



Nyhedsbrev

– Corporate/M&A og Arbejds- & Ansættelsesret

Ny fleksibilitet i reglerne om medarbejderrepræsentation

Reglerne om medarbejdernes ret til at vælge repræsentanter til det øverste ledelsesorgan i det aktie- eller anpartsselskab, de er ansat i, eller i den koncern, selskabet er del af, er med den nye selskabslov og den tilhørende bekendtgørelse af 28. juni 2010 gjort mere fleksible.

For at kunne udnytte fleksibiliteten i det nye regelsæt er det en forudsætning, at der kan opnås enighed herom mellem ledelsen og medarbejderne. Typisk betyder dette, at en fravigelse af reglerne kræver enighed i selskabets valgudvalg eller koncernvalgudvalg.

Lavere antal medarbejderrepræsentanter

I den tidligere lovgivning skulle medarbejderne altid vælge et bestemt antal medarbejderrepræsentanter. Ændringerne i selskabsloven giver nu medarbejderne ret til at vælge et lavere antal medlemmer til selskabets øverste ledelsesorgan end foreskrevet i loven.

Videreførelse af frivillige ordninger

Frivillige medarbejderrepræsentationsordninger kan nu videreføres, selvom de afviger fra reglerne, hvis der er enighed om dette mellem ledelse og medarbejdere. Dette gælder også selvom selskabet i kraft af sin størrelse får pligt til at opfylde lovens krav om medarbejderrepræsentation.

Udenlandske datterselskaber

Ved valg til koncernrepræsentation kan selskaber med udenlandske datterselskaber nu på generalforsamlingen vælge at udvide kredsen af valgbare og stemmeberettigede med medarbejderne i ét eller flere udenlandske datterselskaber. Medarbejderne i de danske datterselskaber skal dog mindst vælge 1 repræsentant, og hvis de udgør mere end 10 pct. af det samlede antal, der kan deltage i valget, skal medarbejderne i de danske selskaber vælge 2 repræsentanter.

Fravigelse af valgeregler og procedureregler

Hvor der er enighed mellem ledelse og medarbejdere, er det muligt at fravige procedurereglerne ved valg:

- Ja/nej afstemning i forbindelse med valg til selskabs- og koncernrepræsentation kan fravælges.
- Der kan vedtages ændringer af valgperiodens længde, eksempelvis ved at der vælges repræsentanter for perioder af forskellig varighed, f.eks. 2 og 4 år.
- Der kan vedtages ændringer af fristreglerne, eksempelvis ved forlængelse af eller dispensation fra frister, således at en fristoverskridelse ikke medfører, at hele valgproceduren skal starte forfra.



- Side 2
- Som udgangspunkt skal en medarbejder have været ansat i selskabet eller koncernen i mindst 12 måneder for at kunne stille op til medarbejderrepræsentationen. Dette krav kan nu fraviges.

Alternative procedureregler

Alternative procedureregler er også blevet indført:

- Der kan anvendes elektronisk afstemning.
- Som udgangspunkt anvendes én fælles opstillingsliste for repræsentanter og suppleanter. Dette kan fraviges, således at repræsentanter og suppleanter opstilles på to lister, eller at der opstilles personlige suppleanter.

Reduktion af antal medlemmer i det øverste ledelsesorgan

I henhold til selskabslovens § 120 skal flertallet af medlemmerne af bestyrelsen eller tilsynsrådet vælges af generalforsamlingen. Hvis antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer reduceres permanent i valgperioden, skal antallet af medarbejderrepræsentanter (som hidtil) også reduceres, hvis det er nødvendigt for at overholde denne regel.

Antallet af medarbejderrepræsentanter kan nu også reduceres i løbet af valgperioden, hvis der er enighed om det blandt medarbejderne i valgudvalget/koncernudvalget, så længe fordelingen overholder kravet i selskabslovens § 120.

Niels Bang

Corporate / M&A

Direct +45 33 41 43 33

Mobile +45 24 28 68 38

nba@gorrissenfederspiel.com



Jacob Sand

Arbejds- og Ansættelsesret

Direct +45 86 20 74 04

Mobile +45 24 28 69 09

jas@gorrissenfederspiel.com



Denne orientering er ikke og kan ikke erstatte juridisk rådgivning. Gorrissen Federspiel påtager sig intet ansvar for skader eller tab, der direkte eller indirekte kan henføres til brugen af orienteringen.