

**KORT**

**om**

**reglerne for medarbejderrepræsentation  
(selskabs- og koncernrepræsentation)**

**i**

**Danmark**

## 1. Selskabsrepræsentation

Reglerne går i hovedtræk ud på, at medarbejderne kan beslutte, at de ønsker medarbejderrepræsentanter i selskabets bestyrelse/tilsynsråd ("selskabsrepræsentation"), når selskabet har beskæftiget mindst 35 medarbejdere i gennemsnit i de sidste 3 år.

Hvis medarbejderne beslutter sig for, at de ønsker selskabsrepræsentation, har medarbejderne ret til at vælge et antal medlemmer af bestyrelsen/tilsynsrådet og suppleanter for disse medlemmer. Antallet, som medarbejderne kan vælge, svarer til halvdelen af de bestyrelsesmedlemmer, der er valgt af generalforsamlingen og/eller offentlige myndigheder eller andre i henhold til vedtægterne. Lidt forenklet kan man således sige, at medarbejderne har ret til at vælge  $1/3$  af det samlede antal medlemmer. Afhængigt af hvor mange medlemmer, der er i alt, kan det reelt blive mere end  $1/3$ , da der altid rundes op. Endvidere skal medarbejderne som udgangspunkt mindst have 2 medlemmer. Endelig skal man være opmærksom på, at der i aktieselskaber er et krav om, at mindst halvdelen af bestyrelsens/tilsynsrådets medlemmer skal vælges af generalforsamlingen. Det kan derfor blive nødvendigt vedtægtsmæssigt at øge antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, således at dette krav kan opfyldes.

Det bemærkes, at denne ret til at beslutte, at der skal være repræsentanter i bestyrelsen/tilsynsrådet, alene tilkommer medarbejderne. Ledelsen kan ikke beslutte, at der skal indføres en ordning om medbestemmelse for medarbejderne i selskabet, uanset at betingelserne for at afholde en afstemning om selskabsrepræsentation er opfyldt.

Valget af selskabsrepræsentanter foregår ved direkte valg. Selskabsrepræsentanterne vælges som udgangspunkt for 4 år ad gangen.

Ordningen om selskabsrepræsentation ophører ved valgperiodens udløb, hvis selskabet på dette tidspunkt ikke længere opfylder betingelserne for selskabsrepræsentation. En ordning om selskabsrepræsentation ophører umiddelbart, hvis der ikke længere er ansat medarbejdere i selskabet.

Selskabsrepræsentanterne og et tilsvarende antal suppleanter nyder en særlig beskyttelse. De pågældende er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

De nærmere regler om etablering samt ophør af en selskabsrepræsentationsordning findes i bekendtgørelse nr. 344 af 30. marts 2012 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber og i Erhvervsstyrelsens vejledning om selskabs- og koncernrepræsentation.

## 2. Koncernrepræsentation

For at medarbejderne i datterselskaberne kan få indflydelse i moderselskabet, er der visse betingelser, der skal være opfyldt. Koncernselskaberne skal de sidste 3 år have beskæftiget tilsammen gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere.

3 års-reglen forudsætter, at mindst ét selskab har bestået i 3 år. Beregningen af selskabernes beståen skal tage udgangspunkt i selskabernes stiftelsestidspunkt og ikke koncernens etablering, dvs. koncernselskaberne skal ikke have udgjort en koncern i 3 år.

Det er den reelle indflydelse, der er afgørende for, om et selskab skal betragtes som moderselskab, og om dets dansk registrerede datterselskaber, og EU/EØS- filialer af disse, har ret til koncernrepræsentation.

Medarbejderne har ret til at vælge et antal koncernrepræsentanter og suppleanter, der svarer til halvdelen af de øvrige medlemmer af moderselskabets øverste ledelsesorgan, dog mindst 3. Hvis medarbejderne i moderselskabet har udnyttet deres ret til selskabsrepræsentation og har valgt 2 selskabsrepræsentanter, nedsættes antallet af koncernrepræsentanter til 1.

Det er medarbejderne i det danske moderselskab – inkl. dets udenlandske filialer, der er beliggende i et EU/EØS-land - og medarbejderne i moderselskabets datterselskaber, som er registreret i Erhvervsstyrelsen samt medarbejderne i ovennævnte datterselskabers udenlandske filialer, der er beliggende i et EU/EØS-land, der har valgret.

Når der skal afholdes valg af koncernrepræsentanter, skal der kun vælges koncernrepræsentanter en gang til hvert moderselskab. Den koncern, i hvilken der skal vælges koncernrepræsentanter, skal altid være den, hvis moderselskab omfatter de fleste datterselskaber.

Valget kan afholdes som direkte valg eller som indirekte valg. Koncernrepræsentanterne vælges som udgangspunkt for 4 år ad gangen.

Hvis der ikke længere består en koncern, bortfalder koncernrepræsentationen.

En ordning om koncernrepræsentation ophører ligeledes umiddelbart, hvis der ikke længere er ansat medarbejdere i koncernens datterselskaber.

Koncernrepræsentanterne og et tilsvarende antal suppleanter nyder en særlig beskyttelse. De pågældende er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

De nærmere regler om etablering samt ophør af en koncernrepræsentationsordning findes i bekendtgørelse nr. 344 af 30. marts 2012 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber og i Erhvervsstyrelsens vejledning om selskabs- og koncernrepræsentation.

### **3. Frivillige ordninger**

Reglerne gælder uanset om selskabet opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne om ret til at vælge medarbejderrepræsentanter, og uanset om der er tale om etablering af en ordning i et nyt selskab eller i et eksisterende selskab.

Det er muligt at etablere en frivillig ordning om både selskabs- og koncernrepræsentation.

En sådan ordning vil dog ikke afskære medarbejderne fra at kræve repræsentation i overensstemmelse med lovens regler, når selskabet opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne om ret til at vælge medarbejderrepræsentanter.

De nærmere regler om etablering samt ophør af en frivillig ordning findes i bekendtgørelse nr. 344 af 30. marts 2012 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber og i Erhvervsstyrelsens vejledning om selskabs- og koncernrepræsentation.