



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 30.9.2008
KOM(2008)591 endelig

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

**om revision af Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af
supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår
medarbejderindflydelse**

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

om revision af Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse

1. INDLEDNING

Ved Rådet forordning (EF) nr. 2157/2001¹ (herefter benævnt "forordningen") blev der indført en statut for et europæisk selskab (herefter benævnt "SE-selskab") med henblik på at opstille en ensartet juridisk ramme, inden for hvilken selskaber fra forskellige medlemsstater kan planlægge og gennemføre en reorganisering af deres aktiviteter på fællesskabsplan. Rådets direktiv 2001/86/EF² (herefter benævnt "direktivet") supplerer forordningen for så vidt angår medarbejderindflydelse³ og tager sigte på at sikre, at stiftelse af et SE-selskab ikke medfører, at eksisterende praksis for medarbejderindflydelse i de selskaber, der deltager i stiftelsen af et SE-selskab, indskrænkes.

I henhold til artikel 15 i direktivet foretager Kommissionen med denne meddelelse en revision af gennemførelsen af direktivet med henblik på at forelægge egnede ændringsforslag.

Som forberedelse til denne revision bestilte Kommissionen en rapport fra uafhængige eksperter og sendte medlemsstaterne og de europæiske arbejdsmarkedsparter et spørgeskema sammen med udkastet til rapporten.

2. GENNEMFØRELSE AF DIREKTIVET

På Rådets anmodning nedsatte Kommissionen en ekspertgruppe bestående af nationale eksperter og arbejdsmarkedsrådgiverne for at skabe et forum for drøftelse af, hvordan direktivet kunne gennemføres i national lovgivning. Gruppen afholdt møder i perioden fra december 2001 til juni 2003, og på disse møder blev de vigtigste spørgsmål i forbindelse med direktivets gennemførelse drøftet udførligt⁴.

Til trods for dette forberedende arbejde, var der kun seks medlemsstater, der gennemførte direktivet inden for den frist, der er fastsat i direktivet (den 8. oktober 2004), og det tog over to år, før de nødvendige foranstaltninger var på plads i alle

¹ Rådets forordning (EF) nr. 2157/2001 af 8. oktober 2001 om statut for det europæiske selskab (SE) (EFT L 294 af 10.11.2001, s. 1).

² Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse (EFT L 294 af 10.11.2001, s. 22).

³ Ved medarbejderindflydelse forstås enhver ordning, herunder information, høring og medbestemmelse, hvorigennem medarbejderrepræsentanter kan øve indflydelse på de afgørelser, der skal træffes i selskabet (direktivets artikel 2, litra h)).

⁴ Gruppens arbejdsdokumenter findes på adressen:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2007/merged_working_papers_en.pdf

medlemsstaterne⁵. For så vidt angår kvaliteten af gennemførelsen viser ovennævnte rapport fra de uafhængige eksperter⁶, at der er flere spørgsmål, der bør afklares eller bekræftes af Kommissionen (jf. punkt 3.6 nedenfor).

3. DIREKTIVETS INDHOLD

3.1. Hovedprincippet

Det grundlæggende princip og erklærede mål med direktivet er at sikre medarbejdernes rettigheder med hensyn til medindflydelse på selskabets afgørelser. De rettigheder, medarbejderne havde inden stiftelsen af SE-selskabet, bør være udgangspunktet for udformningen af deres ret til medindflydelse i SE-selskabet ("før og efter-princippet"). Dette søges først og fremmest opnået gennem en aftale, som forhandles mellem de pågældende selskabers ledelse og medarbejderrepræsentanterne. Hvis der ikke opnås enighed om en aftale inden for en periode på seks måneder (som ved aftale kan forlænges til 12 måneder), fastsætter direktivet et subsidiært regelsæt. Desuden kan medarbejderrepræsentanterne vælge ikke at indlede forhandlinger eller at afslutte allerede indledte forhandlinger og blot støtte sig på gældende regler om information og høring af medarbejdere i de medlemsstater, hvor SE-selskabet har medarbejdere.

3.2. Forhandlingsproceduren

Det er lovgivningen i den medlemsstat, hvor SE-selskabets vedtægtsmæssige hjemsted skal være beliggende, der finder anvendelse.

For så vidt angår indledningen af forhandlinger er det ledelsen af de selskaber, der deltager i oprettelsen af et SE-selskab, der har ansvaret for at træffe de nødvendige foranstaltninger, så snart det er blevet besluttet at oprette SE-selskabet.

Med henblik på forhandlingerne skal der nedsættes et særligt forhandlingsorgan, der er repræsentativt for arbejdstagerne. Medlemmerne af forhandlingsorganet vælges eller udpeges i forhold til det antal medarbejdere, som de deltagende selskaber og deres datterselskaber eller bedrifter beskæftiger i hver medlemsstat. Hvilken metode, der anvendes ved valg eller udpegelse af medlemmerne, afgøres af medlemsstaterne inden for deres geografiske område. Direktivet vedrører situationen på det tidspunkt, hvor forhandlingerne indledes, men tager ikke højde for tilfælde, hvor der sker ændringer i den oprindelige situation, før forhandlingerne afsluttes. Til trods herfor har flere medlemsstater indført bestemmelser for at tage højde for sådanne ændringer⁷.

Forhandlingsorganets væsentligste rolle er at forhandle indholdet af medarbejdernes ret til medindflydelse i SE-selskabet med de kompetente organer i de deltagende selskaber. Det kan dog også vælge ikke at indlede forhandlinger eller at afslutte allerede indledte forhandlinger. Mens det grundlæggende princip for

⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/new_general_table_en.pdf.

⁶ Den endelige rapport kan ses på:

⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/synthesis_report86_en.pdf.

BE, CZ, ES, LV, MT, PL, SI, SE, UK.

forhandlingsudvalgets vedtagelse af beslutninger er et dobbelt, absolut flertal (absolut flertal af medlemmerne, der skal repræsentere et absolut flertal af medarbejderne), kræves der et tredobbelt, kvalificeret flertal (to tredjedele af medlemmerne, der skal repræsentere mindst to tredjedele af medarbejderne, herunder stemmerne fra to medlemmer, der repræsenterer medarbejdere i mindst to medlemsstater), hvis forhandlingsudvalget beslutter ikke at indlede forhandlinger eller at afslutte allerede indledte forhandlinger. Dette tredobbelte flertal kræves også (sammen med nogle yderligere betingelser), hvis resultatet af forhandlingerne medfører en indskrænkelse af medbestemmelsesretten.

Udgifterne i forbindelse med forhandlingerne afholdes af de deltagende selskaber. De fleste medlemsstater har indført en rimelighedsvurdering for sådanne udgifter, mens andre har indført en vejledende liste over udgifter, der skal afholdes af de deltagende selskaber.

Forhandlingsudvalget kan anmode om bistand fra eksperter efter eget valg i forbindelse med forhandlingerne. De fleste af de nationale love har begrænset antallet af eksperter, der skal betales af de deltagende selskaber, til én ekspert, sådan som direktivet giver mulighed for; der er kun nogle få⁸, der ikke har indført en sådan begrænsning.

3.3. Aftalens indhold

Et af direktivets hovedprincipper er, at parterne frit skal kunne fastsætte de regler, de vil være bundet af med hensyn til medarbejderindflydelse. Den eneste begrænsning af parternes ret til selv at bestemme er fastlagt i artikel 4, stk. 4, for de tilfælde, hvor et SE-selskab stiftes ved omdannelse: aftalen skal mindst fastsætte samme niveau for alle aspekter af medarbejderindflydelse som det, der findes i det selskab, der skal omdannes til et SE-selskab.

Til hjælp for de forhandlende parter er der i direktivet opstillet en liste af punkter, der bør indgå i aftalen. På den anden side fastsættes det i direktivet artikel 4, stk. 3, klart at aftalen - medmindre andet bestemmes - ikke er omfattet af referencebestemmelserne.

En aftale gyldigt indgået i henhold til bestemmelserne i den medlemsstat, hvor SE-selskabet skal have sit vedtægtsmæssige hjemsted, er bindende for hele SE-selskabets koncern, alle de lokale ledelsesorganer og alle medarbejdere i koncernen.

3.4. Referencebestemmelserne

3.4.1. Betingelserne for anvendelsen af referencebestemmelserne

Referencebestemmelserne finder kun anvendelse subsidiært, dvs. a) hvis de forhandlende parter bliver enige herom, eller b) hvis der inden for fristen på seks måneder (under visse omstændigheder et år) ikke er indgået nogen aftale, og det kompetente organ i de deltagende selskaber beslutter at fortsætte registreringen, mens forhandlingsorganet på vegne af medarbejderne ikke har truffet afgørelse om

⁸ DE, IE, LV, SE.

enten ikke at indlede forhandlinger eller om at afbryde allerede indledte forhandlinger.

For så vidt angår referencebestemmelserne for medarbejdernes medbestemmelse fastsætter direktivet en minimumsprocent for medarbejdere omfattet af medbestemmelse (25 % ved fusioner og 50 %, hvis der oprettes et holdingselskab eller et datterselskab), for at referencebestemmelserne finder anvendelse. Selv om disse procenttal ikke opnås, er det imidlertid tilstrækkeligt med en afgørelse fra det særlige forhandlingsorgan, om at anvende referencebestemmelserne.

3.4.2. Sammensætningen af det organ, der er repræsentativt for medarbejderne

I henhold til del 1 i bilaget, der indeholder referencebestemmelserne, består repræsentationsorganet af medarbejdere i SE-selskabet og dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder), som vælges eller udpeges af medarbejderrepræsentanterne i forhold til det antal medarbejdere, de deltagende selskaber og berørte datterselskaber eller bedrifter (driftsenheder) beskæftiger i hver medlemsstat. Det er gennem repræsentationsorganet, at medarbejderne udøver deres ret til medindflydelse i SE-selskabet.

I princippet er repræsentationsorganet et midlertidigt organ, for fire år efter dets nedsættelse skal det afgøre, om det vil indlede forhandlinger med henblik på indgåelsen af en aftale eller fortsætte med at anvende referencebestemmelserne.

3.4.3. Information og høring

For så vidt angår information og høring er repræsentationsorganets kompetence begrænset til spørgsmål af grænseoverskridende art. For at kunne udøve denne kompetence, har repræsentationsorganet krav på at mødes med SE-selskabets kompetente organ mindst én gang om året på grundlag af regelmæssige rapporter, der udarbejdes af det kompetente organ, om udviklingen i SE-selskabets aktiviteter. De spørgsmål, der skal behandles på mødet, omfatter bl.a.: SE-selskabets struktur, den økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling i aktiviteterne og af produktion og salg, den forventede beskæftigelsessituation og -tendens, investeringer, væsentlige ændringer i organisationen, indførelse af nye arbejdsmetoder eller fremstillingsprocesser, produktionsoverførsel, fusioner, nedskæringer eller lukning af virksomheder, bedrifter eller væsentlige dele heraf og kollektive afskedigelser. Ud over de regelmæssige rapporter og de oplysninger, der gives under ovennævnte møder, er repræsentationsorganet berettiget til a) at blive informeret, hvis der er ganske særlige omstændigheder, der har væsentlig indflydelse på medarbejdernes interesser, b) at anmode om et ekstraordinært møde for at blive informeret og hørt og c) at give udtryk for dets mening. Der kan anmodes et yderligere møde, hvis SE-selskabet ikke tager hensyn til denne mening.

3.4.4. Medarbejdernes medbestemmelse

For så vidt angår medarbejdernes medbestemmelse fastlægger referencebestemmelserne først og fremmest, at graden af medbestemmelse i SE-selskabet bestemmes af graden af medbestemmelse i de deltagende selskaber før dannelsen af SE-selskabet. Hvis der i ingen af de deltagende selskaber var regler for

medarbejdernes medbestemmelse før registreringen af SE-selskabet, behøver dette ikke indføre bestemmelser om medarbejdernes medbestemmelse.

3.5. Tavshedspligt, samarbejdsvilje og beskyttelse af medarbejderrepræsentanterne

Det bestemmes i direktivet, at medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og af repræsentationsorganet samt de eksperter, som bistår dem, ikke må videregive oplysninger, som de har modtaget "som fortrolige". Tavshedspligten gælder også efter udløbet af deres mandat.

Det fastlægges også, at et SE-selskabs ledelsesorgan i særlige tilfælde ikke er forpligtet til at videregive oplysninger, som er af en sådan art, at deres videregivelse ud fra objektive kriterier ville genere forretningsgangen i SE-selskabet eller skade det.

Det er i direktivet et grundlæggende princip med hensyn til medarbejderindflydelse, at forholdet mellem medarbejderrepræsentanterne og det kompetente organ i SE-selskabet, foregår i en samarbejdsvillig ånd.

I lighed med andre direktiver, der vedrører medarbejdernes medindflydelse i selskabets afgørelser, har medarbejderrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver den samme beskyttelse og de samme garantier, som medarbejderrepræsentanter har i henhold til national lovgivning i beskæftigelseslandet. Denne garanti gælder især med hensyn til deltagelse i møder og aflønning af medarbejderrepræsentanter under nødvendigt fravær i forbindelse med deres opgaver.

3.6. Misbrug af procedurerne

Direktivet forpligter medlemsstaterne til at træffe passende foranstaltninger for at undgå oprettelse af et SE-selskab med det formål at fratage medarbejderne deres ret til medindflydelse eller nægte dem en sådan ret. Ifølge ovennævnte rapport fra uafhængige eksperter, er der flere medlemsstater, der ikke har truffet sådanne foranstaltninger. Kommissionen mener, at der bør gøres noget ved dette.

4. SPØRGSMÅL BRAGT PÅ BANE AF MEDLEMSSTATERNE OG DE EUROPÆISKE ARBEJDSMARKEDSPARTER UNDER HØRINGEN

4.1. Generelt

Langt de fleste af medlemsstaterne og de europæiske arbejdsmarkedsparter mener, at der i øjeblikket ikke er behov for at ændre eller tydeliggøre direktivet. I betragtning af, at der praktisk talt ikke er gjort erfaringer med anvendelse af de nationale gennemførelsesbestemmelser, er der brug for mere tid, før det kan fastslås, om det er nødvendigt med ændringer. Der er dog blevet gjort opmærksom på nogle få forhold, som Kommissionen mener bør tages op.

4.2. Medarbejdernes medbestemmelse på koncernniveau

Nogle medlemsstater og EFS har anmodet om, at direktivet tydeliggøres med hensyn til medarbejdernes medbestemmelse på koncernniveau. Faktisk er det sådan, at

medarbejdernes medbestemmelse også finder sted på koncernniveau i nogle medlemsstater, dvs. at medarbejderne i datterselskaber også har medbestemmelsesret i moderselskabet.

I direktivets artikel 3, stk. 4, andet afsnit, artikel 7, stk. 2, og i punkt b) i bilagets del 3 anses niveauet af medarbejdernes medbestemmelse i de deltagende selskaber (dvs. de selskaber, der direkte deltager i oprettelsen af et SE-selskab i overensstemmelse med artikel 2, stk. b)), som en reference for anvendelse af "før og efter-princippet" med hensyn til medarbejdernes medbestemmelse. Det følger heraf, at kun de medbestemmelsesordninger, der allerede findes i disse deltagende selskabers organer, er relevante for anvendelse af "før og efter-princippet". En bogstavelig fortolkning af ovennævnte bestemmelser vil derfor kunne medføre, at medarbejderne i selskaber, der har medbestemmelsesret på koncernniveau, mister denne medbestemmelsesret efter oprettelsen af SE-selskabet – som følge af at det selskab, som de arbejder i, ikke er et deltagende selskab i direktivets forstand, men blot et datterselskab af et deltagende selskab.

Ved bestemmelse af det antal af medarbejdere, der skal anvendes ved beregning af procenttallene i artikel 3, stk. 4, og artikel 7, stk. 2, bruger direktivet også de medarbejdere i de deltagende selskaber, der er omfattet af en medbestemmelsesordning, som reference. Som følge heraf kan de ske at medarbejdere i et datterselskab, der har medbestemmelse i moderselskabet, ikke regnes med når procenttallene skal beregnes.

4.3. Ændringer i SE-selskabet efter oprettelsen

Der er nogle medlemsstater, der har gjort opmærksom på, at direktivet ikke indeholder bestemmelser vedrørende ændringer i SE-selskabet efter dets oprettelse. Der er især blevet gjort opmærksom på problemet med SE-selskaber registreret uden medarbejdere eller uden aktiviteter⁹ og medarbejdernes indflydelse, når SE-selskabet starter aktiviteterne og ansætter medarbejdere.

Ifølge betragtning 18 bør "før og efter-princippet" ikke kun gælde for nystiftelse af et SE-selskab, men også for strukturelle ændringer af et allerede bestående europæisk selskab og for de selskaber, der berøres af de strukturelle ændringsprocesser". Faktisk anføres det i del 1, punkt b), i direktivets bilag, at medlemsstaterne skal sikre, "at antallet af medlemmer af og fordelingen af pladser i repræsentationsorganet tilpasses, så der tages hensyn til ændringer i SE-selskabet og dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder)". Desuden giver parternes ret til selv at bestemme dem mulighed for at indføre bestemmelser, der tager højde for ændringer i SE-selskabet. For så vidt angår medarbejdernes ret til medbestemmelse indeholder direktivet imidlertid ingen bestemmelser om en sådan mekanisme, der kan tage højde for en situation, hvor f.eks. et SE-selskab med få (eller ingen) medarbejdere på stiftelsestidspunktet på et senere tidspunkt øger arbejdsstyrken betydeligt, eller hvor et SE-selskab, i hvilket der er medarbejdermedbestemmelse, flytter sit vedtægtsmæssige hjemsted og opsluges af et en anden type selskab uden

⁹ Mere end halvdelen af de SE-selskaber, som der foreligger data for, havde ingen medarbejdere på registreringstidspunktet. Kilde: http://www.worker-participation.eu/european_company/se_companies.

medbestemmelse (eller med mindre medbestemmelse). I sådanne situationer kan medarbejdernes medbestemmelsesret fortabes eller indskrænkes.

Fællesskabsretten har allerede beskæftiget sig med efterfølgende interne fusioner (artikel 16, stk. 7, i direktiv 2005/56/EF¹⁰) ved at pålægge det selskab, der er et resultat af fusionen, at sikre, at medarbejdernes medbestemmelsesret er beskyttet i en periode på tre år. Reglerne for medarbejdernes medbestemmelse i det selskab, der er resultatet af den grænseoverskridende fusion, bør derfor finde tilsvarende anvendelse.

4.4. Medarbejdernes medbestemmelsesret, når et SE-selskab omdannes til et aktieselskab

Tyskland og EFS har påpeget, at omdannelsen af et SE-selskab til et aktieselskab (tilladt i artikel 66 i SE-forordningen) kan medføre en indskrænkning af medbestemmelsesretten, hvis den selskabsform, der vælges ikke er underlagt medbestemmelsesret for medarbejderne, eller hvis niveauet af medarbejdermedbestemmelse reduceres, fordi der ikke er fastsat nogen begrænsning i direktivet.

I fællesskabsretten har man allerede beskæftiget sig med et tilsvarende spørgsmål (artikel 16, stk. 6, i direktiv 2005/56/EF) ved at forpligte et sådant selskab til at antage en retlig form, der giver mulighed for at udøve medbestemmelsesret.

4.5. Komplexiteten af proceduren for medarbejderindflydelse

Nogle medlemsstater har påpeget, at det er nødvendigt at forenkle og harmonisere de procedurer, der er fastlagt i de forskellige direktiver vedrørende information og høring af medarbejderne og disses medbestemmelse.

BusinessEurope mener, at de alt for komplicerede og overstrukturerede bestemmelser om medarbejdernes medbestemmelse og oprettelsen af et særligt forhandlingsorgan har udgjort en væsentlig hindring, der har afholdt selskaberne fra at gøre mere brug af statuten for det europæiske selskab. Ifølge BusinessEurope er det nødvendigt med større fleksibilitet i form af at styrke arbejdsmarkedsparternes frie forhandlingsret på virksomhedsniveau og derved muliggøre aftaler om løsninger, der er tilpasset virksomhedens og medarbejdernes behov.

4.6. Andre spørgsmål

Tyskland mener, at udtrykket "alle aspekter af medarbejderindflydelse", som anvendt i artikel 4, stk. 4, og bilagets del 3, punkt a), bør fortolkes bredt og også omfatte f.eks. antallet af medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen.

EFS, der mener, at det er for tidligt at revidere direktivet, påpeger dog følgende spørgsmål: a) størrelsen af det organ, som medarbejdernes medbestemmelse udøves i, bør ikke udelukkes fra forhandlingerne; b) ved bedømmelsen af niveauet af medbestemmelse med henblik på anvendelse af "før og efter-princippet", bør der

¹⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/56/EF af 26. oktober 2005 om grænseoverskridende fusioner af selskaber med begrænset ansvar (EUT L 310 af 25.11.2005, s. 1).

ikke blot tages hensyn til de medbestemmelsesrettigheder, der udnyttes i praksis, men også til medbestemmelsesrettigheder i henhold til national lovgivning, der ikke udnyttes i praksis; c) medarbejderrepræsentanter i SE-selskabet bør nyde godt af et ensartet beskyttelsesniveau; d) repræsentationsorganet bør involveres senest på det tidspunkt, hvor information og høring kræves i henhold til national lovgivning; e) repræsentationen af unge medarbejdere og handicappede arbejdstagere bør sikres på europæisk plan.

5. KONKLUSIONER

Direktivet har fundet anvendelse i hele EU fra 2007. I henhold til officielle data¹¹ var der i midten af juni 2008 blevet registreret 146 SE-selskaber. Kun 13 medlemsstater havde registrerede SE-selskaber inden for deres område, og kun to (Tyskland og Tjekkiet) havde registreret mere end 10. Ifølge de fleste medlemsstater og de europæiske arbejdsmarkedsparter mangler der praktisk erfaring med direktivets anvendelse. Kommissionen er enig med dem i, at det er for tidligt at revidere direktivet nu.

Kommissionen erkender kompleksiteten af den procedure, der med direktivet er indført for medarbejderindflydelse. Man skal dog huske på, at direktivets vedtagelse var resultatet af et vanskeligt kompromis mellem medlemsstaterne, som det tog mere end 30 år at forhandle på plads.

Denne meddelelse gør opmærksom på nogle spørgsmål, som fortjener yderligere behandling. Under hensyntagen til at direktivet er komplementært til forordningen, og at forordningen skal revideres ved udgangen af 2009, vil Kommissionen imidlertid først på dette tidspunkt overveje det hensigtsmæssige i at revidere begge retsakter og omfanget en eventuel revision.

I mellemtiden vil Kommissionen overvåge den korrekte gennemførelse af direktivet, og den vil fortsat fremme udveksling af bedste praksis og kapacitetsopbygning hos alle aktører gennem seminarer, kurser, undersøgelser og finansiel støtte til projekter forelagt af arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter¹².

¹¹ Supplement til Den Europæiske Unions Tidende. <http://www.ted.europa.eu/>.

¹² Kommissionen støtter flere aktioner med dette formål, især under budgetpost 04.030303 - Information, høring og deltagelse af virksomhedsrepræsentanter.