

# Medarbejderrepræsentation i Aktie- og anpartsselskaber



Reglerne om medarbejderrepræsentation er ændret i forbindelse med delvis ikrafttræden af den nye selskabslov den 1. marts 2010. En præcisering af ændringerne er nu vedtaget i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber, som trådte i kraft den 1. juli 2010. Bekendtgørelsen regulerer både selskabs- og koncernrepræsentation, og det er derfor ikke længere nødvendigt at finde reglerne for henholdsvis aktie- og anpartsselskaber i hver sin bekendtgørelse.

## Nye regler for medarbejderrepræsentation i bestyrelse og tilsynsråd

I hovedtræk er reglerne de samme, men det er muligt at fravige flere af de formelle regler, hvis ledelse og medarbejdere er enige. Medarbejderne har ret til at vælge et antal selskabs- eller koncernrepræsentanter til selskabets øverste ledelsesorgan svarende til halvdelen af de øvrige repræsentanter, dog mindst to repræsentanter ved selskabsrepræsentation og tre repræsentanter ved koncernrepræsentation, hvis selskabet gennem de seneste tre år har beskæftiget mindst 35 medarbejdere. Der rundes opad i tilfælde af at antallet af repræsentanter ikke udgør et helt tal.

Efter 1. marts 2010 har medarbejderne fået ret til at vælge et mindre antal repræsentanter end det tilladte, selvom der ikke er opstillet et tilstrækkeligt antal kandidater og suppleanter. Valgudvalget, henholdsvis koncernudvalget, kan dog udsætte valget og opfordre yderligere kandidater til at stille op indenfor en fastsat frist. Hvis det nødvendige antal kandidater ikke bliver valgt, på trods af at der var opstillet et tilstrækkeligt antal, kan valgudvalget, henholdsvis koncernudvalget, beslutte at godkende valget. Ledelsens repræsentant kan ikke protestere mod dette lavere antal, da medarbejderne nu har en ret hertil i den nye selskabslov. Efter de tidligere regler var det ikke en mulighed at gennemføre valg til medarbejderrepræsentation, hvis der ikke var opstillet det nødvendige antal kandidater.

Ja/nej afstemningen om hvorvidt der overhovedet skal afholdes valg til medarbejderrepræsentation kan undlades efter de nye regler, hvis valgudvalget, henholdsvis koncernvalgudvalget, er enige. Det er således muligt at skride direkte til valget af medarbejderrepræsentanter. Baggrunden for denne ændring er, at valgudvalget, henholdsvis koncernvalgudvalget, ofte har en god fornemmelse af om medarbejderne er interesseret i medarbejderrepræsentation. Herved kan besvær og omkostninger forbundet med ja/nej afstemningen undgås.

De nye regler om medarbejderrepræsentation findes i bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation og selskabslovens §§ 140 – 143.

Du kan finde den nye bekendtgørelse her: [Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation](#)

- og den nye selskabslov her: [Selskabsloven](#)

Reglerne om opstillingslister er ændret i den nye bekendtgørelse. Den almindelige regel er nu, at der kun er én opstillingsliste. Tidligere var en opstillingsliste til repræsentanter og en liste til suppleanter. Valgudvalget, henholdsvis koncernudvalget, kan beslutte at fravige reglen om en opstillingsliste og anvende opstillingslister til henholdsvis repræsentanter og suppleanter.

Valgresultatet skal opgøres på en ny måde, hvis den nye regel om én opstillingsliste anvendes. De kandidater som får flest stemmer, får plads som medarbejderrepræsentanter. Øvrige opstillede, som har fået mindst én stemme, bliver suppleanter. Den suppleant, som har fået flest stemmer, erstatter den medarbejderrepræsentant, som først udtræder i løbet af valgperioden. Den suppleant, der har fået næst flest stemmer, erstatter den medarbejderrepræsentant, som udtræder som den næste, osv. Suppleanterne er således ikke længere personlige suppleanter for den enkelte medarbejderrepræsentant. En af fordelene herved er, at der ikke skal vælges en ny medarbejderrepræsentant og en ny personlig suppleant, i tilfælde af at både medarbejderrepræsentanten og suppleanten udtræder. Når en medarbejderrepræsentant udtræder, udpeges blot den suppleant i puljen af suppleanter, som har fået flest stemmer.

Medarbejderrepræsentanter er beskyttet på samme måde som tillidsrepræsentanter. Herudover er et antal suppleanter svarende til antallet af valgte medarbejderrepræsentanter beskyttet på samme måde.

Afstemninger og valg kan gennemføres elektronisk efter de nye regler. Det er dog fortsat et krav, at afstemninger og valg skal være hemmelige, hvorfor det er nødvendigt at sikre betryggende sikkerhedsforanstaltninger i forbindelse med elektroniske valg og afstemninger.

En medarbejder er valgbar som medarbejderrepræsentant, når han eller hun har været ansat i 12 måneder forud for valget. Valgudvalget, henholdsvis koncernudvalget, kan dog beslutte, at medarbejderen alligevel er valgbar, selvom anciennitetskravet ikke er opfyldt.

De hidtidige regler medførte, at frivillige ordninger om medarbejderrepræsentation ikke kunne fortsætte, hvis betingelserne for medarbejderrepræsentation på et senere tidspunkt blev opfyldt. Selskabet var forpligtet til at gennemføre valg af medarbejderrepræsentanter og overensstemmelse med de daværende bekendtgørelser. Den frivillige ordning kunne således ikke fortsætte i uændret form.

Reglen om bortfald af frivillige ordninger er ikke videreført i den nye selskabslov. Hvis der er enighed mellem ledelse og medarbejdere, er det for fremtiden muligt at lade en frivillig ordning om medarbejderrepræsentation fortsætte på ubestemt tid, også selvom selskabet på et senere tidspunkt opfylder betingelserne om selskabs- eller koncernrepræsentation. Medarbejderrepræsentation skal dog etableres, hvis ét medlem af samarbejdsudvalget eller et flertal blandt medarbejderne i selskabets faglige organisationer og foreninger, der repræsenterer mindst 10 % af medarbejderne eller mindst 10 % af medarbejderne i selskabets datterselskaber gør indsigelse mod at bevare den frivillige ordning.

Valgudvalget, henholdsvis koncernudvalget, kan beslutte at fravige det sædvanlige udgangspunkt om valg af medarbejderrepræsentanter og suppleanter hvert fjerde år og vælge en anden valgperiode. Der er også mulighed for, at medarbejderrepræsentanterne vælges for perioder af forskellig varighed, for derved at sikre kontinuitet i arbejdet i bestyrelse og tilsynsråd. Medarbejderrepræsentanterne vil således ikke komme på valg på samme tid, når valgperioderne er af forskellig varighed.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsens praksis om tvangsreduktion af medarbejderrepræsentanter fremgår nu af bekendtgørelsen. Hvis det er påkrævet for at opfylde reglen i selskabslovens § 120 stk. 1, om at flertallet af medlemmerne i bestyrelse eller tilsynsråd skal være valgt af generalforsamlingen, skal der ske en tvangsreduktion af antallet af medarbejdervalgte repræsentanter. Den medarbejderrepræsentant, som fik færrest stemmer ved valget, skal fratræde først, dog således at en eventuelt indtrådt suppleant altid fratræder først.

---

## ”Fleksibilitet er et nøgleord.

## - og mulighederne for at fravige reglerne er mange, når der er enighed mellem ledelse og medarbejdere.”

Det er muligt at aftale en yderligere reduktion af medarbejdervalgte repræsentanter ved enighed blandt medarbejderne i valgudvalget, henholdsvis koncernudvalget. Fratræden sker på samme måde som ved tvangsreduktion.

#### Særligt om koncernrepræsentation

Bekendtgørelsen giver mulighed for, at der kan afholdes direkte valg til koncernrepræsentation, hvis der er enighed herom i koncernudvalget. Opnås der ikke enighed om direkte valg, skal der i stedet afholdes et indirekte valg via et valgmandskollegium.

Ansatte i et eller flere udenlandske datterselskaber er valgbare og stemmeberettigede, hvis generalforsamlingen i et moderselskab træffer beslutning herom. Afgørelse sker ved almindeligt stemmeflertal. Medarbejdere i udenlandske datterselskaber af danske moderselskaber er omfattet af reglerne om medarbejderrepræsentation, og de pågældende medarbejdere vil derfor kunne deltage i valg til koncernrepræsentation på samme måde som selskabets øvrige ansatte. Dette er en ændring i forhold til tidligere, da medarbejdere i datterselskaber af udenlandske datterselskaber, som er beliggende i Danmark, hverken var valgbare eller stemmeberettigede ved valg til koncernrepræsentation. Medarbejderne i koncernens danske datterselskaber har altid ret til at vælge mindst ét medlem til moderselskabets øverste ledelsesorgan. Udgør medarbejderne i de danske datterselskaber mere end 10 % af samtlige ansatte, der har valget, i alle koncernens datterselskaber, gives der ret til at vælge mindst to repræsentanter.

#### Afsluttende bemærkninger

Når der i bekendtgørelsen tales om enighed i forbindelse med fravigelse af bekendtgørelsens bestemmelser, er der i de fleste tilfælde tale om enighed i valgudvalget eller koncernudvalget.

Alle de oprindelige frister er fastholdt, men det er muligt at fravige fristerne ved enighed i valgudvalget, henholdsvis koncernudvalget.

Ikrafttrædelsesdatoen for den nye bekendtgørelse er den 1. juli 2010. Bekendtgørelsen finder anvendelse på valgprocedurer, der er iværksættes den 1. juli 2010 og frem. Datoen for offentliggørelse af valgdatoen er afgørende for, om valgproceduren er sat i værk. Valgudvalget, henholdsvis koncernudvalget, kan beslutte, at bestemmelserne i den nye bekendtgørelse skal anvendes på valgprocedurer, som er iværksat før den 1. juli 2010.

Spørgsmål og bemærkninger til nyhedsbrevet er velkomne og kan rettes til Thomas Meyer Stage.

---

”Det er datoen for offentliggørelse af valgdagen der afgør, om de nye regler finder anvendelse.

Offentliggørelse: før 1. juli 2010 = de gamle regler, 1. juli eller senere = de nye regler.”

# Kontakt

## Thomas Meyer Stage

Advokat

Leder af Arbejds- og Ansættelsesretsgruppen

Tlf. +45 36 10 21 03

tstage@deloitte.dk

**[www.deloitte.dk](http://www.deloitte.dk)**

*Arbejds- og Ansættelsesretsgruppens Nyhedsbrev kan ikke erstatte juridisk rådgivning. Som følge heraf påtager Deloitte sig intet ansvar for direkte eller indirekte skader eller tab, der skyldes brug heraf. Dette gælder uanset om skaden eller tabet skyldes fejlagtig information eller andre forhold i relation til nyhedsbrevet.*

### **Om Deloitte**

Deloitte leverer ydelser inden for Revision, Skat, Consulting og Financial Advisory til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Vores globale netværk med medlemsfirmaer i mere end 140 lande sikrer, at vi kan trække på stærke kompetencer foruden en dybt-gående lokal indsigt, når vi skal hjælpe vores kunder overalt i verden. Deloitte's mere end 168.000 medarbejdere arbejder målrettet efter at sætte den højeste standard. Deloitte's medarbejdere understøttes af en virksomhedskultur, der fremmer integritet og merværdi til kunderne, en forpligtelse over for hinanden og en styrke gennem forskellighed. De arbejder i et miljø præget af konstant udvikling, udfordrende oplevelser og berigende karrieremuligheder. Deloitte's medarbejdere arbejder målrettet på at styrke ansvarlighed, opbygge tillid og sikre positiv indflydelse i deres lokalsamfund.

### **Deloitte Touche Tohmatsu Limited**

Deloitte er en betegnelse for Deloitte Touche Tohmatsu Limited, der er et britisk selskab med begrænset ansvar, og dets netværk af medlemsfirmaer. Hvert medlemsfirma udgør en separat og uafhængig juridisk enhed. Vi henviser til [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) for en udførlig beskrivelse af den juridiske struktur i Deloitte Touche Tohmatsu Limited og dets medlemsfirmaer.