suppleanter:

- Navn (i alfabetisk orden),
- bopæl,
- arbejdssted,
- funktion og
- eventuelle faglige tillidshverv og i hvilket selskab disse udøves.

Stemmesedlen skal herudover indeholde oplysning om det antal stemmer, der samlet set kan afgives af hvert koncernselskabs medlemmer af valgmandskollegiet, jf. koncernbekendtgørelsens § 24, stk. 2.

Stemmesedlen må ikke indeholde yderligere oplysninger og den skal være uden nogen form for mærkning, som kan spore den tilbage til de enkelte medlemmer i valgmandskollegiet, idet valget skal afholdes hemmeligt, jf. koncernbekendtgørelsens § 24, stk. 1.

35. I koncerner, som beskæftiger medarbejdere på skibe i udenrigsfart sendes kandidatlisterne med angivelse af kandidaternes navne, og arbejdssted, f.eks. via e-mail eller telefax, til skibenes valgkomiteer, således at listerne også her kan bekendtgøres for skibets medarbejdere senest 2 uger før valgdatoen. Se afsnit 4.

Figur 21 – Stemmeseddel.

STEMMESEDDEL	
Medlemmerne af valgmandskollegiet afgiver tilsammen [60] stemmer, der fordeles således: Selskab A: [] stemmer Selskab B: [] stemmer Selskab C: [] stemmer	
Kandidater til selskabsrepræsentanter: ☐ 1. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv i det enkelte koncernselskab] ☐ 2. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv i det enkelte koncernselskab] ☐ 3. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv i det enkelte koncernselskab] ☐ 4. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv i det enkelte koncernselskab] ☐ [...] [...]	Kandidater til suppleanter: ☐ 1. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv i det enkelte koncernselskab] ☐ 2. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv i det enkelte koncernselskab] ☐ 3. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv i det enkelte koncernselskab] ☐ 4. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv i det enkelte koncernselskab] ☐ [...] [...]

Hvert koncernselskabs medlemmer af valgmandskollegiet kan tilsammen afgive 4 stemmer for hver påbegyndt gruppe af 35 medarbejdere, der er ansat i koncernselskabet, jf. koncernbekendtgørelsens § 24, stk. 2. Antallet af medarbejdere i det enkelte koncernselskab opgøres på tidspunktet for valgdatoens bekendtgørelse, jf. koncernbekendtgørelsens § 24, stk. 2. Er et koncernselskabs stemmer ikke deleligt med antallet af selskabets medlemmer af valgmandskollegiet, fordeles overskydende stemmer ved lodtrækning blandt selskabets medlemmer. Er et koncernselskab f.eks. repræsenteret af 2 medarbejdere i valgmandskollegiet, kan disse hver afgive halvdelen af de stemmer, som det koncernselskab medlemmerne repræsenterer, er berettiget til at afgive ud fra antallet af medarbejdere i koncernselskabet. Koncernselskaber med eksisterende selskabsrepræsentation i store bestyrelser

vil deltage i valgmandskollegiet med alle selskabsrepræsentanterne. Har koncernselskabet f.eks. 4 selskabsrepræsentanter, vil de skulle deles om det samme antal stemmer, som hvis der kun havde været 2 selskabsrepræsentanter. Den enkelte selskabsrepræsentant får altså færre stemmer i valgmandskollegiet.

Eksempel:

Hvis en koncern bestående af moderselskabet A og datterselskaberne B og C skal afholde valg, og selskab A beskæftiger 120 medarbejdere, B 40 medarbejdere og C 500 medarbejdere vil hver af koncernselskaberne have følgende stemmer i valgmandskollegiet: A 16 stemmer, B 8 stemmer og C 60 stemmer.³⁶ Hvis selskab A har 3 repræsentanter i valgmandskollegiet, vil hver af repræsentanterne umiddelbart få 5 stemmer; den overskydende stemme skal fordeles mellem de 3 ved lodtrækning. Hvis både selskab B og C har 2 repræsentanter i valgmandskollegiet, vil repræsentanterne for selskab B hver få 4 stemmer, og repræsentanterne for selskab C vil hver få 30 stemmer.

Hvert medlem af valgmandskollegiet får udleveret et antal stemmesedler svarende til det antal stemmer han personligt kan afgive. Medlemmet kan på hver stemmeseddel kun afgive én stemme til fordel for en kandidat på hver af de to lister af kandidater, som henholdsvis koncernrepræsentanter og suppleanter, og ønsker medlemmet derfor at afgive flere stemmer på samme kandidat, skal dette ske ved brug af flere stemmesedler.

Den praktiske stemmeafgivelse kan illustreres ved en fortsættelse af eksemplet ovenfor:

2 af repræsentanterne for selskab A får hver udleveret 5 stemmesedler, den tredje får udleveret 6 stemmesedler. På hver stemmeseddel kan repræsentanten stemme på én kandidat som koncernrepræsentant og én kandidat som suppleant. Dette giver i alt 16 stemmer. Tilsvarende får selskab B's 2 repræsentanter hver udleveret 4 stemmesedler og selskab C's to repræsentanter får hver udleveret 30 stemmesedler.

36. Dette beregnes således; inden for de 120 medarbejdere i selskab A kan der indeholdes 3 gange 35 medarbejdere samt påbegyndes en ny gruppe af 35 medarbejdere, hvilket resulterer i 4 grupper á 35 medarbejdere. Da der gives 4 stemmer for hver påbegyndt gruppe á 35 medarbejdere, resulterer dette i 16 stemmer for selskab A. Selskab B beskæftiger en fuld gruppe på 35 medarbejdere samt en påbegyndt ny gruppe på 35 medarbejdere, hvilket giver 2 gange 4 stemmer, dvs. 8 stemmer. Selskab C beskæftiger 14 fulde grupper på 35 medarbejdere og en påbegyndt ny gruppe. Det giver 15 gange 4 stemmer, dvs. 60 stemmer.

Stemmesedlernes oplysning om det samlede antal stemmer, der kan afgives af de enkelte koncernselskabers repræsentanter, tjener til at bibringe valgmandskollegiets medlemmer en bevidsthed om, hvor stor stemmevægt repræsentanterne for hvert enkelt koncernselskab har. Modsat de stemmesedler, der udarbejdes i forbindelse med valg af selskabsrepræsentanter, skal der ikke ved valg af koncernrepræsentanter oplyses, hvor mange stemmer der kan afgives på den enkelte stemmeseddel.

3.9 Opgørelse og bekendtgørelse af valgresultatet

Efter afholdelsen af valget skal koncernvalgudvalget opgøre stemmerne. Det antal kandidater, der skal vælges, og som har fået de fleste stemmer på hver liste er valgt som henholdsvis koncernrepræsentanter og suppleanter, jf. koncernbekendtgørelsens § 25, stk. 1.

Den kandidat til posten som suppleant, der har fået flest stemmer, er suppleant for den koncernrepræsentant, der har fået flest stemmer, og så fremdeles, jf. koncernbekendtgørelsens § 25, stk. 3.

Figur 22 – Optælling af stemmer.

OPTÆLLING AF STEMMEER VED VALG AF KONCERNREPRÆSENTANTER			
Til valg af koncernrepræsentanter blev der afgivet [60] stemmer, hvoraf [59] var gyldigt afgivet og [1] stemme var ugyldig.		Til valg af suppleanter blev der afgivet [60] stemmer, hvoraf [57] var gyldigt afgivet, [2] stemmer var ugyldige og [1] stemmeseddel var blank.	
De gyldige stemmer fordelte sig således:		De gyldige stemmer fordelte sig således:	
[kandidat 1]	[12]	[kandidat A]	[54]
[kandidat 2]	[13]	[kandidat B]	[2]
[kandidat 3]	[15]	[kandidat C]	[1]
[kandidat 4]	[19]	[kandidat D]	[0]
[...]	[...]	[...]	[...]
I alt	[59]	I alt	[57]
Antal medarbejdere i Sørensen & Sønner A/S: 171 Antal medarbejdere i datterselskaber: 350 Udleverede antal stemmesedler: 60			

Er der stemmelighed mellem to kandidater afgør koncernvalgudvalget ved lodtrækning, hvem der anses for at have fået flest stemmer, jf. koncernbekendtgørelsens § 25, stk. 2. Hvordan denne lodtrækning gennemføres er ikke afgørende, blot der er tilfældighedspræg.

Det er koncernvalgudvalget, der i tvivlstilfælde skal afgøre, om en stemmeseddel er ugyldig. En stemmeseddel vil f.eks. være ugyldig, hvis der på samme stemmeseddel er afgivet stemmer til fordel for flere kandidater på hver liste, hvis det ikke utvetydigt fremgår på hvilken eller hvilke kandidater, der er stemt, eller hvis der er anført andre navne eller rettet på stemmesedlen, jf. koncernbekendtgørelsens § 24, stk. 5.

Hvis der er afgivet færre stemmer, end medlemmet af valgkomiteen er berettiget til, medfører dette ikke at stemmesedlen bliver ugyldig. Et medlem kan f.eks. godt nøjes med at afgive stemmer på kandidater til koncernrepræsentanter og helt undlade at stemme på suppleantkandidaterne. Tilsvarende vil én tvetydig stemme ud af flere ellers utvetydige stemmer ikke medføre, at hele stemmesedlen er ugyldig.

Valgresultatet og de valgte navn og bopæl indføres i koncernvalgudvalgets referat, og meddeles straks skriftligt til moderselskabets bestyrelse og de valgte. Oplysningerne skal tillige bekendtgøres for koncernens medarbejdere, jf. koncernbekendtgørelsens § 27. Dette kan ske i form af en kopi af meddelelsen til bestyrelsen og de valgte.

Figur 23 – Meddelelse af valgresultatet til moderselskabets bestyrelse.

Til bestyrelsen i Sørensen & Sønner A/S			
Den [dato] blev der afholdt valg i valgmandskollegiet af [3] koncernrepræsentanter og [3] suppleanter. Koncernvalgudvalget har optalt stemmerne og fordelingen af stemmer er:			
Til valg af koncernrepræsentanter blev der afgivet [60] stemmer, hvoraf [59] var gyldigt afgivet og [1] stemme var ugyldig.		Til valg suppleanter blev der afgivet [60] stemmer, hvoraf [57] var gyldigt afgivet, [2] stemmer var ugyldige og [1] stemmeseddel var blank.	
De gyldige stemmer fordelte sig således:		De gyldige stemmer fordelte sig således:	
[kandidat 1]	[12]	[kandidat A]	[54]
[kandidat 2]	[13]	[kandidat B]	[2]
[kandidat 3]	[15]	[kandidat C]	[1]
[kandidat 4]	[19]	[kandidat D]	[0]
[...]	[...]	[...]	[...]
I alt	[59]	I alt	[57]
Resultatet af valget er, at følgende kandidater er valgt som henholdsvis koncernrepræsentant og suppleant:			
[kandidat 4, bopæl], med [kandidat A, bopæl] som suppleant.			
[kandidat 3, bopæl], med [kandidat B, bopæl] som suppleant.			
[kandidat 2, bopæl], med [kandidat C, bopæl] som suppleant.			
--oo0oo--			
Er der nogen spørgsmål i forbindelse med det afholdte valg, kan koncernvalgudvalget kontaktes.			
[Dato] Koncernvalgudvalget			

Bekendtgørelsesmåden for så vidt angår valgresultatet fremgår ikke af koncernbekendtgørelsen. Moderselskabet må ved tilrettelæggelsen af kommunikationen tage hensyn til, at valgresultatet bekendtgøres så bredt som muligt blandt koncernens medarbejdere.

3.10 Indtræden i bestyrelsen

Nyvalgte koncernrepræsentanter indtræder i moderselskabets bestyrelse umiddelbart efter moderselskabets ordinære generalforsamling. I praksis betyder det, at tidligere koncernrepræsentanternes og suppleanternes hverv varer til og med afslutningen af den ordinære generalforsamling, hvorefter de nyvalgte indtræder. Eksisterende koncernrepræsentanter og suppleanter skal således varetage deres hverv, indtil de nyvalgte kan indtræde i bestyrelsen, jf. koncernbekendtgørelsens § 31, stk. 1.

Indtrædelsestidspunktet kan illustreres ved et eksempel:

Der er forløbet 4 år siden sidste valg af koncernrepræsentanter og moderselskabet afholder ordinær generalforsamling. De siddende koncernrepræsentanter deltager i hele generalforsamlingen og fratræder først ved afslutningen heraf. De nyvalgte koncernrepræsentanter og suppleanter indtræder først efter generalforsamlingens afslutning. De indtræder således ikke under det punkt på dagsordenen, der omhandler valg af bestyrelsesmedlemmer, idet dette punkt kun omfatter de generalforsamlingsvalgte medlemmer.

3.11 Anmeldelse og andre accessoriske pligter

Bestyrelsesmedlemmer og suppleanter skal anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen ved deres indtræden, jf. også koncernbekendtgørelsens § 31, stk. 2. Af aktieselskabslovens § 156, stk. 2, fremgår det, at anmeldelse af ledelsesændringer skal være modtaget i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen senest 2 uger efter, at der er truffet beslutning herom. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer indtræder i bestyrelsen umiddelbart efter moderselskabets ordinære generalforsamling, og anmeldelsen af medarbejderne skal derfor blot være modtaget i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen senest 2 uger efter moderselskabets ordinære generalforsamling og ikke allerede 2 uger efter afholdelsen af valget af koncernrepræsentanter og suppleanter.

Det er bestyrelsens ansvar at sørge for at anmelde ændringer i bestyrelsens sammensætning, men typisk foretages anmeldelsen af direktionen eller selskabets advokat efter bestyrelsens bemyndigelse.

Anmeldelsen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer følger de almindelige regler for anmeldelse af bestyrelsesmedlemmer. Det betyder, at de valgte navn, adresse og CPR-nr. skal oplyses ved udfyldelse af anmeldelsesblanketten til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, jf. be-

kendtgørelse nr. 72 af 11. februar 2002 (»anmeldelsesbekendtgørelsen«).

Det skal fremgå af anmeldelsen, hvem hver enkelt suppleant er valgt som suppleant for, og der skal medsendes dokumentation for det anmeldte forhold, jf. anmeldelsesbekendtgørelsens § 9, stk. 2, smh. stk. 1.

Ved anmeldelse af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer indsendes et generalforsamlingsprotokollat, som dokumentation for, hvem der er blevet valgt.

Valget af koncernrepræsentanter sker imidlertid ikke på generalforsamlingen, og et generalforsamlingsprotokollat er ikke tilstrækkelig dokumentation for valget, uanset om der på generalforsamlingen refereres til resultatet af et valg af koncernrepræsentanter.

Koncernbekendtgørelsen indeholder ikke forskrifter om, hvilken dokumentation der skal medsendes ved anmeldelsen til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Det har dog siden indførelsen af selskabs- og koncernrepræsentationsordningerne været Erhvervs- og Selskabsstyrelsens praksis, at der skal indsendes kopi af koncernvalgudvalgets protokol som dokumentation for valgresultatet.

Figur 24 – Koncernvalgudvalgets protokol.

PROTOKOL AF KONCERNVALGUDVALGSMØDE		
Den [dato] blev der afholdt møde i koncernvalgudvalget i koncernen Sørensen & Sønner.		
Til stede var [navn], [navn], [navn] og [navn].		
Baggrunden for mødet var, at der den [dato] var afholdt valg af [3] koncernrepræsentanter og [3] suppleanter til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse i henhold til reglerne i koncernbekendtgørelsen (bek. nr. 943 af 9. december 1993).		
Koncernvalgudvalget optalte stemmerne, der var afgivet således:		
Til posterne som koncernrepræsentanter havde [kandidat 1] fået [12] stemmer, [kandidat 2] [13], [kandidat 3] [15] og [kandidat 4] [19].		
Til posterne som suppleanter havde [kandidat A] fået [54] stemmer, [kandidat B] [2], [kandidat C] [1] og [kandidat D] [0].		
Resultatet af valget er, at [kandidat 4] er valgt som den ene koncernrepræsentant med [kandidat A] som suppleant. Som den anden koncernrepræsentant er [kandidat 3] valgt med [kandidat B] som suppleant. Som den tredje koncernrepræsentant er [kandidat 2] valgt med [kandidat C] som suppleant.		
Det blev besluttet at udarbejde og fremsende meddelelse om valgets resultat til bestyrelsen i Sørensen & Sønner A/S og til de medarbejdere, der blev valgt, samt at bekendtgøre resultatet overfor koncernens medarbejdere.		
Det blev samtidig besluttet at anmode moderselskabets bestyrelse om inden 14 dage efter den ordinære generalforsamling i Sørensen & Sønner A/S at foranledige anmeldelse af de valgte koncernrepræsentanter og suppleanter til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.		
Mødet hævet.		
--oo0oo--		
_____	_____	_____
[underskrift]	[underskrift]	[underskrift]

[underskrift]		

Fratræder en koncernrepræsentant eller en suppleant sin stilling i selskabet i perioden fra valget af koncernrepræsentanter og suppleanter har fundet sted, og indtil anmeldelse og registrering er sket i Er-

hvervs- og Selskabsstyrelsen, skal den fratrådte anmeldes med angivelse af datoen for hans tiltræden og datoen for hans fratræden.³⁷

Hvis selskabet er tilmeldt Erhvervs- og Selskabsstyrelsens WebReg-system, kan der online foretages ændringer af bestyrelsen m.v.

3.12 Omkostninger i forbindelse med indførelsen af koncernrepræsentation

De omkostninger, der er forbundet med afholdelsen af ja/nej-afstemningen og et eventuelt efterfølgende valg af koncernrepræsentanter og suppleanter, afholdes af moderselskabet, jf. koncernbekendtgørelsens § 40, stk. 1. Det er også moderselskabet, der betaler de omkostninger, der er forbundet med at oprette informationskanaler i medfør af koncernbekendtgørelsens §§ 34 og 35, for herved at orientere medarbejderne om koncernens forhold. Se kapitel 4, afsnit 3.3.

Koncernvalgudvalget må ikke afholde usædvanlige eller store omkostninger uden bestyrelsens forudgående godkendelse, jf. koncernbekendtgørelsens § 40, stk. 2. Det vil altid være genstand for en konkret vurdering i det enkelte selskab, hvad der skal forstås ved »usædvanlige eller store omkostninger«. Er koncernvalgudvalget i tvivl, bør det forelægge spørgsmålet for bestyrelsen.

4. Skibsbesætninger

4.1 Medarbejderbegrebet

Medarbejdere, der er ansat i et dansk selskab og arbejder på et dansk skib, er omfattet af medarbejderbegrebet i koncernbekendtgørelsens § 3, stk. 1. Det følger således af koncernbekendtgørelsens § 3, stk. 2, at et dansk skib anses som dansk højhedsområde. Medarbejderne omfattes derfor ikke af den undtagelse i medarbejderbegrebet, der gælder for medarbejdere, som permanent har deres arbejdssted udenfor dansk højhedsområde.

Der gælder ikke generelt særregler for medarbejdere på danske skibe. Medarbejderne på danske skibe har stemmeret ved ja/nej-afstemningen. Medarbejderne kan også deltage som medlemmer af valgmandskollegiet og er valgbare, såfremt de opfylder de øvrige betingel-

37. Jf. om suppleanter Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 257.

ser herfor, jf. koncernbekendtgørelsens § 10. På samme måde som for alle andre medarbejdere i selskabet, er medarbejdernes nationalitet uden betydning for rettighederne.

Ved »dansk skib« forstår et skib med dansk ejer, jf. sølovens § 1, stk. 1.³⁸ I relation til aktie- og anpartsselskaber anses en ejer at være dansk, hvis selskabet har valgt en bestyrelse, hvor mindst to tredjedele består af danske statsborgere bosat i Danmark eller EU/EØS-lande. Danske skibe med en bruttotonnage på 20 eller derover har pligt til at lade sig registrere i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS) eller Det Almindelige Skibsregister (DAS).

Arbejder medarbejderne på et udenlandsk skib, er de ikke omfattet af medarbejderbegrebet og har derfor ikke stemmeret til ja/nej-afstemningen. De kan heller ikke være medlemmer af valgmandskollegiet, og de er ikke valgbare ved selve valget. Dette gælder dog ikke, hvis medarbejderne er forhyret eller ansat af et dansk selskab, som har chartret skibet og skibet sejler i fast rutefart med mindst én dansk havn som destination.³⁹

Hvor det danske skib sejler i udenrigsfart, indeholder koncernbekendtgørelsen nogle særregler, som tager hensyn til, at medarbejderne på sådanne skibe ikke har samme adgang til at deltage i afstemninger og valg i Danmark.

Begrebet »skibe i udenrigsfart« skal formentlig fortolkes i henhold til definitionerne i lov om skibes besætning på bl.a. international fart og indenrigsfart.⁴⁰ Ved international fart forstås herefter »*fart mellem dansk og udenlandsk havn eller mellem to udenlandske havne samt fart mellem Danmark og Færøerne eller Grønland og fart mellem Færøerne og Grønland*«. Ved indenrigsfart forstås »*al fart, der ikke er international fart*«.

Særreglerne findes i koncernbekendtgørelsens § 16 om afholdelsen af ja/nej-afstemningen, § 20 om fristen for bekendtgørelse af valgdatoen, § 21, stk. 4, om reglerne for bekendtgørelse af valglisten, og § 23, stk. 3, om afstemning i kuvert i stedet for ved stemmeseddel.

38. Lovbekendtgørelse nr. 39 af 20. januar 1998.

39. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 251.

40. Lov nr. 15 af 13. januar 1997.

4.2 Fremgangsmåden ved ja/nej-afstemning

Beskæftiger et koncerndatterselskab medarbejdere på skibe i udenrigsfart, påhviler det koncernvalgudvalget snarest muligt at drage omsorg for, at medarbejdere ombord, der er stemmeberettigede, gøres bekendt med, at der skal foretages ja/nej-afstemning. Medarbejderne skal også gøres bekendt med indholdet af koncernbekendtgørelsen, jf. koncernbekendtgørelsens § 16, stk. 1.

Skibsføreren på det enkelte skib skal straks efter at have modtaget koncernvalgudvalgets meddelelse om ja/nej-afstemningen nedsætte en valgkomite på tre medlemmer, bestående af henholdsvis én repræsentant for skibsofficererne, én repræsentant for det øvrige mandskab, og skibsføreren selv, der tillige vil fungere som formand for valgkomiteen, jf. koncernbekendtgørelsens § 16, stk. 2.

Den nedsatte valgkomite skal inden 1 uge efter nedsættelsen afholde ja/nej-afstemning⁴¹ og omgående herefter telegrafisk underrette koncernvalgudvalget om afstemningsresultatet med angivelse af ja-stemmer, nej-stemmer samt blanke og ugyldige stemmer, jf. koncernbekendtgørelsens § 16, stk. 3.

Underretningen må også kunne ske i form af e-mail eller telefaks til koncernvalgudvalgets formand. Når koncernbekendtgørelsen bruger udtrykket »telegrafisk« skyldes det, at den seneste udgave af bekendtgørelsen er fra 1993, hvor udbredelsen af elektronisk kommunikation ikke havde samme omfang som i dag. Det vigtige er ikke måden, hvorpå valgkomiteen underretter koncernvalgudvalget om resultatet af ja/nej-afstemningen, men at det sker straks efter afstemningens afholdelse med angivelse af de relevante oplysninger.

Samtidig med meddelelsen af afstemningsresultatet til koncernvalgudvalget kan valgkomiteen meddele koncernvalgudvalget de eventuelle forslag til kandidater til koncernrepræsentanter og suppleanter, der er fremsat af medarbejderne om bord på skibet, jf. koncernbekendtgørelsens § 16, stk. 4.

4.3 Fristen for bekendtgørelse af valgdatoen m.v.

Den normale frist for at bekendtgøre valgdatoen for medarbejderne er mindst 6 uger og højst 10 uger før den fastsatte valgdato, jf. koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 2. I koncerner, som beskæftiger med-

41. Afstemningen skal også her foregå skriftligt og hemmeligt.

arbejdere på skibe i udenrigsfart, skal valgdatoen imidlertid bekendtgøres for alle koncernens medarbejdere mindst 9 uger og højst 20 uger før den fastsatte valgdato, jf. koncernbekendtgørelsens § 20. Endvidere skal koncernvalgudvalget sende kandidatlisterne med angivelse af kandidaternes navn og arbejdssted til skibene, således at listerne kan bekendtgøres for skibets medarbejdere senest 2 uger før valgdatoen, jf. koncernbekendtgørelsens § 21, stk. 4. Der er alene tale om en særregel om måden, hvorpå listerne kommer frem til skibsbesætningerne. Fristen for bekendtgørelse af kandidater er ikke forlænget.

Hvis medarbejdere, som er beskæftiget på skibe i udenrigsfart er medlemmer af valgmandskollegiet kan koncernvalgudvalget tillade, at disse medlemmer stemmer i lukket kuvert uden anvendelse af stemmesedler, jf. koncernbekendtgørelsens § 23, stk. 3. I øvrigt foregår valgbehandlingen på samme måde som i land.

Vælges den alternative fremgangsmåde, skal skibets medlemmer af valgmandskollegiet blot skrive en seddel med navnet på de(n) kandidat(er), de ønsker at stemme på, det antal stemmer den enkelte kandidat tildeles, og derefter lægge sedlen i en kuvert. Valget skal stadig ske skriftligt og hemmeligt.

I forbindelse med afholdelse af valg til selskabsrepræsentation på et skib, er det op til den på skibet nedsatte *valgkomite* at træffe beslutning om, hvorvidt der kan stemmes i lukket kuvert i stedet for at anvende de af koncernvalgudvalget udarbejdede stemmesedler. I forbindelse med afholdelse af valg på skib til koncernrepræsentation, er det *koncernvalgudvalget*, der træffer beslutning om afgivelse af stemme i lukket kuvert. Dette skyldes, at det er koncernvalgudvalget, der afvikler valget og ikke valgkomiteen.

4.4 Særlige forhold vedrørende valgbarhed

Ifølge aktieselskabslovens § 49, stk. 7, smh. koncernbekendtgørelsens § 10, er det et krav for at opnå valgbarhed som koncernrepræsentant, at medarbejderen har været ansat i koncernen mindst 12 måneder før datoen for valget af koncernrepræsentanter.

Det tidligere Handelsministerium udtalte i skrivelse af 29. april 1974, at det ikke var at betragte som en afbrydelse af ansættelsesforholdet, at rederiansatte søfolk, indenfor det sidste år før valget har været på ferie i den lovbefalede ferieperiode. Hvis en skibsassistent derimod gør tjeneste på et skib uden at være ansat i det pågældende

rederi, som ejer skibet, må ansættelsesforholdet anses for ophørt ved ferie eller anden afbrydelse, således at der foreligger et nyt ansættelsesforhold, hvis han vender tilbage til samme skib eller et andet skib tilhørende samme rederi.⁴²

5. Fristberegning

Beregning af fristerne i koncernbekendtgørelsen kan give anledning til særlige problemer. Fristerne skal beregnes i overensstemmelse med aktieselskabslovens § 154a. Det fremgår heraf, at »de frister, der er fastsat i eller i henhold til denne lov, begynder at løbe fra og med dagen efter den dag, hvor den begivenhed, som udløser fristen, finder sted«.⁴³

Dette indebærer bl.a., at hvis fristen er angivet i uger udløber fristen på ugedagen for den dag, hvor den begivenhed, som udløste fristen fandt sted.⁴⁴

Eksempel:

Det fremgår af koncernbekendtgørelsens § 5, at bestyrelsen i moderselskabet på sit første møde efter modtagelsen af anmodningen om ja/nej-afstemning, dog senest 6 uger efter anmodningens modtagelse, skal sørge for, at der nedsættes et koncernvalgudvalg.

Hvis anmodningen modtages fredag den 13. august 2004, er den første dag i 6-ugers perioden lørdag den 14. august 2004, mens den sidste dag er fredag den 24. september 2004. Fristen udløber dermed fredag den 24. september 2004, således at koncernvalgudvalget skal være nedsat senest ved udløbet af dette døgn.

Det fremgår af koncernbekendtgørelsens § 14, at det påhviler koncernvalgudvalget inden 4 uger efter sin nedsættelse at afholde ja/nej-afstemning.

42. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 261.

43. Bestemmelsen er indsat ved lov nr. 377 af 22. maj 1996. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har i oktober 1996 udgivet en fristvejledning, der gennemgår principperne for beregningen af frister i medfør af bl.a. aktieselskabslovens § 154a. Se i øvrigt Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 527ff og side 728ff.

44. Det fremgår af aktieselskabslovens § 154a, stk. 5, at hvis en frist udløber i en weekend, på en helligdag, grundlovsdag, juleaftensdag eller nytårsaftensdag, udstrækkes fristen til den førstkommende hverdag.

Hvis koncernvalgudvalget er nedsat tirsdag den 24. august 2004 er første dag i 4-ugers perioden onsdag den 25. august 2004, mens sidste dag er tirsdag den 21. september 2004. Fristen udløber dermed tirsdag den 21. september 2004, således at ja/nej-afstemningen skal være afholdt senest ved udløbet af dette døgn. Se i øvrigt afsnit 2.3.1 om ja/nej-afstemningens tilrettelæggelse.

Hvis fristen er angivet i måneder, udløber fristen tilsvarende på månedsdagen for den dag, hvor den begivenhed, der udløste fristen, fandt sted.

Eksempel:

Det fremgår af koncernbekendtgørelsens § 18, stk. 2, at beslutningen om koncernrepræsentation bortfalder, hvis valget ikke er afholdt senest 6 måneder efter beslutningens vedtagelse.

Hvis der har været afholdt ja/nej-afstemning den 9. september 2004 er første dag i 6-måneders perioden den 10. september 2004, mens sidste dag er den 9. marts 2005. Fristen udløber dermed den 9. marts 2005, således valget skal være afholdt senest ved udløbet af dette døgn. Se i øvrigt afsnit 3.1 om fastsættelse af valgdatoen.

Kapitel 4

Rettigheder, pligter og ansvar

1. Ligestillingsprincippet

Der er som udgangspunkt ikke forskelle i de rettigheder og pligter, der påhviler medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og de, der påhviler andre bestyrelsesmedlemmer. Endvidere er der ikke i hverken aktieselskabsloven eller anpartsselskabsloven gjort indskrænkninger i de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers ansvar, hverken i erstatningsretlig eller strafferetlig henseende. Dette ligestillingsprincip kan ikke læses direkte i aktieselskabs- og anpartsselskabsloven, men er fastlagt i selskabsbekendtgørelsens § 36 og i koncernbekendtgørelsens § 38, og må antages at være udtryk for et almindeligt retsprincip.¹

Det vigtigste område for medarbejderrepræsentanternes ligestilling er adgangen til at deltage i behandlingen og afgørelsen af de sager, der forelægges bestyrelsen.² De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

1. Princippet fremgår af aktieselskabslovens forarbejder, jf. FT 1972–73, tillæg A, sp. 4481 og tillæg B, sp. 2272.

2. Ved indførelsen af reglerne om medarbejderrepræsentation i 1973 var der en vis frygt for, at ordningerne ville blive mere eller mindre illusoriske, og at bestyrelsesmøderne fremover ville blive delt i to, dels et officielt møde med deltagelse af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og dels et forudgående »hemmeligt« møde uden disses deltagelse. Det kan vel ikke udelukkes, at nogle sager på forhånd er stemt af blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, men nogen generel tendens til opdeling af bestyrelsesarbejdet er der næppe tale om. Det må også erindres, at beslutninger skal træffes på et bestyrelsesmøde, jf. aktieselskabslovens § 57, stk. 1, 1. pkt. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan derfor altid kræve ethvert bestyrelsesanliggende realitetsbehandlet på et bestyrelsesmøde. Endvidere følger det af bestemmelsen, at beslutninger ikke må træffes uden at så vidt muligt samtlige bestyrelsesmedlemmer har haft adgang til at deltage i sagens behandling. Krüger Andersen antager i Aktie- og anpartsselskabsret, 7. udg., 2002, side 270, at bevidst tilsidesættelse af denne bestemmelse i visse tilfælde kan betyde, at beslutninger truffet uden alles deltagelse vil være ugyldige. I UfR 1991.149 H skyldtes det medarbejderrepræsentanternes manglende protest overfor en efterfølgende skriftlig underretning, at bestyrelsens opsigelse af en servicedirektør ikke blev fundet ugyldig på trods af, at medarbejderrepræsentanterne ikke havde deltaget i behandlingen heraf. Tilsvarende regler må gælde for bestyrelser i anpartsselskaber, selvom anpartsselskabsloven ikke længe indeholder en regel svarende til aktieselskabslovens § 57, stk. 1.

har både ret og pligt til at deltage på en meningsfuld og kvalificeret måde i bestyrelsesarbejdet. Hvis bestyrelsesmøderne foregår på et fremmedsprog, som ikke beherskes af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, må selskabet sørge for, at der stilles tolk til rådighed, og at relevante dokumenter oversættes. I modsat fald har de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke »*haft adgang til at deltage i sagens behandling*«, jf. aktieselskabslovens § 57, stk. 1, 1. pkt. Selskabet kan også tilbyde sprogundervisning for på sigt at eliminere behovet for tolk og oversættelse.

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har ikke nogen særlig forpligtelse til at varetage medarbejdernes interesser. Tværtimod har de en forpligtelse til at varetage selskabets interesser – også selvom dette ud fra en snæver betragtning måtte komme medarbejderne til skade, f.eks. i form af virksomhedslukning eller –flytning. I praksis er der nok en tendens til, at dette formelle udgangspunkt bøjes, og der kan ikke bortses fra, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i sagens natur vil anlægge en mere snæver medarbejdersynsvinkel ved behandlingen af bestyrelsesanliggender. Det kan måske også spille ind, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, akkurat ligesom de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, risikerer at blive afsat af deres vælgere – dvs. deres kolleger – såfremt vælgerne ikke mener, at de løser opgaven tilfredsstillende. Se kapitel 5, afsnit 3.1.

Ligestillingsprincippet indebærer også, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har nøjagtig samme rettigheder og pligter som de øvrige bestyrelsesmedlemmer herunder stemmeret, ret til at forpligte selskabet, ret til bestyrelseshonorar, ret til indseende i selskabets forhold, tavshedspligt, habilitetsbegrænsninger og oplysningspligt. Endelig er reglerne om straf- og erstatningsansvaret de samme for alle kategorier af bestyrelsesmedlemmer.³

3. Ligestillingsprincippet gælder tilsvarende for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der måtte være blevet valgt i henhold til en vedtægtsbestemt eller aktionæraftalt ordning. Ligestillingsprincippet følger jo af det blotte bestyrelsesmedlemskab. Se kapitel 7 om sådanne ordninger. De særlige rettigheder og pligter, som kun findes i bekendtgørelserne, dvs. den ansættelsesretlige beskyttelse og orienteringspligten, udstrækkes derimod kun til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der er valgt i henhold til en vedtægtsbestemt ordning, og kun hvis det fremgår af selskabets vedtægter, at der sigtes mod at skabe vedtægtsmæssig hjemmel for den legale medarbejderrepræsentation. Se afsnit 2.4 om den ansættelsesretlige beskyttelse.

Heroverfor står det forhold, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer nyder en særlig beskyttelse mod afskedigelse.

2. Rettigheder

2.1 Stemmeret

Medmindre andet er fastsat i vedtægterne træffes afgørelser i selskabets bestyrelse ved simpelt stemmeflertal, jf. aktieselskabslovens § 57, stk. 2. Hvert bestyrelsesmedlem har én stemme. Bestyrelsesformandens stemme kan dog i selskabets vedtægter tillægges særlig vægt i tilfælde af stemmelighed. Bortset herfra kan der ikke ske nogen differentiering af bestyrelsesmedlemmernes stemmeret. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers indflydelse er den samme som de øvrige medlemmers, og de medarbejdervalgte medlemmers stemmer kan derfor blive udslagsgivende for vigtige bestyrelsesbeslutninger.

2.2 Tegningsret

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har samme ret til at forpligte selskabet som de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Aktieselskabslovens § 60, stk. 2 (anpartsselskabslovens § 24, stk. 2), sonderer således ikke mellem de forskellige kategorier af bestyrelsesmedlemmer.⁴ Tegningsretten kan ifølge aktieselskabslovens § 60, stk. 3 (anpartsselskabslovens § 24, stk. 3), begrænses i vedtægterne, således at bestyrelsesmedlemmernes og direktionens individuelle tegningsret falder bort og erstattes af en tegningsret, der kan udøves af flere medlemmer i forening eller af et eller flere bestemte medlemmer hver for sig eller i forening, f.eks. bestyrelsesformanden i forening med en direktør, to bestyrelsesmedlemmer i forening osv. Tegningsretten kan også knyttes til bestemte navngivne personer i ledelsen.⁵ Der kan ikke ske nogen anden indskrænkning i tegningsretten. Selskabet kan altid tegnes af den samlede bestyrelse.

Der er altså ikke noget til hinder for, at tegningsreglen udformes således, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers tegningsret

4. Dette princip blev fastslået allerede i forarbejderne til aktieselskabsloven, jf. FT 1972–73, tillæg A, sp. 4481.

5. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 298.

begrænses mere end de generalforsamlingsvalgte, f.eks. således, at selskabet alene kan forpligtes af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer enten hver for sig eller i forening med hinanden. Muligheden for en begrænsning følger af de almindelige regler om tegningsret i aktieselskabslovens § 60, stk. 2 (anpartsselskabslovens § 24, stk. 2), som må tåles af alle bestyrelsesmedlemmer.

Ifølge Erhvervsankenævnets praksis kræver dette imidlertid, at tegningsreglen formuleres ved anvendelse af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmers navne. Begrænsningen vil derimod ikke kunne ske alene med henvisning til hvorvidt medlemmet er valgt af generalforsamlingen eller af medarbejderne. Dette følger af Erhvervsankenævnets kendelse af 4. februar 1993, hvor nævnet behandlede en klage over Erhvervs- og Selskabsstyrelsens nægtelse af at registrere en tegningsregel med følgende indhold: »Selskabet tegnes af 2 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer eller af den samlede bestyrelse.«⁶ Erhvervs- og Selskabsstyrelsen havde begrundet afvisningen med, at adgangen til at begrænse tegningsretten, således at den ikke kan udøves af et eller flere medlemmer, kun kan ske ved, at tegningsretten tillægges bestemte – ved deres navn eller funktion angivne – medlemmer af bestyrelsen, jf. aktieselskabslovens § 60, stk. 3. Dette synspunkt fandt Styrelsen støtte for i bemærkningerne til aktieselskabslovens § 60, stk. 3.⁷

Under sagen for ankenævnet påpegede klageren, at aktieselskabsloven ikke indeholder regler om, hvem tegningsretten kan tilkomme, hvorfor det enkelte selskab er stillet frit i den henseende. Derudover blev det påpeget, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke ville blive stillet ringere ved den anmeldte begrænsning i tegningsretten, end hvis tegningsretten var begrænset til direktør x, direktør y osv.

Ankenævnet afgjorde sagen med følgende begrundelse:

»Det tiltrædes, at aktieselskabslovens § 60, stk. 3, således som bestemmelsens indhold er præciseret i bemærkningerne, ikke indeholder hjemmel til at registrere den begærede begrænsning i tegningsretten.«

6. Kendelsen kan hentes på www.eogs.dk under j.nr. 92-18.287.

7. FT 1972-73, tillæg A, sp. 4490, hvor det hedder »Dog er det i § 60, stk. 3, præciseret, at tegningsretten også kan begrænses ved at blive tillagt bestemte medlemmer af ledelsen. Disse kan enten være bestemt ved navn eller ved deres funktion som bestyrelsesformand«.

Uanset at resultatet udfra en meget indskrænkende fortolkning af bestemmelsen formentlig er korrekt, og har støtte i ligestillingsprincippet ved medarbejderrepræsentation, forekommer det dog alligevel for forsigtigt. Det er selvmodsigende, at tillade en tegningsregel, hvor de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer udelukkes, idet de øvrige tegningsberettigede medlemmer nævnes ved navn og på den anden side forhindre den mere enkle tegningsregel, nemlig en generel udelukkelse af de medarbejdervalgte medlemmer, som også ville kunne anvendes ved udskiftninger i bestyrelseskredsen og som opnår præcis det samme resultat. Schans Christensen er på linie hermed.⁸

2.3 Honorar for bestyrelsesarbejdet

Ifølge aktieselskabslovens § 64 kan bestyrelsesmedlemmer aflønnes både med fast vederlag og med tantieme. Vederlaget må ikke overstige, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, samt hvad der må anses som forsvarligt i forhold til selskabets og i moderselskaber, koncernens økonomiske stilling.

At vederlaget er fast betyder, at det er fikseret på forhånd, og at det beregnes uafhængigt af arbejdsindsats, selskabets overskud eller andre selskabsrelaterede variabler. Tantieme blev tidligere defineret som en ydelse til medarbejderne beregnet som en procentvis andel i årets resultat, virksomhedens realiserede overskud eller lignende. Den nuværende definition af begrebet indeholder ikke en sådan snæver afgrænsning. Tantiemebegrebet skal nu blot forstås som en alternativ beregningsmetode til aflønning af ledelsen; en metode, der gør aflønningen resultatafhængig efter ikke nærmere angivne variabler.⁹

Aktieselskabsloven indeholder derimod ikke en bestemmelse om, at bestyrelsesmedlemmer har krav på honorar for deres bestyrelsesarbejde, og ønsker selskabet at honorere medlemmerne, må dette således enten være fastlagt i vedtægterne eller bestemmes årligt på gene-

8. Kapitalselskaber, 2003, side 404. Se tilsvarende Werlauffs Kommenterede Aktieselskabslov, 2. udg., 2002, side 340.

9. Se Krüger Andersen, Aktie- og anpartsselskabsret, 7. udg., 2002, side 299ff for yderligere betragtninger vedrørende tantieme, herunder i forhold til moderne incitamentsprogrammer.

ralforsamlingen.¹⁰ Bestyrelsen selv er inhabil i forhold til beslutninger om fastsættelse af sit honorar, jf. nedenfor i afsnit 3.2. Det antages dog, at vedtægterne kan bemyndige bestyrelsen til selv, inden for afgivne rammer, at fastsætte sit årlige honorar.¹¹ Honoraret omfatter i givet fald alt bestyrelsesarbejde, dvs. forberedelse, rejsetid, mødetid og den tid og det arbejde, der i øvrigt medgår til hvervet.

Med henvisning til ligestillingsprincippet har de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, som udgangspunkt krav på samme vederlag som de øvrige bestyrelsesmedlemmer.¹² Det er fastslået i retspraksis, at dette udgangspunkt efter omstændighederne kan fraviges, i det omfang forskelsbehandlingen er sagligt begrundet.

Lovligheden af en forskelsbehandling for så vidt angår honoreringen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har været til pådømmelse i tre trykte afgørelser.

I UfR 1987.51 Ø fastslog landsretten, at en ordning hvorefter alene ikke-ansatte bestyrelsesmedlemmer fik bestyrelseshonorar var lovlig. Landsretten lagde således vægt på, at det er overladt til hvert enkelt selskab at bestemme, om bestyrelseshvervet skal honoreres, og at der ikke i aktieselskabsloven, dens forarbejder eller selskabsbekendtgørelsen var fastsat nogen særlig ordning for de medarbejdervalgte repræsentanter. Endvidere tilkendegav landsretten, at reglerne slet ikke kræver betaling af et bestyrelseshonorar, og kravet om generel ligestilling heller ikke kunne anses for tilsidesat ved en saglig begrundet ordning.¹³

I UfR 1990.271 Ø blev en ordning, hvorefter ikke-ansatte bestyrelsesmedlemmer modtog et særligt mødehonorar for hvert bestyrelses-

10. Nørby-udvalgets rapport om Corporate Governance i Danmark fra 2001 indeholder en anbefaling (anbefaling VI) om konkurrencedygtig aflønning af bestyrelsesmedlemmer (og direktører) som et redskab til at tiltrække og fastholde kompetente bestyrelsesmedlemmer. Det anbefales også, at aflønningen bør være rimelig i forhold til de stillede opgaver og det ansvar, der er forbundet med løsningen heraf. Disse anbefalinger fastholdes i Rapport om god selskabsledelse i Danmark fra december 2003 udarbejdet af Fondsbørsens komité for god selskabsledelse. Anbefalingerne retter sig kun direkte mod de børsnoterede selskaber, men synes dog godt på vej til at vinde indpas også i andre selskaber som adfærdskodeks. Begge rapporter kan hentes på www.corporate-governance.dk.

11. Jf. Werlauff, Selskabsret, 5. udg., 2003, side 494.

12. Dette blev allerede fastslået i forarbejderne til aktieselskabsloven, jf. FT 1972-73, tillæg A, sp. 4481.

13. Afgørelsen blev kritiseret af Werlauff i UfR 1987B.231.

møde, udover et fast vederlag på 24.000 kr. om året tilsidesat. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fik alene det faste vederlag. Mødehonoraret var i realiteten fastsat således, at de ikke-ansatte bestyrelsesmedlemmer ville oppebære det samme vederlag som tidligere, hvor der havde været en mere direkte forskelsbehandling mellem ansatte og ikke-ansatte bestyrelsesmedlemmer. Landsretten fastholdt, at en sagligt begrundet forskelsbehandling af ansatte bestyrelsesmedlemmer ikke er en tilsidesættelse af ligestillingskravet. Forskelsbehandlingen var imidlertid ikke sagligt begrundet. Landsretten lagde ved denne vurdering vægt på, at mødehonoraret blev betalt uden hensyntagen til om de ikke-ansatte bestyrelsesmedlemmer ville lide et indtægststab ved deltagelse i bestyrelsesarbejdet.

Endelig i UfR 1997.1475 H blev en ordning, hvorefter de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer modtog et bestyrelseshonorar, der udgjorde halvdelen af det der blev tillagt de eksterne og på generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer, pådømt. Det interne medlem, der var direktør i moderselskabet, fik ikke bestyrelseshonorar. Ordningen var begrundet i et ønske om at tiltrække eksterne ekspertise til bestyrelsen. Landsretten havde accepteret dette som en tilstrækkelig saglig begrundelse. Højesteret fastslog derimod, at det i forarbejderne til aktieselskabsloven klart er forudsat, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har samme rettigheder og pligter, og derfor også samme krav på honorar, som ethvert andet bestyrelsesmedlem. Højesteret udtalte herefter:

»Denne generelle forudsætning om ligestilling, der er begrundet i, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal deltage i bestyrelsesarbejdet på lige fod med generalforsamlingsvalgte, må efter Højesterets opfattelse indebære, at de har krav på honorar af samme størrelse som eksterne bestyrelsesmedlemmer, medmindre forskelle i arbejdets art og omfang, herunder som følge af forskellig funktion, gør afvigelse heraf sagligt begrundet. At andre interne bestyrelsesmedlemmer som følge af deres ansættelsesforhold til selskabet ikke modtager honorar eller kun et mindre honorar er i denne forbindelse uden betydning.«

Højesteret afviste direkte landsrettens synspunkt om, at selskabets ønske om at tiltrække eksterne erhvervsledere, der kunne tilføre bestyrelsen særlig ekspertise, var en tilstrækkelig saglig begrundelse for forskelsbehandlingen. Da Højesteret lagde til grund, at honora-

rordningen ikke skyldtes forskelle i bestyrelsesarbejdets art og omfang for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, var forskelsbehandlingen ikke tilladt.

Efter Højesterets dom i 1997-sagen har Werlauff udtrykt retsstillingen således, at de lovlige kriterier, der kan inddrages, skal være objektivt målelige i form af påviselige funktionelle forskelle mellem bestyrelsesmedlemmer.¹⁴ Dette kan tiltrædes.¹⁵ Der er herved klar hjemmel til at foretage en højere vederlæggelse af bestyrelsens formand og næstformand.

Det er derimod næppe korrekt som anført af Werlauff i UfR 1998B.13, at vurderingen af hvorvidt en forskelsbehandling er sagligt begrundet skal tage udgangspunkt i den pågældendes funktion og *nyttевærdi* for selskabet. En analyse af det enkelte bestyrelsesmedlems kvalitative bidrag til bestyrelsesarbejdet lader sig kun vanskeligt foretage, og der vil være en indbygget frygt for derved, ad bagvejen, at indføre en generel forskelsbehandling af de ansatte bestyrelsesmedlemmer og de ikke-ansatte bestyrelsesmedlemmer med særlig ekspertise. Den enkeltes tidsforbrug kan få betydning, hvis forskellene heri skyldes forskelle i det arbejde, det enkelte medlem skal udføre. Derimod kan det ikke få betydning, at de ansatte ikke bruger rejsetid til møderne, eller at de måske har en længere forberedelsestid forud for møderne på grund af sagernes kompleksitet. Der kan heller ikke ske fradrag i vederlaget til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer med begrundelse i, at der, uagtet møderne ligger i arbejdstiden, ikke sker lønreduktion. I den forbindelse bør det erindres, at bestyrelseshonoraret udover at være et arbejdsvederlag tillige anses for at være et ansvarsvederlag.¹⁶

Retstilstanden harmonerer ikke i enhver henseende med de anbefalinger om god selskabsledelse, som findes i Nørby-udvalgets rapport

14. I UfR 1998B.13, hvor honorarspørgsmålet er indgående behandlet.

15. Anderledes Krüger Andersen, *Aktie- og anpartsselskabsret*, 7. udg., 2002, side 319, hvor det anføres, at retten til samme honorar ikke betyder, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ubetinget skal have samme beløb i kroner og øre som de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Bortset fra omgælses tilfælde kan der således ifølge forfatteren godt være indeholdt en bestemmelse i selskabets vedtægter, hvorefter ansatte bestyrelsesmedlemmer aflønnes anderledes end udefrakommende. En skrivelse fra Industriministeriet der støtter dette synspunkt, er refereret hos Rosenberg m.fl., *A/S' loven med kommentarer*, 6. udg., 1999, side 254.

16. Jf. Werlauff i UfR 1998B.13.

om Corporate Governance og i Rapporten fra Fondsbørsens komité for god selskabsledelse.¹⁷ Her lægges der således vægt på behovet for en konkurrencedygtig aflønning som redskab til at tiltrække og fastholde kompetente bestyrelsesmedlemmer. Om end også medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er kompetente, er der næppe tvivl om, at rapporterne sigter til eksterne bestyrelsesmedlemmer med særlig ekspertise eller erfaring i branchen. Dette sigte kan imidlertid efter retspraksis ikke opnås ved differentieret bestyrelseshonorar, medmindre det kan begrundes sagligt i forskelle i bestyrelsesarbejdets art eller omfang. Oplever selskabet, at der er behov for en særlig høj vederlæggelse for at kunne tiltrække og fastholde ønskede eksterne kandidater til menige bestyrelsesposter, vil dette derfor kunne føre til en generel forhøjelse af bestyrelseshonoreringen, til fordel også for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.¹⁸

Werlauff antager, at der ikke er noget til hinder for, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem frasiger sig bestyrelseshonoraret.¹⁹ Dette kan tiltrædes, jf. forudsætningsvis UfR 1997.1475 H.²⁰

Der skal dog være tale om et »informeret samtykke«, der som minimum må forudsætte, at den pågældende har kendskab til sin ret til honorar og beløbets størrelse. Afkaldet kan kun gives for bestyrelsesmedlemmet selv og antageligvis kun indtil videre. Werlauff antager, at et afkald på honorar når som helst vil kunne tilbagekaldes. Dette synes noget restriktivt. Det bør således også være muligt for et bestyrelsesmedlem at give afkald for hele den periode, hvor den pågældende deltager i bestyrelsen eller i hvert fald for et regnskabsår ad gangen. Såfremt afkaldet på honorar har været givet på et informeret grundlag for en vis periode, synes der ikke at være holdepunkter for, at en sådan aftale i øvrigt ikke ville kunne gøres gældende. Der vil normalt ikke foreligge sådanne særlige beskyttelseshensyn, der ville kunne føre til et andet resultat.

17. Jf. note 10.

18. Kravet om samme vederlag til alle bestyrelsesmedlemmer gælder uanset hvilken form vederlæggelsen antager. Dette gælder også, hvis bestyrelsesmedlemmerne f.eks. modtager deres honorar eller en del heraf i optioner eller warrants. Nørby-rapporten og Rapporten fra Fondsbørsens komité for god selskabsledelse fraråder, at bestyrelsen aflønnes med aktieoptionsprogrammer.

19. Jf. UfR 1998B.13 og Werlauffs Kommenterede Aktieselskabslov, 2. udg., 2002, side 356.

20. Jf. også Schans Christensen, Kapitalselskaber, 2003, side 392.

Hvis et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem afsættes eller fratræder før hans funktionstid ophører, må der for den tid han har fungeret, tilkomme ham en forholdsmæssig andel af det løbende års vederlag. Vederlaget er således betaling for en allerede udført arbejdsydelse med et dertil forbundet ansvar.²¹

Et afsat medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem kan derimod næppe rejse krav over for selskabet på vederlag, han har kunnet påregne for den tid, han i øvrigt skulle have fortsat som bestyrelsesmedlem. De hensyn, der kan tale for i konkrete tilfælde at indrømme en sådan ret, vil typisk ikke gøre sig gældende for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.²²

Derimod vil et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, der i en årække har modtaget vederlag for sit bestyrelseshverv efter omstændighederne kunne have en berettiget forventning om også at modtage honorar for efterfølgende års bestyrelsesarbejde; også selvom vedtægterne ikke indeholder bestemmelse om bestyrelseshonorering. Såfremt der ikke på generalforsamlingen træffes beslutning om honoreringens størrelse skal bestyrelsesmedlemmet dog rejse krav herom inden rimelig tid for ikke at fortabe sin ret til vederlag på grund af passivitet.

Dette blev resultatet i UfR 2002.686 Ø. Dommen omhandlede en bestyrelsesformand, der i nogle år havde modtaget honorar for sit arbejde dels som formand og dels som menigt medlem. I året før den pågældende fratrådte som bestyrelsesmedlem havde han ikke modtaget noget vederlag. Det pågældende medlem rejste imidlertid ikke ved sin fratræden eller senest i forbindelse med den ordinære generalforsamling et par måneder herefter krav om honorering for bestyrelsesarbejdet det omhandlede år. Henset hertil og til at vedtægterne ikke fastsatte bestemmelser om bestyrelseshonorar tiltrådte landsretten, at der ikke var grundlag for at fastslå, at medlemmet havde krav på

21. Jf. også princippet i funktionærlovens § 17a.

22. Rosenberg m.fl. antager i A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 263, at bestyrelsesmedlemmer generelt kan have et sådant krav under hensyntagen til de konkrete omstændigheder ved afsættelsen. Der må herved ifølge forfatterne først og fremmest lægges vægt på, om der foreligger berettiget grundlag for afsættelsen, men der må tillige henses til det omfang, hans hverv som bestyrelsesmedlem har haft, samt om hans tiltræden og virke har betydet, at han har opgivet eller ikke kunnet påtage sig andet lønnet hverv, som kunne have strakt sig over en længere periode.

bestyrelseshonorar. Der gælder formentlig en mere lempelig bedømmelse af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers reklamationspligt.

Der findes ikke en tilsvarende regel om de mulige former for honorar til bestyrelsesmedlemmer i den nugældende anpartsselskabslov. Anpartsselskabsloven af 1973 indeholdt derimod en bestemmelse, der var stort set enslydende med aktieselskabslovens § 64 om aflønning med fast vederlag eller tantieme. Valget af vederlæggelsesformen for bestyrelsesmedlemmer i anpartsselskaber kan derfor nu fastsættes individuelt i vedtægterne. Såfremt vedtægterne ikke indeholder sådanne bestemmelser, vil der ved beslutning på generalforsamlingen (anpartshavermødet) kunne træffes bestemmelse herom. Generalforsamlingen vil ikke i en sådan situation være begrænset til alene at honorere bestyrelsen med fast vederlag eller tantieme. Uanset hvilken aflønningsform der måtte blive valgt, vil reglerne om ligebehandling som beskrevet ovenfor, dog skulle iagttages.

2.4 Ansættelsesretlig beskyttelse

2.4.1 Baggrund for beskyttelsen

I selskabsbekendtgørelsens § 32 og koncernbekendtgørelsens § 33 er det fastsat, at selskabs- og koncernrepræsentanter samt deres suppleanter er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres ansættelsesforhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.²³

Denne regel blev først indføjet i bekendtgørelserne efter ændringen af aktieselskabslovens § 178 i 1980. Her indførtes aktieselskabslovens § 178, stk. 1, nr. 6, hvorefter økonomi- og erhvervsministeren fastsætter regler om retlig beskyttelse i ansættelsen for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. En sådan beskyttelse var allerede forudsat ved indførelsen af reglerne om selskabsrepræsentation i 1973,²⁴ men ved

23. Bestemmelserne svarer til reglen i § 10, stk. 2, i lovbekendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999 (arbejds miljøloven), om beskyttelse i ansættelsen for sikkerhedsrepræsentanter. I modsætning til suppleanter for medarbejderrepræsentanter, nyder hverken suppleanter for sikkerhedsrepræsentanter eller tillidsrepræsentanter nogen særlig opsigelsesbeskyttelse, medmindre sådan beskyttelse følger af overenskomst.

24. FT 1972–73, tillæg B, sp. 2273, hvor Erhvervsudvalget i sin betænkning forudsatte, at der indføres samme beskyttelse for de af arbejdstagerne valgte bestyrelsesmedlemmer, som gælder for tillidsrepræsentanter.

de efterfølgende overenskomstforhandlinger havde arbejdsmarkedets parter ikke indgået nogen aftale herom. Det fandtes på den baggrund hensigtsmæssigt ved lovændringen i 1980 at skabe hjemmel til indførelse af den såkaldte »tillidsmandsbeskyttelse«.

I forarbejderne begrundes behovet herfor med, at den ansatte vil kunne komme i et modsætningsforhold til selskabets ledelse og derfor have behov for en særlig beskyttelse i ansættelsen.²⁵ Der argumenteres videre for, at modsætningsforholdet umiddelbart synes at være af samme natur, som det der kan opstå i forholdet til en tillidsmand, en sikkerhedsrepræsentant eller et medlem af samarbejdsudvalget. Af disse grunde ønskedes en beskyttelse, der ikke adskilte sig væsentligt fra den beskyttelse disse repræsentanter nyder. Arbejdsgiverorganisationerne var reelt modstandere heraf. De henviste bl.a. til, at den særlige beskyttelse strider fundamentalt mod hele ideen om, at generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i fællesskab skal udføre et arbejde til gavn for hele virksomheden og ikke som repræsentanter for særinteresser.

I dag er »tillidsmandsbeskyttelsen« for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer alment kendt og anerkendt,²⁶ men arbejdsgiverorganisationernes standpunkt var egentlig en logisk konsekvens af det generelle ligestillingsprincip for bestyrelsens medlemmer, og det forhold, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke skal varetage særinteresser i bestyrelsen. Bestyrelsen skal arbejde for at realisere en grundlæggende målsætning om kapitalakkumulation i aktionærernes interesse. Der ligger i hvert fald heri en klar skillelinie over til de roller, som udfyldes af tillidsmænd, sikkerhedsrepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer, og det er klart, at de ansattes kort-sigtede og umiddelbare særinteresser ikke kan varetages via medarbejderrepræsentationen.

På den anden side må det også erkendes, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ofte vil have en anden målestok for at vurdere, hvad der er bedst for virksomheden og i virksomhedens interesse. Deres tilgang til større virksomhedsbeslutninger er anderledes end de øvrige bestyrelsesmedlemmers; undertiden vil de medarbejdervalgte

25. FT 1979–80, tillæg B, sp. 1280.

26. I lov nr. 1156 af 19. december 2003 er der indført en tilsvarende beskyttelse for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i institutioner på det statslige forhandlingsområde (f.eks. Domstolsstyrelsen, Det Danske Filminstitut, Danmarks Journalisthøjskole m.fl.).

bestyrelsesmedlemmer endda sidde med de afgørende stemmer. Det forekommer derfor mest rigtig, at medarbejderne skal have en beskyttelse af mindst samme omfang som »tillidsmandsbeskyttelsen«. Uden denne beskyttelse ville der være en udpræget risiko ved at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem på medarbejdernes mandat.

2.4.2 Beskyttelsens udstrækning

Det ligger ikke i beskyttelsen, at den kun gælder bestyrelsesmedlemmer eller suppleanter, der er fagligt organiseret og/eller dækket af en overenskomst. Beskyttelsen gælder ethvert medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem og enhver suppleant. Dette fremgår bl.a. af en afgørelse fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen af 19. august 1993, hvor Styrelsen udtalte,

»at bestemmelsen gælder uanset om parterne er organiseret eller ej, jf. ordene i bestemmelsen: "eller tilsvarende faglige område."«

Indholdet af beskyttelsen kan forholdsvis let afdækkes, hvis selskabet er omfattet af en kollektiv overenskomst, der dækker bestyrelsesmedlemmets faglige område. Her vil omfanget af »tillidsmandsbeskyttelsen« kunne læses direkte i overenskomsten. Inden for de fleste overenskomstområder vil beskyttelsen indebære, at tillidsrepræsentanter alene kan opsiges, hvis der foreligger »tvingende årsager«.²⁷ Det er almindeligvis også overenskomstmæssigt fastsat, at tillidsrepræsentanter ikke kan afskediges uden de faglige organisationer forinden har været inddraget ved forhandling eller ved afholdelse af et mæglingsmøde. Endelig er opsigelsesvarslet for tillidsrepræsentanter ofte forlænget i forhold til de øvrige medarbejdere. Således har en tillidsrepræsentant i Industriens Overenskomst f.eks. krav på 5 eller 6 måneders opsigelsesvarsel afhængig af hvor lang tid den pågældende har varetaget tillidshvervet, hvorimod øvrige medarbejdere kan opsiges med varsler på mellem 14 og 120 dage.²⁸ Tilsvarende opsigelsesvarsel gælder for tillidsrepræsentanter omfattet af Træets Overenskomst,

27. Jf. Svenning Andersen, Funktionærret, 2. udg., 1998, side 470, og Hasselbalch, Ansættelsesretten, 3. udgave, 2002, side 298. Beskyttelsen kan dog også være svagere, f.eks. således at opsigelse kun må finde sted af grunde, som kan »tilregnes« tillidsmanden.

28. Overenskomst mellem Dansk Industri og CO Industri 2004–2008.

hvor øvrige medarbejdere dog kan opsiges med et varsel på mellem 5 og 35 dage.²⁹

Sværere er det at vurdere omfanget af »tillidsmandsbeskyttelsen«, hvis selskabets overenskomst ikke dækker bestyrelsesmedlemmets faglige område. Valget står da mellem at give bestyrelsesmedlemmet en beskyttelse, der svarer til den beskyttelse, som gælder for tillidsmænd indenfor de faglige områder, som selskabets overenskomst dækker eller at give en beskyttelse, der svarer til den beskyttelse, som en tillidsmænd indenfor bestyrelsesmedlemmets faglige område ville have haft, hvis selskabet også havde haft en overenskomst på dette faglige område. Den sidste løsning er formentlig den rigtige. Løsningen harmonerer bedst med bekendtgørelsens ordlyd, ligesom den stemmer bedst med medarbejderens interesse i at blive behandlet indenfor sit eget organisationsområde.³⁰

Hvis selskabet slet ikke er overenskomstdækket må omfanget af »tillidsmandsbeskyttelsen« på samme måde fastlægges ved henvisning til den overenskomst, som formodningsvist ville have dækket det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem, hvis selskabet havde haft en overenskomst.

I de situationer, hvor selskabets overenskomst ikke dækker bestyrelsesmedlemmets faglige område eller hvor selskabet slet ikke er overenskomstdækket, kan selskabet stå i en vanskelig situation, hvis det overvejer at opsiges et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem.³¹ I rela-

29. Overenskomst mellem Dansk Industri for Træets Arbejdsgiverforening og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark 2000–2004.

30. Ulempen for selskabet er imidlertid, at det skal forholde sig til en faglig organisation og et fagområde, som det ikke har overenskomst med. En tilsvarende løsning er valgt i lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse § 3, stk. 5, og i lovbekendtgørelse nr. 815 af 26. september 2002 (deltidsloven) § 3, stk. 1, hvor vilkårene for en tidsbegrænset ansat eller en deltidsansat ikke må være mindre gunstige end for en sammenlignelig fastansat/fuldtidsansat. Hvor der ikke er ansat en sammenlignelig fastansat/fuldtidsansat og hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse, skal der ifølge lovene i stedet ske en sammenligning med vilkårene for fastansatte/fuldtidsansatte i de overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

31. Problemet kendes også ved opsigelse af sikkerhedsrepræsentanter, hvor den ansættelsesretlige beskyttelse heller ikke er knyttet op på selskabets overenskomster. I den nedenfor i afsnit 2.4.4 omtalte dom fra Arbejdsretten af 30. januar 2004 (A 2003.390), hvor en arbejdsgiver, der ikke var omfattet af nogen overenskomst, havde opsagt to sikkerhedsrepræsentanter blev omfanget af den ansættelsesretlige beskyttelse ikke afklaret, idet Arbejdsretten ikke var kompetent til at træffe afgørelse.

tion til iagttagelse af regler om forhandling på et mæglingssmøde kender selskabet måske ikke identiteten af »*vedkommende faglige organisation*«. ³² I praksis bliver selskabet derfor nødt til at kontakte medarbejderen med en forhåndsadvarsel om, at selskabet påtænker en opsigelse og med en opfordring til at aftale et mæglingssmøde med medarbejderens eventuelle faglige organisation. For at sikre overholdelsen af regler om forhandlingsfrister m.v. må det tilrådes, at selskabet umiddelbart skriver til organisationen med meddelelse om den påtænkte opsigelse og opfordring til mæglingssmøde.

Endnu vanskeligere bliver det, hvor medarbejderen ikke er fagligt organiseret. Selskabet og medarbejderen må her i fællesskab forsøge at afdække hvilken overenskomst, der ville have været gældende for medarbejderen og herfra udfinde indholdet af beskyttelsen. Selvom denne beskyttelse indeholder procedureregler om mægling, kan det ikke antages, at selskabet er forpligtet til at iagttage disse. Da medarbejderen ikke er fagligt organiseret er der ikke nogen faglig organisation at forhandle med. Det må i stedet være tilstrækkeligt, at selskabet tilrettelægger et mæglingsforløb direkte med den berørte medarbejder, eventuelt med opfordring til, at han assisteres af en bisidder.

2.4.3 Beskyttelsens indhold

Kravet om, at opsigelsen af en tillidsrepræsentant, og dermed også et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, kun kan finde sted, hvis der er tvungende årsager, er fastsat i de fleste overenskomster. ³³ Hvis den overenskomst der er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område, undtagelsesvis ikke stiller krav om tvungende årsager, gælder betingelsen herom imidlertid ikke. En beskyttelse efter reglen om tvungende årsager udgør således ikke en almindelig arbejdsretlig grundsætning, som alle medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem-

32. Oplysninger om fagforeningsmæssigt tilhørsforhold er i henhold til § 7 i lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger en følsom personoplysning, som en arbejdsgiver ikke må registrere uden Datatilsynets godkendelse, jf. lovens § 50.

33. Se f.eks. Industriens Overenskomst (Overenskomst mellem Dansk Industri og CO Industri 2004–2008): »*Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvungende årsager.*«, Byggeriets Overenskomst (Overenskomst 2000 mellem Byggeriets Arbejdsgivere og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark): »*En virksomhed har ret til at afskedige en tillidsmand som enhver anden medarbejder, men samtidig må det efter hele forholdets natur stå virksomheden klart, at virksomheden ikke bør foretage et sådant skridt uden at have tvungende grunde hertil.*«.

mer kan kræve iagttaget.³⁴ I givet fald vil et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem ikke nyde anden beskyttelse mod opsigelse end den generelle opsigelsesbeskyttelse, som måtte gælde, f.eks. kravet om saglig opsigelsesgrund i funktionærlovens § 2b og i Hovedaftalens § 4. Det kan ikke udelukkes, at kravet til saglig opsigelsesgrund i sådanne tilfælde er skærpet i forhold til normalsituationen, ligesom godtgørelseskravet kan være højere.

Betingelsen om tvingende årsager indebærer, at der skal foreligge væsentlig stærkere grunde for at skride til opsigelse af et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem end tilfældet er over for øvrige medarbejdere.³⁵ En saglig opsigelsesbegrundelse udgør således ikke automatisk en tvingende årsag.

Såfremt opsigelsen er begrundet i virksomhedens forhold er det for det første en betingelse, at der foreligger arbejdsmangel i bestyrelsesmedlemmets stilling på grund af afsætnings- eller driftsmæssige forhold i virksomheden. Arbejdsmanglen skal kunne dokumenteres på tidspunktet for opsigelsen, og det vil derfor være uden betydning, at der efter opsigelsen er afgivet indtræder arbejdsmangel. I tilfælde, hvor arbejdsmanglen er en konsekvens af selskabets beslutning om at indskrænke virksomheden, må det kræves, at beslutningen i en eller anden grad er styret af udefrakommende forhold. Hvis beslutningen derimod er et resultat af selskabets frie valg på grundlag af almindelige driftsøkonomiske betragtninger om rentabilitet eller den mest rationelle drift, udgør arbejdsmanglen ikke en »tvingende årsag«, jf. Faglig Voldgiftskendelse af 27. november 2000.

For det andet er det en betingelse, at det er tvingende nødvendigt at opsiges *netop* bestyrelsesmedlemmet. Det betyder, at såfremt der er tale om nedskæringer inden for en bestemt funktion blandt flere ansatte, vil bestyrelsesmedlemmet først skulle afskediges som den sidste

34. Se Opmandskendelse af 5. februar 1998, refereret i Advokaten 1998, Faglig Nyt side 130 og 226.

35. Der foreligger en meget omfattende faglig voldgiftsretspraksis om betingelsens nærmere afgrænsning i relation til tillidsmandsafskedigelser. Denne praksis er detaljeret refereret og kommenteret i Hasselbalch, Tillidsmandsret, 2. udg., 1999, side 122ff, hvortil der henvises for en mere indgående behandling af spørgsmålet. Kun få af de trykte afgørelser vedrører opsigelse af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der ikke samtidig var tillidsmænd.

i gruppen.³⁶ Beskyttelsen af bestyrelsesmedlemmet kan altså ske på bekostning af en mere velkvalificeret kollega.

Hvis der i virksomheden bevares ligeartet arbejde og bestyrelsesmedlemmet kan udføre dette uden nogen egentlig omskoling, vil han i stedet skulle have dette arbejde tilbudt. Ved bedømmelsen af, om arbejdet er ligeartet må der bl.a. lægges vægt på, om bestyrelsesmedlemmet har de tilstrækkelige kvalifikationer til at udføre arbejdet tilfredsstillende. Hvis bestyrelsesmedlemmets kvalifikationer er nogenlunde på niveau med de øvrige ansatte, der udfører det ligeartede arbejde (eller hvis et sådant niveau kan forventes oparbejdet efter en kortere indkøringsperiode) vil det ikke være nødvendigt at opsiges *netop* bestyrelsesmedlemmet. Bedømmelsen af, om bestyrelsesmedlemmet er tilstrækkeligt meget ringere end de øvrige kolleger er vanskelig i praksis. Der må her også lægges vægt på om driftens art eller det reducerede medarbejderantal nødvendiggør en særlig streng kvalifikationsvurdering, men også bestyrelsesmedlemmets anciennitet og hidtidige arbejdsindsats vil kunne indgå i bedømmelsen.³⁷

Såfremt opsigelsen er begrundet i det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlems egne forhold har bl.a. følgende opsigelsesgrunde i praksis været accepteret som tvingende årsager: Arbejdsvægring, anden klar lydighedsnægtelse, grov overtrædelse af interne forskrifter og ordensbestemmelser, krænkelse af medarbejderens loyalitetspligt og generelt svigtende samarbejdsvilje.³⁸

Bortset fra de særligt grove tilfælde er det et gennemgående træk i praksis, at der stilles betydelige krav til selskabet om iagttagelse af forudgående advarsler som betingelse for, at opsigelsesgrundene konkret udgør tvingende årsager. Bestyrelsesmedlemmet behøver imidlertid ikke at have gjort sig skyldig i sådanne forhold, som ville berettige selskabet til en bortvisning. Hvis sådanne forhold foreligger, må det omvendt normalt formodes, at der også foreligger en tvingende årsag til opsigelse.

Overtrædelse af pligterne som tillidsrepræsentant kan ofte udgøre en tvingende årsag til opsigelse. På samme måde vil et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlems misligholdelse af sine forpligtelser som

36. Jf. Hasselbalch, Tillidsmandsret, 2. udg., 1999, side 192.

37. Jf. Hasselbalch, Tillidsmandsret, 2. udg., 1999, side 199f.

38. Kategoriseringen er inspireret af Hasselbalch, Tillidsmandsret, 2. udg., 1999, side 124ff, hvortil der henvises for en gennemgang af den underliggende praksis.

medarbejderrepræsentant kunne udgøre en tvingende årsag til opsigelse.³⁹ Der må dog kræves en vis grovhed i overtrædelsen eller forudgående indskærper over for mindre grove pligtforsømmelser. Grove overtrædelser af tavshedspligten vil sædvanligvis umiddelbart udgøre en tvingende årsag til opsigelse.⁴⁰ Det vil være nødvendigt at foretage en nøje vurdering af pligtforsømmelsens grovhed og betydning for selskabet i hver enkelt situation for at vurdere, om pligtforsømmelsen kan medføre opsigelse af den underliggende stilling.

Selskabet har bevisbyrden for, at der foreligger tvingende årsager, som nødvendiggør opsigelse af det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem. Kan selskabet ikke løfte bevisbyrden for, at der foreligger tvingende årsager for opsigelsen af et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, vil selskabet kunne pådrage sig en sanktion. Denne vil afhænge af, hvilken sanktion selskabet ville kunne mødes med efter den relevante overenskomst, såfremt medarbejderen havde været tillidsrepræsentant. Sanktionen kan f.eks. være, at medarbejderen har krav på at bevare sin stilling og dermed blive genansat, eller at selskabet er forpligtet til at udrede en godtgørelse som fastsat i den gældende overenskomst.

I visse overenskomster er godtgørelsens størrelse fastsat, se f.eks. Forsikringsrådets Overenskomst, hvor godtgørelsen skal fastsættes således, at den mindst svarer til 9 måneders løn. Andre overenskomster indeholder ikke bestemmelser om godtgørelsens størrelse eller om retten til godtgørelse overhovedet. Medarbejderen har dog alligevel ret til godtgørelse/erstatning for krænkelsen af »tillidsmandsbeskyttelsen« ud fra almindelige, uskrevne retsregler.⁴¹ Godtgørelsen vil blive fastsat skønsmæssigt.⁴² Selvom der ikke er tale om en tabserstatning, vil der alligevel ofte blive taget hensyn til, om medarbejderen som følge af den uretmæssige opsigelse har lidt et tab. Har han f.eks. været arbejdsløs i længere tid eller må han forventes at være det i fremtiden vil dette kunne inddrages ved udmålingen af godtgørelsen. Ligeledes vil der blive taget hensyn til

39. Jf. Krüger Andersen, Aktie- og anpartsselskabsret, 7. udg., 2002, side 321.

40. Se ligeledes Nielsen, Koncernarbejdsret, 1999, side 215.

41. Jf. Hasselbalch, Tillidsmandsret, 2. udg., 1999, side 284.

42. I en utrykt afgørelse fra Østre Landsret af 22. juni 1995 udmålte godtgørelsen til en opsagt medarbejderrepræsentant til kr. 150.000. Godtgørelsen svarede til 4½ måneders løn, hvilket var halvdelen af maksimalerstatningen efter Hovedaftalens § 4, der blev påberåbt som hjemmel for godtgørelsen. Medarbejderrepræsentanten havde 20 års anciennitet i virksomheden.

den pågældendes alder og anciennitet, både som ansat og som medarbejderrepræsentant, grovheden af det skete, egen skyld, eventuel ret til genansættelse samt eventuelle andre beløb udbetalt til medarbejderen som fratrædelsesgodtgørelse eller lignende. Medarbejderen vil kunne oppebære godtgørelse for krænkelsen af »tillidsmandsbeskyttelsen« også i situationer, hvor han tillige oppebærer godtgørelse på andet grundlag, f.eks. efter funktionærlovens § 2b eller Hovedaftalens § 4, men en særlig godtgørelse for krænkelsen af »tillidsmandsbeskyttelsen« vil formentlig få betydning for størrelsen af godtgørelse på andet grundlag.

Såfremt selskabet er overenskomstdækket, vil en opsigelse af et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i strid med såvel de materielle som de processuelle regler herom tillige være overenskomstbrud. I så fald vil selskabet kunne ifalde bod efter arbejdsretslovens § 12.⁴³

Beskyttelsen i forhold til tillidsrepræsentanter indtræder på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren får oplysning om valget af den pågældende, også selvom selve tillidsmandens funktionsperiode endnu ikke er begyndt. Ordinært valg af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter foregår hvert 4. år og skal være gennemført inden den ordinære generalforsamling det pågældende år. De valgte medlemmer indtræder i bestyrelsen umiddelbart efter den ordinære generalforsamling. Der vil således også i disse situationer være en periode, hvor medarbejderen er valgt som bestyrelsesmedlem, men hvor han endnu ikke er indtrådt i bestyrelsen.

Med henvisning til praksis vedrørende tillidsrepræsentanter må det antages, at også den ansættelsesretlige beskyttelse af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter tidsmæssigt vil skulle udstrækkes til tidspunktet for valget af medarbejderrepræsentanten eller suppleanten. Tilsvarende gælder for medarbejderrepræsentanter og suppleanter, der vælges ved et suppleringsvalg efter selskabsbekendtgørelsens § 31, stk. 2, eller koncernbekendtgørelsens § 32, stk. 2. Ved de ordinære valg betyder dette, at der i en vis periode fra valgdatoen og frem til de nye medlemmers indtræden i bestyrelsen vil gælde en ansættelsesretlig beskyttelse både af de siddende bestyrelsesmedlemmer og af de nyvalgte medlemmer. Derimod gælder der ingen særlig afskedigelsesbeskyttelse forud for valget, og en opstillet medarbejder må derfor helt frem til valgdatoen risikere opsigelse efter de

43. Lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten.

almindelige regler.⁴⁴ Opsigelsesbeskyttelsen varer indtil medarbejderrepræsentanten udtræder af bestyrelsen.

2.4.4 Uoverensstemmelser om beskyttelsen

I selskabsbekendtgørelsens § 32, stk. 2, og koncernbekendtgørelsens § 33, stk. 2, er det bestemt, at uoverensstemmelser om den ansættelsesretlige beskyttelse, herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, skal afgøres af fagretlig vej, jf. arbejdsretslovens § 22.

Hvis arbejdsgiveren er omfattet af en overenskomst, der omfatter medarbejderrepræsentantens faglige område, vil medarbejderrepræsentanten kunne indbringe sagen for faglig voldgift. Er medarbejderrepræsentanten uorganiseret kan han dog vælge i stedet at indbringe sagen for domstolene, jf. UfR 1987.730 H, om den tilsvarende situation for sikkerhedsrepræsentanter.⁴⁵

Det er derimod uafklaret, om en arbejdsgiver er forpligtet til at medvirke til faglig voldgift, hvis arbejdsgiveren ikke er omfattet af en overenskomst. Lønmodtagerorganisationerne vil hævde, at også arbejdsgivere, der ikke er omfattet af en overenskomst, er forpligtet til at lade prøvelsen ske ved faglig voldgift. Disse arbejdsgivere vil som regel modsætte sig faglig voldgift og kræve prøvelsen foretaget af de almindelige domstole.

Spørgsmålet blev rejst i den sag, der blev afgjort ved Arbejdsretten dom af 30. januar 2004 (A 2003.390), hvor en arbejdsgiver, der ikke var overenskomstdækket havde opsagt to sikkerhedsrepræsentanter. Arbejdsgiveren nægtede at medvirke til gennemførelsen af en faglig voldgift og hævdede, at den manglende overenskomstdækning indebar, at sagen om opsigelsernes berettigelse skulle afgøres af de almindelige domstole. Sikkerhedsrepræsentanternes organisation hævdede, at henvisningen i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 3, til arbejdsretslovens § 22 måtte forstås således, at faglig voldgift var rette instans for bedømmelsen af opsigelsernes berettigelse, også selvom arbejdsgiveren ikke var omfattet af en overenskomst. Sikkerhedsrepræsentan-

44. I tilfælde af fredsvalg, jf. ovenfor kapitel 2, afsnit 3.7 og kapitel 3, afsnit 3.6, vil opsigelsesbeskyttelsen antageligt indtræde allerede på tidspunktet for beslutning herom, jf. selskabsbekendtgørelsens § 25, stk. 1, og koncernbekendtgørelsens § 26, stk. 1.

45. Se også Svenning Andersen, Funktionærret, 2. udgave, 1998, side 472 og Hasselbalch, Tillidsmandsret, 2. udg., 1999, side 417 og 441.

ternes organisation indbragte derfor parternes tvist om arbejdsgiverens pligt til at medvirke til faglig voldgift for Arbejdsretten.

Arbejdsretten fandt imidlertid, at en tvist af denne karakter ikke er omfattet af Arbejdsrettens kompetence, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1. Af denne årsag bragte sagen ikke nogen afklaring af det vigtige formelle spørgsmål, nemlig om en arbejdsgiver, der ikke er omfattet af en overenskomst, er forpligtet til at medvirke til faglig voldgift ved sager om berettigelsen af opsigelse af sikkerhedsrepræsentanter. Afgørelsen af dette spørgsmål henhører under de almindelige domstole og vil bero på, om henvisningen i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 3, til arbejdsretslovens § 22 og dermed til hovedorganisationernes »Norm for regler for behandling af faglig strid«, gælder uafhængigt af, om arbejdsgiveren har overenskomst. Formuleringen af selskabsbekendtgørelsens § 32, stk. 2, og koncernbekendtgørelsens § 33, stk. 2, og henvisningen til arbejdsretslovens § 22 er fuldstændig identisk med arbejdsmiljølovens § 10, stk. 3, og spørgsmålet vil derfor skulle besvares på samme måde i relation til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsens opfattelse af retsstillingen fremgår af den ovenfor i afsnit 2.4.2 refererede afgørelse af 19. august 1993. Her udtaler Styrelsen, at spørgsmålet om korrekt fremgangsmåde ved afskedigelse af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer samt hvilket regelsæt der skal anvendes ved afgørelsen af rette forum for sagens behandling og vurdering af afskedigelsens berettigelse, afgøres i henhold til arbejdsretslovens § 22. Styrelsens afgørelse angik netop et spørgsmål om udstrækningen af reglerne i situationer, hvor parterne er uorganiserede og må derfor forstås således, at også en arbejdsgiver, der ikke er omfattet af en overenskomst, vil skulle tåle, at sagen behandles ved faglig voldgift i overensstemmelse med hovedorganisationernes »Norm for regler for behandling af faglig strid«. Dette forekommer også at være den naturlige konsekvens af reglernes udformning og den bevidste udstrækning af opsigelsesbeskyttelsen også for arbejdsgivere, der ikke er bundet af kollektive overenskomster. Det må dog erkendes, at det kan forekomme ubetyrsgende for en arbejdsgiver, der ikke er omfattet af en overenskomst, at opsigelsessagen skal afgøres ved faglig voldgift, hvor organisationsrepræsentationen er en væsentlig trygheds- og sikkerhedsfaktor.

2.5 Indseende med aktiebog eller anpartshaverfortegnelse

Ifølge aktieselskabslovens § 25, stk. 1, skal selskabets bestyrelse føre en fortegnelse over samtlige selskabets aktier (aktiebog). Tilsvarende skal det øverste ledelsesorgan i et anpartsselskab føre en fortegnelse over anpartshaverne, jf. anpartsselskabslovens § 16.

I aktieselskaber er aktiebogen ikke offentlig tilgængelig, og den er som udgangspunkt heller ikke tilgængelig for selskabets aktionærer.⁴⁶ Offentlige myndigheder har dog altid adgang til aktiebogen. I anpartsselskaber er anpartshaverfortegnelsen som udgangspunkt ikke offentlig tilgængelig, undtagen i de tilfælde, hvor vedtægterne måtte bestemme andet, eller anpartskapitalen er kr. 500.000 eller mere. Anpartshaverfortegnelsen er dog altid tilgængelig for enhver anpartshaver og for offentlige myndigheder.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har imidlertid ret til indsigt i aktiebogen og anpartshaverfortegnelsen. Denne ret er undergivet de almindelige regler om tavshedspligt i aktieselskabslovens § 160 (anpartsselskabslovens § 79).

I selskaber, der opfylder kravene til medarbejderrepræsentation, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 3. pkt. (anpartsselskabslovens § 22, stk. 1, 1. pkt.), men hvor der ikke er valgt medarbejderrepræsentanter, har en repræsentant for medarbejderne ret til at efterse aktiebogen (og fortegnelsen efter aktieselskabslovens § 28a) eller anpartshaverfortegnelsen, jf. aktieselskabslovens § 26, stk. 2 (anpartsselskabslovens § 17, stk. 2). Denne ret fremgår også af selskabsbekendtgørelsens § 35, stk. 1, og koncernbekendtgørelsens § 36. For så vidt angår

46. Selskabets aktionærer kan imidlertid informere sig om ejerforholdene via den såkaldte § 28a fortegnelse, også kaldet storaktionærfortegnelsen. Dette er en fortegnelse over enhver fysisk eller juridisk person, der besidder aktier i et aktieselskab med en stemmeret på mindst 5 % af aktiekapitalens stemmerettigheder eller med en pålydende værdi på mindst 5 % af aktiekapitalen, dog mindst 100.000 kr., og efterfølgende ændringer i et allerede meddelt besiddelsesforhold, der bevirker at grænser med 5 %'s mellemrum fra 10 % til 100 % samt grænser på 1/3 eller 2/3 af aktiekapitalens stemmerettigheder eller pålydende værdi nås eller ikke længere er nået, eller bevirker, at den oprindelige grænse for meddelelsespligten ikke længere er nået. Med lov nr. 303 af 30. april 2003 er der skabt mulighed for at storaktionærfortegnelsen kan føres i elektronisk form, og at det i et selskabs vedtægter kan bestemmes, at aktiebogen skal være tilgængelig for aktionærerne på elektronisk medie.

koncerner, har medarbejderne i datterselskaberne ret til indseende med moderselskabets aktiebog eller anpartshaverfortegnelse. Det må antages, at de medarbejdere, der opnår denne særlige ret til indsigt er undergivet tilsvarende tavshedspligt herom som medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, jf. aktieselskabslovens § 160, stk. 1, 2. pkt. (anpartsselskabslovens § 79). De kan derfor f.eks. ikke tage kopier af aktiebogen eller dele af denne, ligesom de ikke kan videregive oplysninger om dens indhold til udenforstående.

I selskabsbekendtgørelsens § 35, stk. 2, er det fastsat, at i selskaber hvor der er udpeget én fællestillidsmand, eller hvor der kun findes én tillidsrepræsentant på virksomheden, tilkommer retten til at efterse aktiebogen eller anpartshaverfortegnelsen denne. Er dette ikke tilfældet kan selskabets tillidsrepræsentanter udpege én i deres midte til at udøve denne ret. I øvrige tilfælde vælger de ansatte én i deres midte til at udøve denne ret, jf. selskabsbekendtgørelsens § 35, stk. 3. I koncernbekendtgørelsens § 37, stk. 1, er det fastsat, at et udvalg bestående af en repræsentant for hvert datterselskabs medarbejdere, skal udpege én i deres midte til at udøve retten. Såfremt datterselskabets medarbejdere har valgt en fællestillidsrepræsentant, eller der kun findes én tillidsrepræsentant på virksomheden, tiltræder denne udvalget. Er dette ikke tilfældet kan datterselskabets tillidsrepræsentanter udpege én i deres midte til at tiltræde udvalget, jf. koncernbekendtgørelsens § 37, stk. 2. I andre tilfælde vælger datterselskabets medarbejdere én i deres midte, som kan tiltræde udvalget, jf. koncernbekendtgørelsens § 37, stk. 3.

3. Pligter

3.1 Tavshedspligt

Reglerne om tavshedspligt i aktieselskabslovens § 160 og anpartsselskabslovens § 79 er de samme for så vidt angår bestyrelsesmedlemmer, direktører, revisorer og bestyrelsesmedlemmernes suppleanter. Overtrædelse af tavshedspligten kan straffes med bøde. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er således underlagt de samme begrænsninger og forpligtelser i denne henseende som de øvrige medlemmer af bestyrelsen. Tavshedspligten udgør modstykket til den umiddelbare ret til indsigt i selskabsrelevante dokumenter, som de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer opnår i kraft af bestyrelsesarbejdet.⁴⁷

Omfanget af tavshedspligten fremgår ikke direkte af straffebestemmelsen i aktieselskabslovens § 160. Efter bestemmelsens ordlyd »*der- som de ubeføjede røber, hvad de under udøvelsen af deres hverv har fået kundskab om*« omfatter tavshedspligten alt, hvad de medarbejder- valgte bestyrelsesmedlemmer får kendskab til i deres egenskab af be- styrelsesmedlemmer. En så vidtgående tavshedspligt tjener imidlertid ikke noget formål, og stiller ganske særlige krav til selskabets iagt- tagelse af reglerne om tilvejebringelsen af gode og effektive informa- tionskanaler til medarbejderne, jf. selskabsbekendtgørelsens §§ 33 og 34 og koncernbekendtgørelsens §§ 34 og 35, jf. nedenfor. I forarbej- derne til aktieselskabslovens § 160 erkendes det, at omfanget af tavs- hedspligten kun vanskeligt lader sig bestemme abstrakt på anden måde end til at omfatte »*navnlig forretnings- og driftshemmelighed- er*«. ⁴⁸ Det anføres videre, at udviklingen i selskabslovgivningen for- mentlig vil indebære en vis indskrænkning i omfanget af, hvad der skal hemmeligholdes. Der synes altså at have været en forudsætning om en stadigt mere lempelig vurdering af tavshedspligten, eller med andre ord en videregående mulighed for kommunikation om besty- relsesanliggender. Det sikre holdepunkt må dog fortsat være at und- lade en indskrænkende fortolkning af begreberne forretnings- og driftshemmeligheder. I stedet bør disse begreber nærmere anses for at omfatte alle sådanne forhold, i hvis hemmeligholdelse selskabet har en erhvervsmæssig interesse og som udgør en værdi for selskabet, f.eks. fordi en videregivelse vil kunne skade selskabets konkurrence- mæssige villkår. ⁴⁹

47. Ved det oprindelige lovforslags fremsættelse i 1973 udtrykte Danmarks Rederiforening modstand mod forslaget om indførelse af medarbejderrepræsentation. Modstanden var særligt begrundet med, at ordningen ville medføre »*betydelig risiko for indiskretioner*«. Høringssvaret er ikke offentliggjort, men omtalt på side 82 i Medarbejdere i bestyrelsen – i 20 år udgivet i 1994 af LO, Industriministeriet og Dansk Arbejdsgiverforening.

48. FT 1972–73, tillæg A, sp. 4555.

49. Jf. Krüger Andersen, Aktie- og anpartsselskabsret, 7. udg. 2002, side 299. I UfR 1998.176/1 Ø blev det statueret, at videregivelse af oplysninger om den administrerende direktørs aktiekøb i selskabet til en journalist, ikke udgjorde en krænkelse af tavsheds- pligten i aktieselskabslovens § 160. Landsretten fandt, at de pågældende oplysninger ikke kunne betragtes som forretnings- eller driftshemmeligheder, og at videregivelsen heller ikke i øvrigt havde en sådan karakter, at den med sikkerhed var omfattet af beskrivelsen af genningsindholdet i aktieselskabslovens § 160.

Det tidligere Industriministerium har som svar på en forespørgsel om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers adgang til at videregive tavshedsbelagt information til deres suppleanter i en udtalelse af 8. december 1982 generelt tilkendegivet,

»at omfanget af den tavshedspligt, som i medfør af aktieselskabsloven § 160 eventuelt påhviler bestyrelsesmedlemmer i et aktieselskab, fastsættes i det enkelte tilfælde af bestyrelsen selv. Efter Industriministeriets opfattelse vil bestyrelsen eventuelt kunne afgrænse tavshedspligten således, at forhandlingerne om nærmere angivne emner ikke må røbes uden for den personkreds, der har deltaget i det pågældende bestyrelsesmøde. I så fald vil en bestyrelsessuppleant, der ikke har deltaget i mødet, ikke kunne orienteres. I andre tilfælde vil bestyrelsens beslutning ikke hindre, at suppleanten orienteres. Det tilføjes, at spørgsmålets endelige afgørelse henhører under domstolene.«⁵⁰

Det kan tiltrædes, at bestyrelsen med bindende virkning for medlemmerne kan træffe beslutning om indskrænkning af tavshedspligten, dvs. således, at bestyrelsesmedlemmerne får en udvidet adgang til at videregive oplysninger fra bestyrelsesmøderne. Dette kan ske enten konkret fra møde til møde eller generelt i form af bestemmelser i bestyrelsens forretningsorden. Derimod er der grænser for bestyrelsens kompetence til at træffe beslutning om udvidelse af tavshedspligten. I hvert fald kan et brud på en udvidet tavshedspligt ikke sanktioneres strafferetligt. Civilretlig sanktion i form af erstatningsansvar vil henhøre under domstolenes prøvelse, og det må antages, at denne prøvelse vil tage afsæt i den lovmæssige tavshedspligt.⁵¹

Det tidligere Industriministerium har også tilkendegivet, at bestyrelsens kompetence til at fastlægge omfanget af tavshedspligten ikke hjemler mulighed for at fastsætte et generelt forbud mod at videregive

50. Helle Isager antager i Juristen 1988, side 15, at der består en generel adgang til at foretage en løbende orientering af suppleanten. Dette er også bedst stemmende med aktieselskabslovens § 160, stk. 1, der udstrækker tavshedspligten til suppleanter. Suppleanter skal kunne indtræde i bestyrelsen umiddelbart både i tilfælde af varigt og midlertidigt forfald, jf. kapitel 5, afsnit 4, og de vil derfor have en berettiget interesse i at være opdateret vedrørende bestyrelsesarbejdet. Der kan ikke fastsættes et generelt forbud mod at videregive information til suppleanterne, jf. den ved note 52 refererede tilkendegivelse. Om suppleanternes retsstilling kan i øvrigt henvises til Bernhard Gomards artikel herom i UfR 1979B.157.

51. Jf. Isager i Juristen 1988, side 9.

information modtaget på et bestyrelsesmøde. Tavshedspligtens omfang må bero på en konkret vurdering.⁵²

Har bestyrelsen omvendt ikke truffet beslutning om tavshedspligten hverken på det konkrete eller generelle plan, er det op til det enkelte bestyrelsesmedlem selvstændigt at vurdere, hvorvidt et behandlet emne eller en på bestyrelsesmødet given oplysning er undergivet fortrolighed. Denne vurdering foretages naturligvis under ansvar, jf. aktieselskabslovens § 160 og anpartsselskabslovens § 79. Med henblik på at afbøde denne usikkerhed kan det anbefales, at ethvert bestyrelsesmøde afsluttes med en beslutning om, hvad der kan refereres fra mødet. Dette vil i særdeleshed være relevant for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der dels vil blive mødt med ønske om information fra deres kolleger og dels – også i selskabets interesse – vil have behov for at drøfte relevante bestyrelsessager med kollegerne med henblik på at træffe beslutning.

I det omfang et givent forhold er omfattet af tavshedspligten må bestyrelsesmedlemmet ikke »ubeføjet røbe« forholdet. Det er klart, at forbudet vil forhindre medlemmet i både mundtligt og skriftligt at videregive de fortrolige oplysninger til uvedkommende. Bestyrelsesmedlemmet må også sørge for, at fortrolige dokumenter opbevares så betryggende, at de ikke kan falde i hænderne på uvedkommende. Isager hævder, at »uberettiget udnyttelse« af de fortrolige informationer ikke i sig selv falder ind under forbudet om »ubeføjet røbelse«.⁵³ Dette er vel rigtigt i det omfang, at der ikke i udnyttelsen ligger en mere eller mindre implicit røbelse, men dette vil ofte være tilfældet.

Det har flere steder i teorien været diskuteret om et bestyrelsesmedlem har ret til at konsultere en advokat og andre rådgivere for at klarlægge sin egen retsstilling i en given situation.

Isager antager, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vil være afskåret herfra med henvisning til tavshedspligten, medmindre der er tale om rådgivning vedrørende forhold, der allerede er offentliggjort af selskabet selv.⁵⁴ Isager begrundet sit synspunkt med, at bestyrelsen ikke vil have hjemmel til at pålægge de juridiske rådgivere

52. Jf. udtalelse af 31. august 1987 til LO, der er gengivet i Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 256.

53. Juristen 1988, side 12-13.

54. Juristen 1988, side 14.

en tavshedspligt svarende til den, der gælder for bestyrelsesmedlemmerne selv. Lars Bo Langsted har erklæret sig uenig, herunder særligt med henvisning til at bestyrelsesmedlemmer varetager deres hverv under både et erstatningsretligt og strafferetligt ansvar, og at bestyrelsesmedlemmerne ofte vil have en berettiget interesse i at modtage juridisk rådgivning.⁵⁵

Langsteds beskrivelse af retsstillingen er utvivlsomt den mest korrekte. Således vil et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlems henvendelse til en advokat med anmodning om bistand i konkrete situationer, hvor medarbejderen er i tvivl om sin retsstilling ikke udgøre en overtrædelse af tavshedspligten.⁵⁶ Et mere generelt og varigt behov for rådgivning vil derimod formentlig være for vidtgående. Tvivlen vil for et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem navnlig kunne vedrøre risikoen for at ifalde ansvar i forbindelse med en konkret bestyrelsesbeslutning, omfanget af medarbejderens tavshedspligt, afgørelsen af medarbejderens habilitet osv.

Werlauff mener, at det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem først bør virke for at lade bestyrelsen som organ træffe bestemmelse om indhentelse af advokatbistand, således at han kun hvis dette ikke lykkes eller hvis den modtagne rådgivning ikke findes betryggende selv kan søge bistand for sit eget vedkommende.⁵⁷ Dette kan måske nok være en udmærket tommelfingerregel, men situationen kan være sådan, at medarbejderen ikke bør henvises til denne omstændelige procedure, men i stedet være berettiget til af egen drift og for sit eget vedkommende at indhente den nødvendige advokatbistand. Medmindre andet er aftalt med selskabet sker dette som udgangspunkt for medarbejderens egen regning.

Hvis selskabet er børsnoteret, skal reglerne i værdipapirhandelsloven og Københavns Fondsbørs udstederregler også iagttages.⁵⁸ Der er her tale om et noget mere detaljeret regelsæt, hvor de medarbejder-

55. Juristen 1988, side 182–183. Diskussionen mellem Isager og Langsted fortsætter i henholdsvis Juristen 1988, side 319 og Juristen 1989, side 70.

56. Det må dog være en betingelse, at den person, som det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem henvender sig til er omfattet af en tavshedspligt som led i sin profession, jf. også Schans Christensen, Kapitalselskaber, 2003, side 399.

57. Jf. Selskabsret, 5. udg., 2002, side 492.

58. Jf. henholdsvis lovbekendtgørelse nr. 1269 af 19. december 2003 og Regler for notering på Københavns Fondsbørs A/S af 6. november 2001 som senest ændret den 16. juni 2003.

valgte bestyrelsesmedlemmer har anledning til at være særligt opmærksomme på forbudet mod insiderhandel, jf. værdipapirhandelslovens § 35, stk. 1, forbudet mod ubeføjet videregivelse af intern viden til andre, jf. værdipapirhandelslovens § 36, stk. 1, og forbudet mod kursmanipulation, jf. værdipapirhandelslovens § 39, stk. 1.⁵⁹ Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vil alene i kraft af deres bestyrelsespost automatisk blive anset for at have adgang til intern viden, jf. værdipapirhandelslovens § 34, stk. 4. I såvel børsnoterede som ikke-børsnoterede selskaber gælder endvidere et forbud mod bestyrelsesmedlemmers deltagelse i spekulationsforretninger, jf. aktieselskabslovens § 53, stk. 3.

Betydningen af de særlige insiderregler i værdipapirhandelsloven illustreres af begivenhederne i forbindelse med RealDanmarks fusion med Danske Bank. Forud for offentliggørelsen af Danske Banks overtagelsestilbud på aktierne i RealDanmark i oktober 2000, havde et af RealDanmarks medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer videregivet oplysninger om overtagelsen og de opsigelser, der sandsynligvis var forbundet hermed til formanden for sit forbund, Finansforbundet. Dette var helt i overensstemmelse med Finansforbundets normale praksis og vejledning til tillidsfolk ved fusioner. Anklagemyndigheden mente imidlertid, at videregivelsen var ubeføjet efter værdipapirhandelslovens § 36, stk. 1, og rejste tiltale mod medarbejderrepræsentanten. Sagen afventer foreløbigt en præjudiciel udtalelse fra EF-domstolen om forståelsen af værdipapirhandelslovens § 36, stk. 1, idet bestemmelsen hidrører fra et EU-direktiv.⁶⁰

Særligt i situationer hvor der behandles forhold i bestyrelsen, eller hvor bestyrelsen allerede har truffet beslutning om forhold, der har indgribende betydning for medarbejderne, vil iagttagelse af tavshedspligten være særlig byrdefuld for de medarbejdervalgte repræsentanter. Således kan det tænkes, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmed-

59. Der henvises til speciallitteraturen herom, f.eks. Krüger Andersen og Jul Clausen, Børsretten, 2. udg., 2003.

60. Formanden for Finansforbundet er også tiltalt for sin efterfølgende videregivelse af de modtagne oplysninger til andre ansatte i Finansforbundet. To af Finansforbundets ansatte købte endda aktier i RealDanmark og oplevede en markant kursstigning. Én af disse blev efterfølgende dømt for ulovlig insiderhandel og straffet med 6 måneders fængsel. Se også UfR 2004.1252 H om den relaterede bortvisningssag vedrørende den ene af Finansforbundets ansatte.

lemmer i en periode, inden de øvrige medarbejdere er blevet informeret, vil have en særlig viden om f.eks. en større fyringsrunde eller andre forestående nedskæringer. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vil også kunne risikere at skulle tage stilling til beslutning om afskedigelse af selskabets direktør.

Selvom deltagelsen i sådanne bestyrelsesanliggender kan være ubehagelig både for medarbejderne og de øvrige bestyrelsesmedlemmer, foreligger der ikke inhabilitet, se afsnit 3.2. Forholdene vil heller ikke kunne medføre en anden udstrækning af tavshedspligten for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer end for de øvrige medlemmer, idet dette ville medføre en uholdbar situation i forhold til den fortrolige behandling i bestyrelsen og de endelige beslutninger. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer sættes med Werlauffs ord på en hård prøve, men kan de ikke tåle skismaet må de undlade at stille op til bestyrelsesvalget.⁶¹

Werlauff sammenligner i UfR 1998B.13 situationen vedrørende de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers dilemma med den situation, at et almindeligt bestyrelsesmedlem er valgt på en bestemt investors stemmer. Også i dette tilfælde gælder tavshedspligten fuldt ud, og der er ikke ved valget skabt en »*selskabsretlig hjemmel for det enkelte bestyrelsesmedlem til at bryde tavshedspligten*«. Information må derfor alene gives til den pågældende investor med hjemmel i en konkret bestyrelsesbeslutning eller i en generel vedtægts- eller forretningsordensbestemmelse i selskabet.

Både af hensyn til det overordnede ønske om at sikre en god og effektiv kommunikation fra bestyrelsen til selskabets medarbejdere og af hensyn til de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers dilemma og dermed imødegåelse af medarbejderrepræsentanternes overtrædelser af tavshedspligten er det væsentligt, at selskabets bestyrelse i henhold til selskabsbekendtgørelsens § 33 og koncernbekendtgørelsens § 34 sørger for en rimelig orientering af selskabets medarbejdere. En passende orientering af medarbejderne vil kunne bevirke, at der ikke opstår nogen fristelse til at overtræde tavshedspligten.⁶²

Overholdelse af reglerne om tavshedspligt gælder i tidsmæssig hen-

61. Jf. Selskabsret, 5. udg., 2002, side 492.

62. Jf. Saugmann og Fosdal, Vejledning i selskabsrepræsentation og koncernrepræsentation af 29. november 1985, side 23.

seende også for tiden efter bestyrelsesmedlemmets eller suppleantens udtræden af bestyrelsen. I hvert fald indtil de pågældende oplysninger bliver offentliggjort af selskabet selv.

3.2 Inhabilitet

I aktieselskabslovens § 58 er det fastsat, at et bestyrelsesmedlem eller en direktør ikke må deltage i behandlingen af spørgsmål om aftaler mellem selskabet og den pågældende selv eller om søgsmål mod den pågældende selv. Endvidere må bestyrelsesmedlemmet eller direktøren ikke deltage i behandlingen af spørgsmål om aftaler mellem selskabet og tredjemand eller søgsmål mod tredjemand, hvis den pågældende deri har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod selskabets.

Den sidste betingelse hvorefter der skal foreligge væsentlighed og modstridende interesser gælder kun i forhold til behandlingen af spørgsmål om aftaler mellem selskabet og tredjemand og søgsmål mod tredjemand. Tredjemænd kan være personer som er nærtbeslægtede familiemedlemmer eller venner med bestyrelsesmedlemmet. I forhold til aftaler med og sager mod bestyrelsesmedlemmet selv vil der altid foreligge inhabilitet.

I forhold til de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer nævner forarbejderne til aktieselskabsloven som eksempler på områder, hvor inhabilitet kan foreligge, spørgsmål om arbejdsretlige konflikter, forhandling eller afslutning af kollektive lønaftaler med organisationer for arbejdstagerne eller selskabets forhold til arbejdsgiverorganisationer.⁶³

Eksemplificeringen synes velbegrundet, hvis hensigten har været at undgå, at bestyrelsesrepræsentationen kommer til at overlappe de almindelige faglige forhandlingsfora. Derimod skal der nok vises en vis tilbageholdenhed med at udlede en for restriktiv fortolkning af medarbejdernes habilitet med afsæt i eksemplerne.⁶⁴ I modsat fald kan hensigten med medarbejderrepræsentationen let forspildes. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vil således ikke være inhabile i generelle personalemæssige spørgsmål, f.eks. om generelle løn-

63. FT 1972-73, tillæg A, sp. 4481.

64. Jf. også Munck og Hedegaard Kristensen, *Selskabsformerne*, 4. udg., 2002, side 219 og Krüger Andersen, *Aktie- og anpartsselskabsret*, 7. udg., 2002, side 318.

og ansættelsesvilkår, indførelse af nye lønformer, pensionsordninger, personalepolitikker og lign. De vil heller ikke være inhabile ved godkendelse af lønreguleringer m.v. Endelig kan de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer også deltage i behandlingen af stærkt kontroversielle beslutninger, f.eks. om virksomhedslukning og dertil hørende afskedigelser, kollektiv lønnedgang, større ledelsesændringer – ja sågar opsigelse af selskabets direktør. Medarbejdernes adgang til at deltage i behandlingen af disse spørgsmål og give deres bidrag til forhandlingerne og beslutningerne er en del af selve formålet med medarbejderrepræsentationsordningen og afvejes på den anden side af deres tavshedspligt, jf. afsnit 3.1.

Det gør ingen forskel i vurderingen af de medarbejdervalgte medlemmers habilitet, at de selv, i større eller mindre omfang, vil blive berørt af beslutninger indenfor det personalemæssige område. Kun hvis der foreligger en betydelig personlig eller økonomisk særinteresse for medarbejderen, vil der foreligge inhabilitet.⁶⁵ En sådan særinteresse kan både være generel og angå alle de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, men den kan også være konkret (f.eks. fordi spørgsmålet angår medarbejderens egne løn- og ansættelsesvilkår). I sidstnævnte tilfælde vil det inhabile medlems suppleant have adgang til at deltage i bestyrelsens behandling af spørgsmålet.⁶⁶ Suppleantens deltagelse vil dog forudsætte, at det inhabile bestyrelsesmedlem på forhånd har anmodet suppleanten om at deltage eller har bedt bestyrelsen indkalde suppleanten til mødet. Se kapitel 5, afsnit 4.

Er et eller flere medlemmer inhabile, må sagen afgøres af den øvrige bestyrelse eller eventuelt på generalforsamlingen. Forelæggelse for generalforsamlingen skal i hvert fald ske, hvor inhabiliteten rammer en så stor del af bestyrelsen, at denne ikke længere er beslutningsdygtig, dvs. når over halvdelen af bestyrelsen er inhabile, jf. aktieselskabslovens § 57, stk. 1.

Foreligger der inhabilitet, må bestyrelsesmedlemmet ikke »deltage i behandlingen« af det pågældende spørgsmål. Werlauff antager, at dette også udelukker bestyrelsesmedlemmet fra at deltage i en forelø-

65. Det gør derfor ikke et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem inhabil, at bestyrelsen f.eks. skal drøfte indførelsen af medarbejderaktier eller anden form for aktiebaseret aflønning. Sådanne ordninger vil have en generel karakter, og medarbejderrepræsentanterne vil ikke opnå større fordele end andre medarbejdere.

66. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 247.

big drøftelse af sagen, men at den pågældende dog retmæssigt vil have mulighed for inden han forlader mødet at aflevere et notat vedrørende det faktiske forløb i sagen.⁶⁷ Den inhabile vil ofte have et nærgående kendskab til sagens faktum, som bør se dagens lys uagtet, at den pågældende selv er inhabil.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har udtalt sig om grænserne for et inhabilt bestyrelsesmedlems virke i bestyrelsen. Således er det Erhvervs- og Selskabsstyrelsens opfattelse, at det inhabile medlem er afskåret fra at deltage i selve behandlingen af sagen, men at det derimod ikke er udelukket, at bestyrelsesmedlemmet i den indledende fase deltager i en meget foreløbig drøftelse og herunder redegør for sagens faktum.⁶⁸

Hvis de inhabile medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan godtgøre en tilstrækkelig og relevant indsigt i det spørgsmål, der skal behandles, vil de ligeledes have adgang til at deltage i den indledende fase af behandlingen af det spørgsmål, som de i øvrigt er inhabile i forhold til.

Anses et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem for at være inhabil, vil han have krav på efterfølgende at gøre sig bekendt med de oplysninger, der er fremkommet under behandlingen gennem eftersyn af forhandlingsprotokollen.⁶⁹

Retsvirkningen af at et medlem af bestyrelsen har været inhabil ved behandlingen af et spørgsmål er, at den pågældende beslutning er ugyldig i forhold til selskabet, såfremt beslutningen er truffet af et bestyrelsesflertal opnået ved hjælp af inhabile medlemmer.⁷⁰ Overfor godtroende tredjemænd vil beslutningen imidlertid være bindende, forudsat at det er legitimerede personer, der har disponeret, jf. aktieselskabslovens § 60, stk. 1, nr. 1. Den gode tro afhænger af, hvorvidt

67. Jf. Selskabsret, 5. udg., 2002, side 486 og Schans Christensen, *Kapitalselskaber*, 2003, side 397.

68. Jf. et notat fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen om habilitetsreglen i aktieselskabslovens § 58, der er gengivet i Erhvervsankenævnets kendelse af 11. februar 1997 (j.nr. 96-76.437). Kendelsen og notatet kan læses i fuld udstrækning på www.eogs.dk.

69. Jf. Rosenberg m.fl., *A/S' loven med kommentarer*, 6. udg., 1999, side 253, med henvisning til praksis fra det tidligere Industriministerium.

70. Jf. Krüger Andersen, *Aktie- og anpartsselskabsret*, 7. udg., 2002, side 286.

tredjemand vidste eller burde vide, at der ved beslutningen forelå inhabilitet, og at inhabiliteten blev afgørende for beslutningen.⁷¹

Overtrædelse af inhabilitetsreglerne er ikke strafsanktioneret, jf. aktieselskabslovens §§ 160 og 161 modsætningsvis. I særligt grove tilfælde vil straffelovens regler⁷² kunne være relevante ligesom bestyrelsesmedlemmerne, hvor selskabet lider tab ved de pågældende dispositioner, vil være erstatningsansvarlige efter den almindelige erstatningsregel i aktieselskabslovens § 140.

Der findes ikke en tilsvarende regel om inhabilitet i den nugældende anpartsselskabslov, hvilket imidlertid var tilfældet i anpartsselskabsloven af 1973. Denne lov indeholdt en bestemmelse, der var stort set enslydende med aktieselskabslovens § 58. På trods af at bestemmelsen er udgået af loven, er realiteten uændret, hvorfor principperne om inhabilitet beskrevet ovenfor fortsat finder anvendelse også for så vidt angår anpartsselskaber.⁷³

3.3 Orienteringsforpligtelsen i selskaber med medarbejderrepræsentation

I selskabsbekendtgørelsens §§ 33 og 34 og koncernbekendtgørelsens §§ 34 og 35 fastlægges omfanget af den særlige orienteringspligt, som selskaber og koncerner med medarbejderrepræsentation i bestyrelsen er underlagt.

Det følger af selskabsbekendtgørelsens § 33 og koncernbekendtgørelsens § 34, at det påhviler bestyrelsen i selskaber, hvor medarbejderne har udnyttet deres ret til at vælge medarbejderrepræsentanter at drage omsorg for, at der tilvejebringes gode og effektivt virkende informationskanaler til selskabets medarbejdere til orientering om selskabets forhold. Det er alene forhold, der ikke er undergivet tavshedspligt, som er omfattet af orienteringspligten.⁷⁴

Orienteringen skal ifølge bekendtgørelserne ske på en hensigtsmæssig måde, og det angives, at orientering f.eks. kan omfatte oplysning

71. Jf. Werlauff, Selskabsret, 5. udg., 2002, side 487f, og UfR 1978.760 Ø, hvor et skøde om overdragelse af en fast ejendom til selskabets administrerende direktør blev tinglyst med frist for forelæggelse af dokumentation for, at et habilt selskabsorgan havde tiltrådt retshandlen.

72. F.eks. straffelovens § 278 om underslæb og § 280 om mandatsvig.

73. Jf. Schans Christensen, Kapitalselskaber, 2003, side 398.

74. Jf. Gomard, Aktieselskaber og anpartsselskaber, 4. udg., 2000, side 210, note 20.

om selskabets økonomi, produktmæssige og beskæftigelsesmæssige stilling og udvikling. Der er derimod ikke fastsat minimumskrav eller andre indholdsmæssige betingelser til de forhold, der skal orienteres om.

Som nævnt i afsnit 3.1 om tavshedspligt, tilrådes det, at bestyrelsen på hvert bestyrelsesmøde – gerne som et fast sidste punkt på dagsordenen – træffer direkte bestemmelse om, hvilke af de behandlede emner bestyrelsen eller direktionen skal orientere medarbejderne om.

Det er i øvrigt op til bestyrelsen selv at bestemme, hvilke informationskilder der efter selskabets forhold og oplysningernes natur er mest hensigtsmæssige, jf. selskabsbekendtgørelsens § 34, stk. 1, og koncernbekendtgørelsens § 35, stk. 1. Som eksempler på egnede former nævnes i henholdsvis § 34, stk. 2, og § 35, stk. 2, udgivelse af informationsblade, interne personaleblade eller lignende, møder i samarbejdsudvalgene samt virksomhedskonferencer og fællesmøder tilrettelagt af samarbejdsudvalgene. Opregningen er ikke udtømmende. Informationen kan også gøres tilgængelig på selskabets intranet eller via e-mail.

Hvis de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers tavshedspligt omfatter alle andre forhold end de, der måtte være blevet orienteret om i henhold til selskabsbekendtgørelsens §§ 33 og 34 og koncernbekendtgørelsens §§ 34 og 35, er de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers ret til videregivelse af yderligere oplysninger udtømt. Er der ikke givet information om alle forhold, der ikke er tavshedsbelagt, vil de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fortsat kunne have en ret til videregivelse af sådanne oplysninger, medmindre der konkret er vedtaget en udvidelse af tavshedspligten. Dette fremgår direkte af selskabsbekendtgørelsens § 34, stk. 1, sidste pkt., og koncernbekendtgørelsens § 35, stk. 1, sidste pkt.

3.4 Pligten til at oplyse om aktiebesiddelser

Bestyrelsen i aktieselskaber skal ifølge aktieselskabslovens § 53, stk. 1, føre en såkaldt købs- og salgsbog. Heri skal optages oplysninger om bestyrelses- og direktionsmedlemmers aktier i selskabet eller deres aktier eller anparter i andre selskaber indenfor samme koncern, jf. aktieselskabslovens § 2. Ledelsesmedlemmerne har selv pligt til at give selskabet oplysninger herom på tidspunktet for deres indtræden og ved efterfølgende køb og salg. Denne pligt gælder også for de medar-

bejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Der gælder ingen tilsvarende pligt i anpartsselskaber.

Hvis selskabet er børsnoteret skal ledelsesmedlemmerne lade deres aktier navnenotere, jf. aktieselskabslovens § 53, stk. 2, ligesom aktierne skal indføres i insiderregisteret oprettet i medfør af værdipapir-handelslovens § 37, stk. 2.⁷⁵

4. Ansvar⁷⁶

4.1 Det erstatningsretlige ansvar

Ifølge aktieselskabslovens § 140 er bestyrelsesmedlemmer, som under udførelsen af deres hverv forsætligt eller uagtsomt har tilføjet selskabet skade, pligtige at erstatte denne. Det samme gælder, når skade er tilføjet aktionærer, selskabets kreditorer eller tredjemand ved overtrædelse af aktieselskabsloven eller vedtægterne.⁷⁷ Som følge af ligestillingsprincippet vil de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer være undergivet det samme erstatningsansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer.⁷⁸

Erstatning for skader tilføjet selskabet eller andre på grund af et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlems arbejde i selskabets bestyrelse følger de almindelige erstatningsretlige regler. Således vil bestyrelsesmedlemmet ifalde erstatningsansvar, hvis han ved sine uagtsomme handlinger eller undladelser påfører selskabet m.fl. et økonomisk tab. Uagtsomhedsbedømmelsen for et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlems handlinger er den samme som for de øvrige bestyrelsesmedlemmer.

Anvendelsen af en ensartet uagtsomhedsbedømmelse stemmer også overens med det ligestillingsprincip, der i øvrigt gælder for så vidt

75. Jf. også bekendtgørelse nr. 774 af 13. september 2002 om insideres meddelelsespligt og udstederes indberetningspligt af visse aktiebesiddelser.

76. Det erstatnings- og strafferetlige ansvar for bestyrelsesmedlemmer er indgående behandlet i litteraturen. Der henvises navnlig til Sofsrud, Bestyrelsens beslutning og ansvar, 1999, og Søgaard og Samuelsson, Bestyrelsesansvaret, 1997. I dette afsnit gives kun en overordnet beskrivelse af de regler, der skønnes mest relevante i relation til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

77. Tilsvarende regler gælder for anpartsselskaber, selvom anpartsselskabsloven ikke længere indeholder bestemmelser herom.

78. Jf. også FT 1972–73, tillæg B, sp. 2272.

angår de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers rettigheder, og vil formentlig også være at foretrække for medarbejderrepræsentanterne. Hvis ansvaret skulle være et andet og mindre vidtgående end for de øvrige bestyrelsesmedlemmer ville det tilsvarende være naturligt, at der blev lempet i de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers pligter. Endvidere vil de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kun ved at være underlagt den samme ansvarsvurdering som de øvrige bestyrelsesmedlemmer have en reel mulighed for at varetage deres hverv på lige fod med de øvrige og herudover blive anset som fuldgældende medlemmer af bestyrelsen.

Henset til risikoen for at ifalde erstatningsansvar vil det derfor være op til hver enkelt medarbejderrepræsentant forud for hans påtagelse af bestyrelseshvervet at overveje, om han har de fornødne kvalifikationer eller om disse kan erhverves inden for en overskuelig tid i kraft af særlig uddannelse, som bl.a. tilbydes af faglige organisationer.

Erstatningen kan nedsættes, når dette findes rimeligt under hensyn til skyldgraden, skadens størrelse og omstændighederne i øvrigt, jf. aktieselskabslovens § 143, stk. 1. Lempelse kan også ske efter den generelle lempelsesregel i erstatningsansvarslovens § 24.⁷⁹ I anpartsselskaber er erstatningsansvarslovens § 24 den eneste hjemmel for lempelse, idet anpartsselskabsloven ikke har en bestemmelse, der svarer til aktieselskabslovens § 143, stk. 1.

Realiteten er, at lempelsesreglerne i vidt omfang indebærer en de facto fravigelse af princippet om den ensartede ansvarsbedømmelse for alle bestyrelsesmedlemmer. Dette skyldes, at lempelsesreglerne navnlig vil kunne tænkes at finde anvendelse over for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, navnlig i kraft af det særlige afhængighedsforhold der altid vil være mellem medarbejderen og selskabet.⁸⁰

Betydningen af afhængighedsforholdet belv behandlet i en afgørelse fra Vestre Landsret fra 1984, hvor to ansatte speditører som var medlem af selskabets bestyrelse fandtes erstatningsansvarlige for ikke at have grebet ind over for ulovlige aktionærlån til eneaktionæren.⁸¹ Eneaktionærens hustru var det eneste yderligere bestyrelsesmedlem,

79. Lovbekendtgørelse nr. 750 af 4. september 2002.

80. Jf. Schans Christensen, *Kapitalselskaber*, 2003, side 580 og Werlauff, *Selskabsret*, 5. udg., 2002, side 538.

81. Dommen er refereret hos Werlauff, *Selskabsretlige domme og kendelser 1950-1996*, 2. udg., 1997, side 240.

og hun fandtes også erstatningsansvarlig. Det udtales i præmisserne i dommen:

»Det findes ikke at kunne medføre nogen ændring i de sagsøgte almindelige forpligtelser som bestyrelsesmedlemmer, at de hver for sig har befundet sig i et afhængighedsforhold, der har medført, at de har følt sig begrænset i deres muligheder for at reagere og varetage selskabets interesser i anledning af aktionærlånet.«

Imidlertid fandtes afhængighedsforholdet at måtte medføre en reduktion af erstatningspligten efter aktieselskabslovens § 143.

Ud fra oplysningerne om bestyrelsessammensætningen må det antages, at speditørerne ikke bestred deres bestyrelsesposter som følge af reglerne om medarbejderrepræsentation. Betragtningerne om betydningen af de ansattes afhængighedsforhold for ansvarsbedømmelsen og lempelsesmuligheden er imidlertid udtryk for det princip, som gælder for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer generelt.

Retspraksis vedrørende erstatningsansvaret for bestyrelsesmedlemmer i andre former for afhængighedsforhold (f.eks. familiebestyrelsesmedlemmer) vil også have betydning for vurderingen af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers ansvar. Også i disse afgørelser synes tendensen til en lempelse klar.⁸²

Erstatningsansvaret er individuelt, men omfatter også beslutninger, som det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem har været modstander af, men måske har affundet sig med eller ligefrem har stemt imod. For at sikre sin stilling og gardere sig mod et eventuelt senere erstatningsansvar, vil det være påkrævet, at det enkelte medlem får tilført sin protest i forhandlingsprotokollen, jf. aktieselskabslovens § 56 og

82. Se f.eks. UfR 1979.777 V, hvor lempelse skete af »hensyn til den særlige familiemæssige baggrund for de sagsøgte manglende tilsyn med selskabets virksomhed«. Der var i sagen tale om, at bestyrelsesformanden havde ydet lån til sig selv i strid med aktieselskabslovens § 115 ved i de årlige regnskaber at have optaget forskellen mellem hans løn som forretningsfører og hans reelle forbrug som selskabets tilgodehavende hos bestyrelsesformanden. Formandens tre børns var alle medlemmer af selskabets bestyrelse, og fandtes erstatningsansvarlige, idet erstatningen dog blev nedsat med den nævnte begrundelse. Lempelse skete også i UfR 2001.873 H (familiebestyrelsesmedlem). Indenfor det strafferetlige område findes eksempler på lempelse af ansvaret for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, jf. bl.a. Østre Landsrets afgørelse af 14. december 1993 i sagen vedrørende Nordisk Fjer, refereret i afsnit 4.2.

anpartsselskabslovens § 21. Det kan dog ikke entydigt konkluderes, at en sådan protest vil være tilstrækkeligt til at undgå erstatningsansvar. Dette må vurderes konkret. I visse grovere tilfælde vil det f.eks. være påkrævet at skride mere direkte ind over for den øvrige bestyrelse, og i sidste ende forlade den.⁸³

Er flere samtidig erstatningspligtige hæfter de solidarisk for erstatningen. Er den ene af de erstatningspligtiges erstatning nedsat som følge af lempelsesreglen i aktieselskabslovens § 143, stk. 1, er han kun ansvarlig med det nedsatte beløb. Har ét bestyrelsesmedlem betalt erstatningen har han regresadgang mod de øvrige ansvarlige med et beløb der under hensyn til størrelsen af den skyld, der måtte påhvile hver enkelt, samt omstændighederne i øvrigt er rimeligt, jf. særreglen i aktieselskabslovens § 143, stk. 2. Herudover gælder den almindelige regel i erstatningsansvarslovens § 25 om fordeling af ansvaret mellem flere skadevoldere. Der kan herunder tages hensyn til foreliggende ansvarsforsikringer hos nogle af bestyrelsesmedlemmerne.⁸⁴

Beslutning om at anlægge sag om erstatningspligt mod bestyrelsens medlemmer træffes af generalforsamlingen, jf. aktieselskabslovens § 144.

Det forhold at bestyrelsesmedlemmerne udfører deres arbejde ulønnet ændrer ikke på uagtsomhedsbedømmelsen, idet der påhviler en bestyrelse de samme pligter uanset om hvervet er lønnet eller ej.⁸⁵

Det bør altid overvejes, om selskabet skal tegne og betale for en ansvarsforsikring for bestyrelsen. Efter Nordisk Fjer sagen, jf. nedenfor, var der meget fokus på denne mulighed. Undertiden har det

83. Det vil dog ikke altid være tilstrækkeligt for at undgå ansvar, at et bestyrelsesmedlem udtræder af bestyrelsen. I UfR 1997.283 H blev en udtrådt bestyrelsesformand således holdt ansvarlig for den tilbageværende ledelses efterfølgende dispositioner, idet det burde have stået ham klart, at der bestod en nærliggende risiko for den tilbageværende ledelses misbrug af dispositionsadgangen.

84. Se herom UfR 1998.1137 H, hvor der blev statueret solidarisk hæftelse, men samtidig bestemt, at bestyrelsesformanden, som var advokat, i det indbyrdes forhold skulle betale hele erstatningsbeløbet. Advokatens ansvarsforsikring dækkede.

85. Jf. forudsætningsvis UfR 1998.1137 H. I Vestre Landsrets dom af 5. februar 2004 (B-0755-02) anføres det dog, at det ved vurderingen af erstatningsansvar må tillægges betydning, at bestyrelsesmedlemmerne i den omhandlede bestyrelse ikke modtog vederlag for deres arbejde. Ved dommen frifandtes bestyrelsesmedlemmerne i AOF/Århus, herunder en medarbejderrepræsentant, for erstatningsansvar i en sag anlagt af konkursboet. Dommen er anket til Højesteret.

været fremført, at der hersker en vis tilbageholdenhed over for forsikringsmuligheden, idet den blotte eksistens heraf vil invitere til erstatningskrav mod bestyrelsesmedlemmer, som ikke ville være blevet rejst uden den garanti for betalingsevnen, som følger af forsikringsdækningen.

Frygten for at skulle blive mødt med et erstatningsansvar alene af den grund, at selskabets bestyrelse har tegnet en forsikring er dog næppe reel. Selvfølgelig vil der være en tendens til ikke at anlægge sag mod en ubemidlet skadevolder, da omkostningerne ved sagens førelse ikke vil stå mål med det beløb, der vil kunne inddrives hos den pågældende. Omvendt synes det at være en noget usikker vej for selskabsbestyrelser, alene at sætte sin lid til, at det også er sådan skadelidte og dennes advokat vurderer omstændighederne. Et sagsanlæg vil i øvrigt normalt blive påbegyndt, hvis blot ét bestyrelsesmedlem har tilstrækkelig god økonomi og normalt stævnes alle bestyrelsesmedlemmerne, herunder også de, der ikke har nogen videre midler. Skulle man vælge ikke at stævne alle medlemmerne vil disse normalt blive inddraget af det medlem, der oprindeligt blev sagsøgt. Hertil kommer, at en skadelidt sjældent vil have indsigt i dækningsomfanget eller om der i øvrigt ville være grundlag for dækningsafvisning fra forsikringsselskabets side.

For visse kreditorer vil muligheden for at vælge sagsanlægget fra på grund af manglende grundlag for dækning slet ikke være en mulighed. F.eks. er offentlige kreditorer, især Told & Skat, ikke indstillet på at lade det indgå i vurderingen af om, der skal anlægges sag eller ej, om skadelidte er forsikringsdækket.

4.2 Det strafferetlige ansvar

Aktieselskabslovens § 160, stk. 1, fastslår det strafferetlige ansvar for overtrædelser af aktieselskabslovens regler om indsendelse af anmeldelser, vurderingsberetninger og meddelelser til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Sådanne overtrædelser straffes med bøde, hvis strengere straf ikke er forskyldt efter reglerne i straffeloven. Det samme gælder for så vidt angår anpartsselskaber, jf. anpartsselskabslovens § 79, stk. 1, i relation til anmeldelser og meddelelser til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

På samme måde straffes bestyrelsesmedlemmer i anparts- og aktieselskaber, dersom de ubeføjet røber, hvad de under udøvelsen af deres

hverv har fået kundskab om, jf. aktieselskabslovens § 160, stk. 1, 2. pkt., og ovenfor i afsnit 3.1 om tavshedspligt.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan som tvangsmiddel pålægge bestyrelsen daglige eller ugentlige bøder for så vidt angår bestyrelsens undladelse af at efterkomme de pligter, der påhviler dem i forhold til styrelsen, jf. aktieselskabslovens § 160, stk. 2. Sådanne tvangsbøder rammer alle bestyrelsens medlemmer, herunder de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Tvangsbøderne har ikke karakter af en strafferetlig sanktion, men er alene et tvangsmiddel, hvorfor pålagte og forfaldne bøder bortfalder, såfremt berigtigelse finder sted, inden bøden er betalt eller inddrevet ved udpantning.⁸⁶ Endelig kan bestyrelsesmedlemmerne risikere pålæg af en personlig afgift for forsinket indsendelse af årsrapporten, jf. årsregnskabslovens § 151. Bøder og afgifter rammer bestyrelsesmedlemmerne personligt og kan ikke afholdes af selskabet.

I aktieselskabslovens § 161 og anpartsselskabslovens § 80 er oplistet en række bestemmelser fra de pågældende love og i øvrigt fastsat, at overtrædelse heraf straffes med bøde. Det samme gælder et selskabs opretholdelse af dispositioner truffet i strid med aktieselskabslovens § 115, stk. 1 og 2, og anpartsselskabslovens § 49, stk. 1 og 2, vedrørende et selskabs adgang til at yde lån blandt andet til bestyrelsesmedlemmer. Endelig straffes overtrædelser af forskrifter udstedt i medfør af aktieselskabsloven med bøder, herunder forskrifter udstedt i medfør af aktieselskabslovens § 178 vedrørende medarbejderrepræsentation, jf. herved selskabsbekendtgørelsens § 41 og koncernbekendtgørelsens § 43.

Det gælder såvel for vurderingen af det strafferetlige ansvar, som for den erstatningsretlige bedømmelse, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ligestilles med de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Der vil dog også i denne relation kunne tænkes en lempelse af ansvaret, herunder på grund af det naturlige afhængighedsforhold der for et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem vil være til selskabet.

En lempelse af strafansvaret er blandt andet set i Nordisk Fjer strafedommen, hvor tre bestyrelsesmedlemmer godt nok blev anset for at være strafferetligt ansvarlige og idømt en bøde.⁸⁷ Henset til at to af

86. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 552.

87. Østre Landsretsdom af 14. december 1993, bl.a. refereret af Werlauff i Revision & Regnskabsvæsen, nr. 6, 1994, side 9.

disse medlemmer var medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, blev bøden for så vidt angår disse i landsretten nedsat til kr. 1.000, hvorimod det professionelle medlem idømtes en bøde på kr. 5.000. Nedsættelse blev i Østre Landsret begrundet med at de to medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer *»ikke havde særlige forudsætninger for arbejdet i bestyrelsen«*.

Kapitel 5

Ordningens liv

1. Indledning

Dette kapitel omhandler de situationer, der opstår efter etableringen af en medarbejderrepræsentationsordning.

I afsnit 2–6 gennemgås de situationer, der er taget højde for i selskabs- og koncernbekendtgørelserne, herunder hvornår der skal afholdes ordinært valg, hvad der sker når et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem udtræder, hvornår og hvordan der afholdes suppleringsvalg, og hvorledes ordningerne kan ophøre. I afsnit 7 gennemgås de situationer, der har indflydelse på de etablerede ordninger, men hvor forholdet reguleres af andre regelsæt end bekendtgørelserne, herunder konsekvenserne af virksomhedsoverdragelse, fusion, spaltning og selskabsomdannelse.

Situationerne gennemgås med udgangspunkt i selskabsrepræsentation. Der er dog medtaget referencer til de tilsvarende regler om koncernrepræsentation, ligesom de særlige forhold, som gør sig gældende ved koncernrepræsentation er fremhævet i de relevante afsnit.

2. Ordinært valg

Valgperioden for medarbejderrepræsentanterne er 4 år med mulighed for genvalg, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 7, og selskabsbekendtgørelsens § 27 (koncernbekendtgørelsens § 28). Det indebærer, at der skal planlægges og afholdes ordinært valg således, at nyvalgte medarbejderrepræsentanter kan indtræde i selskabets bestyrelse efter den ordinære generalforsamling, der ligger i slutningen af valgperioden. Det er dog en forudsætning, at selskabet eller koncernen opfylder betingelserne for medarbejderrepræsentation på tidspunktet for det ordinære valg. Se nedenfor i afsnit 6 om ordningens ophør.

Bestemmelser i selskabets vedtægter om kortere valgperiode end 4

år for de øvrige bestyrelsesmedlemmer berører ikke medarbejderrepræsentanterne.

Fremgangsmåden ved et ordinært valg følger de almindelige regler som beskrevet i kapitel 2 og 3, afsnit 3.

Antallet af medarbejderrepræsentanter, der skal vælges, afgøres af det konkrete antal bestyrelsesmedlemmer, der er valgt af generalforsamlingen eller andre på tidspunktet for bekendtgørelsen af valgdatoen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 2 og 3, smh. § 8 (koncernbekendtgørelsens § 19, stk. 2 og 3, smh. § 8). Ifølge aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 3. pkt., og § 49, stk. 3, 3. pkt., skal der vælges et antal medarbejderrepræsentanter svarende til halvdelen af de bestyrelsesmedlemmer, der vælges af generalforsamlingen og andre, dog mindst 2 selskabsrepræsentanter og mindst 3 koncernrepræsentanter.

Hvis selskabet er bekendt med, at antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer ønskes ændret i op eller nedadgående retning på den forestående ordinære generalforsamling, bør bestyrelsen give valgudvalget besked herom, således at valgudvalget har et retvisende grundlag for beregningen af det antal medarbejderrepræsentanter, der skal vælges.

Valgperioden på 4 år skal ikke tages bogstaveligt, således at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal sidde præcis 4 år fra de indtræder i bestyrelsen. Valgperioden udløber på den fjerde ordinære generalforsamling efter, at medarbejderrepræsentanterne er indtrådt, uanset om der eventuelt er forløbet mere end 4 år siden deres indtræden. Dette skyldes, at et selskab ikke nødvendigvis afholder ordinær generalforsamling på samme tidspunkt hvert år.¹

Eksempel:

Selskabet afholder ordinær generalforsamling den 1. april 2004, og medarbejderne har den 1. marts 2004 afholdt valg til selskabsrepræsentation. De valgte repræsentanter indtræder i selskabets bestyrelse umiddelbart efter den ordinære generalforsamling. I 2008 skal der således afholdes ordinært valg til selskabsrepræsentation. Samme år afholder selskabet ordinær generalforsamling den 2. maj, og de nyvalgte selskabsrepræsentanter indtræder umiddelbart herefter. Da de nye medarbejderrepræsentanter indtræder efter den ordinære generalforsamling og de hidtidige medarbejderrepræsentanter tilsvarende ud-

1. Jf. årsregnskabslovens § 138, smh. aktieselskabslovens § 69.

3. Medarbejderrepræsentantens udtræden af bestyrelsen

træder, vil de hidtidige medarbejderrepræsentanter have siddet længere end 4 år; og omvendt kortere, hvis selskabet valgte at afholde sin ordinære generalforsamling før den 1. april 2008.

Det er valgudvalgets opgave at forestå de praktiske aspekter i forbindelse med afholdelse af ordinært valg, suppleringsvalg, afstemning om ordningens ophør m.v. Valgudvalget er permanent fra det tidspunkt, det nedsættes med henblik på at afvikle ja/nej-afstemningen.

Hvis et medlem af valgudvalget udtræder skal den pågældende orientere valgudvalget, og sin eventuelle suppleant, herom. Findes der ikke en suppleant, er det valgudvalgets opgave at sørge for, at der bliver udpeget et nyt medlem i overensstemmelse med reglerne for valgudvalgets sammensætning, jf. selskabsbekendtgørelsens § 10, stk. 5 (koncernbekendtgørelsens § 11, stk. 5). Se kapitel 2 og 3, afsnit 2.2.

3. Medarbejderrepræsentantens udtræden af bestyrelsen

Det følger af selskabsbekendtgørelsens § 31 (koncernbekendtgørelsens § 32), at en selskabsrepræsentant i tilfælde af, at han

- afsættes af medarbejderne,
- ikke længere er ansat i selskabet (et koncernselskab),
- selv udtræder af bestyrelsen eller
- afgår ved døden

er at betragte som udtrådt af bestyrelsen med den virkning, at suppleanten indtræder i den udtrådte selskabsrepræsentants sted.

Tilsvarende vil en suppleant være at betragte som udtrådt af bestyrelsen, hvis suppleanten afsættes af medarbejderne, fratræder, udtræder eller dør. Der skal imidlertid ikke afholdes suppleringsvalg af en ny suppleant, jf. afsnit 5.1.

3.1 Medarbejderrepræsentanten kræves afsat

De samme medarbejdere, som kan fremsætte krav om ja/nej-afstemning, kan kræve afstemning om afsættelse af en medarbejderrepræsentant, jf. selskabsbekendtgørelsens § 31, stk. 4, smh. § 4, stk. 2

(koncernbekendtgørelsens § 32, stk. 4, smh. § 4, stk. 3). Kravet om en afstemning om afsættelse af en medarbejderrepræsentant vil skulle fremsættes over for selskabets bestyrelse, jf. selskabs- og koncernbekendtgørelsernes § 4, smh. § 5.

Selskabsbekendtgørelsens § 31, stk. 1 (koncernbekendtgørelsens § 32, stk. 1) omtaler kun afsættelse af en medarbejderrepræsentant. Det må imidlertid antages, at selskabets eller koncernens medarbejdere under samme betingelser, kan afsætte en suppleant. Bekendtgørelserne må ses i sammenhæng med aktieselskabslovens § 50, stk. 1, hvoraf det fremgår, at et bestyrelsesmedlem til enhver tid kan afsættes af den, som har valgt den pågældende. Det følger af aktieselskabslovens § 49, stk. 8, at lovens bestemmelser om bestyrelsesmedlemmer finder tilsvarende anvendelse på suppleanter for disse.

Afstemningen om at afsætte en medarbejderrepræsentant skal forstås af valgudvalget under iagttagelse af de almindelige regler for ja/nej-afstemning. Dette indebærer bl.a., at afstemningen skal afvikles inden 4 uger efter, at der er fremsat anmodning herom, og at selve afstemningen skal være skriftlig og hemmelig. Enhver medarbejder, der er ansat i selskabet på tidspunktet for afstemningens afholdelse er stemmeberettiget. Se kapitel 2 og 3 om procedurereglerne og stemmeretten.

Et forslag om at afsætte en medarbejderrepræsentant er vedtaget, hvis et simpelt flertal af deltagerne i afstemningen har stemt for at afsætte den pågældende, jf. selskabsbekendtgørelsens § 31, stk. 4 (koncernbekendtgørelsens § 32, stk. 4). Der gælder altså ved denne form for afstemning ikke noget krav om, at mindst halvdelen af de stemmeberettigede har stemt ja, således som tilfældet er ved ja/nej-afstemningen.

3.2 Medarbejderrepræsentanten er ikke længere ansat i selskabet

Hvis en medarbejderrepræsentant fratræder sin stilling i selskabet enten efter egen opsigelse eller opsigelse fra selskabet, skal han udtræde som bestyrelsesmedlem. Medarbejderrepræsentantens suppleant vil da indtræde i bestyrelsen

Tidspunktet for suppleantens indtræden afhænger af, hvorledes medarbejderrepræsentanten fratræder. Ved opsigelse uden fritstilling vil den opsagte fortsat have en tilknytning til selskabet i opsigelsesperioden, og suppleanten vil først indtræde ved denne periodes ud-

løb. Ved opsigelse med fritstilling eller ved bortvisning vil den opsagte medarbejderrepræsentant allerede på fritstillingstidspunktet/bortvisningstidspunktet miste sin tilknytning til virksomheden. Suppleanten vil da indtræde allerede på dette tidspunkt.

Hvis en koncernrepræsentant tager ansættelse i et andet af koncernens selskaber, medfører det ikke, at han skal udtræde af moderselskabets bestyrelse.² Omvendt gælder, at hvis en medarbejder ansat i moderselskabet, der er valgt som selskabsrepræsentant i moderselskabet, tager ansættelse i et andet af koncernens selskaber, så skal han udtræde som selskabsrepræsentant, da han ikke længere repræsenterer medarbejderne i moderselskabet.

3.3 Medarbejderrepræsentanten udtræder af bestyrelsen

Et bestyrelsesmedlem kan til enhver tid udtræde af bestyrelsen. Dette gælder også for medarbejderrepræsentanter. Den pågældende repræsentant bør skriftligt give selskabets bestyrelse samt valgudvalget meddelelse om sin udtræden. At afgivelse af meddelelse bør ske, skyldes ikke kun hensynet til selskabet, men også til repræsentanten, idet den udtrådte medarbejderrepræsentant først vil være fritaget for sine forpligtelser, når meddelelsen om fratrædelsen er afgivet til bestyrelsen. Tidspunktet for fratræden kan tillige være afgørende for ansvarsbedømmelsen, jf. kapitel 4, afsnit 4.

3.4 Konsekvens af afsættelse, fratræden og udtræden

I tilfælde af at en medarbejderrepræsentant afsættes, fratræder sin stilling, udtræder af bestyrelsen eller afgår ved døden, indtræder suppleanten automatisk i medarbejderrepræsentantens sted.

Selskabets bestyrelse skal anmelde bestyrelsesmedlemskabets ophør og suppleantens tiltræden som medarbejderrepræsentant til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen senest 2 uger efter ændringen, jf. aktieselskabslovens § 156, stk. 2. Der skal indsendes en kopi af valgudvalgets protokol som dokumentation for ændringen, jf. anmeldelsesbekendtgørelsens § 9, stk. 2, jf. stk. 1. Se kapitel 2, afsnit 3.12 og kapitel 3, afsnit 3.11.

Hvis der ikke i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen er registreret en suppleant for den afsatte medarbejderrepræsentant, f.eks. fordi supplean-

2. I denne forbindelse skal koncernen forstås i aktieselskabslovens § 49, stk. 3's forstand.

ten er fratrådt tidligere, skal der afholdes suppleringsvalg af en ny medarbejderrepræsentant og suppleant for den resterende valgperiode, se afsnit 5. Det forholder sig derimod ikke således, at en af de eventuelle andre medarbejderrepræsentanters suppleant indtræder på den ledige post, eller at de tilbageværende medarbejderrepræsentanter selv kan beslutte, hvem der skal indtræde. Det er kun den suppleant, der er valgt som suppleant for den udtrådte medarbejderrepræsentant, der kan indtræde.

4. Suppleantens indtræden ved forfald

Selskabs- og koncernbekendtgørelserne indeholder kun regler om suppleanters indtræden i bestyrelsen i de særlige tilfælde, der er beskrevet i selskabsbekendtgørelsens § 31 og koncernbekendtgørelsens § 32, dvs. ved medarbejderrepræsentantens afsættelse, fratræden, udtræden og død. I disse tilfælde indtræder suppleanten som fuldgældigt nyt bestyrelsesmedlem i selskabet.

Efter den almindelige regel i aktieselskabslovens § 57, stk. 1, skal der ved et bestyrelsesmedlems forfald gives suppleanten adgang til at træde i bestyrelsesmedlemmets sted, så længe forfaldet varer. Denne bestemmelse finder tillige anvendelse på medarbejderrepræsentanter og deres suppleanter.

Suppleantens adgang til at indtræde i medarbejderrepræsentantens sted gælder både ved såkaldt »varigt forfald« og andre former for forfald.³ Forfald er ensbetydende med, at medarbejderrepræsentanten er forhindret i at deltage i bestyrelsesmøderne, f.eks. på grund af sygdom, bortrejse, ferie, orlov eller inhabilitet. Suppleanten indtræder kun i medarbejderrepræsentantens sted, så længe forfaldet varer. Der er ikke tale om, at suppleanten skal anmeldes som medarbejderrepræsentant – han udfører blot i praksis repræsentantens hverv.

Foreligger der ikke forfald har suppleanten ikke ret til at indtræde

3. Ifølge 1969-betænkningen til aktieselskabsloven *skulle* der være tale om »varigt forfald«, og suppleanten havde derfor ikke ret til at blive indkaldt i andre tilfælde af forfald. Da loven blev vedtaget med virkning fra 1. januar 1974, var bemærkningerne om forfaldets karakter imidlertid udgået. Det antages på denne baggrund, at suppleanten også kan indtræde selv om forfaldet kun er midlertidigt, jf. Gomard i UfR 1979B.157ff og tillige Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 285.

i bestyrelsen. Hvis medarbejderrepræsentanten i stedet foretrækker at deltage i andre møder, der afholdes samtidig med bestyrelsesmødet, udgør dette i almindelighed ikke (lovligt) forfald. Der må være tale om hindringer, der fysisk udelukker eller vanskeliggør medlemmets tilstedeværelse før der er tale om forfald.⁴ Tvivl om forfaldets lovlighed må afgøres af den samlede bestyrelse under ansvar over for generalforsamlingen.

Hvis medarbejderrepræsentanten har anmeldt lovligt forfald, har suppleanten ret til at deltage i et bestyrelsesmøde.⁵ Har medarbejderrepræsentanten ikke selv fremsat krav om, at suppleanten skal gives adgang til at møde, må bestyrelsesformandens pligt til at indkalde suppleanten bero på den praksis bestyrelsen har haft for at indkalde suppleanter.⁶ Hvis suppleanter tidligere er blevet indkaldt i tilfælde af et bestyrelsesmedlems kortvarige forfald, må en suppleant kunne kræve at blive indkaldt i disse situationer. Selv uden en sådan praksis må det antages, at en suppleant for en medarbejderrepræsentant vil kunne kræve at deltage i bestyrelsesmødet, hvis der skal behandles forhold, hvor medarbejdersynspunkter er særlig vigtige.

En suppleants deltagelse i et eller flere bestyrelsesmøder berettiger ikke suppleanten til større indsigt i tidligere truffede beslutninger, end det der er nødvendigt for hans kvalificerede deltagelse i bestyrelsesmødet. En suppleant, der indtræder under en medarbejderrepræsentants forfald, vil under sit virke have samme ret til at modtage materiale og oplysninger, som tilkommer den øvrige bestyrelse.

5. Suppleringsvalg

5.1 Krav på suppleringsvalg

Hvis der ikke er nogen suppleant for den fratrådte medarbejderrepræsentant, skal der afholdes et suppleringsvalg af en ny selskabsrepræsentant og en ny suppleant for den udtrådte selskabsrepræsen-

4. Jf. Gomard, UfR 1979B.157ff.

5. Se i øvrigt Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 247ff.

6. Hvis bestyrelsen som fast praksis ikke indkalder suppleanter ved varigt forfald, vil denne praksis ikke være lovlig, da suppleanten har ret til indtræde. En sådan ulovlig praksis vil derfor ikke være rettesnor for, hvornår suppleanten skal indtræde.

tants resterende valgperiode, jf. selskabsbekendtgørelsens § 31, stk. 2 (koncernbekendtgørelsens § 32, stk. 2).

I tilfælde hvor der skal afholdes suppleringsvalg, kan 1/10 af selskabets (koncerndatterselskabernes) medarbejdere dog forlange, at der i stedet skal afholdes valg af samtlige medarbejderrepræsentanter og suppleanter for den resterende valgperiode. Anmodning herom skal fremsættes senest 4 uger før valgdatoen for suppleringsvalget, jf. selskabsbekendtgørelsens § 31, stk. 3 (koncernbekendtgørelsens § 32, stk. 3). Modtages en sådan anmodning, må valgudvalget aflyse suppleringsvalget og i stedet iværksætte en valgprocedure i overensstemmelse med reglerne for ordinært valg af medarbejderrepræsentanter.

Viser det sig at være umuligt at afholde et suppleringsvalg, f.eks. fordi der ikke er interesse for at kandidere, antages ordningen dog at fortsætte valgperioden ud.⁷ Hvis der gennemføres et suppleringsvalg uanset, at der ikke var opstillet det fornødne antal kandidater, vil det ikke nødvendigvis medføre ugyldighed. Se i den forbindelse kapitel 2 og 3, afsnit 3.5, om den utrykte dom fra Østre Landsret af 10. april 1990, hvor der i strid med selskabsbekendtgørelsens § 21 var blevet afholdt valg uden det fornødne antal kandidater.

Der er ikke mulighed for at afholde et suppleringsvalg alene af en suppleant. Der er hverken hjemmel i selskabsbekendtgørelsen eller koncernbekendtgørelsen hertil. Heller ikke i forbindelse med, at der alligevel skal afholdes et suppleringsvalg af en medarbejderrepræsentant samt suppleant herfor, vil der være mulighed for at »fylde op« med en ekstra suppleant.

5.2 Ændringer i bestyrelsens sammensætning

Antallet af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal ikke ændres i valgperioden, hverken i opadgående eller nedadgående retning, uanset om antallet af bestyrelsesmedlemmer valgt af generalforsamlingen eller andre ændres. Antallet er fastlåst til det antal, som medarbejderne havde ret til at vælge på tidspunktet for bekendtgørelsen af valgdatoen for det seneste ordinære valg. Ved ordinært valg efter valgperiodens udløb foretages en ny opgørelse af, om medarbejderne fortsat har ret til at vælge medarbejderrepræsentanter, og i givet fald hvor mange, se afsnit 2.

7. Jf. Rosenberg, m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 569.

Dette princip indebærer, at forholdet mellem medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og medlemmer valgt af generalforsamlingen eller andre kan ændre sig i løbet af valgperioden både til gunst og ugunst for medarbejderne. Ved et suppleringsvalg i løbet af en valgperiode, skal princippet også iagttages.

Eksempel:

Medarbejderne i et selskab har valgt 3 selskabsrepræsentanter og 3 suppleanter til en bestyrelse, hvor der før valget var 6 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Under valgperioden sker der en række ændringer i bestyrelsens sammensætning, idet 2 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer afgår, uden at der vælges nye bestyrelsesmedlemmer til at indtræde i deres sted. Hvis en selskabsrepræsentant udtræder vil bestyrelsen bestå af 4 generalforsamlingsvalgte og 2 medarbejdervalgte medlemmer, og der er derfor ikke behov for en suppleants indtræden for at opfylde kravet om, at selskabsrepræsentanterne skal udgøre halvdelen af de generalforsamlingsvalgte medlemmer. Alligevel skal suppleanten indtræde, og hvis der ikke er en suppleant for den udtrådte selskabsrepræsentant, skal der afholdes suppleringsvalg af en ny selskabsrepræsentant og suppleant for den resterende valgperiode. Bestyrelsen vil herefter bestå af 4 generalforsamlingsvalgte og 3 medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Eksempel:

Medarbejderne i et selskab har valgt 3 selskabsrepræsentanter og 3 suppleanter til en bestyrelse, hvor der før valget var 6 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Under valgperioden udvides antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer med yderligere 2 medlemmer. Herefter udgør selskabsrepræsentanterne ikke længere halvdelen af de generalforsamlingsvalgte medlemmer. Alligevel skal der ikke afholdes suppleringsvalg af en ny selskabsrepræsentant og suppleant for den resterende valgperiode. Der må formentlig gøres en undtagelse i omgældesestilfælde, hvor aktionærkredsen bevidst vælger at forhøje antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer umiddelbart efter afholdelse af et valg af selskabsrepræsentanter, med henblik på at reducere medarbejdernes forholdsmæssige repræsentation i bestyrelsen. Her må det antages, at medarbejderne får lejlighed til at vælge det retmæssige antal repræsentanter til bestyrelsen ved et særskilt valg, der vil skulle holdes ud fra de samme regler som ved suppleringsvalg.

Det gør ingen forskel i medarbejdernes ret til repræsentation, at antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer reduceres så

meget, at de ikke længere udgør flertallet i bestyrelsen, jf. kravet herom i aktieselskabslovens § 49, stk. 6. I givet fald må det dog påhvile selskabet at sørge for, at der indkaldes til generalforsamling til valg af det antal yderligere medlemmer af bestyrelsen, som er nødvendige for at iagttage flertalskravet. Det er uden betydning for medarbejderernes ret til repræsentation, om reduktionen i antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer skyldes bestyrelsesmedlemmernes egen beslutning om at udtræde eller aktionærernes beslutning om at reducere bestyrelsens størrelse.

Eksempel:

Medarbejderne i et selskab har valgt 3 selskabsrepræsentanter og 3 suppleanter til en bestyrelse, hvor der før valget var 6 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Under valgperioden sker der en række ændringer i bestyrelsens sammensætning, idet 3 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer afgår, uden at der vælges nye bestyrelsesmedlemmer til at indtræde i deres sted. Herefter udgør de generalforsamlingsvalgte medlemmer ikke længere flertallet af bestyrelsens medlemmer, og bestyrelsens sammensætning er derfor i strid med aktieselskabslovens § 49, stk. 6. Alligevel er ingen af selskabsrepræsentanterne forpligtet til at udtræde. Hvis én af selskabsrepræsentanterne udtræder efter de almindelige regler herom, f.eks. på grund af fratræden, skal suppleanten indtræde, og hvis der ikke er en suppleant for den udtrådte selskabsrepræsentant, skal der også afholdes suppleringsvalg af en ny selskabsrepræsentant og suppleant for den resterende valgperiode. Bestyrelsen har til gengæld en forpligtelse til at indkalde til en ekstraordinær generalforsamling med henblik på suppleringsvalg af antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, så de atter kommer til at udgøre flertallet i bestyrelsen.

Der er efter vores opfattelse hverken hjemmel i selskabslovene eller selskabsbekendtgørelsen til, at medarbejderne »må bøde for«, at en tilpasning af bestyrelsen indebærer, at flertallet af bestyrelsesmedlemmerne ikke vil være valgt af generalforsamlingen i henhold til aktieselskabslovens § 49, stk. 6. Alligevel findes der eksempler på at Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har tilladt, at det er antallet af medarbejderrepræsentanter, som i den pågældende situation skal reduceres, f.eks. ved at den repræsentant, der fik færrest stemmer ved det oprindelige valg frivilligt skal udtræde sammen med sin suppleant. En sådan pragmatisk løsning kan også sikre, at indførelsen af medarbejderrepræsentation ikke er til hinder for, at bestyrelsen kan vælge at tilpasse

sin sammensætning således, at antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer kan nedsættes fra et forholdsvis højt tal til et noget mindre, f.eks. fra 10 til 4. Hvis medarbejderne tidligere havde valgt 5 medarbejderrepræsentanter ville en konsekvent gennemførelse af synspunktet om, at selskabet skulle indkalde til generalforsamling, således der kunne indvælges yderligere bestyrelsesmedlemmer for at kunne iagttage aktieselskabslovens § 49, stk. 6, således ikke imødekomme bestyrelsens ønske om at tilpasse antallet af generalforsamlingsvalgte medlemmer.

5.3 Proceduren ved et suppleringsvalg

Et suppleringsvalg skal foretages efter reglerne for et normalt valg i selskabsbekendtgørelsen, henholdsvis koncernbekendtgørelsen, jf. selskabsbekendtgørelsens § 31, stk. 2, der henviser tilbage til §§ 16–25, og koncernbekendtgørelsens § 32, stk. 2, der henviser tilbage til §§ 17–26.

I dette afsnit gennemgås hvorledes et suppleringsvalg gennemføres. Valgprocessen vil blive mere summarisk beskrevet end i kapitel 2 og 3, hvortil der henvises for en fuldstændig beskrivelse. Beskrivelsen tager udgangspunkt i et suppleringsvalg af selskabsrepræsentanter. Hvor suppleringsvalget til koncernrepræsentanter adskiller sig, vil det blive fremhævet i særlige tekstbokse. Hvor der henvises til valgudvalget, skal det i koncernrepræsentations øjemed læses som koncernvalgudvalget.

Eksempler på dokumenter der skal udarbejdes ved suppleringsvalget er også medtaget.⁸

5.3.1 Fastsættelse af valgdato

Valgdatoen fastsættes efter forhandling med bestyrelsen. Ved suppleringsvalg er fastsættelsen af valgdatoen ikke afhængig af, hvornår selskabets ordinære generalforsamling finder sted, idet de valgte selskabsrepræsentanter indtræder umiddelbart efter suppleringsvalgets afholdelse.

Der er ikke i selskabsbekendtgørelsen fastsat nærmere frister for afholdelse af suppleringsvalget, bortset fra tilbagevisningen i § 31,

8. Som i kapitel 2 og 3 tager dokumenterne udgangspunkt i den fiktive virksomhed Sørensen & Sønner A/S.

stk. 2 til § 16, stk. 1, nr. 1, hvoraf fremgår »at valget afholdes snarest muligt«.⁹

I tilfælde hvor der skal afholdes suppleringsvalg i slutningen af en ordinær valgperiode, vil valgudvalget komme i en situation, hvor der teoretisk set vil skulle afholdes et suppleringsvalg og kort derefter, eller parallelt hermed, vil skulle afholdes et ordinært valg. Selskabsbekendtgørelsen giver imidlertid ikke mulighed for at udsætte suppleringsvalget. I praksis opleves det dog ofte, at selskabet og valgudvalget aftaler at undlade at afholde suppleringsvalget, hvis der f.eks. er tale om, at en medarbejderrepræsentant udtræder 3–4 måneder før selskabets ordinære generalforsamling, og der alligevel skal afholdes et ordinært valg.

5.3.2 Bekendtgørelse af valgdatoen

Valgdatoen skal bekendtgøres mindst 6 uger og højst 10 uger før den fastsatte valgdato. Bekendtgørelsestidspunktet skal altså regnes baglæns fra den fastsatte valgdato.

Bekendtgørelsen af valgdatoen skal indeholde de samme oplysninger, som ved et ordinært valg, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 3, jf. § 31, stk. 2, herunder antallet af selskabsrepræsentanter, der skal vælges og indkaldelse af forslag til kandidater. Fristen for indlevering af kandidatforslag skal ligge mindst 4 uger før valgdatoen.

Samtidig med bekendtgørelsen af valgdatoen skal valgudvalget udarbejde en liste over de medarbejdere, der på tidspunktet for bekendtgørelsen har valget. Listen skal være tilgængelig for medarbejderne, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 4, smh. § 9, stk. 1, jf. § 31, stk. 2.

9. Det fremgår videre i selskabsbekendtgørelsens § 16, stk. 1, nr. 1, at (ordinært) valg skal afholdes »... senest 6 måneder efter at beslutningen om selskabsrepræsentation er vedtaget«. Det kan ikke antages, at 6-måneders fristen gælder ved et suppleringsvalg, således at suppleringsvalg blot skal afholdes senest 6 måneder efter den begivenhed, der udløste suppleringsvalget. 6-måneders fristen knytter sig alene til ja/nej-afstemningen, og skal sikre, at valg til selskabsrepræsentation afholdes i rimelig forlængelse af den beslutning, der er truffet om at indføre ordningen.

Figur 25 – Bekendtgørelse af valgdato.

DATO FOR AFHOLDELSE AF SUPPLERINGSVALG Der afholdes suppleringsvalg af selskabsrepræsentanter og suppleanter til bestyrelsen for Sørensen & Sønner A/S den [dato 1], kl. [...] til kl. [...] i kantinen Medarbejderne i Sørensen & Sønner A/S skal vælge [1] selskabsrepræsentant til bestyrelsen. Derudover skal der vælges [1] suppleant. Forslag til personer, der opstilles til valget som enten selskabsrepræsentant eller suppleant, bedes indsendt til valgudvalget, ved [...], [adresse] eller afleveret i den opstillede boks i kantinen, senest den [dato 2]. Enhver medarbejder, som er myndig og som gennem de sidste 12 måneder før valget har været ansat i Sørensen & Sønner A/S, kan opstilles. En medarbejder kan kun opstilles som kandidat til hvervet som enten selskabsrepræsentant eller som suppleant. Forslag til kandidater skal derfor angive, om kandidaten opstilles som selskabsrepræsentant eller suppleant. En liste over medarbejdere, der har stemmeret til valget, kan gennemses hos [...]. Valgudvalget gør opmærksom på, at valget ikke kan afholdes som planlagt, hvis der ikke inden den [dato 2] er opstillet mindst [1] kandidat til posten som selskabsrepræsentant og mindst [1] suppleant. [Dato] Valgudvalget

Ved suppleringsvalg af koncernrepræsentanter kan bekendtgørelsen af valgdatoen præciseres, således at det fremgår, at det er valgmandskollegiet, der foretager valget. Se figur 19, kapitel 3, afsnit 3.3.1.

Koncernvalgudvalget foranlediger, at der nedsættes et valgmandskollegium senest 6 uger efter bekendtgørelse af valgdatoen, jf. koncernbekendtgørelsens § 18, stk. 1, nr. 1.

5.3.3 Bekendtgørelsesmåden

Valgudvalget skal drage omsorg for at »*alle medarbejdere får rimelig adgang til at gøre sig bekendt med [valg]datoen*«, jf. selskabsbekendtgørelsens § 18, stk. 1, jf. § 31, stk. 2. Se kapitel 2, afsnit 3.3.2 herom.

5.3.4 Valgret

Enhver medarbejder omfattet af medarbejderbegrebet i selskabsbekendtgørelsens § 3, som er ansat i selskabet på såvel tidspunktet for valglistens offentliggørelse som på valgets tidspunkt, har valgret ved suppleringsvalget, jf. selskabsbekendtgørelsens § 9, stk. 1, jf. § 31, stk. 2.

I tvivlstilfælde er det valgudvalget, der afgør, om en medarbejder har valgret.

Ved suppleringsvalg af koncernrepræsentanter er valget indirekte og forstås af valgmandskollegiet. Spørgsmål om valgret og valglistes, er således ikke relevante.

5.3.5 Valgbarhed

Enhver medarbejder i selskabet har ret til at fremsætte forslag til kandidater som selskabsrepræsentanter og suppleanter.

Efter udløbet af fristen til at stille forslag til kandidater skal valgudvalget foretage en undersøgelse af, om de foreslåede kandidater er valgbare og villige til at modtage valg. Valgbarhedskriterierne fremgår af selskabsbekendtgørelsens § 9, stk. 2, smh. § 3.

I tvivlstilfælde er det valgudvalget, der afgør, om en medarbejder er valgbar.

Om nødvendigt kan valgudvalget udsætte valget med henblik på at få medarbejderne til at opstille det fornødne antal kandidater. Valgudvalget skal dog iagttage de frister, der gælder for suppleringsvalget.

5.3.6 Fredsvalg

Hvis der ved udløbet af fristen for opstilling af kandidater er opstillet præcis det antal kandidater til suppleringsvalget af såvel selskabsrepræsentanter som suppleanter, der skal vælges, kan udpegning finde sted som fredsvalg, jf. selskabsbekendtgørelsens § 25, stk. 1, jf. § 31, stk. 2, hvis betingelserne heri er opfyldt. Det vil de være, hvis der kun

skal suppleres med én selskabsrepræsentant og én suppleant, og der kun er opstillet én kandidat til hver af posterne.

Udpegning ved fredsvalg skal bekendtgøres senest 2 uger før den fastsatte valgdato med oplysning om, at de opstillede kandidater er valgt som henholdsvis selskabsrepræsentanter og suppleanter, jf. selskabsbekendtgørelsens § 25, stk. 2, jf. § 31, stk. 2.

5.3.7 Kandidatlister

Når medarbejderne har indleveret deres forslag til kandidater til henholdsvis selskabsrepræsentanter og suppleanter, og valgudvalget har sikret sig, at kandidaterne ønsker at modtage valg, og at de er valgbare, skal valgudvalget udfærdige to kandidatlister; én med medarbejdere der stiller op som selskabsrepræsentanter og én med medarbejdere, der stiller op som suppleanter.

Figur 26 – Kandidatlister.

KANDIDATLISTER	
Den [dato] skal der afholdes suppleringsvalg af selskabsrepræsentanter og suppleanter til bestyrelsen for Sørensen & Sønner A/S.	
Som kandidater til selskabsrepræsentanter kan der stemmes på:	Som kandidater til suppleanter kan der stemmes på:
1. [Navn]	1. [Navn]
2. [Navn]	2. [Navn]
3. [Navn]	3. [Navn]
4. [Navn]	4. [Navn]
[...] [...]	[...] [...]
Suppleringsvalget foregår kl. [...] til kl. [...] i kantinen. De medarbejdere, der på forhånd ved, at de ikke er på kontoret denne dag, kan henvende sig til valgudvalget ved [...] med henblik på at brevstemme. Henvendelse skal ske senest den [dato].	
[Dato] Valgudvalget	

Kandidatlisterne skal bekendtgøres for medarbejderne senest 2 uger før valgdatoen.

En medarbejder kan kun opstilles på én af listerne, enten som selskabsrepræsentant eller som suppleant.

5.3.8 Fremstilling af stemmesedler

Valgudvalget skal fremstille stemmesedler til brug for afholdelse af suppleringsvalget.

En stemmeseddel skal indeholde de samme oplysninger som ved et ordinært valg, jf. selskabsbekendtgørelsens § 22, jf. § 31, stk. 2.

Ved selve suppleringsvalget kan hver medarbejder højst afgive et antal stemmer, der svarer til halvdelen af det antal selskabsrepræsentanter og suppleanter, der skal vælges, jf. selskabsbekendtgørelsens § 23, stk. 2, smh. § 8. Hvis der skal vælges et ulige antal selskabsrepræsentanter/suppleanter, afrundes det antal stemmer, der kan afgives, opad. Skal der vælges én selskabsrepræsentant og suppleant, har hver medarbejder derfor 1 stemme. Det er også tilfældet, hvis der skal vælges to selskabsrepræsentanter og suppleanter.

Figur 27 – Stemmeseddel.

STEMMESEDDEL	
Der skal vælges [1] selskabsrepræsentant og [1] suppleant. Du kan derfor afgive [1] stemme på en af kandidaterne til selskabsrepræsentant og [1] stemme på en af kandidaterne til suppleant.	
Kandidater til selskabsrepræsentanter:	Kandidater til suppleanter:
☐ 1. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]	☐ 1. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]
☐ 2. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]	☐ 2. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]
☐ 3. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]	☐ 3. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]
☐ 4. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]	☐ 4. [Navn], [Bopæl], [Arbejdssted], [Funktion], [Faglige tillidshverv]
☐ [...][...]	☐ [...][...]

Et koncernselskabs repræsentanter i valgmandskollegiet kan tilsammen afgive 4 stemmer pr. påbegyndt gruppe af 35 medarbejdere i det pågældende koncernselskab. Antallet af medarbejdere i det enkelte koncernselskab opgøres på tidspunktet for valgdatoens bekendtgørelse, jf. koncernbekendtgørelsens § 24, stk. 2.

Valgmandskollegiets medlemmer får udleveret et antal stemmesedler svarende til det antal stemmer, de hver især kan afgive. På hver stemmeseddel kan der kun afgives én stemme på en kandidat til koncernrepræsentant og én stemme på en kandidat som suppleant. Det samlede antal stemmer som hvert selskabs medlemmer af valgmandskollegiet kan afgive, skal fremgå af stemmesedlen.

5.3.9 Valghandlingen

Valget skal afholdes skriftligt og hemmeligt.

Valghandlingen kan også ved suppleringsvalg foregå ved brevafstemning, jf. selskabsbekendtgørelsens § 16, stk. 1, nr. 2, jf. § 31, stk. 2.

5.3.10 Opgørelse og bekendtgørelse af valgresultatet

Efter afholdelsen af valget skal valgudvalget opgøre stemmerne. Det antal kandidater, der skal vælges, og som har fået de fleste stemmer på hver liste, er valgt, jf. selskabsbekendtgørelsens § 24, stk. 1, jf. § 31, stk. 2.

Den kandidat til posten som suppleant, der har fået flest stemmer, er suppleant for den selskabsrepræsentant, der har fået flest stemmer, og så fremdeles.

Såfremt der er stemmelighed mellem to kandidater afgør valgudvalget ved lodtrækning, hvem der anses for at have fået flest stemmer.

I tvivlstilfælde afgør valgudvalget, om en stemmeseddel er ugyldig.

Valgresultatet og de valgte navn og bopæl skal indføres i valgudvalgets referat. Dette må antages at gælde, selvom selskabsbekendtgørelsens § 31, stk. 2, hverken henviser til § 26 eller § 12. Selskabsbekendtgørelsens § 12 anfører således, at alle valgresultater skal indføres i valgudvalgets referat.

Det må også antages, at resultatet af suppleringsvalget skal meddeles skriftligt til bestyrelsen og til de valgte, ligesom de samme oplysninger skal bekendtgøres overfor medarbejderne.

Figur 28 – Bekendtgørelse af resultatet af suppleringsvalget.

Til bestyrelsen i Sørensen & Sønner A/S			
Den [dato] blev der afholdt suppleringsvalg blandt medarbejderne af [1] selskabsrepræsentant og [1] suppleant. Valgudvalget har optalt stemmerne og fordelingen af stemmer var :			
Selskabsrepræsentant		Suppleant	
Der blev afgivet [171] stemmer, hvoraf [159] var gyldigt afgivet, [5] stemmer var ugyldige og [7] stemmesedler var blanke.		Der blev afgivet [171] stemmer, hvoraf [164] var gyldigt afgivet, [3] stemmer var ugyldige og [4] stemmesedler var blanke.	
De gyldige stemmer fordelte sig således:		De gyldige stemmer fordelte sig således:	
[kandidat 1]	[10]	[kandidat A]	[25]
[kandidat 2]	[68]	[kandidat B]	[34]
[kandidat 3]	[41]	[kandidat C]	[40]
[kandidat 4]	[40]	[kandidat D]	[65]
[...]	[...]	[...]	[...]
I alt	[159]	I alt	[164]
Resultatet af suppleringsvalget er, at følgende er valgt som selskabsrepræsentant og suppleant herfor:			
[kandidat 2, bopæl], med [kandidat D, bopæl] som suppleant.			
--oo0oo--			
Er der nogen spørgsmål i forbindelse med det afholdte valg, kan valgudvalget kontaktes.			
[Dato]			
Valgudvalget			

5.3.11 Indtræden i bestyrelsen og anmeldelse

Nyvalgte selskabsrepræsentanter valgt ved suppleringsvalget indtræder i bestyrelsen umiddelbart efter valget er afholdt uanset tidspunktet for valgudvalgets bekendtgørelse af resultatet. Repræsentanterne

indtræder således ikke først på selskabets næstkommende ordinære generalforsamling.

De selskabsrepræsentanter og suppleanter, der er blevet valgt ved suppleringsvalget, skal anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.¹⁰ I denne forbindelse skal fratræden af den udtrædende selskabsrepræsentant også anmeldes, hvis dette ikke er sket på det tidspunkt, hvor han fratrådte.¹¹

Det skal fremgå af anmeldelsen, hvem hver enkelt suppleant er valgt som suppleant for. Ved anmeldelse af selskabsrepræsentanter til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen skal der indsendes dokumentation for det anmeldte forhold jf. anmeldelsesbekendtgørelsens § 9, stk. 2, jf. stk. 1. Ved suppleringsvalg er det også Erhvervs- og Selskabsstyrelsens praksis, at valgudvalgets protokol skal indsendes som dokumentation for valgets resultat.

10. Anmeldelsen skal være modtaget i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen senest 2 uger efter valgets afholdelse, og ikke som ved ordinært valg eller nyvalg senest 2 uger efter selskabets ordinære generalforsamling.

11. 2-ugers fristen for anmeldelse af ledelsesændringer gælder tillige ved udtræden.

Figur 29 – Valgudvalgets protokol om valgresultatet.

PROTOKOL AF VALGUDVALGSMØDE		
Den [dato] blev der afholdt møde i valgudvalget i Sørensen & Sønner A/S.		
Til stede var [navn], [navn], [navn] og [navn].		
Baggrunden for mødet var, at der den [dato] var afholdt suppleringsvalg af [1] selskabsrepræsentant og [1] suppleant til Sørensen & Sønner A/S' bestyrelse i henhold til reglerne i selskabsbekendtgørelsen (bek. nr. 942 af 9. december 1993).		
Valgudvalget optalte stemmerne, der var afgivet således:		
Til posten som selskabsrepræsentant havde [kandidat 1] fået [10] stemmer, [kandidat 2] [68], [kandidat 3] [41] og [kandidat 4] [40].		
Til posten som suppleant havde [kandidat A] fået [25] stemmer, [kandidat B] [34], [kandidat C] [40] og [kandidat D] [65].		
Resultatet af suppleringsvalget var, at [kandidat 2] var blevet valgt selskabsrepræsentant med [kandidat D] som suppleant.		
Det blev besluttet at udarbejde og fremsende meddelelse om valgets resultat til bestyrelsen i Sørensen & Sønner A/S og til de medarbejdere, der blev valgt, samt at bekendtgøre resultatet overfor medarbejderne.		
Det blev samtidig besluttet at anmode bestyrelsen om inden 14 dage efter suppleringsvalgets afholdelse at anmelde selskabsrepræsentanten og suppleanten til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.		
Mødet hævet.		
--oo0oo--		
_____	_____	_____
[underskrift]	[underskrift]	[underskrift]

[underskrift]		

5.3.12 Omkostninger i forbindelse med afholdelse af suppleringsvalget

De omkostninger, der er forbundet med afholdelse af suppleringsvalget, afholdes af selskabet. Valgudvalget må heller ikke i forbindelse med suppleringsvalget afholde usædvanlige eller store omkostninger uden bestyrelsens forudgående godkendelse.

6. Ordningens ophør

6.1 Selskabet opfylder ikke betingelsen for medarbejderrepræsentation

En ordning om medarbejderrepræsentation ophører automatisk ved valgperiodens udløb, hvis selskabet eller koncernen på dette tidspunkt ikke længere opfylder betingelsen om gennemsnitligt at have beskæftiget mindst 35 medarbejdere inden for de sidste 3 år, jf. selskabsbekendtgørelsens § 28 (koncernbekendtgørelsens § 29). Det er uden betydning, om selskabet eller koncernen i løbet af valgperioden har haft et stærkt reduceret medarbejderantal, når blot gennemsnitsopgørelsen ved valgperiodens udløb opfylder beskæftigelsesbetingelsen.

6.2 Afstemning om ordningens ophør

Ordningen om medarbejderrepræsentation ophører også, hvis selskabets (koncerndatterselskabernes) medarbejdere træffer beslutning herom. Ifølge selskabsbekendtgørelsens § 29, jf. § 4, stk. 2 (koncernbekendtgørelsens § 30, jf. § 4, stk. 3), skal afstemning om en ordningsophør iværksættes, hvis der fremsættes krav herom fra

- et flertal blandt medarbejderne i selskabets (koncerndatterselskabernes) samarbejdsudvalg,
- faglige organisationer på virksomheden, som f.eks. klubber og personaleforeninger, der repræsenterer mindst 1/10 af selskabets (koncerndatterselskabernes) medarbejdere, eller
- 1/10 af selskabets (koncerndatterselskabernes) medarbejdere.

Uanset om alle medarbejdere er enige herom, er det ikke muligt direkte at beslutte, at ordningen skal ophøre uden en formel afstemning

I tilfælde af anmodning om afstemning om ordningens ophør skal valgudvalget sørge for afviklingen af afstemningen, der skal finde sted under overholdelse af reglerne for ja/nej-afstemningen i selskabsbekendtgørelsens §§ 13–15, jf. henvisningen hertil i bekendtgørelsens § 29. Der er ikke henvist tilbage til reglerne i selskabsbekendtgørelsens §§ 5–7, der omhandler de nærmere procedurer i forbindelse med ja/nej-afstemningen, herunder hvem der er stemmeberettiget, og som i kraft af henvisningen til selskabsbekendtgørelsens §§ 13–15 kunne

formodes at gælde ved en afstemning om ordningernes ophør, eventuelt med de fornødne tilpasninger.

Selskabsbekendtgørelsens § 5 indeholder betingelsen om, at kravet om afstemning skal fremsættes skriftligt over for selskabets bestyrelse. Kravet må også antages at gælde ved en afstemning om ordningens ophør.

Selskabsbekendtgørelsens § 6 anfører, at såfremt der har været holdt ja/nej-afstemning om selskabsrepræsentation, kan krav om ny afstemning tidligst fremsættes 6 måneder derefter. I relation til en afstemning om ordningens ophør må det antages, at denne betingelse tillige finder anvendelse. Hvis afstemningen derfor ender med et ønske om at bibeholde ordningen, kan krav om ny afstemning om ordningens ophør tidligst fremsættes 6 måneder derefter. I modsat fald kunne en af de nævnte personkredse, der kan kræve afstemning om ordningens ophør, løbende anmode om nye afstemninger indtil medarbejderne valgte at afskaffe ordningen.

Selskabsbekendtgørelsens § 7 fastsætter hvem der er stemmeberettiget til ja/nej-afstemningen, hvilket er enhver medarbejder, der er ansat i selskabet på tidspunktet for afstemningens afholdelse. I tilfælde af tvivl afgør valgudvalget, hvorvidt betingelsen for at have stemmeret er opfyldt. Denne bestemmelse må antages også at gælde ved en afstemning om ordningens ophør. Der kan således ikke stilles krav om, at man f.eks. skal have været ansat i selskabet over en længere periode, for at kunne deltage i en afstemning om ordningens ophør.

Ligesom ved ja/nej-afstemningen kræves det, at mindst halvdelen af de stemmeberettigede har stemt ja til at afskaffe ordningen. Det er således ikke tilstrækkeligt, at mindst halvdelen (eller mere) af de faktisk afgivne stemmer er ja-stemmer.

Eksempel:

Der er 500 stemmeberettigede til afstemningen om ordningens ophør. Der afgives i alt 249 stemmer, og alle stemmer ja til ordningens ophør. Her er der således blandt samtlige afgivne stemmer enighed om at nedlægge ordningen om medarbejderrepræsentation, men der er ikke ja-stemmer fra mindst halvdelen af de stemmeberettigede (250). Ordningen ophører derfor ikke.

Hvis mindst halvdelen af de stemmeberettigede har stemt ja til at afskaffe ordningen, vil den ophøre umiddelbart efter vedtagelsen her-

om. Selskabsrepræsentanterne og suppleanterne anses for fratrådt på dagen for afholdelsen af afstemningen om at afskaffe ordningen.

Der er ingen krav om, hvor længe der skal gå fra afskaffelse af ordningen til der kan iværksættes en ny ja/nej-afstemning om indførelse af ordningen. Det må dog antages, at der tidligst kan fremsættes krav om en ny ja/nej-afstemning om genindførelse af ordningen 6 måneder efter, at ordningen er blevet afskaffet, smh. selskabsbekendtgørelsens § 6.

6.3 Ophør af koncern

En ordning om koncernrepræsentation ophører automatisk, hvis der ikke længere foreligger en koncern efter aktieselskabslovens § 2, stk. 1, jf. koncernbekendtgørelsens § 29, stk. 2.

Det er koncernrepræsentationsordningen for det enkelte koncernselskab, der ikke længere indgår i koncernen, som ophører. Hvis der indgår flere koncernselskaber i koncernrepræsentationsordningen, bevares deres rettigheder til repræsentation uanfægtet.

Eksempel:

En koncern består af moderselskabet A og datterselskaberne B og C. I moderselskabets bestyrelse er der etableret koncernrepræsentation og valgt 3 koncernrepræsentanter og 3 suppleanter. Hvis datterselskab B sælges og dermed udgår af koncernen, får dette ingen betydning for koncernrepræsentationsordningen for den tilbageværende koncern, der består af moderselskab A og datterselskab C. Hvis nogle af koncernrepræsentanterne er ansat i datterselskab B, udtræder de af moderselskabets bestyrelse, og eventuelle suppleanter ansat i moderselskab A eller datterselskab C indtræder. Er der ingen suppleanter, skal der afholdes suppleringsvalg blandt medarbejderne i moderselskab A og datterselskab C for den resterende valgperiode.

På trods af henvisningen til aktieselskabslovens § 2, stk. 1, må det antages, at der også i relation til afgørelsen af, om der foreligger en koncern i koncernbekendtgørelsens § 29, stk. 2, skal anvendes det særlige koncernbegreb i aktieselskabslovens § 49, stk. 3, 1. pkt., dvs. kravet om, at moderselskabet besidder flertallet af stemmerettighederne i datterselskabet.

7. Virksomhedsoverdragelse m.v.

7.1 Virksomhedsoverdragelsesloven

Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (»virksomhedsoverdragelsesloven«) blev indført ved lov nr. 111 af 29. marts 1979 og implementerede direktiv 77/187/EØF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstageres rettigheder i forbindelse med overtagelse af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter.¹²

Direktivet havde til formål at beskytte medarbejdere for det tilfælde, at de fik en ny arbejdsgiver. Beskyttelsen blev opnået ved at indføre en regel, hvorefter den nye arbejdsgiver automatisk overtager de rettigheder og pligter som påhvilede den tidligere arbejdsgiver over for medarbejderne, såvel individuelle som kollektive rettigheder.

Direktivet indførte også en særlig beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanternes retsstilling og funktion, men medarbejderrepræsentanter i et selskabs bestyrelse ansås ikke for »lønmodtagerrepræsentanter«. Dette fremgik direkte af direktivets definition på begrebet »repræsentanter for arbejdstagerne«, jf. artikel 2, litra c:¹³

«»Repræsentanter for arbejdstagerne»: Repræsentanter for arbejdstagerne i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne med undtagelse af personer, der har sæde som repræsentanter for arbejdstagerne i bestyrelses-, ledelses- eller tilsynsorganer for selskaber i visse af medlemsstaterne».

Denne undtagelse for medarbejderrepræsentanter i bestyrelser blev imidlertid ophævet ved ændringsdirektiv 98/50/EØF. Direktivets nye definition på begrebet »repræsentanter for arbejdstagerne og beslægtede udtryk«, jf. artikel 2, litra c, er følgende:

«»Repræsentanter for arbejdstagerne« og beslægtede udtryk: Repræsentanter for arbejdstagerne i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne».

Medarbejderrepræsentanter i bestyrelser er derfor i dag omfattet af begrebet »lønmodtagerrepræsentant«, med den deraf følgende særlige

12. Lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002.

13. Jf. også forarbejderne til virksomhedsoverdragelsesloven, FT 1978–79, tillæg A, sp. 2766.

beskyttelse af deres retsstilling og funktion. 1977-direktivet og 1998-direktivet er sammenskrevet i direktiv 2001/23/EF.

Beskyttelsen af lønmodtagerrepræsentanter fremgår af direktivets artikel 6:

»1. Såfremt en virksomhed eller bedrift eller en del af en virksomhed eller bedrift bevarer sin uafhængighed, har repræsentanterne eller repræsentationen for de af overførselen berørte arbejdstagere fortsat den retsstilling og funktion, som de havde inden datoen for overførslen, og som er fastsat i love eller administrative bestemmelser eller ved en overenskomst, forudsat at de nødvendige betingelser for sammensætning af en repræsentation for arbejdstagerne er til stede.

Første afsnit finder ikke anvendelse, hvis de nødvendige betingelser for nyudpegning af repræsentanter for arbejdstagerne eller ny sammensætning af repræsentationen for arbejdstagere er til stede i henhold til medlemsstaternes love eller administrative bestemmelser eller i henhold til en overenskomst med repræsentanterne for arbejdstagerne.

Når der mod overdrageren er indledt konkursbehandling eller en anden tilsvarende insolvensbehandling, som tager sigte på realisering af overdragerens aktiver, og som er under tilsyn af en kompetent offentlig myndighed (som kan være en kurator, der er godkendt af en kompetent offentlig myndighed), kan medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de overførte arbejdstagere repræsenteres på behørig vis, indtil det nye valg eller den nye udpegning af arbejdstagerrepræsentanter har fundet sted.

Såfremt en virksomhed eller en bedrift eller en del af en virksomhed eller bedrift ikke bevarer sin uafhængighed, træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de overførte arbejdstagere, som var repræsenteret inden overførslen, fortsat repræsenteres på behørig vis i den periode, der er nødvendig for på ny at kunne sammensætte eller udpege en repræsentation for arbejdstagerne i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis.

2. Såfremt mandatet for repræsentanterne for de af overførselen berørte arbejdstagere udløber på grund af denne overførsel, er disse repræsentanter stadig omfattet af de beskyttelsesforanstaltninger, som er fastsat i medlemsstaternes love eller administrative bestemmelser, eller som anvendes i henhold til gældende praksis.«

Den bestemmelse i virksomhedsoverdragelsesloven, som tilsigter at implementere direktivets artikel 6, findes i lovens § 4, der har været uforandret siden implementeringen af 1977-direktivet i 1979:

»§ 4. Repræsentanter for de lønmodtagere, der berøres af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, bevarer efter overdragelsen deres hidtidige retsstilling og funktion, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Medfører overdragelsen, at grundlaget for lønmodtagerrepræsentationen ophører, er lønmodtagerrepræsentanten fortsat omfattet af de regler om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter, der gælder på det pågældende område. Beskyttelsen gælder dog kun i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanter.«

Som det ses, er virksomhedsoverdragelseslovens § 4 noget mere summarisk end direktivets artikel 6. Implementeringen af 1998-direktivet skete ved lov nr. 441 af 7. juni 2001, men gav ikke anledning til særlige ændringer som konsekvens af ophævelsen af undtagelsen for medarbejderrepræsentanter eller de øvrige ændringer i artikel 6, herunder kravet om, at overdragne medarbejdere i en virksomhed, som ikke bevarer sin uafhængighed skal sikres behørig repræsentation i en periode efter overdragelsen.

7.2 Anvendelsesområde

Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde er overdragelse af en virksomhed eller en del heraf. Loven indeholder ikke nogen definition af, hvornår der foreligger overdragelse af en virksomhed. Det gør derimod direktivet, der i artikel 1, stk. 1, litra b, definerer overdragelse af en virksomhed således:

»overførsel af en økonomisk enhed, der bevarer sin identitet, forstået som en helhed af midler, der er organiseret med henblik på udøvelse af økonomisk aktivitet, uanset om denne er væsentlig eller accessorisk.«

Det kan ofte være vanskeligt at vurdere, om virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse, og det ligger uden for denne fremstillings rammer at redegøre nærmere herfor.¹⁴

Det er imidlertid væsentligt at slå fast, at virksomhedsoverdragelsesloven kun finder anvendelse, hvor en virksomhedsoverdragelse

14. Der henvises i stedet til speciallitteraturen, navnlig Svenning Andersen m.fl., Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer, 4. udg., 2002 samt Klingsten, Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, 2002.

gennemføres således, at medarbejderens arbejdsgiver skifter identitet, dvs. hvor et andet selskab overtager aktiviteter fra arbejdsgiverselskabet, men ikke der hvor virksomhedsoverdragelsen gennemføres ved en aktieoverdragelse, hvor et andet selskab overtager selve den juridiske enhed, som udgøres af arbejdsgiverselskabet.

Eksempel:

Selskab A overdrager samtlige selskabets aktiver til Selskab B. Selskab A fortsætter med at bestå uden driftsmæssige aktiviteter. Der er tale om en virksomhedsoverdragelse i virksomhedsoverdragelseslovens forstand, og Selskab A's medarbejdere overføres derfor til Selskab B med bevarelse af deres rettigheder og pligter. Selskab A's medarbejdere vil dermed få Selskab B som ny arbejdsgiver. Hvis overdragelsen i stedet var blevet foretaget ved, at Selskab A's eneaktionær, Selskab C, havde overdraget samtlige aktier i Selskab A til Selskab B, ville der ikke være tale om en virksomhedsoverdragelse i virksomhedsoverdragelseslovens forstand. I dette tilfælde ville Selskab A's medarbejdere nemlig fortsat have samme arbejdsgiver, dvs. Selskab A. Det er uden betydning, at Selskab A skifter ejer ved overdragelsen. Også ved denne form for virksomhedsoverdragelse vil Selskab A's medarbejdere bevare deres rettigheder og pligter, men det følger af det blotte forhold, at de ikke skifter arbejdsgiver.

7.3 Overdragelse af retten til medarbejderrepræsentation

Den særlige beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter, som findes i direktivets artikel 6 og virksomhedsoverdragelseslovens § 4 angår selve lønmodtagerrepræsentanterne og en allerede etableret lønmodtagerrepræsentationsordning.

Virksomhedsoverdragelseslovens § 4 nævner alene repræsentanternes retsstilling og ikke repræsentationen. Direktivets artikel 6 nævner »repræsentanterne eller repræsentationen«. Forståelsen af reglerne giver imidlertid kun mening, hvis beskyttelsen angår både de valgte medarbejderrepræsentanter og medarbejderrepræsentationsordningen.

Det er tvivlsomt, om reglerne også finder anvendelse på koncernrepræsentation. En koncernrepræsentation, som måtte eksistere i den koncern, som det overdragende selskab indgår i, er ikke alene en repræsentation af det overdragende selskabs medarbejdere, men af alle koncernens medarbejdere, og direktivets beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanterne angår kun repræsentationen for de »af overførselen berørte arbejdstagere«. Koncernrepræsentanterne er jo repræsentanter for koncernens medarbejdere og ikke kun de overtagne med-

arbejdere. Det forekommer derfor ikke umiddelbart oplagt, at en koncernrepræsentationsordning nyder beskyttelse efter direktivet og virksomhedsoverdragelsesloven.

7.3.1 Uafhængighedskriteriet

Ifølge direktivets artikel 6 har det betydning for udstrækningen af beskyttelsen, om den overtagne virksomhed bevarer sin »uafhængighed« efter overdragelsen. Bevarer virksomheden sin uafhængighed, har medarbejderrepræsentanterne eller repræsentationen fortsat samme retsstilling og funktion, som før overdragelsen, forudsat de nødvendige betingelser for sammensætning af repræsentationen er til stede. Hvis derimod virksomheden ikke bevarer sin uafhængighed, så bevarer medarbejderrepræsentanterne eller repræsentationen ikke samme retsstilling og funktion som før overdragelsen. I stedet skal medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de overførte medarbejdere, som var repræsenteret før overdragelsen, fortsat repræsenteres på behørig vis hos den nye arbejdsgiver i den periode, der er nødvendig for på ny at kunne sammensætte eller udpege en repræsentation for arbejdstagerne i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis. Behørig repræsentation kan dog kun kræves, hvis de nødvendige betingelser for sammensætning af repræsentation er til stede.

Virksomhedsoverdragelseslovens § 4 nævner imidlertid ikke et kriterium om »uafhængighed« som en betingelse for, om medarbejderrepræsentanterne bevarer deres retsstilling og funktion efter overdragelsen eller om de i stedet blot skal sikres en behørig repræsentation. Bestemmelsen er næppe en korrekt gennemførelse af direktivets artikel 6, og retsstillingen må derfor fastlægges med udgangspunkt i direktivet.¹⁵

Det fremgår ikke nærmere af direktivet, hvad der skal forstås ved »uafhængighed«.¹⁶ I forarbejderne til 1977-loven anføres det imidlertid (på trods af at loven ikke nævner begrebet uafhængighed), at

15. Smh. også Klingsten, Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, 2002, side 289.

16. Den engelske version af direktivet lægger vægt på, om den overtagne virksomhed »preserves its autonomy«, den svenske version anvender et kriterium om »självständighet«, ligesom den tyske version anvender »Selbständigkeit«. I Norge er direktivteksten gentaget i Arbeidsmiljølovens § 73D, nr. 1 og her anvendes begrebet »uavhengighet«.

bestemmelsen i lovens § 4 »tager sigte på den overdragelsessituation, hvor den overdragne virksomhed eller del heraf i det væsentlige fungerer uberørt af overdragelsen«. ¹⁷ Klingsten mener, at begrebet sigter til funktionel uafhængighed, dvs. hvor den overdragne virksomhed videreføres under nyt ejerskab uden at blive integreret i den erhvervende virksomhed på en sådan måde, at medarbejdere og funktioner blandes. ¹⁸ Dette forekommer rigtigt.

Langt størsteparten af de virksomhedsoverdragelser, som gennemføres vil forudsætte og resultere i en integration mellem den modtagende og den overdragne virksomhed. I disse typetilfælde vil den overdragne virksomhed ikke bevare sin uafhængighed. Der forekommer dog også virksomhedsoverdragelser, hvor den overdragne virksomhed fortsættes af køberen i et selvstændigt selskab uden eller med meget begrænsede eksisterende aktiviteter eller medarbejdere. I disse tilfælde vil virksomheden kunne bevare sin uafhængighed.

7.3.2 Uafhængigheden bevares ikke

Hvis den overdragne virksomhed ikke bevarer sin uafhængighed efter overdragelsen til det modtagende selskab bevarer de medarbejderrepræsentanter, som omfattes af overdragelsen ikke deres ret til at virke som medarbejderrepræsentanter, jf. direktivets artikel 6, stk. 1, første afsnit. De har altså ikke ret til at indtræde i det modtagende selskabs bestyrelse. De overdragne medarbejdere har heller ikke ret til at fortsætte selve repræsentationen i det modtagende selskabs bestyrelse.

Ifølge direktivets artikel 6, stk. 1, 4. afsnit, skal medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de overdragne medarbejdere, som var repræsenteret inden overdragelsen, fortsat repræsenteres på behørig vis i den periode, der er nødvendig for på ny at kunne sammensætte eller udpege en repræsentation for medarbejderne i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis.

Retten til behørig repræsentation gælder kun såfremt de nødvendige betingelser for sammensætningen af en repræsentation er til stede efter overdragelsen. Der må således indfortolkes et krav om, at betingelsen om beskæftigelse af gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i de sidste 3 år skal være opfyldt. I modsat fald ville artikel 6, stk. 1, 4. afsnit, føre

17. FT 1979–80, tillæg A, sp. 2765.

18. Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, 2002, side 288.

til, at de overdragne medarbejdere var sikret behørig repræsentation i det modtagende selskab i en periode lige indtil beskæftigelsesbetingelsen bliver opfyldt, uanset om det nogensinde sker. Virksomhedsoverdragelsesloven har ikke fastsat nogen særlige regler herom.

Det er de »berørte arbejdstagere«, der skal repræsenteres på behørig vis, dvs. der er ikke tale om nogen individualret for de valgte medarbejderrepræsentanter. Medarbejderne har ikke ret til den samme repræsentation som før overdragelsen, men vurderingen af, om repræsentationen er behørig må skulle måles op imod den ordning, som ophører. En plads i samarbejdsudvalget vil derfor ikke være behørig repræsentation for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Kravet om behørig repræsentation kan f.eks. tilgodeses ved at tillade repræsentanter for de overdragne medarbejdere en observatørstatus i det modtagende selskabs bestyrelse. Hvis det modtagende selskab allerede har medarbejderrepræsentation i bestyrelsen, kan det anføres, at dette for så vidt udgør en behørig repræsentation, også af de overdragne medarbejdere. Medarbejderrepræsentanterne i det modtagende selskab skal jo varetage alle medarbejderes interesser, herunder de overdragne medarbejderes. Der må dog formentlig også i denne situation kunne kræves en særrepræsentation af de overdragne medarbejdere, der ellers ville blive ringere stillet i relation til særrepræsentation i de situationer, hvor det modtagende selskab har selskabsrepræsentation set i forhold til de situationer, hvor dette ikke er tilfældet.

Retten til behørig repræsentation bevares indtil der er mulighed for på ny at kunne sammensætte eller udpege en repræsentation for de overdragne medarbejdere. Hvis det modtagende selskab allerede har medarbejderrepræsentation må dette indebære, at retten til behørig repræsentation bevares indtil næste ordinære valg af medarbejderrepræsentanter til det modtagende selskabs bestyrelse. Hvis det modtagende selskab ikke allerede har medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen, må retten antages at ophøre ved udløbet af den valgperiode, som galdt for den medarbejderrepræsentationsordning, som ikke blev videreført i det modtagende selskab. Denne konsekvens fremgår ikke af direktivet, men forekommer rimelig, idet medarbejderne i den overdragne virksomhed ikke kunne have forventet en længere funktionsperiode for eventuelt overførte medarbejderrepræsentater. Retten til behørig repræsentation kan også ophøre på det tidligere tidspunkt, hvor det modtagende selskab måtte indføre en medarbejderrepræsentationsordning.

I medfør af direktivets artikel 6, stk. 2, er de medarbejderrepræsentanter, som omfattes af overdragelsen, men som ikke kan fortsætte som medarbejderrepræsentanter fortsat beskyttet efter reglerne om ansættelsesretlig beskyttelse af medarbejderrepræsentanter. Se herom kapitel 4, afsnit 2.4. Beskyttelsen gælder dog kun i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af medarbejderrepræsentanterne, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 4, stk. 2. Som beskrevet varierer denne beskyttelse alt afhængig af, om selskabet er overenskomstdækket, og i givet fald, af hvilken overenskomst.

7.3.3 Uafhængigheden bevares

Hvis den overdragne virksomhed bevarer sin uafhængighed efter overdragelsen til det modtagende selskab bevarer de medarbejderrepræsentanter, som omfattes af overdragelsen deres ret til at virke som medarbejderrepræsentanter i det modtagende selskabs bestyrelse, jf. direktivets artikel 6, stk. 1, 1. afsnit. Dette gælder dog kun under forudsætning af, at de nødvendige betingelser for sammensætning af en medarbejderrepræsentation er til stede i det modtagende selskab.

Hermed må menes, at betingelsen om, at det modtagende selskab i de sidste 3 år skal have beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, skal være opfyldt på overdragelsestidspunktet. Det må være en forudsætning ved opgørelsen af om denne betingelse er opfyldt, at de overdragne medarbejders »anciennitet« fra den overdragende virksomhed kan medregnes. I modsat fald vil retten til overførsel af repræsentationen blive illusorisk. Retten til overførsel betinger således, at virksomheden bevarer sin uafhængighed, og det vil den oftest kun gøre, hvis overdragelsen sker til et selskab uden driftsmæssige aktiviteter, der ikke i sig selv vil kunne opfylde betingelsen om beskæftigelse af gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i de sidste 3 år. Synspunktet synes også at harmonere med den almindelige regel om pligtmæssig overførsel af rettigheder og pligter i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 2. Se endvidere fra tiden før 1998-direktivet, UfR 1985.965 V:¹⁹

19. Se måske modsat Svenning Andersen m.fl., Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer, 4. udg., 2002, side 253 og modsat Schans Christensen, Kapitalselskaber, 2003, side 372.

Efter at et selskab A A/S havde standset sine betalinger, blev den ejendom, hvorfra selskabet udøvede sin virksomhed, tillige med driftsinventar, driftsmateriel samt varelager solgt til et nystiftet aktieselskab B A/S. De hidtidige medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen for A A/S blev ligeledes overtaget af B A/S. Efter overdragelsen opstod der tvist om, hvorvidt de ansatte havde krav på repræsentation i bestyrelsen for B A/S. Der var mellem parterne enighed om, at lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse fandt anvendelse på B A/S' køb af A A/S.

Landsretten fastslog, at der ikke var grundlag for at antage, at der ved opgørelsen af 3-års perioden ikke kunne medregnes den periode, i hvilken A A/S opfyldte betingelsen vedrørende arbejdstagervalgte repræsentanter i bestyrelsen.

Ved opgørelsen af, om det modtagende selskab på overtagelsesdagen opfylder betingelsen om beskæftigelse af gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i de sidste 3 år, skal der derfor foretages en beregning af indbetalte ATP-bidrag i de sidste 12 afsluttede kalenderårskvartaler forud for overtagelsesdagen, der medtæller *både* de indbetalinger, som det modtagende selskab har foretaget for dets eventuelle egne medarbejdere og de indbetalinger, som det overdragende selskab har foretaget for de overtagne medarbejdere.

Hvis det modtagende selskab ikke opfylder beskæftigelsesbetingelsen på overtagelsesdagen, finder reglen i direktivets artikel 6, stk. 1, 1. afsnit, om, at de overtagne medarbejderrepræsentanter bevarer deres funktion og retsstilling ikke anvendelse.²⁰ De overtagne medarbejderrepræsentanter indtræder derfor ikke i det modtagende selskabs bestyrelse. I medfør af direktivets artikel 6, stk. 2, er de imidlertid fortsat beskyttet efter reglerne om beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af medarbejderrepræsentanterne, jf. ovenfor. I disse tilfælde har de overtagne medarbejdere ikke ret til behørig repræsentation i det modtagende selskab, idet denne ret ligeledes er afhængig af, at det modtagende selskab opfylder beskæftigelsesbetingelsen, jfr. ovenfor.

20. Selvom det overdragende selskab har selskabsrepræsentation, er det ikke givet, at betingelsen vil være opfyldt i det modtagende selskab. Selskabsrepræsentationen i det overdragende selskab bevarer jo i hele valgperioden uanset, om selskabet undervejs i perioden falder under grænsen. Dertil kommer, at der kan være tale om en delvis virksomhedsoverdragelse, der omfatter så få medarbejdere, at de ikke i sig selv (eller sammen med medarbejderne i det modtagende selskab), opfylder betingelsen.

Er situationen i stedet den, at det modtagende selskab opfylder beskæftigelsesbetingelsen på overtagelsesdagen, indebærer direktivets artikel 6, stk. 1, 1. afsnit, at de overdragne medarbejderrepræsentanter bevarer deres funktion og retsstilling. Det betyder, at de har ret til at indtræde i det modtagende selskabs bestyrelse umiddelbart efter overtagelsesdagen og fortsætte deres virke i den resterende valgperiode. Hvis en eller flere af det overdragende selskabs medarbejderrepræsentanter ikke er omfattet af overdragelsen og derfor ikke fortsætter ansættelsen i det modtagende selskab, og deres suppleanter heller ikke fortsætter, skal der afholdes suppleringsvalg i det modtagende selskab af nye medarbejderrepræsentanter. Dette følger af, at det ikke kun er medarbejderrepræsentanterne, men også medarbejderrepræsentationen, som bevares efter direktivet.²¹

Da det er det overdragende selskabs medarbejderrepræsentationsordning, som overføres, er det også det antal medarbejderrepræsentanter, som der har været ret til at vælge i det overdragende selskab, der skal bevares eller vælges i det modtagende selskab. Antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i det modtagende selskab har ikke betydning for hvor mange medarbejderrepræsentanter, der skal bevares i restvalgperioden i den overførte ordning, se også afsnit 5.2. Alle medarbejdere i det modtagende selskab har valget og er valgbare ved et suppleringsvalg. Også i relation til valgbarhed, der betinger 12 måneders ansættelse i selskabet, må de overdragne medarbejders anciennitet i det overdragende selskab være en ret, som overdrages efter virksomhedsoverdragelsesloven. Ved restvalgperiodens udløb kan der afholdes ordinært valg af selskabsrepræsentanter i det modtagende selskab, hvis betingelserne herfor er opfyldt på dette tidspunkt.

21. Bevarelse af uafhængighed efter overdragelsen kan vanskeligt kombineres med en situation, hvor det modtagende selskab i forvejen har medarbejderrepræsentation. Det modtagende selskab vil jo i så fald oftest have en virksomhed, som den overdragne virksomhed integreres i. Er dette ikke desto mindre situationen, vil den overdragne virksomheds medarbejderrepræsentationsordning fortsætte i det modtagende selskab sideløbende med dette selskabs eksisterende ordning. Ved førstkommande ordinære valg vil ordningen overgå til én samlet ordning for alle medarbejdere i det modtagende selskab.

7.3.4 *Det overdragende selskab har ikke medarbejderrepræsentation*

Hvis det overdragende selskab ikke havde etableret en ordning om medarbejderrepræsentation, finder direktivets artikel 6 og virksomhedsoverdragelseslovens § 4 ikke anvendelse. Der findes i så fald ingen medarbejderrepræsentanter eller medarbejderrepræsentation, som kan fortsættes.

I det omfang det modtagende selskab allerede har medarbejderrepræsentation vil de overdragne medarbejdere selvsagt nyde godt heraf, ligesom de vil kunne deltage i næstkommende ordinære valg, både som vælgere og kandidater, jf. ovenfor om anciennitetsoverførsel. De kan også deltage i, og eventuelt selv begære, afstemninger om afsættelse af selskabsrepræsentanter eller om ordningens ophør, jf. selskabsbekendtgørelsens § 31, stk. 4 og § 29 (koncernbekendtgørelsens § 32, stk. 4 og § 30).

Hvis det modtagende selskab derimod ikke har medarbejderrepræsentation, kan de overdragne medarbejdere, eventuelt sammen med det modtagende selskabs oprindelige medarbejdere, begære ja/nej-afstemning afholdt i det omfang betingelserne for medarbejderrepræsentation er til stede. Ved opgørelsen af betingelsen om, at selskabet i de sidste 3 år skal have beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, medregnes de overdragne medarbejders »anciennitet« fra den overdragende virksomhed, jf. ovenfor.

7.3.5 *Konsekvenser i det overdragende selskab*

Hvis det selskab, hvorfra aktiviteterne er blevet overdraget havde en medarbejderrepræsentationsordning, bevares ordningen i det overdragende selskab. Dette kan få betydning, hvis overdragelsen kun har omfattet en del af virksomheden, og der derfor fortsat er medarbejdere tilbage i det overdragende selskab. Disse medarbejdere vil have ret til at fortsætte medarbejderrepræsentationsordningen. Det følger ikke af virksomhedsoverdragelsesloven, men af selskabs- og koncernbekendtgørelserne. Retten til ordningen består således i hele valgperioden, uanset om betingelserne for dens indførelse ikke er opfyldt undervejs, dvs. gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i de seneste 3 år. Hvis nogle af de overdragne medarbejdere var valgt som medarbejderrepræsentanter i det overdragende selskab, og deres suppleanter ikke er at finde blandt de tilbageblevne medarbejdere, vil der derfor skulle afholdes suppleringsvalg i det overdragende selskab af

medarbejderrepræsentanter for den resterende valgperiode. Om der ved valgperiodens afslutning skal afholdes ordinært valg af medarbejderrepræsentanter i det overdragende selskab vil bero på, om betingelserne for medarbejderrepræsentation er opfyldt på dette tidspunkt.

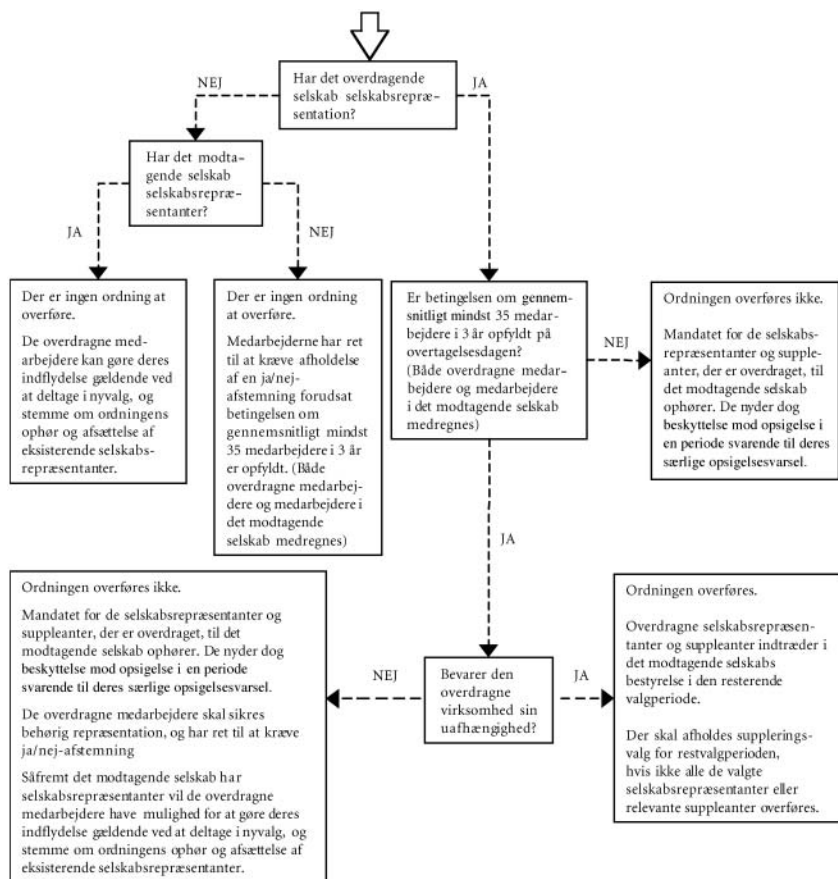
De eventuelt tilbageblevne medarbejdere i det overdragende selskab, der ikke havde en medarbejderrepræsentationsordning før overdragelsen, kan fortsat kræve en sådan ordning indført, hvis det overdragende selskab opfylder betingelsen om beskæftigelse af gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i de seneste 3 år. Ved beregningen af, om denne betingelse er opfyldt, må det antages, at der også skal medregnes de ATP-bidrag, som selskabet har indbetalt for de overdragne medarbejdere før overdragelsen. Beregningen er baseret på selskabets historiske beskæftigelse, og gælder der ikke en sådan regel, ville de tilbageblevne medarbejdere blive stillet ringere i en virksomhedsoverdragelsessituation end i en situation, hvor et tilsvarende antal medarbejdere blev opsagt på grund af en større rationalisering. Her ville der ikke være tvivl om, at også ATP-bidrag for de fratrådte medarbejdere skulle medregnes.²²

7.3.6 Hjælpekema

I det trinbaserede hjælpekema på side 202 er konsekvenserne af virksomhedsoverdragelseslovens regler illustreret med afsæt i et spørgsmål om, hvorvidt det overdragende selskab har etableret selskabsrepræsentation. Skemaet anviser de spørgsmål, som skal besvares ved afdækningen af lovens konsekvenser og hvilke konsekvenser de forskellige svar medfører. Skemaet er udarbejdet som et værktøj til at skabe en bedre overskuelighed over reglerne. For en fuldstændig beskrivelse af konsekvenserne henvises til afsnit 7.3.1–7.3.5.

22. Konsekvensen bliver imidlertid, at indbetalte ATP-bidrag fra de overdragne medarbejdere kan blive medtalt to gange, såfremt de samtidig anvendes ved beregningen af, om medarbejderne i det modtagende selskab har krav på medarbejderrepræsentation.

Figur 30 – Hjælpekema.



7.4 Aktieoverdragelse

Hvis en virksomhedsoverdragelse gennemføres ved en overdragelse af aktierne i et selskab, hvor der er selskabsrepræsentation, vil ordningen i det overtagne selskab ikke blive påvirket. Virksomhedsoverdragelsesloven finder ikke anvendelse, idet de overtagne medarbejdere fortsat vil være ansat i det samme selskab. Medarbejderne og medarbejderrepræsentanterne bevarer alle rettigheder over for dette selskab, og den etablerede ordning fortsætter derfor uanfægtet af virksomhedsoverdragelsen.

Den nye ejer af det overtagne selskab vil ofte ønske at vælge nye bestyrelsesmedlemmer til erstatning af de siddende medlemmer, der

er valgt af den sælgende aktionær. Undertiden vil den nye ejer også ønske at udvide eller indskrænke antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Dette vil ikke få betydning for antallet af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der i hele valgperioden skal svare til det antal, som medarbejderne oprindeligt havde krav på at vælge, se afsnit 5.2.

Hvis aktierne i et koncerndatterselskab sælges af moderselskabet kan det få betydning for den etablerede koncernrepræsentationsordning, idet retten for koncerndatterselskabet til repræsentation i moderselskabet ophører. Hvis en koncernrepræsentant er ansat i det selskab, der overdrages, vil koncernrepræsentanten udtræde af moderselskabets bestyrelse og suppleanten indtræde i hans sted. Er der ingen suppleant skal der afholdes suppleringsvalg blandt medarbejderne i den tilbageværende koncern. Hvis koncernen kun består mellem et moderselskab og ét koncerndatterselskab vil koncernrepræsentationsordningen ved salget af aktierne i datterselskabet ophøre, og alle koncernrepræsentanter udtræde.

7.5 Fusion

En selskabsretlig fusion forekommer i to varianter:

- Begge fusionerende selskaber ophører og sammensmeltes i et nyt selskab, der stiftes som en refleksvirkning af vedtagelsen af fusionen (ofte kaldet en egentlig fusion), og
- et ophørende selskabs rettigheder og forpligtelser overføres til et fortsættende selskab (ofte kaldet en uegentlig fusion).

Reglerne om fusion findes i aktieselskabslovens §§ 134–134k (anpartsselskabslovens § 65, der henviser tilbage til aktieselskabslovens regler), og er udførligt behandlet i litteraturen.²³ Fusionsreglerne i aktieselskabsloven er senest blevet præciseret ved lov nr. 226 af 31. marts 2004, der trådte i kraft den 1. juli 2004.

Fusionsreglerne bygger på et princip om universalsuccession. Dette betyder, at samtlige rettigheder og forpligtelser automatisk går over

23. Teoretisk juridisk litteratur: Schans Christensen, *Kapitalselskaber*, 2003, side 525ff og Werlauff, *Selskabsret*, 5. udg., 2003, side 739ff. Praktisk juridisk litteratur: Philip, m.fl., *Lovkommentar Selskabsret*, Schultz Online, 2003 og FAKTA Selskaber, Thomson.

til det fortsættende selskab. Ved universalsuccessionen sker der et tvunget debtorskifte; dvs. uden at rettighedshaverne (kreditorene) i forhold til de forpligtelser, der overdrages til det fortsættende selskab, skal give deres samtykke forinden.

Både egentlige og uegentlige fusioner er omfattet af virksomheds-overdragelsesloven. Dette skyldes, at et eller begge selskabers rettigheder og forpligtelser overgår fra en juridisk enhed (det/de ophørende selskaber) til en anden juridisk enhed (det fortsættende selskab). At fusioner er omfattet fremgår direkte af direktivets artikel 1, stk. 1, litra a.²⁴

Dette medfører, at medarbejderrepræsentationsordninger etableret i et eller flere af de fusionerende selskaber påvirkes på samme måde som ved en virksomhedsoverdragelse fra et selskab til et andet.

Ved den *uegentlige* fusion vil det ophørende selskab skulle behandles som det overdragende selskab, og det fortsættende selskab, som det modtagende selskab. Ved den *egentlige* fusion vil de fusionerende selskaber ophøre, og vil alle skulle behandles som overdragende selskaber. Det nye selskab, som etableres ved fusionen behandles som et modtagende selskab. I begge fusionsformer vil de virksomheder, som fusioneres fra det eller de ophørende selskaber ind i det fortsættende selskab, skulle behandles som den eller de overtagne virksomheder og medarbejderne heri som de overtagne medarbejdere.

En fusion vil sædvanligvis medføre, at den eller de overtagne virksomheder vil miste deres uafhængighed, hvilket vil betyde, at allerede etablerede ordninger i et eller flere af de ophørende selskaber ikke vil fortsætte. Selskabsrepræsentanter i de ophørende selskaber vil fortsat nyde beskyttelse mod opsigelse i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af medarbejderrepræsentanterne. Hvis beskæftigelsesbetingelsen fortsat opfyldes, skal de overtagne medarbejdere sikres behørig repræsentation i det fortsættende selskab, og vil også have mulighed for at begære en ja/nej-afstemning afholdt om selskabsrepræsentation i det fortsættende selskab. Der henvises i det hele til afsnit 7.3 ovenfor.

24. At fusioner er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven er ligeledes fastslået ved Arbejdsrettens dom af 7. marts 2002 (A 2001.694).

7.6 Spaltning

Ved selskabsretlig spaltning forstås, at et selskabs rettigheder og forpligtelser overdrages til ét eller flere bestående eller nystiftede selskaber. To typer af spaltninger forekommer:

- En delvis spaltning, hvorved en del af det indskydende selskabs rettigheder og forpligtelser, overdrages til et nyt eller bestående selskab.
- En fuldstændig spaltning, hvorved det indskydende selskabs rettigheder og forpligtelser som helhed overgår til to eller flere nye eller bestående selskaber, og det spaltede selskab i den forbindelse ophører.

Reglerne om spaltning fandtes indtil den 1. juli 2004 i aktieselskabslovens § 136, der blot tilbageviste til fusionsreglerne i aktieselskabslovens §§ 134–134k. Ved lov nr. 226 af 31. marts 2004 er der med ikrafttrædelse den 1. juli 2004 imidlertid indført særlige regler i aktieselskabslovens §§ 136–136j om spaltning (fra 1. juli 2004 reguleres spaltninger for så vidt angår anpartsselskaber af anpartsselskabslovens § 67a, der henviser til aktieselskabslovens regler).

Spaltninger bygger tillige på et princip om universalsuccession, således at det eller de modtagende selskaber overtager de rettigheder og forpligtelser, der før lå hos det indskydende selskab uden samtykke fra det indskydende selskabs kreditorer. Ved spaltninger gælder den særlige regel, at hvert af de i spaltningen deltagende selskaber hæfter solidarisk for krav, som en ufyldestgjort kreditor havde mod det indskydende selskab, jf. pr. 1. juli 2004 § 136, stk. 2, i aktieselskabsloven.

Ligesom fusioner er spaltninger omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, uanset hvilken form spaltningen antager. Dette er ikke nævnt direkte i direktivet, men spaltninger betragtes som en aftalemæssig disposition og er derfor omfattet af begrebet »overdragelse«, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 1 og direktivets artikel 1. Artikel 6 i 6. selskabsdirektiv, 82/891/EØF, der indeholder regler om spaltning, anfører udtrykkeligt, at beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder i hvert af de selskaber, der deltager i spaltningen sker i henhold til direktiv 77/187/EØF (nu direktiv 2001/23/EF).

Medarbejderrepræsentationsordninger etableret i det indskydende selskab påvirkes på samme måde som ved en virksomhedsoverdragelse fra et selskab til et andet.

Til forskel fra en fusion vil en spaltning ofte indebære, at den udspaltede virksomhed bevarer sin uafhængighed efter spaltningen. I så fald vil medarbejderrepræsentationsordningen blive overført til det modtagende selskab, såfremt beskæftigelsesbetingelsen er opfyldt på spaltningstidspunktet. Hvis den udspaltede virksomhed derimod integreres i det modtagende selskab, overføres ordningen ikke; selskabsrepræsentanter i det indskydende selskab vil dog fortsat nyde beskyttelse mod opsigelse, og hvis beskæftigelsesbetingelsen fortsat opfyldes, skal de overdragne medarbejdere sikres behørig repræsentation i det modtagende selskab. De vil også have mulighed for at begære en ja/nej-afstemning afholdt om selskabsrepræsentation i det modtagende selskab. Der henvises i det hele til afsnit 7.3 ovenfor.

Eksempel:

Selskab A har en produktion af træ- og blikemballage. Selskabet beskæftiger 75 medarbejdere der har valgt to selskabsrepræsentanter til selskabets bestyrelse. På en ekstraordinær generalforsamling vedtages det af Selskab A's aktionærer, at spalte Selskab A ud til to nystiftede selskaber; Selskab B og Selskab C, hvori henholdsvis produktionen af træ- og blikemballage indskydes. Selskab B modtager 45 medarbejdere, mens Selskab C modtager 30 medarbejdere, deriblandt de to selskabsrepræsentanter. Suppleanter for de to selskabsrepræsentanter er der ingen af i Selskab A; de er tidligere fratrådt og afmeldt i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Medarbejderne i Selskab B opfylder betingelsen for fortsat repræsentation, da betingelsen om at have ansat gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i 3 år er opfyldt (grundet overført anciennitet). Da der ikke er anden aktivitet i Selskab B, bevarer den overdragne virksomhed sin uafhængighed og medarbejderrepræsentationsordningen overdrages. Da der imidlertid ikke er nogen repræsentanter i Selskab B, skal der afholdes suppleringsvalg for den valgperiode, der resterede før overdragelsen. Medarbejderne i Selskab C kan ikke få overført ordningen, da Selskab C ikke efter overdragelsen opfylder betingelsen om at have ansat gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i 3 år. De har således heller ikke krav på behørig repræsentation. De overdragne repræsentanters mandat udløber, og repræsentanterne nyder beskyttelse mod opsigelse i en periode svarende til deres særlige opsigelsesvarsel.

7.7 Omdannelse

Ved omdannelse forstås, at en virksomhed/selskab overgår fra en selskabsform til en anden.

I relation til aktieselskaber findes der særregler i aktieselskabslovens §§ 134l-135, f.eks. vedrørende omdannelse af et aktieselskab til et anpartsselskab. Tilsvarende findes i anpartsselskabslovens §§ 66-67 regler om omdannelse af et anpartsselskab til et aktieselskab. En medarbejderrepræsentationsordning i det omdannede aktie- eller anpartsselskab vil fortsætte uanfægtet af omdannelsen. Dette skyldes, at den omdannede juridiske enhed bevarer sin identitet efter omdannelsen. Ved omdannelse til et anpartsselskab vil selskabet fortsætte med at have en bestyrelse, jf. anpartsselskabslovens § 19, stk. 2.

Hvis en personligt drevet virksomhed ønskes omdannet til et aktie- eller anpartsselskab sker det ved at indskyde den personligt drevne virksomhed som et apportindskud som led i stiftelsen af f.eks. et aktieselskab, i overensstemmelse med reglerne i aktieselskabslovens §§ 6, 6 a, stk. 2, smh. § 6 b. Ved en sådan omdannelse, eller ved en omdannelse fra en anden virksomhedstype uden ret til medarbejderrepræsentation, vil der ikke være nogen medarbejderrepræsentationsordning at overføre.

Selvom virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse, vil der i dette særlige tilfælde ikke skulle ske medregning af de overdragne medarbejderes anciennitet i den personligt drevne virksomhed. Det skyldes, at beskæftigelsen i den overdragne personligt drevne virksomhed ikke havde tilknyttet nogen ret til repræsentation. Det er endvidere fastslået i administrativ praksis, at 3-års periodens begyndelsestidspunkt i disse tilfælde skal regnes fra det tidspunkt, hvor aktie- eller anpartsselskabet bliver registreret.²⁵

I sammenhæng med beregningsreglen i selskabsbekendtgørelsens § 1 må denne praksis formentlig forstås således, at det første kvartal af de 12 kvartaler, der skal forløbe forud for ja/nej-afstemningen, er det kvartal, i hvilket selskabet registreres. Herefter skal der forløbe og afsluttes 11 yderligere kvartaler, før ja/nej-afstemningen kan afholdes. Registreres selskabet f.eks. den 15. april 2004, kan ja/nej-afstemningen derfor tidligst afholdes den 1. juli 2007 og kun under forudsætning af, at selskabet i de forløbne 12 kvartaler til ATP har indbetalt 105 gange 45½ ugebidrag.²⁶

25. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 250.

26. Werlauff er af den opfattelse, at i et tilfælde, hvor et aktieselskab stiftes med tilbagevirkende kraft, må 3-års perioden løbe fra stiftelsestidspunktet, f.eks. 1. januar, og ikke fra registreringstidspunktet, jf. Werlauffs Kommenterede Aktieselskabslov, 2. udg., 2002, side 293.

Kapitel 6

Erhvervsdrivende fonde

1. Indledning

Fonde har en række karakteristika, som ikke findes for hverken aktie- eller anpartsselskaber:¹

- En fond er en selvejende institution. Der er ingen aktionærer, der ejer fonden og det øverste organ i en fond er derfor ikke en generalforsamling, men fondsbestyrelsen.²
- En fond skal have en formue, der er uigenkaldeligt udskilt fra stifterens formue, og fondens midler må ikke tilbageføres til hverken stifteren eller dennes nærtstående.
- En fond skal have en selvstændig ledelse i forhold til stifteren.
- En fond er forpligtet til at foretage uddelinger i overensstemmelse med fondens formål.³

2. Baggrunden for reglerne om medarbejderrepræsentation i erhvervsdrivende fonde

Det fremgår af forarbejderne til lov om erhvervsdrivende fonde, at baggrunden for at indsætte bestemmelser om medarbejderrepræsentation var, at den juridiske ramme for udøvelse af erhvervsvirksomhed som udgangspunkt ikke skulle være afgørende for, om medarbejderne skulle have adgang til at vælge medlemmer til bestyrelsen.⁴

1. Der henvises nærmere til speciallitteraturen om fonde, f.eks. Lyng Andersen, Fonde og Foreninger I, 5. udg., 2003 og samme, Lærebog i Fondsret, 3. udg., 2002.

2. En fond kan således heller ikke have et moderselskab, men fonden kan selv fungere som moderselskab, eller rettere moderfond.

3. Der kan dog foretages rimelige hensættelser til konsolidering af fondens formue.

4. Jf. betænkning 970/1982, side 104 (fondsbetænkningen).

Reglerne om medarbejderrepræsentation findes i § 22 i lov om erhvervsdrivende fonde.

3. Særlige forhold for erhvervsdrivende fonde

Lov om erhvervsdrivende fonde bygger primært på en henvisning til aktieselskabsloven. Der kan således både være tale om selskabsrepræsentanter (eller rettere »fondsrepræsentanter«) og koncernrepræsentanter.

Reglerne indebærer, at:

Medarbejderne i erhvervsdrivende fonde, som i de sidste 3 år gennemsnitligt har beskæftiget mindst 35 medarbejdere, har ret til blandt fondens medarbejdere at vælge et antal medlemmer til fondsbestyrelsen og suppleanter for disse svarende til halvdelen af bestyrelsens medlemmer, dog mindst 2 medlemmer (selskabs/fondsrepræsentation), og at

Medarbejderne i dattervirksomheder og en erhvervsdrivende moderfond der tilsammen udgør en koncern, som i de sidste 3 år gennemsnitligt i alt har beskæftiget mindst 35 medarbejdere, har ret til blandt koncernens medarbejdere at vælge et antal medlemmer til bestyrelsen i moderfonden og suppleanter for disse (koncernrepræsentation).

Sædvanligvis vil der være tale om koncernrepræsentation, idet kun ganske få erhvervsdrivende fonde opfylder kravet om i selve fonden at have ansat gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i 3 år.

Det følger af forarbejderne til lov om erhvervsdrivende fonde, at samtlige de i fonden eller koncernen ansatte medarbejdere skal medregnes i opgørelsen af antallet af ansatte, selv om de pågældende ikke er beskæftiget med erhvervsmæssig virksomhed, men f.eks. er ansat med henblik på varetagelse af fondens ikke-erhvervsmæssige formål, eller andre opgaver, herunder fondens kapitalforvaltning.⁵

Selvom reglerne om medarbejderrepræsentation for erhvervsdrivende fonde bygger på aktieselskabslovens bestemmelser, anvendes dog lov om erhvervsdrivende fondes eget koncernbegreb, jf. lovens § 22, stk. 3, smh. § 2. Koncerndefinitionen i lov om erhvervsdrivende fonde er bredere end i aktieselskabsloven, idet den er uafhængig af

5. Jf. fondsbetænkningen 970/1982, side 105.

dattervirksomhedens retsform. Koncernbegrebet i aktieselskabslovens § 2 omfatter kun aktie- eller anpartsselskaber, mens en erhvervsdrivende fond også kan have andre virksomhedstyper som »datterselskaber«.⁶

Henvisningen til aktieselskabslovens regler i lov om erhvervsdrivende fonde § 22 – herunder aktieselskabslovens § 49, stk. 3's ord »*hvis de nævnte datterselskaber er aktie- eller anpartsselskaber, hvori moder-selskabet besidder flertallet af stemmerettighederne, jf. § 2, stk. 4 og 5...*« – medfører imidlertid i relation til koncernrepræsentation, at kun de dattervirksomheder, hvori moderfonden besidder flertallet af stemmerettighederne skal medregnes. Medarbejderne i en virksomhed, som vel er en dattervirksomhed i henhold til lov om erhvervsdrivende fonde § 2, stk. 1, jf. samme lovs § 1, stk. 2, nr. 3, men hvori moderfonden ikke besidder flertallet af stemmerettighederne, medregnes derimod ikke. Medarbejderne i denne dattervirksomhed har heller ikke valgret eller er valgbare i relation til koncernrepræsentationen i moderfondens bestyrelse.⁷

Når lov om erhvervsdrivende fonde § 22, stk. 1, i øvrigt foreskriver, at aktieselskabslovens regler om medarbejderrepræsentation skal anvendes må dette skulle ske med de tilpasninger, som følger af, at en fond er en selvejende institution, og derfor f.eks. ikke har nogen generalforsamling. Kravet i aktieselskabslovens § 49, stk. 6, om, at bestyrelsens flertal altid skal være valgt af generalforsamlingen må for fondes vedkommende formentlig forstås således, at fondsbestyrelsens flertal skal bestå af personer udpeget i overensstemmelse med fondens vedtægter (også kaldet fundatsen), jf. lov om erhvervsdrivende fonde § 7, stk. 1, nr. 8.⁸

Ifølge selskabsbekendtgørelsen og koncernbekendtgørelsen skal medarbejdervalg afholdes i tilknytning til selskabets (moderselskabets) ordinære generalforsamling. Lov om erhvervsdrivende fonde in-

6. Ved valg af koncernrepræsentanter har ledelsen i dattervirksomhederne visse begrænsede funktioner. I de tilfælde, hvor en dattervirksomhed, der ikke er et aktie- eller anpartsselskab ikke har en bestyrelse, må det være virksomhedens ejerkreds eller ledende medarbejdere, der udøver bestyrelsens funktioner, smh. Boye Jacobsen m.fl., Erhvervsdrivende fonde – en lovkommentar, 1989, side 125.

7. Lyng Andersen anfører at dette *formentlig* følger af aktieselskabslovens § 49, stk. 3, jf. Fonde og Foreninger I, 5. udg., 2003, side 390.

8. Jf. Boye Jacobsen m.fl., Erhvervsdrivende fonde – en lovkommentar, 1989, side 124f, men modsat Lyng Andersen, Fonde og Foreninger I, 5. udg., 2003, side 390.

deholder ikke regler om årlige eller andre faste møder for fondens ledelse, men det bestyrelsesmøde, hvor fondens årsrapport godkendes af bestyrelsen, må i erhvervsdrivende fonde sidestilles med den ordinære generalforsamling i selskaber.

Der findes ikke i lov om erhvervsdrivende fonde regler om, at fondsbestyrelsesmedlemmer generelt kan afsættes af de, der har udpeget den pågældende.⁹ Herved adskiller lov om erhvervsdrivende fonde sig fra aktieselskabslovens § 50, stk. 1, hvoraf det fremgår, at et bestyrelsesmedlem i et aktieselskab til enhver tid kan afsættes af den, som har valgt eller udpeget den pågældende.

I § 22 i lov om erhvervsdrivende fonde er det imidlertid anført, at aktieselskabsloven og de i henhold til denne fastsatte regler om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer finder tilsvarende anvendelse på erhvervsdrivende fonde og disses dattervirksomheder. Det må således antages, at princippet i aktieselskabslovens § 50, stk. 1, om muligheden for at blive afsat tillige gælder medarbejderrepræsentanterne i en fondsbestyrelse, selvom lov om erhvervsdrivende fonde som nævnt ikke indeholder bestemmelser herom. Medarbejderrepræsentanterne vil dermed kunne afsættes af deres »vælgere« i overensstemmelse med selskabs- og koncernbekendtgørelsens §§ 31, stk. 1, og 32, stk. 1.

Lov om erhvervsdrivende fonde indeholder i §§ 14 og 15 særlige regler, hvorefter fondsbestyrelsesmedlemmerne har pligt til at udtræde, såfremt visse forhold gør sig gældende, dvs. i tilfælde af personlig konkurs, skyldighed i en handling, der gør den pågældende uværdig til fortsat at være bestyrelsesmedlem, længerevarende sygdom eller anden svækkelse eller hvis bestyrelsesmedlemmet i øvrigt har vist sig klart uegnet. Hvis et fondsbestyrelsesmedlem ikke udtræder frivilligt kan fondsmyndigheden afsætte ham. Reglerne i lov om erhvervsdrivende fonde §§ 14 og 15 gælder også for medarbejderrepræsentanterne.

4. Ligestilling af bestyrelsesmedlemmer i erhvervsdrivende fonde

Medarbejderrepræsentanter har samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer, jf. selskabsbekendtgørelsens

9. Smh. Lyngge Andersen, *Fonde og Foreninger I*, 5. udg., 2003, side 373f.

§ 36, og koncernbekendtgørelsens § 38. Ligestillingsprincippet er nærmere behandlet i kapitel 4, men giver på enkelte punkter anledning til særlige problemstillinger i erhvervsdrivende fonde.

Hvad enten fonde er erhvervsdrivende eller ikke-erhvervsdrivende, er de underlagt visse fondsretlige krav, bl.a. at de skal foretage uddelelser til de formål, der er fastlagt i fondens vedtægter. Disse formål kan have et almenvelgørende islæt, som ikke har noget med fondens øvrige virksomhed at gøre.

En konsekvent ligestilling mellem medarbejderrepræsentanterne i en fondsbestyrelse og de øvrige bestyrelsesmedlemmer ville bevirke, at medarbejderrepræsentanter i erhvervsdrivende fonde både ville have indflydelse på fondens udøvelse af erhvervsvirksomhed, og på fondens øvrige (almennyttige) virksomhed.

Derfor er det direkte anført i lov om erhvervsdrivende fonde § 22, stk. 1, 2. pkt., at medarbejderrepræsentanterne kun deltager i behandlingen af spørgsmål, som ikke vedrører erhvervsvirksomheden, hvis dette er bestemt i vedtægten (f.eks. spørgsmål om donationer til almennyttige formål). Ifølge forarbejderne til bestemmelsen er det ikke muligt at give en udtømmende opregning af, hvilke spørgsmål der vedrører erhvervsvirksomheden. Begrebet må ikke forstås i for snæver betydning, men i fondsbetænkningen er det specifikt nævnt, at omlægning af, indskrænkninger i eller udvidelser af fondens eller en dattervirksomheds erhvervsvirksomhed er spørgsmål, der falder ind under medarbejderrepræsentanternes kompetence.¹⁰

Det anføres dog samtidig i forarbejderne, at også emner som mere indirekte vedrører erhvervsvirksomheden, f.eks. den generelle disponering af fondens overskud, herunder hvor stor en del af overskuddet, der skal stilles til rådighed for uddeling i overensstemmelse med fondens formål, henholdsvis henlægges til konsolidering af erhvervsvirksomheden, må høre ind under medarbejderrepræsentanternes kompetence.¹¹

10. Jf. fondsbetænkningen 970/1982, side 105.

11. Lyng Andersen anfører i Lærebog i Fondsret, 3. udg., 2002, side 76, at det lovgivningsmæssigt må antages, at sontringen mellem medarbejderrepræsentanters og øvrige bestyrelsesmedlemmers kompetence er mindre vellykket. Forfatteren finder, at sontringen er i strid med fondsbestyrelsesmedlemmernes principielle ligestilling, og giver anledning til en række afgrænsningsspørgsmål, navnlig i relation til valg af formand, udvidelse af antallet af bestyrelsesmedlemmer m.v.

Hvis medarbejderrepræsentanterne ikke deltager i det bestyrelsesarbejde, der ligger udenfor fondens erhvervsvirksomhed, vil dette udgøre en saglig begrundelse for en reduktion af deres bestyrelseshonorar. Se kapitel 4, afsnit 2.3 om ligestillingsprincippet betydning for medarbejderrepræsentanternes ret til honorar.

5. Selvsupplering og medarbejderrepræsentanter

Ved et fondsbestyrelsesmedlems afgang udpeges et nyt medlem ifølge lov om erhvervsdrivende fonde § 16, stk. 1, i overensstemmelse med vedtægtens bestemmelser. I mange fonde er det bestemt i vedtægten, at bestyrelsen skal være selvsupplerende.¹²

En vedtægtsbestemmelse om selvsupplering betyder imidlertid ikke, at de øvrige bestyrelsesmedlemmer skal udpege det nye bestyrelsesmedlem ved en medarbejderrepræsentants afgang. Her indtræder medarbejderrepræsentantens suppleant for resten af den 4-årige valgperiode, hvorefter der foretages nyvalg af medarbejderrepræsentanter, hvis betingelserne herfor fortsat er opfyldt. Hvis der ikke er en suppleant for medarbejderrepræsentanterne, skal der afholdes suppleringsvalg. Se kapitel 5, afsnit 5.

6. Mediefonde

Bestemmelserne om medarbejderrepræsentation i lov om erhvervsdrivende fonde § 22, stk. 1 og 2, finder ikke anvendelse på moderfonde, hvis erhvervsmæssige virksomhed udelukkende består i drift af massemedier og hermed beslægtet virksomhed – såkaldte mediefonde, jf. § 22, stk. 3. Undtagelsen var ikke med i den oprindelige lov om erhvervsdrivende fonde fra 1984, men blev indsat i loven i 1991. Ifølge forarbejderne var baggrunden, at ejerforholdene til en del danske dagblade var blevet ændret således, at bladvirksomheden blev ejet

12. Vedtægter med selvsupplering kan udformes enten således, at det afgående bestyrelsesmedlem selv udpeger sin efterfølger, eller at den øvrige bestyrelse udpeger efterfølgeren, jf. Lyng Andersen, *Fonde og Foreninger I*, 5. udg., 2003, side 179f. Medarbejderrepræsentanterne deltager kun i udpegelsen, hvis dette er bestemt i vedtægten, jf. lov om erhvervsdrivende fonde § 22, stk. 1, 3. pkt.

og drevet af en fond. Dette skyldtes ønsket om at bevare en fortsat redaktionel uafhængighed.¹³

Det er endvidere anført i forarbejderne, at fondsdannelser inden for dagspressen indtog en særstilling i forhold til de øvrige erhvervsdrivende fonde derved, at deres hovedformål kun kunne tilgodeses under forudsætning af en vidtrækkende uafhængighed af private, erhvervsmæssige, organisatoriske og offentlige interesser. Det har været anført, at den bagvedliggende argumentation fra tilhængerne af indførelsen af den nuværende § 22, stk. 3, i lov om erhvervsdrivende fonde, var baseret på, at medarbejderrepræsentation var en afgørende hindring for at drive dagblads- og anden medievirksomhed i Danmark, idet den kvalte den redaktionelle uafhængighed.¹⁴

Ved at begrænse undtagelsen i lov om erhvervsdrivende fonde § 22, stk. 3, til moderfonde, der havde til hovedformål at drive massemedier, således at reglerne om medarbejderindflydelse ikke fandt anvendelse i dette tilfælde, mente man fra lovgivers side, at der kunne opnås en rimelig balance mellem på den ene side hensynet til bladets uafhængighed og linie og på den anden side hensynet til medarbejdernes indflydelse på de erhvervsmæssige aktiviteter. Medarbejderne ville således fortsat have mulighed for at være repræsenteret i et underliggende aktieselskabs bestyrelse efter reglerne om selskabsrepræsentation.

Under lovforslagets behandling i Folketinget skete der dog en ændring af bestemmelsens indhold. I det oprindelige lovforslag var det forudsat, at bestemmelserne i lov om erhvervsdrivende fonde § 22, stk. 1 og 2 ikke fandt anvendelse på moderfonde, der havde til *hovedformål* at drive virksomhed med massemedier. Dette blev imidlertid ændret til den nuværende formulering af loven, hvorefter fritagelsen for medarbejderrepræsentation kun omfatter fonde, hvis erhvervsmæssige virksomhed *udelukkende* består i drift af massemedier og hermed beslægtet virksomhed.¹⁵

Baggrunden for ændringsforslaget var, at bestemmelserne om med-

13. Jf. FT 1990–91 (2. saml.), tillæg A, sp. 2594–2595. Se også Lyngé Andersen i UfR 1993B.179 for en nærmere gennemgang af bestemmelsens rækkevidde, herunder yderligere oplysninger om dens tilblivelse.

14. Jf. Lyngé Andersen, Lærebog i Fondsret I, 3. udg., 2002, side 76.

15. Se nærmere FT 1990–91 (2. saml.), tillæg B, sp. 528.

arbejderrepræsentation kun skulle gælde for rene mediefonde, hvor hensynet til den redaktionelle uafhængighed var tungtvejende.

Rækkevidden af lov om erhvervsdrivende fonde § 22, stk. 3, har efterfølgende været behandlet af Højesteret i sagen UfR 1996.117 H:

Indtil den 1. januar 1992 havde medarbejderne på Aalborg Stiftstidende været repræsenteret i bestyrelsen for Aalborg Stiftstidendes Fond, men efter indførelsen af § 22, stk. 3, i lov om erhvervsdrivende fonde besluttede bestyrelsen for fonden, at medarbejderne ikke længere skulle være repræsenteret i fondens bestyrelse. Fællestillidsmanden påstod på den baggrund Aalborg Stiftstidendes Fond dømt til at anerkende, at undtagelsen i lovens § 22, stk. 3, ikke fandt anvendelse på den konkrete fond. Påstanden var nærmere begrundet i, at fonden bl.a. ejede 99,6 % af Aalborg Stiftstidende A/S, og at dette selskab bl.a. ejede et ejendomsaktieselskab, der igen ejede en specifik ejendom, Nytorv 5–9. Herefter opfyldte fonden efter medarbejdernes opfattelse ikke betingelsen i stk. 3, jf. formuleringen »udelukkende består i drift af massemedier og hermed beslægtet virksomhed«.

Byretten i Aalborg frifandt fonden under henvisning til, at ejendommen (dvs. Nytorv 5–9) måtte anses som et anlægsaktiv, hvis afhændelse havde vist sig at være særdeles vanskelig. Landsretten nåede til det modsatte resultat, og gav medarbejderne medhold med følgende begrundelse:

»Efter ordlyden af bestemmelsen i erhvervsfondslovens § 22, stk. 3, og bestemmelsens tilblivelseshistorie, herunder indsættelsen af ordet »udelukkende« i stedet for »til hovedformål«, finder landsretten ikke grundlag for ud fra betragtninger over det formål, der lå bag indførelsen af bestemmelsen, at foretage en udvidende fortolkning. Der er på den anførte baggrund heller ikke grundlag for at forstå bestemmelsen, således at princippet i lovens § 1, stk. 3, finder anvendelse.¹⁶

Da den virksomhed, som Ejendomsaktieselskabet Nytorv 5–9, driver, ikke kan anses som virksomhed, der er beslægtet med medievirksomhed, kan indstævnte som mediefond herefter ikke anses for omfattet af erhvervsfondslovens § 22, stk. 3. Landsretten tager derfor appellantens påstand til følge.«

Højesteret stadfæstede landsrettens dom i henhold til de grunde, som landsretten havde anført.

16. Lov om erhvervsdrivende fonde § 1, stk. 3, havde (og har) følgende ordlyd: »En fond anses dog ikke for erhvervsdrivende, hvis den virksomhed, fonden udøver eller har den i stk. 2, nr. 3, [dvs. når fonden fungerer som moderfond, vores tilføjelse] anførte forbindelse med, er af begrænset omfang eller kun omfatter en uvæsentlig del af fondens samlede formue.«

7. Forholdet til øvrig lovgivning

De almindelige regler i aktieselskabsloven, inklusiv bestemmelserne i selskabsbekendtgørelsen og koncernbekendtgørelsen, finder som tidligere nævnt også anvendelse på erhvervsdrivende fonde. For spørgsmål om afstemninger, valg samt medarbejderrepræsentanternes virke m.v. i bestyrelsen for en erhvervsdrivende fond henvises derfor til de generelle afsnit herom i kapitel 2–5.

Kapitel 7

Alternative ordninger

1. Indledning

I dette kapitel gennemgås mulighederne for at tillægge et selskabs eller en koncerns medarbejdere ret til at vælge medarbejderrepræsentanter, selvom medarbejderne ikke har krav på repræsentation i henhold til lovgivningen. En sådan mulighed kan enten fremgå af en bestemmelse i selskabets vedtægter eller af en aftale mellem selskabets aktionærer (aktionæroverenskomst).

Kapitlet behandler også mulighederne for medarbejderrepræsentation i interessentskaber, kommanditselskaber, partnerselskaber (kommanditaktieselskaber) og andelsselskaber.

2. Vedtægtsbestemte ordninger

I et selskab eller en koncern, der ikke opfylder betingelsen om at have beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i de sidste 3 år, kan vedtægterne tillægge selskabets eller koncernens medarbejdere ret til at vælge 2 eller flere bestyrelsesmedlemmer, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 5.

Hvis medarbejderne er blevet tillagt en vedtægtsbestemt ret til at vælge repræsentanter til bestyrelsen, finder selskabs- henholdsvis koncernbekendtgørelsernes regler om valg tilsvarende anvendelse, jf. selskabsbekendtgørelsens § 37 og koncernbekendtgørelsens § 39. Lovens og bekendtgørelsernes regler skal i hvert fald iagttages, hvis det direkte fremgår af selskabets vedtægter, at der sigtes mod at skabe vedtægtsmæssig hjemmel for den legale medarbejderrepræsentation. De valgte medarbejderrepræsentanter behandles i så fald i enhver henseende som om de var valgt direkte efter aktieselskabslovens § 49, stk. 2 og 3, herunder for så vidt angår rettigheder, pligter og ansvar, se kapitel 4.

Omvendt gælder, at hvis det af vedtægterne fremgår, at der ikke

er tale om at indføre lovens ordning, f.eks. fordi det bestemmes, at medarbejderrepræsentanterne skal vælges af personaleorganisationer eller bestemte kategorier af medarbejdere, betragtes de valgte medarbejdere som valgt af »andre«, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 2. pkt.¹ I så fald finder lovens og bekendtgørelsernes regler om valg, ind- og udtræden, ansættelsesretlig beskyttelse m.v. ikke anvendelse.² Det gør derimod aktieselskabslovens sædvanlige regler om bestyrelsesmedlemmers rettigheder, pligter og ansvar.

Er der tvivl om, hvorvidt en vedtægtsbestemmelse om medarbejderrepræsentation skal forstås som en henvisning til den lovbestemte repræsentationsordning, må det antages, at vedtægterne vil blive fortolket som om dette var tilfældet. Tvivlen vil da komme medarbejderne til gode. Det kan derfor anbefales udtrykkeligt i vedtægterne at angive, hvorvidt lovens ordning finder anvendelse.

En vedtægtsbestemt ordning, der giver medarbejdere i udenlandske datterselskaber ret til repræsentation i det danske moderselskabs bestyrelse vil ikke være en ordning efter aktieselskabslovens § 49, stk. 5. Denne bestemmelse giver kun hjemmel til en koncernrepræsentationsordning for medarbejdere i danske koncernselskaber, jf. henvisningen til § 49, stk. 3. Ved en sådan ordning vil der i stedet være tale om, at vedtægterne i medfør af aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 2. pkt., tillægger »andre« ret til at udpege et eller flere medlemmer af bestyrelsen.³ Bekendtgørelserne om medarbejderrepræsentation vil derfor ikke skulle iagttages, men der er intet til hinder for, at selskabet anvender dem alligevel, eventuelt kun de bestemmelser, der konkret synes relevante.

Et eksempel på en vedtægtsbestemt ordning om medarbejderrepræsentation, hvor formålet er at give medarbejderne i et dansk mo-

1. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 259f.

2. Hvor en medarbejder i et dansk datterselskab af en udenlandsk koncern, måtte være blevet valgt til bestyrelsen i et udenlandsk moderselskab, vil han heller ikke nyde nogen ansættelsesretlig beskyttelse i medfør af selskabs- eller koncernbekendtgørelsen, hverken i relation til moderselskabet eller i relation til det danske arbejdsgiverselskab. Beskyttelsen kan ikke udstrækkes længere end til en ordning etableret efter aktieselskabslovens § 49, stk. 2 og 3 (anpartsselskabslovens § 22, stk. 2 og 3) eller efter en vedtægtsbestemmelse, der tilsigter at indføre lovens ordning.

3. Retten til at udpege bestyrelsesmedlemmer i medfør af aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 2. pkt., kan tillægges hvem som helst; der er ikke noget krav om, at det danske selskab skal besidde flertallet af stemmerettighederne, endside have bestemmende indflydelse i det udenlandske selskab.

derselskabs udenlandske datterselskaber adgang til at vælge medlemmer til moderselskabets bestyrelse, kan f.eks. udformes således:

»Selskabets bestyrelse skal bestå af 5–7 medlemmer, der vælges på den ordinære generalforsamling. Herudover tillægges medarbejderne i selskabet og i danske og udenlandske selskaber, hvori selskabet besidder flertallet af stemmerettighederne (datterselskaber), en ret til gennem afholdelse af valg at udpege 3 medlemmer til selskabets bestyrelse og suppleanter for disse.

Medarbejderne opdeles i 3 grupper, der er geografisk bestemt efter hjemlandet for det selskab, hvori de er ansat. Hver gruppe udpeger ved direkte valg én medarbejderrepræsentant og én suppleant herfor. Medarbejderrepræsentanterne og suppleanterne udpeges for 2 år ad gangen med mulighed for genvalg. Bestyrelsen fastsætter de nærmere regler om valg af de pågældende medarbejderrepræsentanter og suppleanter.

Hvis de danske medarbejdere benytter sig af deres ret til at vælge koncernrepræsentanter og/eller selskabsrepræsentanter i selskabet efter aktieselskabsloven, bortfalder den ret, som koncernens medarbejdere har til at vælge medarbejderrepræsentanter ifølge disse vedtægter. Medarbejderrepræsentanter, der er valgt af koncernens medarbejdere efter disse vedtægter, forbliver medlemmer af bestyrelsen, indtil koncernrepræsentanter og/eller selskabsrepræsentanter i selskabet, valgt i henhold til aktieselskabsloven, indtræder i bestyrelsen. På dette tidspunkt fratræder de efter disse vedtægter valgte medarbejderrepræsentanter uden hensyn til valgperioden.«

Som et alternativ til en vedtægtsbestemt ordning kan et selskab i stedet lade udenlandske medarbejdere deltage i bestyrelsesmøderne som observatører. Dette kan navnlig være relevant, hvor selskabet allerede har etableret en lovbestemt ordning.

En vedtægtsbestemt ordning, der indfører den lovbestemte ordning, kan hverken afvikles eller ændres af selskabets aktionærer uden medarbejdernes forudgående afstemning om ophør af ordningen i overensstemmelse med selskabs- og koncernbekendtgørelsens regler herom. En vedtægtsbestemt ordning, der ikke er en indførelse af den lovbestemte ordning, kan udgøre en individualret for selskabets medarbejdere, som ikke kan ophæves uden medarbejdernes individuelle samtykke, medmindre der på forhånd er hjemmel hertil i selskabets vedtægter.⁴

4. Jf. Rosenberg m.fl., A/S' loven med kommentarer, 6. udg., 1999, side 260. Alternativt kan ordningen bringes til ophør under iagttagelse af reglerne om varslings af væsentlige vilkårsændringer.

Medarbejderne i de selskaber, der opfylder betingelserne herfor, kan dog altid fremsætte krav om ja/nej-afstemning om at indføre den lovbestemte ordning, og i tilfælde af et ja, vælge bestyrelsesmedlemmer efter de almindelige regler herom. Hvis selskabet allerede har en vedtægtsbestemt ordning, der indfører den lovbestemte ordning, vil den vedtægtsbestemte ordning bortfalde samtidig med indførelsen af den lovbestemte ordning. Medarbejdere valgt i henhold til den vedtægtsbestemte ordning forbliver medlemmer af bestyrelsen, indtil medarbejdere valgt i henhold til den lovbestemte ordning indtræder i bestyrelsen. På dette tidspunkt fratræder de medarbejdere, der er valgt i henhold til den vedtægtsbestemte ordning uden hensyn til deres valgperiode.

Hvor selskabets eksisterende vedtægtsbestemte ordning ikke indfører den lovbestemte ordning, vil de to ordninger fortsætte sideløbende, medmindre andet følger af vedtægterne, som i eksemplet ovenfor, eller medarbejderne samtykker i den vedtægtsbestemte ordnings ophør.

Efter omstændighederne kan selskabet herved komme i konflikt med aktieselskabslovens § 49, stk. 6, der kræver, at flertallet af bestyrelsens medlemmer skal vælges af generalforsamlingen.

Eksempel:

Medarbejderne er ved en vedtægtsbestemt ordning, der ikke henviser til den legale ordning, tillagt ret til at vælge 2 medlemmer til selskabets bestyrelse. Udover de 2 medarbejdervalgte medlemmer består bestyrelsen af 4 generalforsamlingsvalgte medlemmer.

Ifølge aktieselskabslovens § 49, stk. 2, ville medarbejderne ved indførelsen af den legale ordning have ret til at vælge 3 medlemmer, hvis medarbejderne fra den vedtægtsmæssige ordning tælles med (halvdelen af 6, dvs. 4 generalforsamlingsvalgte medlemmer og 2 medlemmer valgt af andre). Dermed ville der være 5 repræsentanter i bestyrelsen, der ikke var valgt af generalforsamlingen (og reelt ville dette være 5 medarbejderrepræsentanter), mens der kun var 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Dette strider mod aktieselskabslovens § 49, stk. 6, hvorefter flertallet af generalforsamlingens medlemmer skal vælges af generalforsamlingen.

Der må i dette tilfælde antages at være en pligt for bestyrelsen til at sørge for, at der afholdes en ekstraordinær generalforsamling med henblik på supplerings af antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Se om muligheden for, at medarbejderne skal tåle en reduktion i antallet af medlemmer, de kan vælge, kapitel 5, afsnit 5.2.

3. Aktionæraftalte ordninger

Aktionærer, der tilsammen repræsenterer flertallet af stemmerettighederne i selskabet, kan indgå en aktionæroverenskomst, der sikrer medarbejderne repræsentation i selskabets bestyrelse. Aktionærerne kan gensidigt forpligte sig til at stille forslag på selskabets ordinære generalforsamling om valg af én eller flere kandidater, som i forvejen er valgt af selskabets medarbejdere, bestemte kategorier af medarbejdere eller personaleorganisationer. Sædvanligvis vil en aktionæroverenskomst dog omfatte alle, eller den overvejende del af, selskabets aktionærer.

Vælges medarbejderrepræsentanterne i henhold til en aktionæroverenskomst, anses de for valgt af generalforsamlingen, uanset om aktionærerne i deres stemmeafgivning på generalforsamlingen er bundet til at følge en indstilling fra »andre«, f.eks. selskabets medarbejdere i henhold til et forudgående valg eller en personaleorganisation.

En aktionæroverenskomst kan fastlægge regler for medarbejderrepræsentationsordningen uden hensyntagen til selskabs- og koncernbekendtgørelsen, og uden hensyntagen til de særlige regler om valg af medarbejderrepræsentanter i aktieselskabslovens § 49. Reglerne om valg, ind- og udtræden, ansættelsesretlig beskyttelse m.v. finder i givet fald ikke anvendelse. Det gør derimod aktieselskabslovens almindelige regler om bestyrelsesmedlemmers rettigheder, pligter og ansvar. Ofte vil der dog blive taget udgangspunkt i selskabs/koncernbekendtgørelsen, men noget krav er det ikke; aktionærerne kan eventuelt nøjes med at »plukke« de dele ud af bekendtgørelserne, der synes bedst anvendelige i det konkrete tilfælde.

Hvis selskabet eller koncernen opfylder betingelserne herfor, kan medarbejderne altid fremsætte krav om ja/nej-afstemning om at indføre den lovbestemte ordning, og i tilfælde af et ja vælge bestyrelsesmedlemmer efter de almindelige regler herom. Om en allerede eksisterende ordning, der følger af en aktionæroverenskomst i så fald skal ophøre, vil bero på aktionæroverenskomstens bestemmelser. Medarbejderne vil hverken kollektivt eller individuelt være parter i aktionæroverenskomsten, og de kan derfor ikke påberåbe sig aftalen. En eventuel uenighed mellem aktionærerne om forståelsen må løses efter aktionæroverenskomstens tvistløsningssystem. Uenigheden vil dog

ofte medføre, at der på selskabets næstkommende ordinære generalforsamling ikke kan etableres et flertal af stemmer for medarbejdernes kandidater, hvorefter ordningen i praksis vil ophøre.

4. Medarbejderrepræsentation i andre selskabsformer

4.1 Interessentskaber

Der er ca. 28.000 interessentskaber i Danmark, jf. www.cvr.dk. Der findes ikke en lov, der alene omhandler interessentskabers forhold. Lov om visse erhvervsdrivende virksomheder indeholder dog nogle overordnede regler om interessentskaber, herunder definitionen på et interessentskab.⁵

Et interessentskab er en virksomhed, der har til formål at fremme deltagerens økonomiske interesser gennem erhvervsdrift, og hvor deltagerne hæfter personligt, solidarisk og direkte for virksomhedens forpligtelser, jf. lov om visse erhvervsdrivende virksomheder § 2, stk. 1.

Medmindre andet er aftalt, udgøres interessentskabets ledelsesorganer af interessenterne i forening (interessentmødet) og af hver interessent, der kan anses som en form for selskabsorgan i det omfang han tillægges selvstændige beføjelser.⁶

Interessentmødet kan også vedtage at oprette permanente eller ad hoc ledelsesorganer på bestyrelses- eller direktionsniveau, hvilket kan være relevant i interessentskaber med mange deltagere. Aktieselskabslovens opdeling mellem generalforsamling (ejerne), bestyrelse og direktion (ledelsen) tjener ofte som inspiration, således at bestyrelsen udpeges af interessentmødet, mens bestyrelsen udpeger en direktion, administrerende partner, administrationsudvalg eller lignende.

Spørgsmålet om ledelse er stort set altid reguleret i en interessentskabskontrakt.

Der findes ikke regler i lovgivningen om medarbejderrepræsentation i interessentskaber. Uanset interessentskabets størrelse har medarbejderne derfor ikke noget krav på at deltage i selskabsledelsen eller ret til at være til stede på interessentmødet.

5. Lovbekendtgørelse nr. 11 af 9. januar 2002.

6. Jf. Munck og Hedegaard Kristensen, *Selskabsformerne*, 4. udg., 2002, side 65ff.

Der er imidlertid ikke noget til hinder for, at interessenterne i interessentskabskontrakten aftaler regler om medarbejderrepræsentation, eventuelt med inspiration fra selskabs- eller koncernbekendtgørelsen, men der synes ikke at være eksempler herpå i praksis. Forklaringen er formentlig, at interessentskabsformen er fordelagtig, hvis deltagerne lægger vægt på diskretion internt og eksternt – herunder at undgå offentlighed omkring vedtægts- og regnskabsforhold – og på den frihed, som den manglende lovregulering medfører.⁷

4.2 Kommanditselskaber

Der er ca. 2.500 kommanditselskaber i Danmark, jf. www.cvr.dk. Der findes heller ikke for kommanditselskaber en lov, der alene omhandler disses forhold. Lov om visse erhvervsdrivende virksomheder indeholder dog nogle overordnede regler om kommanditselskaber, herunder definitionen på et kommanditselskab.⁸

Et kommanditselskab er en virksomhed, hvor én eller flere deltagere (komplementarerne) hæfter personligt, uden begrænsning og solidarisk for selskabets forpligtelser, og én eller flere deltagere (kommanditisterne) hæfter begrænset for selskabets forpligtelser, jf. lov om visse erhvervsdrivende virksomheder § 2, stk. 2.

Medmindre andet fremgår af vedtægterne, fungerer komplementaren som både bestyrelse og direktion. Der vil heller ikke være en generalforsamling, hvis dette ikke er anført i vedtægterne.

Hvis der er en bestyrelse i et kommanditselskab, har bestyrelsen alene de kompetencer, den har fået tillagt i vedtægterne, og disse kompetencer behøver ikke nødvendigvis være de samme som tilkommer bestyrelsen i et aktieselskab.

Det er ikke usædvanligt, at bestyrelsen ikke fuldt ud vælges af deltagerne. I offentligt udbudte kommanditselskaber har udbyderen således ofte adgang til at udpege et eller flere bestyrelsesmedlemmer, ligesom komplementaren kan have en udpegningsret.

Der er som udgangspunkt ikke noget til hinder for, at medarbejderne i et kommanditselskab kan tillægges ret til at udpege medlemmer til selskabets bestyrelse, men der synes ikke at være eksempler

7. Jf. Hørlyck, *Interessentskaber og konsortier*, 1996, side 24f.

8. Endvidere fremgår det af aktieselskabslovens § 173, stk. 8, at i kommanditselskaber, der stiftes efter 1. juni 1996, skal komplementaren have forvaltningsmæssige og økonomiske beføjelser.

herpå i praksis. Udpegningsretten kunne eventuelt tage udgangspunkt i aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 2. pkt., og der er heller ikke noget til hinder for, at selskabs- og koncernbekendtgørelsernes regler om medarbejderrepræsentation kan finde anvendelse i det omfang, det ønskes fra selskabets side.

4.3 Partnerselskaber (kommanditaktieselskaber)

Der er ca. 60 partnerselskaber i Danmark, jf. www.cvr.dk. Partnerselskabet har under navnet kommanditaktieselskab været en anerkendt selskabsform i en længere årrække, indtil det med virkning fra den 1. juni 1996 fik nyt navn; partnerselskab, typisk forkortet P/S.⁹

Et partnerselskab er enten (i) et kommanditselskab, hvor et aktieselskab er kommanditist med hele sin aktiekapital eller (ii) et kommanditselskab, hvor kommanditisterne har indskudt en bestemt kapital, der er fordelt på aktier, jf. aktieselskabslovens § 173, stk. 7.

Et partnerselskab skal som udgangspunkt følge bestemmelserne i aktieselskabsloven »med de fornødne lempelser«, jf. aktieselskabslovens § 173, stk. 2. Et partnerselskab kan have henholdsvis et aktieselskabspræg eller et kommanditselskabspræg afhængig af, hvilken ledelsesstruktur der anvendes i selskabet.¹⁰

I partnerselskabet med kommanditselskabspræg varetager komplementaren den daglige og overordnede ledelse, mens det for partnerselskaber med aktieselskabspræg er aktieselskabets organer (bestyrelse og direktion), der leder selskabet. Over disse to organer findes generalforsamlingen.

Udtrykket »de fornødne lempelser« i aktieselskabslovens § 173, stk. 2, må formentlig medføre, at medarbejderne i et partnerselskab med aktieselskabspræg har ret til medarbejderrepræsentation i partnerselskabets bestyrelse i medfør af de normale regler i aktieselskabslovens § 49 og de tilknyttede bekendtgørelser, hvis betingelserne for repræsentation i øvrigt er opfyldt.

4.4 Andelsselskaber

Der er ca. 6.000 andelsselskaber (»kooperativer«) i Danmark, hvoraf nogle har erhvervsmæssig betydning for deltagerne (f.eks. Danish

9. Jf. Fode og Munck, Valg af selskabsform, 2000, side 228ff.

10. Jf. Munck og Hedegaard Kristensen, Selskabsformerne, 4. udg., 2002, side 269ff.

Crown og Arla Foods) mens andre er rene privatkooperativer, f.eks. »Brugsen«, nu COOP Danmark.¹¹

Der findes ikke en lov, der alene omhandler andelsselskabers forhold. Lov om visse erhvervsdrivende virksomheder indeholder dog nogle overordnede regler om andelsselskaber, herunder definitionen på et andelsselskab.

Et andelsselskab er ifølge lov om visse erhvervsdrivende virksomheder § 4 en virksomhed, der har til formål at fremme deltagernes fælles interesser gennem deltagelse i virksomheden som aftagere eller leverandører (andelsformålet), og hvor afkastet (bortset fra normal forrentning af den indskudte kapital) enten fordeles blandt andels-haverne i forhold til deres andel af omsætningen eller forbliver indestående i virksomheden.

Virksomheden kan enten organiseres som et andelsselskab med begrænset ansvar (A.m.b.A) eller som et ansvarligt andelsselskab (interessentskab eller kommanditselskab).

Lovgivningen indeholder ikke regler om andelsselskabers ledelse eller organisation, hvilket indebærer, at disse forhold (som hidtil) vil skulle reguleres via andelsselskabets vedtægt, retssædvane og retspraksis.¹²

I andelsselskaber anvendes ofte samme tredelte selskabsstruktur som i aktieselskaber med en generalforsamling (andelshavermøde), en bestyrelse (styrelse eller forretningsudvalg) og en direktion (forretningsfører eller uddeler). Der kan endvidere oprettes et repræsentantskab, der organisatorisk placeres mellem generalforsamlingen og bestyrelsen.

Der findes ikke regler i lovgivningen om medarbejderrepræsentation i andelsselskaber. Tidligere har der dog været optræk til at indføre regler om medarbejderrepræsentation, jf. bl.a. betænkning nr. 1071 fra april 1986 vedrørende lovgivning om andelsselskaber, og et af SF pr. 25. februar 1993 fremsat lovforslag til lov om erhvervsdrivende andelsselskaber (L 210).

Fælles for begge initiativer var, at de indeholdt forslag til regler om medarbejderrepræsentation på linie med reglerne fra aktieselskabsloven. I forbindelse med behandlingen af L 210 blev det efter drøftel-

11. Jf. Werlauff, Selskabsret, 5.udg., 2003, side 88.

12. Jf. Heje Mikkelsen, Lov om erhvervsdrivende virksomheder, 1995, side 55.

ser med organisationerne konkluderet, at i det omfang frivillige, tilfredsstillende ordninger om medarbejderrepræsentation kunne opnås gennem forhandling mellem parterne, ville lovregulering herom ikke være nødvendig. Den daværende industriminister opfordrede derfor andelssektoren til at optage forhandlinger med fagbevægelsen med henblik på aftale om sådanne ordninger.¹³

Visse danske andelsselskaber har da også gennemført vedtægtsbestemmelser, der giver medarbejderne ret til at vælge bestyrelsesmedlemmer til enten repræsentantskabet eller bestyrelsen, eller begge dele.

Et eksempel findes i de seneste vedtægter af 18. september 2003 for Arla Foods amba, der også udstrækker retten til udenlandske medarbejdere:¹⁴

»13.6 Selskabets medarbejdere kan til repræsentantskabet vælge i alt ti repræsentantskabsmedlemmer. Af disse kan de ansatte i Sverige vælge fire medlemmer, medens de ansatte i Danmark kan vælge seks. Som medarbejdere regnes alle Selskabets ansatte i de datterselskaber, som driver mejerivirksomhed. Valget af repræsentantskabsmedlemmer blandt Selskabets medarbejdere sker i henhold til et af bestyrelsen godkendt valgregulativ. Valgregulativet skal følge de principper, som generelt er gældende i de respektive lande.«

»16.1 Bestyrelsen består af mindst ti og højst 16 medlemmer, valgt af regionerne og repræsentantskabet samt fire medlemmer valgt af selskabets medarbejdere.«

»16.5 Selskabets medarbejdere kan blandt dem selv vælge i alt fire bestyrelsesmedlemmer, hvoraf medarbejderne i Sverige udpeger to og medarbejderne i Danmark to. Valget heraf sker i henhold til et af bestyrelsen godkendt valgregulativ. Valgregulativet skal følge de principper, som generelt er gældende i de respektive lande. ... For hvert af disse bestyrelsesmedlemmer vælges en suppleant blandt de af medarbejderne valgte repræsentantskabsmedlemmer fra de respektive lande.«

13. Jf. Heje Mikkelsen, Lov om erhvervsdrivende virksomheder, 1995, side 15, og Hørlyck, Dansk Andelsret, 2000, side 218.

14. Vedtægterne kan hentes på www.arlafoods.dk.

Et andet eksempel findes i de seneste vedtægter af 20. november 2002 for Danish Crown AmbA:¹⁵

»13.2 Repræsentantskabet består af de af kredsene og medarbejderne valgte repræsentanter.«

»15.1 Bestyrelsen består af 21–22 medlemmer. 16 medlemmer vælges i henhold til pkt. 15.2. 5 medlemmer vælges af medarbejderne, der tillige kan vælge en observatør uden stemmeret.«

»16.1 Medarbejderne i selskabet kan vælge et antal repræsentanter til selskabets repræsentantskab svarende til én pr. dansk produktionsafdeling i selskabet plus én repræsentant for selskabets håndværkere samt op til 6 repræsentanter for selskabets funktionærer. Til selskabets bestyrelse kan medarbejderne vælge 5 medlemmer samt en observatør uden stemmeret. Valgperioden er 3 år, og alle repræsentanter og bestyrelsesmedlemmer vælges i samme år, første gang i år 2000.

16.2 Repræsentantskabet fastsætter i et valgregulativ de nærmere retningslinier for afholdelse af valg m.v. blandt medarbejderne.

16.3 Såfremt det i henhold til lovgivningen, for selskabet forpligtende overenskomster eller på andet retligt grundlag bestemmes, at selskabets medarbejdere er berettigede til at vælge medlemmer til selskabets organer, bortfalder bestemmelseerne i vedtægterne om medarbejdernes adgang hertil, såfremt medarbejderne måtte udnytte retten hertil. I så fald kan bestyrelsen annullere de bestemmelser i nærværende vedtægter, der omhandler sådant valg m.v., og foretage de i anledning heraf nødvendiggjorte konsekvensændringer af vedtægterne samt ophæve valgregulativet.«

Aktieselskabslovens regler om medarbejderrepræsentation kan overføres på andelsselskabers forhold, hvis andelshaverne træffer beslutninger herom.¹⁶

15. Vedtægterne kan hentes på www.danishcrown.dk.

16. Jf. Hørlyck, Dansk Andelsret, 2000, side 219.

Figurliste

	side
Figur 1: Henvendelse til bestyrelsen om afholdelse af ja/nej-afstemning	32
Figur 2: Meddelelse om ja/nej-afstemningens afholdelse	39
Figur 3: Stemmeseddel til ja/nej-afstemning	40
Figur 4: Meddelelse om resultatet af ja/nej-afstemningen	45
Figur 5: Bekendtgørelse af valgdatoen	51
Figur 6: Kandidatlister	58
Figur 7: Stemmeseddel	60
Figur 8: Optælling af stemmer	61
Figur 9: Meddelelse af valgresultatet	63
Figur 10: Valgudvalgets protokol	66
Figur 11: Henvendelse til bestyrelsen om afholdelse af ja/nej-afstemning	75
Figur 12: Opgørelse af stemmerettigheder	79
Figur 13: Koncernoversigt	80
Figur 14: Forståelse af anmodning om koncernrepræsentation	81
Figur 15: Udenlandsk moderselskab	82
Figur 16: Meddelelse om ja/nej-afstemningens afholdelse	91
Figur 17: Stemmeseddel til ja/nej-afstemning	92
Figur 18: Meddelelse om resultatet af ja/nej-afstemningen	97
Figur 19: Bekendtgørelse af valgdatoen	103
Figur 20: Kandidatlister	110
Figur 21: Stemmeseddel	112
Figur 22: Optælling af stemmer	114
Figur 23: Meddelelse af valgresultatet til moderselskabets bestyrelse	116
Figur 24: Koncernvalgudvalgets protokol	119
Figur 25: Bekendtgørelse af valgdato	179
Figur 26: Kandidatlister	181
Figur 27: Stemmeseddel	182
Figur 28: Bekendtgørelse af resultatet af suppleringsvalget	184
Figur 29: Valgudvalgets protokol om valgresultatet	186
Figur 30: Hjælpekema	202

Bilagsoversigt

Bilag 1: Selskabsbekendtgørelsen (942/1993)

Bilag 2: Koncernbekendtgørelsen (943/1993)

Bilag 3: Udvalgte lovbestemmelser

Bilag 4: Selskabsrepræsentation – valgudvalgets opgaver

Bilag 5: Koncernrepræsentation – koncernvalgudvalgets opgaver

Bilag 1

Selskabsbekendtgørelsen (942/1993)

Bekendtgørelse om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og
anpartsselskaber m.v.
(Selskabsrepræsentation)

I medfør af § 178, jf. § 161, stk. 3, i lov om aktieselskaber, jf. lovbekendtgørelse nr. 616 af 19. juli 1993, og § 137, jf. § 130, stk. 2, i lov om anpartsselskaber, jf. lovbekendtgørelse nr. 617 af 19. juli 1993, fastsættes:

Kapitel 1

Beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere

§ 1. Et selskab anses for i de sidste 3 år at have beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, når det for de sidste 12 kvartaler til Arbejdsmarkedets Tillægspension har indbetalt et beløb svarende til 105 gange $45\frac{1}{2}$ ugebidrag efter fradrag af ugebidrag for personer, der omfattes af § 3, stk. 1, nr. 1 og 2.

§ 2. Selskabets bestyrelse og direktion er pligtig efter anmodning af nogen, der efter § 4, stk. 2, er berettiget til at kræve afstemning, at foretage beregning i henhold til § 1 og meddele resultatet heraf til selskabets medarbejdere.

§ 3. Ved medarbejder forstås enhver person over 15 år, der for et selskab udfører arbejde som lønmodtager, medmindre den pågældende:

1. er anmeldt til Erhvervs- og Selskabs-

styrelsen som medlem af direktionen, eller

2. permanent har sit arbejdssted uden for dansk højhedsområde.

Stk. 2. Som dansk højhedsområde efter stk. 1, nr. 2, anses også dansk skib og den danske del af kontinentalsoklen.

Kapitel 2

Afstemning om selskabsrepræsentation m.v.

Stemmeret

Afstemning om selskabsrepræsentation

§ 4. Såfremt et selskab i de sidste 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, jf. § 1, har selskabets medarbejdere ret til at kræve, at der blandt disse afholdes afstemning om, hvorvidt der skal vælges selskabsrepræsentanter og suppleanter (ja/nej-afstemning).

Stk. 2. Krav om afstemning i henhold til stk. 1 kan fremsættes af:

3. et flertal blandt medarbejderne i selskabets samarbejdsudvalg,

4. faglige organisationer på virksomheden, som for eksempel klubber og personaleforeninger, der repræsenterer mindst 1/10 af selskabets medarbejdere, eller
5. 1/10 af selskabets medarbejdere.

§ 5. Krav om afstemning efter § 4, stk. 2, fremsættes skriftligt over for selskabets bestyrelse. På sit første møde efter modtagelsen af anmodningen om afstemning – dog senest 6 uger efter anmodningens modtagelse – drager bestyrelsen i selskabet omsorg for, at der nedsættes et valgudvalg i overensstemmelse med reglerne i § 10.

§ 6. Har der været afholdt afstemning om selskabsrepræsentation, kan krav om ny afstemning tidligst fremsættes 6 måneder derefter.

Stemmeret

§ 7. Stemmeret til ja/nej-afstemning har enhver medarbejder, jf. § 3, der er ansat i selskabet på tidspunktet for afstemningens afholdelse. Valgudvalget afgør i tvivlstilfælde, om betingelsen i 1. pkt. er opfyldt.

Kapitel 3

Antal selskabsrepræsentanter

Valgret/valgbarhed

Antal selskabsrepræsentanter

§ 8. I selskaber, hvor medarbejderne i overensstemmelse med §§ 13–15 har besluttet at vælge selskabsrepræsentanter, vælger medarbejderne et antal selskabsrepræsentanter og suppleanter for disse svarende til halvdelen af antallet af de medlemmer, der er valgt af generalforsamlingen og af de i henhold til vedtægterne af offentlige myndigheder eller andre udpegede bestyrelsesmedlemmer,

dog mindst 2 selskabsrepræsentanter. Udgør antallet af selskabsrepræsentanter, der skal vælges, ikke et helt tal, afrundes opad.

Valgret/valgbarhed

§ 9. Valgret har enhver medarbejder, jf. § 3, der er ansat i selskabet såvel på tidspunktet for valglstens offentliggørelse som på valgets tidspunkt.

Stk. 2. Valgbar er enhver medarbejder, jf. § 3, som er myndig, og som gennem de sidste 12 måneder før valget har været ansat i selskabet.

Stk. 3. Valgudvalget afgør i tvivlstilfælde, om betingelserne i stk. 1 og 2 er opfyldt.

Kapitel 4

Valgudvalgets sammensætning m.v.

Fremgangsmåden ved afstemning og valg, herunder fredsvalg

Valgresultat

Ordinært valg

Valgudvalgets sammensætning m.v.

§ 10. Valgudvalget sammensættes af repræsentanter for medarbejderne og for ledelsen. Flertallet af valgudvalgets medlemmer skal bestå af repræsentanter for medarbejderne, og mindst eet af medlemmerne skal være medlem af bestyrelsen eller direktionen.

Stk. 2. Repræsentanterne for medarbejderne vælges blandt selskabets medarbejdere af medarbejdernes repræsentanter i selskabets samarbejdsudvalg. De øvrige medlemmer vælges af bestyrelsen.

Stk. 3. Såfremt der ikke findes et samarbejdsudvalg, udpeger bestyrelsen medarbejdernes repræsentanter blandt selskabets medarbejdere. Er der i selskabet valgt tillidsrepræsentanter, skal disse så vidt muligt være repræsenteret.

Stk. 4. Medarbejdere, der er opstillet til valg eller genvalg til bestyrelsen, kan ikke

udpeges som eller forblive medlemmer af valgudvalget.

Stk. 5. Ved udtræden af valgudvalget skal det pågældende medlem orientere valgudvalget herom. Valgudvalget skal herefter drage omsorg for, at et nyt medlem udpeges i overensstemmelse med reglerne i stk. 1–3.

§ 11. Valgudvalget vælger selv sin formand.

Stk. 2. Valgudvalgets afgørelser træffes ved simpelt stemmeflertal. I tilfælde af stemmelighed er formandens stemme afgørende.

§ 12. Valgudvalget udfærdiger referater, hvor alle forhold af betydning, herunder indhold af alle bekendtgørelser, beslutninger, afstemningsresultater og valgresultater, skal fremgå.

Stk. 2. Referaterne er tilgængelige for selskabets ledelse, selskabets aktionærer, anpartshavere og medarbejdere samt for vedkommende offentlige myndigheder.

Stk. 3. Referaterne skal underskrives af valgudvalgets medlemmer og opbevares i mindst 5 år.

Fremgangsmåden ved afstemning om selskabsrepræsentation

§ 13. Det påhviler valgudvalget inden 4 uger efter sin nedsættelse at afholde ja/nej-afstemning.

Stk. 2. Valgudvalget drager omsorg for, at afstemningen gennemføres således, at alle stemmeberettigede, jf. § 7, får rimelig adgang til at deltage i afstemningen, herunder om nødvendigt ved afgivelse af brevstemme.

§ 14. Afstemningen sker skriftligt og hemmeligt.

Stk. 2. Ved afstemningen kan der kun stemmes ja eller nej.

Stk. 3. Medarbejdernes beslutning om at ville vælge selskabsrepræsentanter er vedtaget, hvis mindst halvdelen af de stemmeberettigede har stemt ja.

Stk. 4. Så snart afstemningens resultat foreligger, meddeler valgudvalget skriftligt bestyrelsen dette og drager omsorg for, at afstemningens resultat meddeles medarbejderne.

§ 15. Beskæftiger et selskab medarbejdere på skibe i udenrigsfart, påhviler det valgudvalget snarest muligt at drage omsorg for, at medarbejdere ombord, der er stemmeberettigede, jf. § 7, gøres bekendt med, at der skal foretages afstemning samt med indholdet af denne bekendtgørelse.

Stk. 2. Skibsføreren på det enkelte skib nedsætter straks efter modtagelsen af den i stk. 1 nævnte meddelelse en valgkomite på tre medlemmer, bestående af een repræsentant for skibsofficererne, een repræsentant for det øvrige mandskab, samt skibsføreren, som er formand for valgkomiteen.

Stk. 3. Valgkomiteen skal inden 1 uge efter sin nedsættelse afholde den i § 13, stk. 1, omhandlede afstemning og omgående herefter telegrafisk underrette valgudvalget om afstemningsresultatet med angivelse af antallet af ja-stemmer, nej-stemmer samt blanke og ugyldige stemmer.

Stk. 4. Samtidig med indtelegraferingen af afstemningsresultatet kan valgkomiteen telegrafisk meddele valgudvalget de eventuelle forslag til kandidater som henholdsvis selskabsrepræsentanter og suppleanter, der er fremsat af medarbejderne om bord på skibet.

Fremgangsmåden ved valg af selskabsrepræsentanter

§ 16. Valgudvalget drager omsorg for:

- 1) at valget afholdes snarest muligt, dog senest 6 måneder efter at beslutningen om selskabsrepræsentation er vedtaget, og
- 2) at valgbehandlingen gennemføres således, at alle, der har valget, jf. § 9, stk. 1, får rimelig adgang til at deltage i valget, herunder om nødvendigt ved afgivelse af brevstemme.

Stk. 2. Beslutningen om selskabsrepræsentation bortfalder, hvis valget ikke er afholdt senest 6 måneder efter beslutningens vedtagelse.

§ 17. Dersom valgudvalget finder, at et valg bør finde sted på flere valgsteder eller på forskellige tidspunkter, kan der oprettes særlige valgkomiteer til at bistå valgudvalget.

Stk. 2. Valgudvalget træffer beslutning om oprettelse af valgkomiteer og udnævner disses formænd, jf. dog § 15, stk. 2. På valgkomiteer finder § 10, stk. 1–4, og § 11, stk. 2, tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. Valgkomiteers afgørelser kan indbringes for valgudvalget.

§ 18. Valgudvalget fastsætter efter forhandling med bestyrelsen datoen for valget og drager omsorg for, at alle medarbejderne får rimelig adgang til at gøre sig bekendt med datoen.

Stk. 2. Valgudvalget bekendtgør valgdatoen for medarbejderne mindst 6 uger og højst 10 uger før den fastsatte valgdato, jf. dog § 19.

Stk. 3. Bekendtgørelsen om valgdatoen skal indeholde:

- 1) oplysning om antallet af selskabsrepræsentanter, der skal vælges, jf. § 8, og
- 2) indkaldelse af forslag fra medarbejderne til personer, der skal opstilles til valget som selskabsrepræsentanter eller som suppleanter.

Indkaldelsen skal angive det antal kandidater, der skal vælges, jf. § 8, samt datoen, hvor indlevering af forslag senest kan ske. Denne dato skal ligge mindst 4 uger før valgdatoen.

Stk. 4. Valgudvalget skal samtidig med bekendtgørelsen om valgdatoen udarbejde en liste over medarbejdere, der på tidspunktet for bekendtgørelsen har valget, jf. § 9, stk. 1. Listen skal være tilgængelig for medarbejderne.

§ 19. I selskaber, som beskæftiger medarbejdere på skibe i udenrigsfart, bekendtgøres valgdatoen for medarbejderne med en frist på mindst 9 uger og højst 20 uger.

§ 20. Valgudvalget undersøger, om de foreslåede kandidater er valgbare, jf. § 9, stk. 2, og om de er villige til at modtage valg.

Stk. 2. Valgudvalget skal oplyse de foreslåede kandidater om, at de kun kan være selskabsrepræsentanter eller suppleanter som valgt af medarbejderne, således at de ikke samtidig kan være bestyrelsesmedlemmer valgt af generalforsamlingen eller udpeget af andre.

Stk. 3. Kandidaterne til hvervet som henholdsvis selskabsrepræsentanter og suppleanter skal opføres på hver sin liste. De to lister bekendtgøres for selskabets medarbejdere senest 2 uger før valgdatoen. En kandidat kan kun opføres på en af listerne.

Stk. 4. I selskaber, som beskæftiger medarbejdere på skibe i udenrigsfart, jf. § 19, sendes kandidatlisterne med angivelse af kandidaternes navn og arbejdssted, om nødvendigt telegrafisk, til skibenes valgkomiteer, således at listerne kan

bekendtgøres for skibets medarbejdere senest 2 uger før valgdatoen.

§ 21. Hvis der ved udløbet af fristen for opstilling af kandidater til valget som selskabsrepræsentanter og som suppleanter er opstillet færre end det antal kandidater, der skal vælges, kan valg ikke afholdes. Valgudvalget kan udsætte valget med henblik på opstilling af det fornødne antal kandidater, under overholdelse af de i dette kapitel nævnte frister. Valget skal dog være gennemført inden afholdelse af ordinær generalforsamling.

§ 22. Valgudvalget lader fremstille stemmesedler, på hvilke kandidaternes navne er anført i alfabetisk orden for henholdsvis selskabsrepræsentanter og suppleanter.

Stk. 2. Stemmesedlen skal indeholde oplysning om kandidaternes navn, bopæl, arbejdssted, funktion, faglige tillidshverv i selskabet samt det antal stemmer, der kan afgives efter § 23, stk. 2. Andre oplysninger må ikke indeholdes på stemmesedlen.

Stk. 3. Ved valg på skibe i udenrigsfart kan valgkomiteerne tillade, at der stemmes i lukket kuvert uden anvendelse af de i stk. 1, jf. stk. 2, nævnte stemmesedler.

§ 23. Valget sker skriftligt og hemmeligt.

Stk. 2. Hver medarbejder kan højst afgive et antal stemmer, der svarer til halvdelen af antallet af de selskabsrepræsentanter, henholdsvis suppleanter, der skal vælges, jf. § 8. Skal der vælges et ulige antal selskabsrepræsentanter og suppleanter, afrundes det antal stemmer, der kan afgives, opad. Hver medarbejder kan kun afgive een stemme på hver kandidat.

Stk. 3. Såfremt der er afgivet stemmer til fordel for flere kandidater på hver li-

ste, end der er mulighed for efter stk. 2, eller såfremt det ikke utvetydigt fremgår, på hvilken eller hvilke kandidater, der er stemt, eller såfremt der er opført andre navne eller rettet på stemmesedlen, skal denne anses for ugyldig. Valgudvalget afgør i tvivlstilfælde, om en stemmeseddel er ugyldig.

§ 24. Det efter § 8 beregnede antal kandidater, der har fået de fleste stemmer på hver liste, er valgt som henholdsvis selskabsrepræsentanter og suppleanter.

Stk. 2. I tilfælde af stemmelighed mellem to eller flere kandidater træffer valgudvalget afgørelsen ved lodtrækning.

Stk. 3. Den suppleant, der er valgt med de fleste stemmer, er suppleant for den selskabsrepræsentant, der er valgt med de fleste stemmer. Den suppleant, der er valgt med de næstflestestemmer, er suppleant for den selskabsrepræsentant, der er valgt med de næstflestestemmer, og så fremdeles, indtil det efter § 8 beregnede antal kandidater er nået.

Fredsvalg

§ 25. Såfremt der ved udløbet af fristen for opstilling af kandidater til valget som selskabsrepræsentanter og som suppleanter alene er opstillet det antal kandidater, der skal vælges, skal der ikke afholdes valg, men udpegning finder sted som fredsvalg, hvis:

- 1) samtlige opstillede kandidater kan tilslutte sig afholdelse af dette fredsvalg, og
- 2) der blandt disse opnås enighed om, hvilken selskabsrepræsentant den enkelte suppleant i givet fald skal indtræde for.

Stk. 2. Ved bekendtgørelse senest 2 uger før den fastsatte valgdato anses de opstillede kandidater som valgt som henholdsvis selskabsrepræsentanter og suppleanter.

Valgresultat

§ 26. Valgresultat og de valgte navn og bopæl indføres i valgudvalgets referat, jf. § 12, og meddeles straks skriftligt til bestyrelsen og de valgte, ligesom det bekendtgøres for medarbejderne.

Ordinært valg

§ 27. Ordinært valg af selskabsrepræsentanter og af suppleanter finder sted hvert fjerde år under forudsætning af, at betingelserne i § 1 fortsat er opfyldt. Genvalg kan finde sted. Valget skal være gennemført inden selskabets ordinære generalforsamling.

Kapitel 5

Ordningens ophør

§ 28. Ordningen ophører ved valgperiodens udløb, hvis selskabet på dette tidspunkt ikke længere opfylder betingelserne i § 1.

§ 29. Afstemning om ordningens ophør skal iværksættes, hvis de i § 4, stk. 2, nævnte parter stiller krav herom. Valgudvalget forestår afstemningen under overholdelse af reglerne i §§ 13–15. Ordningen ophører umiddelbart efter eventuel vedtagelse herom.

Kapitel 6

Selskabsrepræsentanternes ind- og udtræden samt retlige beskyttelse

Indtræden

§ 30. Nyvalgte selskabsrepræsentanter indtræder i bestyrelsen umiddelbart efter selskabets ordinære generalforsamling. Selskabsrepræsentanter og suppleanter vedbliver at fungere, indtil de nyvalgte kan indtræde i bestyrelsen.

Stk. 2. Nye selskabsrepræsentanter og suppleanter for disse anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Udtræden

§ 31. Såfremt en selskabsrepræsentant:

- 1) afsættes af medarbejderne, jf. stk. 4,
- 2) ikke længere er ansat i selskabet,
- 3) selv udtræder af bestyrelsen, eller
- 4) afgår ved døden
- 5) indtræder suppleanten straks i dennes sted.

Stk. 2. Er der ingen suppleant for den pågældende selskabsrepræsentant, afholdes suppleringsvalg af en ny selskabsrepræsentant og en ny suppleant for den afgåede selskabsrepræsentants resterende valgperiode i overensstemmelse med bestemmelserne i §§ 16–25.

Stk. 3. I tilfælde af suppleringsvalg kan 1/10 af selskabets medarbejdere forlange, at der i stedet afholdes valg af samtlige selskabsrepræsentanter og af suppleanter for disse for den resterende valgperiode. Anmodning herom skal fremsættes senest 4 uger før valgdatoen for suppleringsvalget.

Stk. 4. Afstemning om afsættelse af en selskabsrepræsentant skal iværksættes, hvis de i § 4, stk. 2, nævnte parter stiller krav herom. Valgudvalget forestår afstemningen under overholdelse af reglerne i §§ 13–15. Beslutning om afsættelse af en selskabsrepræsentant kræver, at alene et simpelt flertal af deltagerne i afstemningen har afgivet deres stemme herfor.

Retlig beskyttelse

§ 32. Selskabsrepræsentanter og suppleanter er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Stk. 2. Uoverensstemmelser om beskyttelsen efter stk. 1, herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne afgøres ad fagretlig vej, jf. § 22 i lov nr. 317 af 13. juni 1973 om arbejdsretten.

Kapitel 7

Orientering af medarbejderne om selskabets forhold

§ 33. I selskaber, hvor medarbejderne har udnyttet deres ret efter loven til at vælge selskabsrepræsentanter, påhviler det bestyrelsen at drage omsorg for, at der tilvejebringes gode og effektivt virkende informationskanaler til selskabets medarbejdere til orientering om selskabets forhold. Orienteringen om disse forhold skal gives på hensigtsmæssig måde. Orienteringen kan f.eks. omfatte selskabets økonomiske, produktionsmæssige og beskæftigelsesmæssige stilling og udvikling.

§ 34. Bestyrelsen træffer bestemmelse om, hvilke informationskanaler der efter selskabets forhold og efter orienteringens natur er mest hensigtsmæssige. Orienteringen kan f.eks. gives af bestyrelsen gennem selskabets daglige ledelse og i selskaber, hvor der findes samarbejdsudvalg, gennem dette. Ved foranstående er der ikke tilsigtet ændringer i de enkelte selskabsrepræsentanters adgang til under ansvar efter aktieselskabslovens § 160, stk. 1, og anpartsselskabslovens § 130, stk. 1, at videregive oplysninger om, hvad de under udøvelsen af deres hverv har fået kundskab om.

Stk. 2. Udgivelse af informationsblade, interne personaleblade eller lignende, møder i samarbejdsudvalgene, virksomhedskonferencer og fællesmøder, tilrettelagt af samarbejdsudvalgene, kan være

egnede fremgangsmåder til orientering af selskabets medarbejdere.

Kapitel 8

Medarbejdernes ret til indseende med aktiebogen eller anpartshaverfortegnelsen

§ 35. I et selskab, der er omfattet af aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 3. pkt., eller anpartsselskabslovens § 32, stk. 1, 3. pkt., men hvor der ikke er valgt selskabsrepræsentanter, kan en repræsentant for medarbejderne efterse aktiebogen eller anpartshaverfortegnelsen.

Stk. 2. Såfremt selskabets medarbejdere har valgt en fællestillidsrepræsentant, eller der kun findes een tillidsrepræsentant på virksomheden, tilkommer retten efter stk. 1 denne. I andre tilfælde kan selskabets tillidsrepræsentanter udpege een i deres midte til at udøve denne ret.

Stk. 3. Uden for de i stk. 2 omhandlede tilfælde vælger medarbejderne i deres midte en repræsentant til at efterse aktiebogen eller anpartshaverfortegnelsen.

Kapitel 9

Særlige bestemmelser

§ 36. Selskabsrepræsentanter har samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige medlemmer af bestyrelsen.

§ 37. Såfremt vedtægterne i et selskab, hvor betingelserne for selskabsrepræsentation ikke er opfyldt, tillægger medarbejderne ret til at vælge 2 eller flere selskabsrepræsentanter, finder reglerne i denne bekendtgørelse om valg tilsvarende anvendelse.

§ 38. Udgifterne ved de i denne bekendtgørelse omhandlede afstemninger og valg og ved de i §§ 33 og 34 omhand-

lede orienteringer af medarbejderne afholdes af selskabet.

Stk. 2. Valgudvalget må ikke afholde usædvanlige eller store omkostninger, uden at bestyrelsen forinden har godkendt disse.

§ 39. Valgbeslutninger og afgørelser, der skal anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen omfattes af aktieselskabslovens §§ 157 og 159 b og anpartsselskabslovens §§ 127 og 129 b. I andre tilfælde henhører tvister vedrørende bestemmelser i denne bekendtgørelse under domstolene, jf. dog § 32.

§ 40. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan i særlige tilfælde fravige reglerne i §§ 5, 10, 15–22, 27, 3. pkt., og 29.

Kapitel 10

Straffebestemmelser

§ 41. Et medlem af bestyrelse eller valgudvalg, der overtræder sine pligter i henhold til §§ 2, 5, 10, stk. 3, 12–13, 15–16, stk. 1, 18–19, 22, 26 og 29 straffes med bøde.

Kapitel 11

Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 42. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 1994.

Stk. 2. Samtidig ophæves bekendtgørelse nr. 32 af 12. januar 1989 om medarbejders valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. (Selskabsrepræsentation).

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, den 9. december 1993

Ole Bløndal

/ Jens Frøik

Bilag 2

Koncernbekendtgørelsen (943/1993)

Bekendtgørelse om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer i moderselskaber, der er aktieselskaber og anpartsselskaber m.v.

(Koncernrepræsentation)

I medfør af § 178, jf. § 161, stk. 3, i lov om aktieselskaber, jf. lovbekendtgørelse nr. 616 af 19. juli 1993, og § 137, jf. § 130, stk. 2, i lov om anpartsselskaber, jf. lovbekendtgørelse nr. 617 af 19. juli 1993, fastsættes:

Kapitel 1

Beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere

§ 1. En koncern anses for i de sidste 3 år at have beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, når et eller flere af koncernselskaberne tilsammen for de sidste 12 kvartaler til Arbejdsmarkedets Tillægspension har indbetalt et beløb svarende til mindst 105 gange $45\frac{1}{2}$ ugebidrag efter fradrag af ugebidrag for personer, der omfattes af § 3, stk. 1, nr. 1 og 2.

Stk. 2. Ved koncernselskab forstås et her i landet registreret selskab, der enten som moderselskab eller som datterselskab indgår i en koncern, jf. § 2, stk. 1, i aktie- og anpartsselskabslovene.

§ 2. Moderselskabets bestyrelse og direktion er pligtige efter anmodning af

nogen, der efter § 4, stk. 3, er berettiget til at kræve afstemning, at foretage beregning i henhold til § 1, stk. 1, og meddele resultatet heraf til koncernens medarbejdere.

§ 3. Ved medarbejder forstås enhver person over 15 år, der for et koncernselskab udfører arbejde som lønmodtager, medmindre den pågældende:

- 1) er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen som medlem af direktionen i et af koncernselskaberne, eller
- 2) permanent har sit arbejdssted uden for dansk højhedsområde.

Stk. 2. Som dansk højhedsområde efter stk. 1, nr. 2, anses også dansk skib og den danske del af kontinentalsoklen.

Stk. 3. Ved koncernens medarbejdere forstås medarbejdere i moderselskabet og dets datterselskaber.

Kapitel 2

Afstemning om koncernrepræsentation m.v.

Stemmeret

Afstemning om koncernrepræsentation m.v.

§ 4. Såfremt en koncern, jf. § 2, stk. 1, i aktie- og anpartsselskabslovene, i de sidste 3 år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, jf. § 1, stk. 1, har medarbejderne i datterselskaberne ret til at kræve, at der blandt disse afholdes afstemning om, hvorvidt koncernens medarbejdere skal vælge koncernrepræsentanter og suppleanter til moderselskabets bestyrelse (ja/nej-afstemning).

Stk. 2. Kræves der afstemning i henhold til stk. 1 i en koncern, hvor moderselskabet samtidig er moderselskab i flere koncerner, anses kravet at omfatte den koncern, der består af de fleste koncernselskaber.

Stk. 3. Krav om afstemning i henhold til stk. 1 kan fremsættes af:

- 1) et flertal blandt samtlige medarbejdere i et eller flere af datterselskabernes samarbejdsudvalg, eller
- 2) faglige organisationer i datterselskaberne, som for eksempel klubber og personaleforeninger, der repræsenterer mindst 1/10 af samtlige datterselskabers medarbejdere, eller
- 3) 1/10 af samtlige datterselskabers medarbejdere.

§ 5. Krav om afstemning efter § 4, stk. 3, fremsættes skriftligt over for moderselskabets bestyrelse. På sit første møde efter modtagelsen af anmodningen om afstemning – dog senest 6 uger efter anmodningens modtagelse – drager bestyrelsen omsorg for, at der nedsættes et koncernvalgudvalg i overensstemmelse med reglerne i § 11.

Stk. 2. Hvis der er selskabsrepræsen-

tanter i moderselskabets bestyrelse, jf. § 17, stk. 2, kan ja/nej-afstemning tidligst afholdes 6 måneder før udløbet af valgperioden for selskabsrepræsentanterne i moderselskabets bestyrelse.

§ 6. Har der været afholdt afstemning om koncernrepræsentation, kan krav om ny afstemning tidligst fremsættes 6 måneder derefter.

Stemmeret

§ 7. Stemmeret til ja/nej-afstemning har enhver medarbejder, jf. § 3, stk. 1, der er ansat i et af koncernens datterselskaber på tidspunktet for afstemningens afholdelse. Koncernvalgudvalget afgør i tvivlstilfælde, om betingelsen i 1. pkt. er opfyldt.

Kapitel 3

Antal koncernrepræsentanter

Valgmandskollegium

Valgbarhed

Antal koncernrepræsentanter

§ 8. I koncerner, hvor medarbejderne i datterselskaberne i overensstemmelse med §§ 14–16 har besluttet at vælge koncernrepræsentanter til moderselskabets bestyrelse, vælger valgmandskollegiet, jf. § 9, et antal koncernrepræsentanter og suppleanter for disse svarende til halvdelen af antallet af de medlemmer, der er valgt af generalforsamlingen, og af de i henhold til vedtægterne af offentlige myndigheder eller andre udpegede bestyrelsesmedlemmer, dog mindst 3 repræsentanter. Udgør antallet af repræsentanter, der skal vælges, ikke et helt tal, afrundes opad.

Stk. 2. Såfremt moderselskabets medarbejdere har udnyttet deres ret til at vælge 2 selskabsrepræsentanter, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 3, 2. pkt., eller an-

partsselskabslovens § 32, stk. 2, 2. pkt., nedsættes antallet af koncernrepræsentanter, der kan vælges i henhold til stk. 1, med 2.

Valgmandskollegium

§ 9. Retten til at vælge koncernrepræsentanter til moderselskabets bestyrelse udøves af et valgmandskollegium.

Stk. 2. Valgmandskollegiet skal bestå af selskabsrepræsentanterne i hvert enkelt koncernselskab.

Stk. 3. I koncernselskaber, hvor der ikke er selskabsrepræsentanter, foranlediger koncernvalgudvalget, at selskabets medarbejdere blandt sig vælger 2 medlemmer til valgmandskollegiet og suppleanter for disse. Hver medarbejder kan kun afgive een stemme til fordel for en kandidat som medlem og een stemme til fordel for en kandidat som suppleant.

Valgbarhed

§ 10. Valgbar er enhver medarbejder, jf. § 3, som er myndig, og som gennem de sidste 12 måneder før valget har været ansat i et af koncernens selskaber. Koncernvalgudvalget afgør i tvivlstilfælde, om en medarbejder er valgbar.

Kapitel 4

Koncernvalgudvalgets sammensætning m.v.

Fremgangsmåden ved afstemning og valg, herunder fredsvalg

Valgresultat

Ordinært valg

Koncernvalgudvalgets sammensætning m.v.

§ 11. Koncernvalgudvalget sammensættes af repræsentanter for medarbejderne og for ledelsen. Flertallet af koncernvalgudvalgets medlemmer skal bestå af repræsentanter for medarbejderne, såvidt muligt i moderselskabet, eet medlem skal være repræsentant for medarbej-

derne i datterselskaberne, og mindst eet af medlemmerne skal være medlem af bestyrelsen eller direktionen for moderselskabet.

Stk. 2. Repræsentanterne for medarbejderne i moderselskabet vælges blandt dets medarbejdere af medarbejderne i dets samarbejdsudvalg. Repræsentanten for medarbejderne i datterselskaberne udpeges i overensstemmelse med reglerne i § 37, stk. 2 og 3. De øvrige medlemmer vælges af moderselskabets bestyrelse.

Stk. 3. Såfremt der ikke findes et samarbejdsudvalg, udpeger bestyrelsen i moderselskabet repræsentanter for moderselskabets medarbejdere blandt disse. Er der i moderselskabet valgt tillidsrepræsentanter, skal disse så vidt muligt være repræsenteret.

Stk. 4. Medarbejdere, der er opstillet til valg eller genvalg til moderselskabets bestyrelse, kan ikke udpeges som eller forblive medlemmer af koncernvalgudvalget.

Stk. 5. Ved udtræden af koncernvalgudvalget skal det pågældende medlem orientere koncernvalgudvalget herom. Koncernvalgudvalget skal herefter drage omsorg for, at et nyt medlem udpeges i overensstemmelse med reglerne i stk. 1–3.

§ 12. Koncernvalgudvalget vælger selv sin formand.

Stk. 2. Koncernvalgudvalgets afgørelser træffes ved simpelt stemmeflertal. I tilfælde af stemmelighed er formandens stemme afgørende.

§ 13. Koncernvalgudvalget udfærdiger referater, hvoraf alle forhold af betydning, herunder indhold af alle bekendtgørelser, beslutninger, afstemningsresultater og valgresultater, skal fremgå.

Stk. 2. Referaterne er tilgængelige for koncernens ledelse, koncernselskabernes

aktionærer, anpartshavere og medarbejdere samt for vedkommende offentlige myndigheder.

Stk. 3. Referaterne skal underskrives af koncernvalgudvalgets medlemmer og opbevares i mindst 5 år.

Fremgangsmåden ved afstemning om koncernrepræsentation

§ 14. Det påhviler koncernvalgudvalget inden 4 uger efter sin nedsættelse at afholde ja/nej-afstemning.

Stk. 2. Koncernvalgudvalget drager omsorg for, at afstemningen gennemføres således, at alle stemmeberettigede, jf. § 7, får rimelig adgang til at deltage i afstemningen, herunder om nødvendigt ved afgivelse af brevstemme.

§ 15. Afstemningen sker skriftligt og hemmeligt.

Stk. 2. Ved afstemningen kan der kun stemmes ja eller nej.

Stk. 3. Medarbejdernes beslutning om at ville vælge koncernrepræsentanter til moderselskabet er vedtaget, hvis mindst halvdelen af de stemmeberettigede har stemt ja.

Stk. 4. Så snart afstemningens resultat foreligger, meddeler koncernvalgudvalget skriftligt moderselskabets bestyrelse dette og drager omsorg for, at afstemningens resultat meddeles koncernens medarbejdere.

§ 16. Beskæftiger et datterselskab medarbejdere på skibe i udenrigsfart, påhviler det koncernvalgudvalget snarest muligt at drage omsorg for, at medarbejdere om bord, der er stemmeberettigede, jf. § 7, gøres bekendt med, at der skal foretages afstemning samt med indholdet af denne bekendtgørelse.

Stk. 2. Skibsføreren på det enkelte skib nedsætter straks efter modtagelsen af den

i stk. 1 nævnte meddelelse en valgkomite på 3 medlemmer, bestående af een repræsentant for skibsofficererne, een repræsentant for det øvrige mandskab, samt skibsføreren, som er formand for valgkomiteen.

Stk. 3. Valgkomiteen skal inden 1 uge efter sin nedsættelse afholde den i § 14, stk. 1, omhandlede afstemning og omgående herefter telegrafisk underrette koncernvalgudvalget om afstemningsresultatet med angivelse af antallet af ja-stemmer, nej-stemmer samt blanke og ugyldige stemmer.

Stk. 4. Samtidig med indtelegraferingen af afstemningsresultatet kan valgkomiteen telegrafisk meddele koncernvalgudvalget de eventuelle forslag til kandidater som henholdsvis koncernrepræsentanter og suppleanter, der er fremsat af medarbejderne om bord på skibet.

Fremgangsmåden ved valg af koncernrepræsentanter

§ 17. Hvis et selskab samtidig er moderselskab i flere koncerner, afholdes valg af koncernrepræsentanter til dette moderselskabs bestyrelse i een samlet valghandling. Valget afholdes i den koncern, som består af de fleste koncernselskaber.

Stk. 2. I koncerner, hvor der i moderselskabet er selskabsrepræsentanter valgt i henhold til aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 3. pkt., eller anpartsselskabslovens § 32, stk. 1, 3. pkt., afholdes valg af koncernrepræsentanter første gang i forbindelse med udløbet af valgperioden for selskabsrepræsentanterne i moderselskabets bestyrelse.

§ 18. Koncernvalgudvalget drager omsorg for:

1) at der nedsættes et valgmandskollegium, jf. § 9, snarest muligt efter at beslutningen om koncernrepræsentan-

tion er vedtaget, dog senest 6 uger efter bekendtgørelsen af valgdatoen, jf. § 19, stk. 2,

- 2) at medlemmerne af valgmandskollegiet får rimelig adgang til at deltage i valget, herunder om nødvendigt ved afgivelse af brevstemme, og
- 3) at valget afholdes snarest muligt, dog senest 6 måneder efter beslutning om koncernrepræsentation er vedtaget.

Stk. 2. Beslutningen om koncernrepræsentation bortfalder, hvis valget ikke er afholdt senest 6 måneder efter beslutningens vedtagelse.

§ 19. Koncernvalgudvalget fastsætter efter forhandling med moderselskabets bestyrelse datoen for valget og drager omsorg for, at valgmandskollegiets medlemmer bliver bekendt med datoen.

Stk. 2. Koncernvalgudvalget bekendtgør valgdatoen for koncernens medarbejdere mindst 6 uger og højst 10 uger før den fastsatte valgdato, jf. dog § 20.

Stk. 3. Bekendtgørelsen om valgdatoen skal indeholde:

- 1) oplysning om antallet af koncernrepræsentanter, der skal vælges, jf. § 8, og
- 2) indkaldelse af forslag fra medarbejderne til personer, der skal opstilles til valget som koncernrepræsentanter eller suppleanter. Indkaldelsen skal angive det antal kandidater, der skal vælges, jf. § 8, samt datoen, hvor indlevering af forslag senest kan ske. Denne dato skal ligge mindst 4 uger før valgdatoen.

Stk. 4. Koncernvalgudvalget drager omsorg for, at alle medarbejdere får rimelig adgang til at få kendskab til bekendtgørelsen om valgdatoen.

§ 20. I koncerner, som beskæftiger medarbejdere på skibe i udenrigsfart, be-

kendtgøres valgdatoen for medarbejderne med en frist på mindst 9 uger og højst 20 uger.

§ 21. Koncernvalgudvalget undersøger, om de foreslåede kandidater er valgbare, jf. § 10, og om de er villige til at modtage valg.

Stk. 2. Koncernvalgudvalget skal oplyse de foreslåede kandidater om, at de kun kan være koncernrepræsentanter eller suppleanter som valgt af medarbejderne, således at de ikke samtidig kan være bestyrelsesmedlemmer valgt af generalforsamlingen eller udpeget af andre.

Stk. 3. Kandidaterne til hvervet som henholdsvis koncernrepræsentanter og suppleanter skal opføres på hver sin liste. De to lister bekendtgøres for koncernens medarbejdere senest 2 uger før valgdatoen. Listerne skal indeholde oplysning om kandidaternes navn, bopæl, arbejdssted, funktion og faglige tillidshverv i selskabet. Andre oplysninger må ikke indeholdes på listerne. En kandidat kan kun opføres på een af listerne.

Stk. 4. I selskaber, som beskæftiger medarbejdere på skibe i udenrigsfart, jf. § 20, sendes kandidatlisterne, jf. stk. 3, om nødvendigt telegrafisk til skibene i udenrigsfart, således at listerne kan bekendtgøres for skibets medarbejdere senest 2 uger før valgdatoen.

§ 22. Hvis der ved udløbet af fristen for opstilling af kandidater til valget som koncernrepræsentanter og som suppleanter er opstillet færre end det antal kandidater, der skal vælges, kan valg ikke afholdes. Koncernvalgudvalget kan udsætte valget med henblik på opstilling af det fornødne antal kandidater under overholdelse af de i dette kapitel nævnte frister. Valget skal dog være gennemført inden moderselskabets ordinære generalforsamling.

§ 23. Koncernvalgudvalget lader fremstille stemmesedler, på hvilke kandidaternes navne er anført i alfabetisk orden for henholdsvis koncernrepræsentanter og suppleanter.

Stk. 2. Stemmesedlen skal indeholde oplysning om kandidaternes navn, bopæl, arbejdssted, funktion, faglige tillidshverv i selskabet samt det antal stemmer, der kan afgives efter § 24, stk. 2. Andre oplysninger må ikke indeholdes på stemmesedlen.

Stk. 3. Er der blandt valgmandskollegiets medlemmer medarbejdere beskæftiget på skibe i udenrigsfart, kan koncernvalgudvalget tillade, at der stemmes i lukket kuvert uden anvendelse af de i stk. 1, jf. stk. 2, nævnte stemmesedler.

§ 24. Valget sker skriftligt og hemmeligt og kan om nødvendigt foregå ved brevafstemning.

Stk. 2. Hvert koncernselskabs medlem af valgmandskollegiet kan tilsammen afgive 4 stemmer for hver påbegyndt 35 medarbejdere i det koncernselskab, hvor de er udpeget. Antallet af medarbejdere i det enkelte koncernselskab opgøres på tidspunktet for valgdatoens bekendtgørelse. Antallet af stemmer fordeles ligeligt mellem det enkelte koncernselskabs medlemmer af kollegiet. I tilfælde af overskydende stemmer fordeles disse ved lodtrækning blandt koncernselskabets medlemmer af valgmandskollegiet.

Stk. 3. Hvert medlem af valgmandskollegiet skal have et antal stemmesedler svarende til antallet af stemmer, vedkommende kan afgive efter stk. 2.

Stk. 4. Hvert medlem af valgmandskollegiet kan på hver stemmeseddel kun afgive een stemme til fordel for een kandidat på hver af de to lister.

Stk. 5. Såfremt der på samme stemme-

seddel er afgivet stemmer til fordel for flere kandidater på hver liste, eller såfremt det ikke utvetydigt fremgår, på hvilken eller hvilke kandidater der er stemt, eller såfremt der er opført andre navne eller rettet på stemmesedlen, skal denne anses som ugyldig. Koncernvalgudvalget afgør i tvivlstilfælde, om en stemmeseddel er ugyldig.

§ 25. Det efter § 8 beregnede antal kandidater, der har fået de fleste stemmer på hver liste, er valgt som henholdsvis koncernrepræsentanter og suppleanter.

Stk. 2. I tilfælde af stemmelighed mellem to eller flere kandidater træffer koncernvalgudvalget afgørelse ved lodtrækning.

Stk. 3. Den suppleant, der er valgt med de fleste stemmer, er suppleant for den koncernrepræsentant, der er valgt med de fleste stemmer. Den suppleant, der er valgt med de næstflestestemmer, er suppleant for den koncernrepræsentant, der er valgt med de næstflestestemmer, og så fremdeles, indtil det efter § 8 beregnede antal kandidater er nået.

Fredsvalg

§ 26. Såfremt der ved udløbet af fristen for opstilling af kandidater til valget som koncernrepræsentanter og som suppleanter alene er opstillet det antal kandidater, der skal vælges, skal der ikke afholdes valg, men udpegningen finder sted som fredsvalg, hvis:

- 1) samtlige opstillede kandidater kan tilslutte sig afholdelse af dette fredsvalg, og
- 2) der blandt de opstillede kandidater opnås enighed om, hvilken koncernrepræsentant den enkelte suppleant i givet fald skal indtræde for.

Stk. 2. Ved bekendtgørelse senest 2 uger før den fastsatte valgdato anses de

opstillede kandidater som valgt som henholdsvis koncernrepræsentanter og suppleanter.

Valgresultat

§ 27. Valgresultatet og de valgte navn og bopæl indføres i koncernvalgudvalgets referat, jf. § 13, og meddeles straks skriftligt til bestyrelsen og de valgte, ligesom det bekendtgøres for medarbejderne.

Ordinært valg

§ 28. Ordinært valg af koncernrepræsentanter og suppleanter finder sted hvert fjerde år under forudsætning af, at betingelserne i § 4 fortsat er opfyldt. Genvalg kan finde sted. Valget skal være gennemført inden moderselskabets ordinære generalforsamling.

Kapitel 5

Ordningens ophør

§ 29. Ordningen ophører ved valgperiodens udløb, hvis koncernen på dette tidspunkt ikke længere opfylder betingelserne i § 4.

Stk. 2. Hvis der ikke længere foreligger en koncern efter aktie- og anpartsselskabslovenes § 2, stk. 1, ophører ordningen umiddelbart.

§ 30. Afstemning om ordningens ophør skal iværksættes, hvis de i § 4, stk. 3, nævnte parter stiller krav herom. Koncernvalgudvalget forestår afstemningen under overholdelse af reglerne i §§ 14–16. Ordningen ophører umiddelbart efter eventuel vedtagelse herom.

Kapitel 6

Koncernrepræsentanternes ind- og udtræden samt retlige beskyttelse i ansættelsen

Indtræden

§ 31. Nyvalgte koncernrepræsentanter indtræder i bestyrelsen umiddelbart efter selskabets ordinære generalforsamling. Koncernrepræsentanter og suppleanter vedbliver at fungere, indtil de nyvalgte kan indtræde i bestyrelsen.

Stk. 2. Nye koncernrepræsentanter og suppleanter for disse anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Udtræden

§ 32. Såfremt en koncernrepræsentant:

- 1) afsættes af medarbejderne, jf. stk. 4,
 - 2) ikke længere er ansat i et koncernselskab,
 - 3) selv udtræder af bestyrelsen, eller
 - 4) afgår ved døden
- indtræder suppleanten straks i dennes sted.

Stk. 2. Er der ingen suppleant for den pågældende koncernrepræsentant, afholdes suppleringsvalg af en ny repræsentant og en ny suppleant for den afgåede repræsentants resterende valgperiode i overensstemmelse med bestemmelserne i §§ 17–26.

Stk. 3. I tilfælde af suppleringsvalg kan 1/10 af datterselskabernes medarbejdere forlange, at der i stedet afholdes valg af samtlige koncernrepræsentanter og suppleanter for disse for den resterende valgperiode. Anmodning herom skal fremsættes senest 4 uger før valgdatoen for suppleringsvalget.

Stk. 4. Afstemning om afsættelse af en koncernrepræsentant skal iværksættes, når de i § 4, stk. 3, nævnte parter stiller krav herom. Koncernvalgudvalget forestår afstemningen under overholdelse af

reglerne i §§ 14–16. Beslutning om afsættelse af en koncernrepræsentant kræver, at alene et simpelt flertal af deltagerne i afstemningen har afgivet deres stemme herfor.

Retlig beskyttelse

§ 33. Koncernrepræsentanter og suppleanter er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Stk. 2. Uoverensstemmelser om beskyttelsen efter stk. 1, herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ad fagretlig vej, jf. § 22 i lov nr. 317 af 13. juni 1973 om arbejdsretten.

Kapitel 7

Orientering af medarbejderne om koncernens forhold

§ 34. I koncerner, hvor medarbejderne har udnyttet deres ret efter loven til at vælge koncernrepræsentanter, påhviler det moderselskabets bestyrelse at drage omsorg for, at der tilvejebringes gode og effektivt virkende informationskanaler til koncernens medarbejdere til orientering om koncernens forhold. Orienteringen om disse forhold skal gives på hensigtsmæssig måde. Orienteringen kan f.eks. omfatte koncernens økonomiske, produktionsmæssige og beskæftigelsesmæssige stilling og udvikling.

§ 35. Bestyrelsen træffer bestemmelse om, hvilke informationskanaler der efter koncernens forhold og efter orienteringens natur er mest hensigtsmæssige. Orienteringen kan f.eks. gives af bestyrelsen gennem koncernselskabernes daglige ledelse og i koncernselskaber, hvor

der findes samarbejdsudvalg, gennem dette. Ved foranstående er der ikke tilset ændringer i de enkelte koncernrepræsentanters adgang til under ansvar efter aktieselskabslovens § 160, stk. 1, og anpartsselskabslovens § 130, stk. 1, at videregive oplysninger om, hvad de under udøvelsen af deres hverv har fået kundskab om.

Stk. 2. Udgivelse af informationsblade, interne personaleblade eller lignende, møder i samarbejdsudvalgene, virksomhedskonferencer og fællesmøder, tilrettelagt af samarbejdsudvalgene, kan være egnede fremgangsmåder til orientering af koncernens medarbejdere.

Kapitel 8

Medarbejdernes ret til indseende med aktiebogen eller anpartshaverfortegnelsen

§ 36. I koncerner, der er omfattet af aktieselskabslovens § 49, stk. 3, eller anpartsselskabslovens § 32, stk. 2, men hvor der ikke er valgt koncernrepræsentanter, kan en repræsentant for datterselskabernes medarbejdere efterse moderselskabets aktiebog eller anpartshaverfortegnelse.

§ 37. Et udvalg bestående af en repræsentant for hvert datterselskabs medarbejdere udpeger een i deres midte til at udøve retten efter § 36.

Stk. 2. Såfremt datterselskabets medarbejdere har valgt en fællestillidsrepræsentant, eller der kun findes een tillidsrepræsentant på virksomheden, tiltræder denne udvalget. I andre tilfælde kan selskabets tillidsrepræsentanter udpege een i deres midte til at tiltræde udvalget.

Stk. 3. Uden for de i stk. 2 omhandlede tilfælde vælger medarbejderne i deres midte en repræsentant, som tiltræder udvalget.

Kapitel 9

Særlige bestemmelser

§ 38. Koncernrepræsentanter har samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige medlemmer af moderselskabets bestyrelse.

§ 39. Såfremt vedtægterne i et moderselskab, hvor betingelserne for koncernrepræsentation ikke er opfyldt, tillægger koncernens medarbejdere ret til at vælge 2 eller flere koncernrepræsentanter, jf. aktieselskabslovens § 49, stk. 5, og anpartsselskabslovens § 32, stk. 4, finder reglerne i denne bekendtgørelse om valg tilsvarende anvendelse.

§ 40. Udgifterne ved de i denne bekendtgørelse omhandlede afstemninger og valg og ved de i §§ 34 og 35 omhandlede orienteringer af medarbejderne afholdes af moderselskabet.

Stk. 2. Koncernvalgudvalget må ikke afholde usædvanlige eller store omkostninger, uden at bestyrelsen forinden har godkendt disse.

§ 41. Valgbeslutninger og afgørelser, der skal anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen omfattes af aktieselskabslovens §§ 157 og 159 b og anpartssel-

skabslovens §§ 127 og 129 b. I andre tilfælde henhører tvister vedrørende bestemmelser i denne bekendtgørelse under domstolene, jf. dog § 33.

§ 42. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan i særlige tilfælde fastsætte regler om afstemning og valg, der afviger fra de i §§ 5, 9, stk. 3, 11, stk. 1–3, 16, 18–23, 28, 3. pkt., og 30 fastsatte regler.

Kapitel 10

Straffebestemmelser

§ 43. Et medlem af bestyrelse eller koncernvalgudvalg, der overtræder sine pligter i henhold til §§ 2, 5, 11, stk. 3, 13–16, 18, stk. 1, 19–20, 23 og 27 straffes med bøde.

Kapitel 11

Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 44. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 1994.

Stk. 2. Samtidig ophæves bekendtgørelse nr. 33 af 12. januar 1989 om medarbejders valg af bestyrelsesmedlemmer i moderselskaber, der er aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. (Koncernrepræsentation).

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, den 9. december 1993

Ole Bløndal

/ Jens Frøik

Bilag 3

Udvalgte lovbestemmelser

Aktieselskabslovens § 49

§ 49. Et aktieselskab skal have en bestyrelse bestående af mindst 3 medlemmer.

Stk. 2. Bestyrelsen vælges af generalforsamlingen, medmindre valget efter § 59, stk. 3, skal foretages af repræsentantskabet. Vedtægterne kan tillægge offentlige myndigheder eller andre ret til at udpege 1 eller flere medlemmer af bestyrelsen. I selskaber, der i de sidste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, har selskabets medarbejdere ret til herudover blandt disse og i overensstemmelse med § 177 at vælge et antal medlemmer af bestyrelsen og suppleanter for disse svarende til halvdelen af det antal bestyrelsesmedlemmer, der vælges efter 1. og 2. pkt., dog mindst 2 medlemmer. Såfremt det antal bestyrelsesmedlemmer, der skal vælges, ikke udgør et helt tal, skal der ved anvendelsen af 3. pkt. afrundes opad.

Stk. 3. Medarbejderne i et moderselskab og dets her i landet registrerede datterselskaber har ret til blandt medarbejderne og i overensstemmelse med § 177 at vælge et antal medlemmer af bestyrelsen i moderselskabet og suppleanter herfor (koncernrepræsentation), hvis de nævnte datterselskaber er aktie- eller anpartsselskaber, hvori moderselskabet besidder flertallet af stemmerettighederne, jf. § 2, stk. 4 og 5, og moderselskabet og de nævnte datterselskaber i de tre sidste år tilsammen gennemsnitligt har beskæftiget ialt mindst 35 medarbejdere. Omfattes moderselskabet af stk. 2, 3. pkt., har medarbejderne i moderselskabet efter denne bestemmelse ret til at vælge 2 medlemmer og suppleanter for disse. Det samlede antal medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i moderselskabets bestyrelse skal svare til halvdelen af det antal bestyrelsesmedlemmer, der vælges efter stk. 2, 1. og 2. pkt., dog mindst 3 medlemmer. Bestemmelsen i stk. 2, 4. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. I koncerner, hvor der i moderselskabet er medarbejdervalgte

bestyrelsesmedlemmer, afholdes valg af koncernrepræsentanter i henhold til stk. 3 første gang i forbindelse med udløbet af de af moderselskabets medarbejdere valgte bestyrelsesmedlemmers og suppleanternes valgperiode.

Stk. 5. I selskaber, der ikke omfattes af stk. 2, 3. pkt., og stk. 3, kan vedtægterne tillægge selskabets henholdsvis koncernens medarbejdere ret til at vælge 2 eller flere bestyrelsesmedlemmer.

Stk. 6. Flertallet af bestyrelsens medlemmer skal vælges af generalforsamlingen, jf. dog § 59, stk. 3, 3. pkt. Forud for valg af bestyrelsens medlemmer på generalforsamlingen skal der gives oplysning om de opstillede personers ledelseshverv i andre danske aktieselskaber, bortset fra 100 pct. ejede datterselskaber.

Stk. 7. De bestyrelsesmedlemmer, der vælges af medarbejderne i medfør af stk. 2, 3. pkt., og stk. 3, udpeges for 4 år ad gangen blandt de medarbejdere, der i hele sidste år før valget har været ansat i selskabet eller, for koncerners vedkommende, inden for samme koncern. De øvrige bestyrelsesmedlemmers hverv gælder for den tid, der er fastsat i vedtægterne. Valgperioden skal ophøre ved afslutningen af en ordinær generalforsamling, senest 4 år efter valget.

Stk. 8. Lovens bestemmelser om bestyrelsesmedlemmer finder tilsvarende anvendelse på suppleanter for disse.

Aktieselskabslovens § 177

§ 177. Beslutning om optagelse af bestyrelsesmedlemmer valgt af medarbejderne i henhold til § 49, stk. 2, 3. pkt., og stk. 3, kræver, at mindst halvdelen af selskabets henholdsvis datterselskabernes medarbejdere stemmer herfor. Beslutningen meddeles skriftligt bestyrelsen.

Stk. 2. Bestyrelsesmedlemmer og suppleanter, der skal vælges af medarbejderne, vælges ved skriftlig og hemmelig afstemning.

Stk. 3. Bestyrelsesmedlemmer og suppleanter, der skal vælges af medarbejderne efter stk. 1, jf. § 49, stk. 2, 3. pkt., vælges ved direkte valg. Hver medarbejder kan afgive et antal stemmer svarende til halvdelen af antallet af medlemmer, der skal vælges. Såfremt det antal stemmer, der kan afgives efter 2. punktum, ikke udgør et helt tal, afrundes opad. Hver medarbejder kan kun afgive én stemme på hver

opstillet. Disse regler finder tilsvarende anvendelse ved valg af suppleanterne.

Stk. 4. Bestyrelsesmedlemmer og suppleanter, der skal vælges af medarbejderne efter stk. 1, jf. § 49, stk. 3, vælges ved indirekte valg. Valgretten udøves af et valgmandskollegium bestående af repræsentanter for de enkelte koncernselskaber.

Stk. 5. Reglerne i stk. 1–4 finder tilsvarende anvendelse ved valg i henhold til § 49, stk. 5.

Aktieselskabslovens § 178

§ 178. Erhvervsministeren fastsætter regler om:

- 1) hvem der anses som medarbejder,
- 2) beregningen af det gennemsnitlige antal medarbejdere efter § 49, stk. 2, 3. pkt., og stk. 3,
- 3) den nærmere gennemførelse af § 73, stk. 2, 4. og 5. pkt., og § 177,
- 4) mulighed for at undlade afholdelse af valg i henhold til § 49, stk. 2, 3. pkt., og stk. 3, såfremt der kun er opstillet det antal kandidater, der skal vælges som bestyrelsesmedlemmer og som suppleanter,
- 5) under hvilken form medarbejderne i selskaber, hvor der er valgt bestyrelsesmedlemmer efter § 49, stk. 2, 3. pkt., skal orienteres om selskabets forhold,
- 6) under hvilken form medarbejderne i koncerner, hvor der er valgt bestyrelsesmedlemmer efter § 49, stk. 3, skal orienteres om koncernens forhold, og
- 7) retlig beskyttelse i ansættelsen for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Uoverensstemmelser om beskyttelsen og om brud på eller fortolkning af reglerne afgøres ad fagretlig vej.

Stk. 2. Erhvervsministeren fastsætter endvidere regler til gennemførelse af § 26, stk. 2, 2. og 3. pkt.

Anpartsselskabslovens § 22

§ 22. I selskaber, der i de sidste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, har selskabets medarbejdere ret til blandt disse at vælge et antal medlemmer af bestyrelsen og suppleanter for disse svarende til halvdelen af de øvrige bestyrelsesmedlemmer, dog mindst 2 medlemmer. Såfremt det antal bestyrelsesmedlemmer, der skal vælges, ikke udgør et helt tal, skal der afrundes opad.

Stk. 2. Medarbejderne i et moderselskab og dets her i landet registrerede datterselskaber har ret til blandt medarbejderne at vælge et antal medlemmer af bestyrelsen i moderselskabet og suppleanter herfor, hvis de nævnte datterselskaber er anparts- eller aktieselskaber, hvori moderselskabet besidder flertallet af stemmerettighederne, jf. § 3, stk. 4 og 5, og moderselskabet og de nævnte datterselskaber i de tre sidste år tilsammen gennemsnitligt har beskæftiget i alt mindst 35 medarbejdere. Omfattes moderselskabet af stk. 1, har medarbejderne i moderselskabet efter denne bestemmelse ret til at vælge 2 medlemmer og suppleanter for disse. Det samlede antal medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i moderselskabets bestyrelse skal svare til halvdelen af de øvrige bestyrelsesmedlemmer, dog mindst 3 medlemmer. Bestemmelsen i stk. 1, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. I koncerner, hvor der i moderselskabet er medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, afholdes valg i henhold til stk. 2 første gang i forbindelse med udløbet af de af moderselskabets medarbejdere valgte bestyrelsesmedlemmers og suppleanters valgperiode.

Stk. 4. I selskaber, der ikke omfattes af stk. 1 og 2, kan vedtægterne tillægge selskabets henholdsvis koncernens medarbejdere ret til at vælge 2 eller flere bestyrelsesmedlemmer.

Stk. 5. De bestyrelsesmedlemmer, der vælges af medarbejderne i medfør af stk. 1 og 2, udpeges for 4 år ad gangen blandt de medarbejdere, der i hele sidste år før valget har været ansat i selskabet eller, for koncerners vedkommende, inden for samme koncern. Valgperioden skal ophøre ved afslutningen af en ordinær generalforsamling, jf. § 29, senest 4 år efter valget.

Stk. 6. Aktieselskabslovens §§ 177 og 178 finder med de nødvendige tilpasninger anvendelse på anpartsselskaber.

Lov om erhvervsdrivende fonde § 22

§ 22. De i aktieselskabsloven og i henhold til denne fastsatte regler om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer finder tilsvarende anvendelse på en erhvervsdrivende fond og dens dattervirksomheder. De bestyrelsesmedlemmer, der vælges af medarbejderne, deltager kun i behandlingen af spørgsmål, som ikke vedrører erhvervsvirksomheden, såfremt dette er bestemt i vedtægten. I det omfang nye bestyrelsesmedlemmer skal udpeges af bestyrelsen, deltager de bestyrelsesmedlemmer, der er valgt af medarbejderne, ikke i udpegelsen, medmindre andet er bestemt i vedtægten.

Stk. 2. Hvor de af medarbejderne valgte bestyrelsesmedlemmer efter stk. 1, 2. eller 3. pkt., ikke deltager i behandlingen, medregnes de pågældende bestyrelsesmedlemmer ikke, når det til en beslutning kræves, at et bestemt antal af medlemmerne eller en bestemt del af bestyrelsen er til stede.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse på moderfonde, jf. § 2, hvis erhvervsmæssige virksomhed udelukkende består i drift af massemedier og hermed beslægtet virksomhed.

Bilag 4

Selskabsrepræsentation – valgudvalgets opgaver

at sørge for udpegelse af et nyt medlem af valgudvalget ved udtræden, jf. § 10, stk. 5.

at udarbejde referater over alle forhold af betydning, herunder indhold af alle bekendtgørelser, beslutninger, afstemningsresultater og valgresultater, jf. § 12, stk. 1.

at afholde ja/nej-afstemning, herunder sørge for, at afstemningen gennemføres således, at alle stemmeberettigede får rimelig adgang til at deltage i afstemningen, om nødvendigt ved afgivelse af brevstemme, jf. § 13, stk. 1.

at meddele bestyrelsen og medarbejderne ja/nej-afstemningens resultat, jf. § 14, stk. 4.

at fastsætte og bekendtgøre datoen for valget af selskabsrepræsentanter og suppleanter efter forhandling med bestyrelsen, herunder sørge for at alle medarbejdere får rimelig adgang til at gøre sig bekendt med valgdatoen. Valgudvalget skal endvidere samtidig med bekendtgørelsen om valgdatoen udarbejde en liste over medarbejdere, der på tidspunktet for bekendtgørelsen har valget. Listen der skal gøres tilgængelig for medarbejderne, jf. § 18, stk. 1, 2 og 4.

at anmode medarbejderne i selskabet om at stille forslag til kandidater senest 4 uger før valget, jf. § 18, stk. 3.

at undersøge om de foreslåede kandidater er valgbare og om de er villige til at modtage valg, samt udarbejde de fornødne lister over kandidater til selskabsrepræsentant henholdsvis suppleant, jf. § 20, stk. 1 og 3.

- at* udsætte valget af selskabsrepræsentanter, hvis der ved udløbet af fristen for opstilling af kandidater ikke er opstillet det fornødne antal, jf. § 21.
- at* lade fremstille stemmesedler, jf. § 22, stk. 1.
- at* nedsætte eventuelle særlige valgkomiteer, jf. § 17, stk. 1.
- at* afholde valg af selskabsrepræsentanter og suppleanter, herunder sørge for, at valget gennemføres således, at alle, der har valget får rimelig adgang til at deltage i valget, om nødvendigt ved afgivelse af brevstemme, jf. § 16, stk. 1.
- at* foretage lodtrækning i tilfælde af stemmelighed mellem to eller flere kandidater, jf. § 24, stk. 2.
- at* meddele resultatet af valget til bestyrelsen og de valgte medarbejdere samt bekendtgøre resultatet for medarbejderne, jf. § 26.
- at* forestå en eventuel afstemning om selskabsrepræsentationens ophør, jf. § 29.
- at* afholde eventuelt suppleringsvalg, alternativt et muligt nyvalg hvis 1/10 af selskabets med- arbejdere forlanger det, og afholde afstemning om afsættelse af en selskabsrepræsentant, jf. § 31, stk. 2–4.
- at* indhente bestyrelsens forhåndsgodkendelse før afholdelse af usædvanlige eller store omkostninger, jf. § 38, stk. 2.
- at* afgøre en række tvivlstilfælde (om stemmeret, jf. § 7, om valget og valgbarhed, jf. § 9, stk. 3, samt om stemmesedlers ugyldighed, jf. § 23, stk. 3).

Koncernrepræsentation

– koncernvalgudvalgets opgaver

at foranledige at et koncernselskabets medarbejdere, der ikke har valgt selskabsrepræsentanter, blandt sig vælger 2 medlemmer til valgmandskollegiet og suppleanter for disse, jf. § 9, stk. 3.

at sørge for udpegelse af et nyt medlem af koncernvalgudvalget ved udtræden, jf. § 11, stk. 5.

at udarbejde referater over alle forhold af betydning, herunder indhold af alle bekendtgørelser, beslutninger, afstemningsresultater og valgresultater, jf. § 13, stk. 1.

at afholde ja/nej-afstemning, herunder at sørge for, at afstemningen gennemføres således, at alle stemmeberettigede får rimelig adgang til at deltage i afstemningen, om nødvendigt ved afgivelse af brevstemme, jf. § 14, stk. 1.

at meddele moderselskabets bestyrelse og koncernens medarbejderne ja/nej-afstemningens resultat, jf. § 15, stk. 4.

at fastsætte og bekendtgøre datoen for valget af koncernrepræsentanter efter forhandling med moderselskabets bestyrelse, herunder sørge for at valgmandskollegiets medlemmer bliver bekendt med valgdatoen, og at koncernens medarbejdere får rimelig adgang til at gøre sig bekendt medvalgdatoen, jf. § 19, stk. 1, 2 og 4.

at anmode medarbejderne i koncernselskaberne om at stille forslag til kandidater senest 4 uger før valget, jf. § 19, stk. 3.

at undersøge om de foreslåede kandidater er valgbare og om de er villige til at modtage valg, samt udarbejde de fornødne lister over

- kandidater til koncernrepræsentant samt suppleanter herfor, jf. § 21, stk. 1 og 3.
- at* udsætte valget af koncernrepræsentanter og suppleanter herfor, hvis der ved udløbet af fristen for opstilling af kandidater ikke er opstillet det fornødne antal, jf. § 22.
- at* lade fremstille stemmesedler, jf. § 23, stk. 1.
- at* foranledige (i) at der nedsættes et valgmandskollegium, jf. § 9, snarest muligt efter at beslutningen om koncernrepræsentation er vedtaget, dog senest 6 uger efter bekendtgørelsen af valgdatoen, (ii) at medlemmerne af valgmandskollegiet får rimelig adgang til at deltage i valget, herunder om nødvendigt ved afgivelse af brevstemme, og (iii) at valget afholdes snarest muligt, dog senest 6 måneder efter beslutning om koncernrepræsentation er vedtaget, jf. § 18, stk. 1.
- at* foretage lodtrækning i tilfælde af stemmelighed mellem to eller flere kandidater, jf. § 25, stk. 2.
- at* meddele resultatet af valget til moderselskabets bestyrelse, de valgte medarbejdere samt bekendtgøre resultatet for koncernens medarbejderne, jf. § 27.
- at* forestå en eventuel afstemning om koncernrepræsentationens ophør, jf. § 30.
- at* afholde eventuelt suppleringsvalg, alternativt et muligt nyvalg hvis 1/10 af datterselskabernes medarbejdere forlanger det, og afholde afstemning om afsættelse af en koncernrepræsentant, jf. § 32, stk. 2-4.
- at* indhente bestyrelsens forhåndsgodkendelse før afholdelse af usædvanlige eller store om- kostninger, jf. § 40, stk. 2.
- at* afgøre en række tvivlstilfælde (om stemmeret, jf. § 7, om valgbarhed, jf. § 10, samt om stemmesedlers ugyldighed, jf. § 24, stk. 5).

Paragrafnøgle

Aktieselskabsloven

§ 2	159	§ 56, stk. 3	17, 37, 88
§ 2, stk. 1	17, 76, 189	§ 56, stk. 4	37, 89
§ 2, stk. 2	76	§ 57, stk. 1	126, 156, 172
§ 2, stk. 2, nr. 1	77	§ 57, stk. 1, 1. pkt.	126, 127
§ 2, stk. 2, nr. 2	77	§ 57, stk. 2	128
§ 2, stk. 2, nr. 3	77	§ 58	157, 158
§ 2, stk. 2, nr. 4	77	§ 60, stk. 1, nr. 1	157
§ 2, stk. 2, nr. 5	77	§ 60, stk. 2	128, 129
§ 2, stk. 3	82, 83	§ 60, stk. 3	128, 129
§ 2, stk. 4	78, 83	§ 64	136
§ 6	207	§ 67, stk. 1	78
§ 6a, stk. 2	207	§ 69	168
§ 26, stk. 2	147	§ 73, stk. 2	47, 99
§ 28a	147	§ 115	162
§ 49	20	§ 115, stk. 1	165
§ 49, stk. 1	48, 100	§ 115, stk. 2	82, 165
§ 49, stk. 1, 1. pkt.	83	§ 134	203
§ 49, stk. 2	28, 33, 84	§ 134k	203
§ 49, stk. 2, 3. pkt.	147	§ 134l	207
§ 49, stk. 3	28, 78, 82, 84, 171	§ 135	297
§ 49, stk. 3, 1. pkt.	16, 78, 81, 189	§ 136	205
§ 49, stk. 3, 2. pkt.	48, 101	§ 136j	205
§ 49, stk. 3, 3. pkt.	49, 101	§ 140	158
§ 49, stk. 6	176, 177	§ 143	162
§ 49, stk. 7	167	§ 143, stk. 1	161, 163
§ 49, stk. 8	170	§ 143, stk. 2	163
§ 50, stk. 1	170	§ 144	163
§ 52	54, 107	§ 154a	71, 124
§ 53, stk. 2	160	§ 154a, stk. 5	71, 124
§ 53, stk. 3	153	§ 156, stk. 2	171
§ 56	17, 162	§ 160	147, 149, 150, 151, 158
		§ 161	158

§ 160, stk. 1 150
 § 160, stk. 1, 2. pkt. 148, 165
 § 160, stk. 2 165
 § 161 165
 § 177 20, 96
 § 177, stk. 1 44, 47, 99
 § 178 20, 136, 165
 § 178, stk. 1, nr. 6 136

Anpartsselskabsloven

§ 3 76
 § 16 147
 § 17, stk. 2 147
 § 19 20
 § 19, stk. 1 49, 102
 § 19, stk. 2 49, 102, 207
 § 22, stk. 1, 1. pkt. 147
 § 24, stk. 2 128, 129
 § 65 203
 § 66 207
 § 67 207
 § 67a 205
 § 79 147, 148, 151
 § 79, stk. 1 164
 § 80 165

Lov om erhvervsdrivende fonde

§ 1, stk. 2, nr. 3 210
 § 1, stk. 3 215
 § 2 209
 § 2, stk. 1 210
 § 7, stk. 1, nr. 8 210
 § 14 211
 § 15 211
 § 16 00
 § 16, stk. 1 213
 § 22 209, 210

§ 22, stk. 1 210, 211, 212, 213, 214
 § 22, stk. 2 213
 § 22, stk. 3 209, 213, 214, 215

Selskabsbekendtgørelsen

§ 1 34, 43, 207
 § 2 33
 § 3 31, 41, 42, 43, 53
 § 3, stk. 1 67
 § 3, stk. 2 43
 § 4 31, 159
 § 5 30, 31, 33, 34, 71, 187, 188
 § 6 45, 187, 188, 189
 § 7 41, 187, 188
 § 8 48, 59
 § 9 53, 54, 68
 § 9, stk. 1 180
 § 9, stk. 2 54, 180
 § 10 30
 § 10, stk. 1 35
 § 10, stk. 2 35
 § 10, stk. 3 35
 § 10, stk. 5 36, 169
 § 11, stk. 1 35
 § 11, stk. 2 36
 § 12 183
 § 12, stk. 1 37
 § 12, stk. 2 37
 § 12, stk. 3 37
 § 13 71, 187
 § 13, stk. 1 38
 § 13, stk. 2 38, 52
 § 14 187
 § 14, stk. 1 40
 § 14, stk. 2 40
 § 14, stk. 3 44
 § 14, stk. 4 44

§ 15 30, 68, 187
§ 15, stk. 1 34, 69
§ 15, stk. 2 69
§ 15, stk. 3 69
§ 15, stk. 4 69
§ 16 30
§ 16, stk. 1 46 51
§ 16, stk. 1, nr. 1 178
§ 16, stk. 1, nr. 2 183
§ 16, stk. 2 46, 72
§ 17 30, 56
§ 17, stk. 2 56
§ 18 30
§ 18, stk. 1 46, 47, 52, 104, 180
§ 18, stk. 2 48, 50, 52, 69
§ 18, stk. 3 48, 52, 53, 168, 178
§ 18, stk. 4 52, 178
§ 19 30, 68, 70
§ 20 30
§ 20, stk. 1 53, 54
§ 20, stk. 2 54, 58
§ 20, stk. 3 55, 57, 58, 108
§ 20, stk. 4 68, 70
§ 21 30, 47, 51, 55, 108
§ 22 30, 70
§ 22, jf. § 31, stk. 2 182
§ 22, stk. 1 59
§ 22, stk. 3 68, 70
§ 23, stk. 1 59
§ 23, stk. 2 59, 182
§ 23, stk. 3 62
§ 24, stk. 1 61, 183
§ 24, stk. 2 61
§ 24, stk. 3 61
§ 25, stk. 1 57, 145, 180
§ 25, stk. 2 57, 181
§ 26 62
§ 27 167

§ 27, 3. pkt. 30
§ 28 187
§ 29 30, 187, 200
§ 30, stk. 1 64
§ 30, stk. 2 64
§ 31 169, 172
§ 31, stk. 1 170
§ 31, stk. 2 144, 174, 177
§ 31, stk. 3 174
§ 31, stk. 4 169, 170, 200
§ 32, stk. 2 146
§ 33 67, 154, 158, 159
§ 34, stk. 1 159
§ 34, stk. 1, sidste pkt. 159
§ 35, stk. 2 148
§ 35, stk. 3 148
§ 36 126
§ 38, stk. 1 67
§ 38, stk. 2 67
§ 40 30, 46, 57, 73
§ 41 165

Koncernbekendtgørelsen

§ 1 83, 95
§ 1, stk. 2 81
§ 2 76
§ 3 74, 94, 95, 106, 107
§ 3, stk. 1 93, 120
§ 3, stk. 2 95
§ 4 74
§ 5 30, 73, 85, 124
§ 5, stk. 1 74, 89
§ 5, stk. 2 85, 89
§ 6 97
§ 7 93
§ 8, stk. 1 100
§ 8, stk. 2 49, 101
§ 9, stk. 1 105

§ 9, stk. 3	30, 73, 106	§ 21, stk. 3	109, 110, 111
§ 10	107, 108, 121	§ 21, stk. 4	121, 123
§ 11, stk. 1	30, 73, 85	§ 22	30, 73, 98, 103, 108, 109
§ 11, stk. 2	30, 73, 86	§ 23	30, 73, 111
§ 11, stk. 3	30, 73, 86	§ 23, stk. 2	111
§ 11, stk. 5	87	§ 23, stk. 3	121
§ 12	87	§ 24, stk. 1	111
§ 12, stk. 1	87	§ 24, stk. 2	111, 112, 183
§ 13, stk. 1	88	§ 24, stk. 5	115
§ 13, stk. 2	88	§ 25, stk. 1	114
§ 13, stk. 3	89	§ 25, stk. 2	115
§ 14	124	§ 25, stk. 3	114
§ 14, stk. 1	89	§ 26, stk. 1	109, 145
§ 14, stk. 2	90 104	§ 26, stk. 2	109
§ 15, stk. 1	84, 92	§ 27	115
§ 15, stk. 2	92	§ 28	104
§ 15, stk. 3	96	§ 28, 3. pkt.	30, 73
§ 15, stk. 4	96	§ 29, stk. 2	189
§ 16	30, 73, 121	§ 30	187
§ 16, stk. 1	122	§ 31, stk. 1	117
§ 16, stk. 2	122	§ 31, stk. 2	117
§ 16, stk. 3	122	§ 32	169, 172
§ 16, stk. 4	122	§ 32, stk. 1	170
§ 18	30, 73	§ 32, stk. 2	174, 177
§ 18, stk. 1, nr. 1	105, 179	§ 32, stk. 4	170
§ 18, stk. 1, nr. 3	104	§ 34	120, 149, 154, 158, 159
§ 18, stk. 2	85, 98, 125	§ 35	120, 149, 159
§ 19	30, 73	§ 35, stk. 1	159
§ 19, stk. 1	98, 100, 104, 105	§ 35, stk. 1, sidste pkt.	159
§ 19, stk. 2	100, 102, 104, 122, 168	§ 36	147
§ 19, stk. 3	100, 168	§ 37, stk. 1	148
§ 19, stk. 3, nr. 2	104, 106	§ 37, stk. 2	148
§ 19, stk. 4	104	§ 37, stk. 3	148
§ 20	30, 73, 121, 123	§ 38	126
§ 21	30, 73	§ 40, stk. 1	120
§ 21, stk. 1	107, 108	§ 40, stk. 2	120
§ 21, stk. 2	110	§ 42	73, 98
		§ 43	165

Domsregister

Domme citeret i Ugeskrift for Retsvæsen

1978.760 Ø	s. 158	1997.1475 H	s. 132, 134
1979.777 V	s. 162	1997.283 H	s. 163
1985.965 V	s. 197	1998.1137 H	s. 163
1987.51 Ø	s. 131	1998.176/1 Ø	s. 149
1987.730 H	s. 145	2001.873 H	s. 162
1990.271 Ø	s. 131	2002.686 Ø	s. 135
1991.149 H	s. 126	2004.1252 H	s. 153

Utrykte domme

Vestre Landsrets dom af 5. februar 2004 (4. afd., B-0755-02)	s. 163
Østre Landsrets dom af 22. juni 1995 (18. afd., B-2736-94)	s. 143
Østre Landsrets dom af 14. december 1993 (9. afd., a.s. nr. S-3113-93, Nordisk Fjer II), bl.a. refereret af Werlauff i Revision og Regnskabsvæsen, nr. 6, 1994, side 9	s. 162, 165
Østre Landsret dom af 10. april 1990 (7. afd., nr. 486/199)	s. 55, 108, 174
Vestre Landsrets dom af 22. oktober 1984 (5. afd., B27/1983) bl.a. refereret af Werlauff i Selskabsretlige domme og kendelser 1950–1996, 2. udg., 1997, side 240	s. 161

Afgørelser fra Erhvervsankenævnet

Kendelse af 11. februar 1997 (j.nr. 96-76.437)	s. 157
Kendelse af 4. februar 1993 (j.nr. 92-18.287)	s. 129

Afgørelser fra Arbejdsretten

Dom af 30. januar 2004 (A 2003.390)	s. 139, 145
Dom af 7. marts 2002 (A 2001.694)	s. 204

Diverse

Opmandskendelse af 5. februar 1998, refereret i s. 141
Advokaten 1998, Faglig Nyt side 130 og 226

Litteraturliste

Boye Jacobsen, Christen, m.fl.

Erhvervsdrivende fonde – en lovkommentar, 1989, FSR's Forlag

Bryde Andersen, Mads

Grundlæggende aftaleret, 2. udg., 2002, Gjellerup

IT-retten, 2001, Forlaget IT-retten

Christiansen, Tommy V. (Red.)

Bestyrelshåndbogen, 1999, Børsen

Fode, Carsten; Munck, Noe

Valg af selskabsform, 2000, Thomson

Friis Hansen, Søren; Krenchel, Jens Valdemar

Introduktion til selskabs- og foreningsretten, 1998, GadJura

Gammeltoft-Hansen, Hans; Andersen Jon; Engberg,

Morten; Loiborg, Carsten; Olsen, Jens

Forvaltningsret, 2. udg., 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Gomard, Bernhard

Aktieselskaber og anpartsselskaber, 4. omarbejdede udg., 2000, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Bestyrelsens funktion og ansvar, Suum Cuique – retsvidenskabelige afhandlinger, Københavns Universitet, 1991, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Suppleanter for bestyrelsesmedlemmer i aktie- og anpartsselskaber, UfR 1979B.157

Medarbejdere i bestyrelsen, Festskrift til Knut Rodhe, 1976, Stockholm

Hasselbalch, Ole

Ansættelsesretten, 3. udg., 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Tillidsmandsret, 2. udg., 1999, Thomson

Heje Mikkelsen, Jytte

Erhvervsdrivende virksomheder – en lovkommentar, 1995, GadJura

Hørlyck, Erik

Dansk Andelsret, 3. udg., 2000, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Interessentskaber og konsortier, 1996, 2. udg., Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Isager, Helle

Yderligere om bestyrelsesmedlemmers adgang til advokatbistand, Juristen nr. 7, 1988, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Tavshedspligt for medarbejderrepræsentanter i selskabsbestyrelser, Juristen nr. 1, 1988, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Jacobsen, Per

Kollektiv arbejdsret, 5. udg., 1994, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Kjølbye, Niels Th.

Aktieselskabsreformen, UfR 1973B.241

Klingsten, Mette

Ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelse, 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Kristiansen, Jens

Arbejdsretlig lærebog, 1999, Thomson

Kromann Reumert (Red.)

FAKTA Selskaber – en håndbog for virksomheder, 2004, Thomson

Krüger Andersen, Paul

Aktie- og anpartsselskabsret, 7. rev. udg., 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Krüger Andersen, Paul; Jul Clausen, Nis

Børsretten, 2. udg. 2003, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Landsorganisationen i Danmark, Industri- og Samordningsministeriet og Dansk Arbejdsgiverforening

Medarbejdere i bestyrelsen – i 20 år, 1994

Langsted, Lars Bo

Bestyrelsesmedlemmers adgang til advokatbistand – en duplik, Juristen nr. 2, 1989, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Bestyrelsesmedlemmers adgang til sagkyndig bistand – en kommentar, Juristen nr. 4, 1988, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Lavesen, Martin; Kragh-Stelling, Jesper; m.fl.

Håndbog for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer – Bind 1, 2002, CO-Industri, m.fl.

Lynge Andersen, Lennart

Fonde og foreninger I, 5. udg., 2003, Gjellerup

Lærebog i fondsret I, 3. rev. udg., 2002, Gjellerup

Dagspressens uafhængighed og medarbejderrepræsentation – erhvervsfondslovens § 22, stk. 3, UfR 1993B.179

Lynge Andersen, Lennart; Schans Christensen, Jan (Red.)

FAKTA – selskabsret for praktikere, 2000, Thomson

Madsen, Poul

Bemærkning til Landsretssagfører Niels Th. Kjølbys artikel om aktieselskabsreformen, UfR 1973B.361

Munck, Noe; Hedegaard, Lars Kristensen

Selskabsformerne, 4. udg., 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Nielsen, Peter M.

EU-direktiv om samarbejdsudvalg i europæiske koncerner, Revision & Regnskabsvæsen nr. 1, 1996

Nielsen, Ruth

Koncernarbejdsret, 1991, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Norrbom, Mariann; Justesen, Thorkild; Kristiansen, Jens

FAKTA – Personalejura 1997, Thomson

Olsen, Ole M.

Bestyrelsesarbejde i teori og praksis, 2. udg., 2000, Dansk Arbejdsgiverforening

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, 1993, Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Industri

Philip, Marianne; Bigaard, Stig; Halskov, Morten

Selskabsret 2002, Schultz

Rasmussen, Merete; Heje Mikkelsen, Jytte

De nye regler om arbejdstageres valg af bestyrelsesmedlemmer i aktie- og anpartsselskaber, UfR 1981B.70

Rosenberg, Ida; Sneholt, Lone; Thomsen, Niels

Aktieselskabsloven med kommentarer, 6. rev. udg., 1999, Thomson

Anpartsselskabsloven med kommentarer, 1997, GadJura

Rønsholdt, Steen

Forvaltningsret – retssikkerhed, proces, sagsbehandling, 2001, Thomson

Samuelsson, Morten; Søgaard Kjeld

Bestyrelsesansvaret, 1997, Forsikringshøjskolens Forlag

Saugmann, Per; Fosdal, Peter

Vejledning i selskabsrepræsentation og koncernrepræsentation,
1987, Dansk Arbejdsgiverforening og Industrirådet

Schaltz, Benedikte; Christensen, Susanne

Europæiske samarbejdsudvalg, UfR 1999B.281

Schans Christensen, Jan

Kapitalselskaber, 2003, Thomson

Schaumburg-Müller, Peer; Werlauff, Erik

Industriministeriets erhvervsankenævn, 1994, Gad

Sofsrud, Thorbjørn

Bestyrelsens beslutning og ansvar, 1999, Greens§Jura

Sterkel, Ulla

Nye bekendtgørelser om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlem-
mer i aktie- og anpartsselskaber m.v., Juristen, 1986, Jurist- og
Økonomforbundets Forlag

Nye bekendtgørelser om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlem-
mer i aktie- og anpartsselskaber mv., Revision & Regnskabsvæsen
nr. 4, 1986

Nye bestemmelser om valg af medarbejdere til bestyrelsen, Advoka-
ten nr. 8, 1986, Advokatrådet

Svenning Andersen, Lars

Funktionærret, 2. udg., 1998, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

**Svenning Andersen, Lars; Sand, Jacob; Skovsgaard Haugaard,
Rasmus**

Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse
med kommentarer, 4. udg., 2002, Jurist- og Økonomforbundets
Forlag

Vogter, John

Forvaltningsloven med kommentarer, 1999, 3. udg., Jurist- og Øko-
nomforbundets Forlag

Werlauff, Erik; Nørgaard, Jørgen

Vedtægter og aktionæroverenskomster, 2. udg., 1995, Jurist- og
Økonomforbundets Forlag

Werlauff, Erik

Selskabsret, 5. udgave, 2003, Thomson

EU-Selskabsret, 3. udg., 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

SE-selskabet, 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

- Werlauff's Kommenterede Aktieselskabslov, 2. udg., 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Udlicitering og medarbejdere, 2. udg., 2001, GreensJura
Werlauff's Kommenterede Anpartsselskabslov, 2001, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Ligebehandling af bestyrelsesmedlemmer, UfR 1998B.13
Selskabsretlige domme og kendelser 1950–1996, 2. udg., 1997, Thomson
Selskabsretlige dokumenter, 2. udg., 1995, Thomson
Bestyrelsens tilsynsansvar, Revision & Regnskabsvæsen, nr. 6, 1994
Medarbejderes bestyrelsesvederlag, UfR 1987B.231

Betænkninger

- Betænkning 1071/1986 om lovgivning om andelsselskaber
Betænkning 970/1982 om fonde
Betænkning 540/1969 om en fælles nordisk aktieselskabslovgivning
Betænkning 362/1964 om revision af aktieselskabslovgivningen

Rapporter

- Staten som aktionær
2004, Finansministeriet m.fl.
Københavns Fondsbørs Rapport om god Selskabsledelse
2003, Københavns Fondsbørs
Nørby-Udvalgets Rapport om Corporate Governance
2001, Erhvervs- og Selskabsstyrelsen

Stikordsregister

3-års betingelsen 83f

Afstemning, se ja/nej-afstemning

Aktiebog 147f

Aktieklasser 78

Aktieoptionsprogrammer 134

Aktieoverdragelse 193, 202f

Aktionæraftalte ordninger

– aktionæroverenskomst 221

– ansættelsesretlig beskyttelse 221

– ophør 221

– uenighed 221

Aktionæroverenskomst 76

Aktivoverdragelse, se virksomhedsoverdragelse 190

Alternative ordninger

– aftalebaserede ordninger 81, 221

– vedtægtsbestemte ordninger 81, 217

Anciennitetsoverførsel 197, 199, 207

Andelsselskaber 21, 224f

Anmeldelsesbekendtgørelsen 64, 118

Anpartshaverfortegnelse 147f

Ansættelsesretlig beskyttelse

– anciennitet 142

– bevisbyrde 143

– bortvisning 142

– faglig voldgift 145

– forhandling 138

– forhandlingsfrister 140

– forud for valget 144

– godtgørelse 143

– indhold 140ff

– kollektiv overenskomst 138

– ligartet arbejde 142

– mæglingsmøde 138, 140

– opsigelsesgrunde 141f

– tidspunkt 144

– tillidsmandsbeskyttelse 137f

– tvingende årsager 138, 140f

– udstrækning 138ff

– uoverensstemmelser 145f

– varighed 145

ATP-bidrag 34, 42, 84, 94, 198, 201, 207

Bestyrelse

– advokatbistand 152

– afkald på honorar 134

– differentieret honorar 134

– forfald 150, 172f

– forholdsmæssig vederlag 135

– forretningsorden 150

– honorar 130ff

– inhabil 131

– pligten til at oplyse om aktiebesiddelser 159f

– ændringer i sammensætning 174ff

Bestyrelshonorar, se honorar

Bod 144

Brevstemme 38, 90

Corporate Governance 17, 131, 134

DA/LO-samarbejdsaftalen 23

Dansk højhedsområde 41, 43, 67, 84, 93, 95, 120

Dansk Internationalt Skibsregister 68, 121

Deltid 42, 94

Det Almindelige Skibsregister 68, 121

Direktører 43, 95

Dispensation 30, 73, 89

Driftshemmeligheder 149

Elektroniske bestyrelsesmøder 17

Elektronisk signatur 32, 75

Erhvervsdrivende fonde

- almennyttig virksomhed 212
- bestyrelses honorar 213
- disponering af fondens overskud 212
- ikke-erhvervsmæssige formål 209
- karakteristika 208
- koncerndefinition 209f
- ligestillingsprincippet 212f
- selvsupplering 213
- uddelinger 212
- Erstatningsretligt ansvar
- afhængighedsforhold 161f
- forsikringsdækning 164
- lempelse 161ff
- regresadgang 163
- solidarisk 163
- Europæisk samarbejdsudvalg 23
- Fagforeningsmæssigt tilhørsforhold 140
- Finansielle virksomheder 48, 100
- Flerholdsskift 56
- Fondsrepræsentant 209
- Forfald 150, 172f
- Forretningshemmeligheder 149
- Fredsvalg 180
- Fremmedsprog 127
- Fristberegning 71f, 124f
- Fritstillede medarbejdere 43, 95
- Fuldmagt 41, 93
- Fusion 203
 - egentlig fusion 203
 - uegentlig fusion 203
 - universalsuccession 203
- Fællestillidsrepræsentant 86, 148
- Generalforsamlingsprotokollat 65, 118
- God selskabsledelse 17, 131, 134
- Godskrivning af anciennitet 54, 107
- Habilitetsbegrænsninger 127
- Honorar 130ff
 - afkald på 134
 - differentieret 134
 - lønreduktion 133
 - berettiget forventning 135
 - passivitet 135
- Incitamentsprogrammer 130
- Indkaldelse til generalforsamlingen 47, 99
- Informationskanaler 149, 158
- Inhabilitet
 - aftaler 155
 - arbejdsretlige konflikter 155
 - forelæggelse for generalforsamlingen 156
 - generelle personalemæssige spørgsmål 155
 - indkaldelse af suppleant 156
 - kollektive lønaftaler 155
 - kontroversielle beslutninger 156
 - medarbejderaktier 156
 - retsvirkning 157
 - søgsmål 155
- Insiderhandel 153
- Insiderregisteret 160
- Interessentskaber 21, 222f
- Intern viden 153
- Ja/nej-afstemning
 - anmodning om 31f, 74f
 - brevstemme 38, 90
 - fremgangsmåde 41, 69, 93, 122
 - fuldmagt 41, 93
 - hemmelig 40, 92
 - it-hjælpe midler 41, 92
 - langtidssygemeldt 38, 90
 - meddelelse om 38, 90
 - orlov 38, 90
 - resultatet 44, 96
 - skriftlig 40, 92
 - stemmeafgivning via e-mail 40, 92
 - stemmeberettigede 41, 93
 - stemmesedler 40, 92
 - tidligst afholdes 89
 - tilrettelæggelse 38, 89
 - udstationering 38, 90
 - ugyldig 40, 92
- Kandidatlistes 181
- Koncern 76
 - bestemmende indflydelse 76

- datterselskabsbegrebet 83
- definition 76f, 209
- flertallet af stemmerettighederne i datterselskabet 76
- indirekte stemmerettigheder 78
- koncernselskab 80
- moderselskabsbegrebet 82
- ophør af koncern 189
- udenlandske datterselskaber 81
- udenlandsk koncernselskab 81
- underkoncerner 79
- Koncernbekendtgørelsen 20
- Koncernrepræsentant 22f
- Koncernrepræsentation
 - anmodning om 80
 - betingelser for 74
 - dispensation 73
 - ekstraterritorial rækkevidde 81
 - informationsmøde 91
 - ja/nej-afstemning 22, 73f
 - koncernvalgudvalg 76
 - omkostninger 120
 - valgperiode 98, 167f
 - 3-års betingelsen 84
- Koncernvalgudvalget
 - afstemning 87
 - formand 87
 - fravige reglerne om sammensætningen 86
 - quorum 88
 - referant 115
 - sammensætning 85
 - stemmelighed 87
 - suppleant 87
 - telefonkonference m.v. 88
- Kursmanipulation 153
- Københavns Fondsbørs udstederregler 152
- Ligestillingsprincip 29, 131
- Lønreduktion 133
- Medarbejderbegreb 41f, 53, 68, 93f, 106
- Medarbejderrepræsentant 23
- Mærkning 59, 111
- Nationalitet 44, 68, 96, 120
- Nordisk Fjer 163, 165
- Norm for regler for behandling af faglig strid 146
- Nummerering af stemmesedler 40, 92
- Nørby-udvalget 17, 131, 133
- Omdannelse 206
 - anciennitetsoverførsel 207
 - anpartsselskab 207
 - apportindskud 207
 - personligt drevet virksomhed 207
 - 3-års periodens begyndelsestidspunkt 207
- Opgavebegrænset stilling 42, 94
- Ophør
 - afstemning 187ff
 - koncernens bortfald 189
- Oplysningsforpligtelser for udstedere af aktier på Fondsbørsen 17
- Opsagte medarbejdere
 - stemmeret 42, 94
 - valgret 53
 - valgbarhed 53, 106
- Opsigelse
 - ansættelsesretlig beskyttelse 136ff
- Optioner 134
- Ordinært valg 167ff
- Orlov 38, 42f, 90, 94f
- Overenskomstbrud 144
- Overenskomstdækning, se ansættelsesretlig beskyttelse 145
- Pantsætning af aktier 77
- Partnerselskaber 224
- Pengeinstitutter 77
- Samarbejdsudvalg 23, 35, 86
- Selskabets interesser 24
- Selskabsbekendtgørelsen 20
- Selskabsrepræsentant 21f
- Selskabsrepræsentation
 - betingelser for 31

- dispensation 30
- informationsmøde 39
- ja/nej-afstemning 22, 30, 31
- omkostninger 67f
- valgperiode 46, 167f
- valgudvalg 33
- 3-års betingelsen 33
- SE-selskabet 24ff
- Skibe 56, 67, 121
- dansk skib 43, 68, 120
- forslag til kandidater 69, 122
- indenrigsfart 68, 121
- international fart 68, 121
- ja/nej-afstemning 69, 122
- meddelelsen af afstemningsresultatet 69, 122
- stemmesedler 70, 123
- udenlandsk skib 68, 121f
- udenrigsfart 56, 58, 68, 111, 121
- valgbarhed 70, 123f
- valgdato 69, 122f
- valgkomite 69
- Skriftlige bestyrelsesmøder 17
- Spaltning 205
- delvis spaltning 205
- fuldstændig spaltning 205
- universalsuccession 205
- Statistik 18
- Statslige aktieselskaber 21
- Statslige institutioner 21
- Stemmeberettigede 41, 93
- Stemmeloft 78
- Stemmeret 127f
- Stemmeretsbegrænsning 78
- Stemmesedler 40, 91, 182
- Storaktionærfortegnelsen 147
- Strafferetligt ansvar
- afhængighedsforhold 165
- lempelse 165
- særlige forudsætninger 166
- tvangsbøder 165
- Suppleringsvalg
- anmeldelse 184f
- anmodning om 174
- bekendtgørelse af valgdatoen 178f
- fratræden før anmeldelse 185
- fredsvalg 180
- fristen for indlevering af kandidatfor-
slag 178
- indtræden 184f
- kandidatlister 181
- omkostninger 186
- proceduren 177ff
- resultat 183
- stemmelighed 183
- stemmesedler 182
- valgbarhed 180
- valgdato 177f
- valgmandskollegiet 179
- valgret 180
- valgudvalgets referat 183
- Særinteresser 17, 24
- Tantieme, se honorar
- Tavshedspligt 127, 147, 148
- børsnoterede selskaber 153
- fyringsrunde 154
- indskrænkning 150
- nedskæringer 154
- overtrædelse 148
- udtræden af bestyrelsen 155
- udvidelse 150
- Tegningsret 128f
- Tidsbegrænset stilling 42, 94
- Tillidsmandsbeskyttelse 137f
- Tillidsrepræsentant 23, 35, 86, 148
- Tjenestemænd 21
- Udenlandske datterselskaber 81, 218
- Udenlandsk koncernselskab 81
- Udenlandske medarbejdere 226
- Udstationering 38, 52, 90
- Udtræden af bestyrelsen
- afsættelse 169f
- frivillig udtræden 171
- opsigelse 170
- suppleantens tiltræden 171
- suppleringsvalg 172
- Ugebidrag 34, 84, 207
- Ugyldig 40, 46, 92

Ugyldighed

- valg 46, 55, 98, 108
- stemmesedler 62, 115, 183

Valg af koncernrepræsentanter

- anmeldelse 117
 - anonyme forslag 107
 - anpartsselskab 102
 - antal 100ff
 - bekendtgørelse af valgdatoen 102f
 - dispensation 98
 - fastsættelse af valgdatoen 98f
 - forslag til kandidater 102
 - fratræden før anmeldelse 120
 - fredsvalg 109
 - frister 104
 - indtræden i bestyrelsen 117
 - kandidatlister 109f
 - langtidssygemeldt 105
 - myndig 107
 - nedsættelse af valgmandskollegium 99, 105
 - omvalg 90, 99
 - opstillet for få kandidater 108
 - opstillingsfrist 103
 - orlov 105
 - resultat 114
 - retlige handleevne 107
 - stemmelighed mellem to kandidater 115
 - stemmesedler 111f
 - særskilt valg af repræsentanter til valgmandskollegiet 106
 - tvetydig stemme 115
 - udstationering 105
 - udsættelse 90, 99
 - ugyldig 98, 108
 - ugyldig stemmeseddel 115
 - valgbarhed 106ff, 123
- Valg af medarbejderrepræsentanter
- valgkomite 69
- Valg af selskabsrepræsentanter
- anmeldelse 64
 - anonyme forslag 53
 - anpartsselskab 49

- antal 48ff
 - bekendtgørelse af valgdatoen 50f
 - brevstemme 58
 - dispensation 46
 - elektronisk afvikling 61
 - fastsættelse af valgdatoen 46
 - forslag til kandidater 50
 - fratræden før anmeldelse 67
 - fredsvalg 57
 - fremgangsmåde 56
 - frister 51
 - fuldmagt 61
 - indtræden i bestyrelsen 64
 - kandidatlister 57ff
 - myndig 54
 - nedsættelse af valgmandskollegium 47
 - omvalg 46
 - opstillet for få kandidater 55
 - opstillingsfrist 51
 - orlov 52
 - resultat 61ff
 - retlige handleevne 54
 - stemmelighed mellem to kandidater 61
 - stemmesedler 59f, 70
 - tvetydig stemme 62
 - udstationering 52
 - udsættelse 38, 46
 - ugyldig 46
 - ugyldig stemmeseddel 62
 - valgbarhed 53ff, 70
 - valgkomiteer 56
 - valgliste 53
 - valgret 53
- Valgbarhed 53ff, 70, 180
- Valgkomiteer 56
- Valgmandskollegiet 36, 105
- Valgret 53
- Valgudvalget
- afstemning 36
 - formand 35
 - fravige reglerne om sammensætningen 35
 - quorum 36
 - referat 62

- sammensætning 35
- suppleant 35
- telefonkonference m.v. 37
- Vedtægtsbestemt ordning 33, 76, 127
- afvikling 219
- individualret 219
- observatører 219
- sideløbende ordning 220
- udenlandske datterselskaber 218
- udenlandske medarbejdere 226
- Videregivelse af intern viden 153
- Virksomhedsoverdragelse
- anciennitetsoverførsel 197, 199ff
- behørig repræsentation 192, 194, 195, 196, 204, 206
- berørte arbejdstagere 196
- beskæftigelsesbetingelsen 196, 198, 204, 206
- fortsat beskyttet efter funktionens op-
hør 197f
- funktionel uafhængighed 195
- indtræde i det modtagende selskabs
bestyrelse 199
- integration mellem den modtagende
og den overdragne virksomhed 195
- koncernrepræsentation 193
- lønmodtagerrepræsentanter 190, 193
- lønmodtagerrepræsentationsordning
193
- observatørstatus 196
- ordningen i det overdragende selskab
200
- overførsel af rettigheder og pligter 197
- samarbejdsudvalget 196
- suppleringsvalg 199
- særrepræsentation 196
- uafhængighed 192, 194, 204, 206
- Værgemålsloven 54, 107
- Ændring af antallet af bestyrelsesmed-
lemmer 168, 174
- Økonomisk demokrati 14f
- Årsbidrag 34, 84
- Årsrapport 18