

Lov om arbeidstakernes innflytelse i europeiske selskaper (SE-Beteiligungsgesetz - SEBG)

Publisert: 22.12.2004

Denne loven tjener til implementering av Rådets direktiv 2001/86/EF av 8. oktober 2001 om supplerings vedtektene for europeiske selskaper med hensyn til arbeidstakernes innflytelse (tysk kilde: ABl. EG Nr. L 294 S. 22).

INNHALDSFORTEGNELSE

Del 1 Allminnelige forskrifter	3
§ 1 Lovens formål	3
§ 2 Definisjoner	3
§ 3 Virkeområde	4
Del 2 Særlig forhandlingsutvalg	5
Kapittel 1 Opprettelse og sammensetning	5
§ 4 Informasjon fra ledelsesorganene	5
§ 5 Sammensetning av det særlige forhandlingsutvalget	5
§ 6 Personlige forutsetninger for innenlandske medlemmer av det særlige forhandlingsutvalget	6
§ 7 Fordeling av setene som tildeles innenlandske arbeidstakere i det særlige forhandlingsutvalget ...	6
Kapittel 2 Valgorgan	7
§ 8 Sammensetning av valgorganet; urvalg	7
§ 9 Innkalling av valgorganet	8
§ 10 Valg av medlemmer til det særlige forhandlingsutvalget	8
Kapittel 3 Forhandlingsprosedyre	8
§ 11 Informasjon om medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget	8
§ 12 Møter; forretningsorden	9
§ 13 Samarbeid mellom det særlige forhandlingsutvalget og ledelsesorganene	9
§ 14 Sakkyndige og representanter for aktuelle utenforstående organisasjoner	9
§ 15 Beslutninger i det særlige forhandlingsutvalget	9
§ 16 Ikke-opptagelse eller stansing av forhandlinger	10

§ 17 Referat	10
§ 18 Gjenopptagelse av forhandlinger	10
§ 19 Kostnader til det særlige forhandlingsutvalget	11
§ 20 Forhandlingenes varighet	11
Del 3 Arbeidstakernes innflytelse i SE	11
Kapittel 1 Arbeidstakernes innflytelse med hjemmel i avtalen	11
§ 21 Avtalens innhold	11
Kapittel 2 Arbeidstakernes innflytelse med hjemmel i loven	12
Avsnitt 1 SE-arbeidstakernes representasjonsorgan med hjemmel i loven	12
§ 22 Forutsetning	12
§ 23 Opprettelse av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan	12
§ 24 Møter og beslutninger	13
§ 25 Vurdering av sammensetningen av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan	13
§ 26 Vedtak om oppstart av reforhandlinger	13
§ 27 Ansvarsområdet til SE-arbeidstakernes representasjonsorgan	14
§ 28 Årlig informasjon og drøfting	14
§ 29 Informasjon og drøfting om særlige omstendigheter	14
§ 30 Informasjon fra SE-arbeidstakernes representasjonsorgan	15
§ 31 Videreutdanning	15
§ 32 Sakkyndige	15
§ 33 Utgifter og saksmidler	15
Avsnitt 2 RETT TIL REPRESENTASJON med hjemmel i loven	15
§ 34 Spesielle forutsetninger	15
§ 35 Representasjonens omfang	16
§ 36 Fordeling av seter og utpeking	16
§ 37 Krav om fratredelse; innsigelser	17
§ 38 Rettslig status; intern ordning	17
Avsnitt 3 Begrenset innflytelse i meningsbærende organisasjoner [Tendensbeskyttelse]	18
§ 39 Meningsbærende organisasjoner [Tendensforetak]	18
Del 4 Samarbeidsprinsipper og beskyttelsesbestemmelser	18
§ 40 Tillitsfullt samarbeid	18

§ 41 Taushetsplikt; fortrolighet	18
§ 42 Beskyttelse av arbeidstakernes representanter	19
§ 43 Forbud mot misbruk.....	19
§ 44 Beskyttelse av Opprettelse og drift.....	19
Del 5 Bestemmelser om straff og bot; sluttbestemmelser	20
§ 45 Bestemmelser om straff.....	20
§ 46 Bestemmelser om bot.....	20
§ 47 Gyldigheten av nasjonal rett.....	21

DEL 1 ALLMINNELIGE FORSKRIFTER

§ 1 LOVENS FORMÅL

(1) Denne loven regulerer arbeidstakernes innflytelse i et europeisk selskap (Societas Europaea / SE) som er gjenstand for rådsforordningen (EF) nr. 2157/2001 av 8. oktober 2001 om vedtekter for det europeiske selskap (tysk kilde: ABl. EG Nr. L 294 S. 1). Lovens formål er å sikre arbeidstakernes oppnådde rettigheter om innflytelse på foretakenes avgjørelser. Avgjørende for utformingen av arbeidstakernes innflytelsesrettigheter i et SE-selskap er de eksisterende innflytelsesrettighetene i de selskapene som stifter SE-selskapet.

(2) For å sikre arbeidstakernes rett til grenseoverskridende informasjon, drøfting, innflytelse og annen medbestemmelse, inngås en avtale om arbeidstakernes innflytelse i et SE-selskap. Inngås det ingen avtale, sikres arbeidstakernes innflytelse i et SE-selskap med hjemmel i loven.

(3) Forskriftene i denne loven og i avtalen som skal inngås etter annet ledd, skal tolkes på en slik måte at Det europeiske felleskapets målsetting om å sikre arbeidstakernes innflytelse i SE-selskapet blir fremmet.

(4) Prinsippene i første og tredje ledd gjelder også strukturelle endringer i et stiftet SE-selskap og for endringenes innvirkninger på de berørte selskapene og deres arbeidstakere.

§ 2 DEFINISJONER

(1) Arbeidstakerbegrepet retter seg etter rettsforskriftene og praksis i de respektive medlemsstatene. Arbeidstakere i et innenlandsk foretak eller en innenlandsk bedrift er arbeidere og funksjonærer inkludert ansatte til yrkesutdanning og de ledende funksjonærer som nevnes i Den tyske bedriftsdemokratiloven [Betriebsverfassungsgesetz] § 5 tredje ledd annet punktum, uavhengig av om de arbeider i bedriften, utenfor bedriften eller som fjernarbeidere. Som arbeidstakere gjelder også hjemmearbeidende ansatte som hovedsakelig arbeider for foretaket eller bedriften.

(2) Deltakende selskaper er de selskaper som deltar direkte i stiftelsen av et SE-selskap.

(3) Datterselskaper er rettslig selvstendige foretak som et annet selskap har bestemmende innflytelse over jf. artikkel 3 annet til sjuende ledd i rådsdirektiv 94/45/EF av 22. september 1994 om opprettelsen av et europeisk samarbeidsutvalg eller etableringen av en prosedyreordning for arbeidstakernes informasjon og drøfting i foretak og foretaksgrupper som opererer innenfor Det europeiske felleskap (tysk kilde: ABl. EG Nr. L 254 S. 64). Den tyske loven om europeiske samarbeidsutvalg av 28. oktober 1996 § 6 ledd nr. 2 til 4 (tysk kilde: BGBl. I S. 1548, 2022) får anvendelse.

(4) Berørte datterselskaper eller berørte filialer er datterselskaper eller filialer av et deltakende selskap som skal bli datterselskaper eller filialer til SE-selskapet når dette stiftes.

(5) Ledelse betegner det organet i de selskapene som deltok direkte i stiftelsen, eller i SE-selskapet selv, som leder selskapets forretninger og som er berettiget til å representere selskapet. I deltakende selskaper vil det si administrasjons- eller kontrollorganet, i SE-selskapet vil det si ledelsesorganet eller de forretningsførende direktørene.

(6) Arbeidstakerrepresentasjon betegner hvert organ som representerer arbeidstakerne i henhold til bedriftsdemokratiloven (lokalt samarbeidsutvalg, sentralt samarbeidsutvalg i filialen, konsernsamarbeidsutvalg eller et representasjonsorgan som er etablert i henhold til § 3 første ledd nr. 1 til 3 i Den tyske bedriftstvisteloven).

(7) SE-arbeidstakernes representasjonsorgan betegner arbeidstakernes representasjonsorgan i et SE-selskap som nedsettes etter avtale i henhold til § 21 eller med hjemmel i loven jf. §§ 22 til 33 for å ivareta arbeidstakernes rett til informasjon og drøfting i SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer, og dersom avtalt, innflytelsesrettigheter og andre representasjonsrettigheter overfor SE-selskapet.

(8) Arbeidstakernes innflytelse betegner enhver ordning – inkludert informasjon, drøfting og representasjon – som gjør det mulig for arbeidstakernes representanter å kunne utøve innflytelse på beslutningstakingen i selskapet.

(9) Innflytelsesrettigheter er rettigheter som tilkommer arbeidstakerne og deres representanter når det gjelder informasjon, drøfting, representasjon og annen innflytelse. Herunder kan også regnes ivaretagelsen av de nevnte rettighetene i SE-selskapets konsernforetak.

(10) Informasjon betyr informasjon til SE-arbeidstakernes representasjonsorgan eller arbeidstakernes andre representanter fra ledelsen i SE-selskapet om saker som angår SE-selskapet selv eller ethvert datterselskap eller filial i en annen medlemsstat, og som går utover de beslutningsdyktige organers fullmakter i en enkel medlemsstat. Informasjonen skal gis på et tidspunkt, på en måte og med et innhold som gjør det mulig for arbeidstakernes representanter å foreta en forsvarlig vurdering av de mulige virkningene, og eventuelt forberede drøfting med ledelsen av SE-selskapet.

(11) Drøfting betegner etableringen av dialog og utveksling av synspunkter mellom SE-arbeidstakernes representasjonsorgan eller arbeidstakernes andre representanter, og ledelsen av SE-selskapet eller et annet ansvarlig ledelsesplan med egen beslutningsmyndighet. Drøftingen skal skje på et tidspunkt, på en måte og med et innhold som gjør det mulig for SE-arbeidstakernes representasjonsorgan, på bakgrunn av den mottatte informasjonen, å gi uttrykk for sin mening til de planlagte tiltakene slik at synspunktene kan tas i betraktning innenfor rammen av beslutningsprosessen i SE-selskapet.

(12) Representasjon betyr arbeidstakernes innflytelse på saker i et selskap gjennom

1. ivaretagelse av retten til å velge eller utpeke en del av medlemmene i selskapets administrasjons- eller kontrollorgan, eller
2. ivaretagelse av retten til å anbefale eller gå imot utpekingen av en del eller alle medlemmer i selskapets administrasjons- eller kontrollorgan.

(1) Denne loven gjelder for et SE-selskap med forretningskontor i landet. Uavhengig av hvor SE-selskapet har forretningskontor gjelder loven også for SE-arbeidstakere som er sysselsatt i landet, og for deltakende selskaper, berørte datterselskaper og berørte filialer med forretningskontor i landet.

(2) Med medlemsstatene menes i denne loven medlemsstatene i Den europeiske union og de andre avtalestatene i Avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde.

DEL 2

SÆRLIG FORHANDLINGSUTVALG

KAPITTEL 1

OPPRETTELSE OG SAMMENSETNING

§ 4 INFORMASJON FRA LEDELSESORGANENE

(1) Det særlige forhandlingsutvalget skal opprettes etter skriftlig anmodning fra ledelsesorganene. Det har til oppgave å inngå en skriftlig avtale med ledelsesorganene om arbeidstakernes innflytelse i SE-selskapet.

(2) Når ledelsesorganene utarbeider en plan for etableringen av et SE-selskap, skal de informere arbeidstakernes representasjonsorganer og lokale samarbeidsutvalg for de ledende funksjonærer i de deltakende selskaper, berørte datterselskaper og berørte filialer om stiftelsesplanen. Dersom det ikke eksisterer noen arbeidstakerrepresentasjon, skal informasjonen gis til arbeidstakerne. Informasjonen skal gis uoppfordret og omgående etter offentliggjøringen av fusjonsplanen, planen for stiftelse av et holdingselskap eller etter å ha vedtatt en plan for stiftelse av et datterselskap.

(3) Informasjonen skal særlig omfatte

1. identiteten og strukturen til de deltakende selskaper, berørte datterselskaper og berørte filialer og deres fordeling i forhold til medlemsstatene;
2. arbeidstakernes representasjoner i disse selskapene og filialene;
3. antall arbeidstakere som er sysselsatt i disse selskapene og filialene og det deretter beregnede samlede antall arbeidstakere som er sysselsatt i en medlemsstat;
4. antall arbeidstakere som får representasjonsrettigheter i disse selskaperes organer.

(4) Avgjørende tidspunkt for beregning av antall arbeidstakere er det tidspunktet informasjonen gis i henhold til annet ledd.

§ 5 SAMMENSETNING AV DET SÆRLIGE FORHANDLINGSUTVALGET

(1) For de arbeidstakerne som er sysselsatt i hver medlemsstat i de deltakende selskaper, berørte datterselskaper og berørte filialer velges eller utpekes medlemmer til det særlige forhandlingsutvalget. For hver andel arbeidstakere sysselsatt i en medlemsstat, som utgjør 10 prosent eller en brøkdel av dette av det samlede antall arbeidstakere sysselsatt i deltakende selskaper og berørte datterselskaper eller berørte filialer i alle medlemsstater, skal det velges eller utpekes ett medlem fra denne medlemsstaten til det særlige forhandlingsutvalget.

(2) Dersom SE-selskapet etableres gjennom fusjon, skal det velges eller utpekes så mange ekstra medlemmer til det særlige forhandlingsutvalget som det er nødvendig for å sikre at hvert deltakende selskap som er registrert og som har arbeidstakere i vedkommende medlemsstat og som kommer til å opphøre som eget rettssubjekt som følge av den planlagte registreringen av SE-selskapet, er representert med minst ett medlem i det særlige forhandlingsutvalget. Dette må ikke føre til en dobbelrepresentasjon av de berørte arbeidstakerne.

(3) Antall ekstra medlemmer må ikke overskride 20 prosent av antallet medlemmer regnet etter første ledd. Om dette fører til at ikke hvert selskap i henhold til annet ledd blir representert av ett ekstra medlem i det særlige forhandlingsutvalget, skal det tas hensyn til disse selskapene i fallende rekkefølge etter antall arbeidstakere ansatt i selskapene. Samtidig skal det sikres at en medlemsstat ikke får flere ekstra plasser, så lenge ikke alle andre medlemsstater som er forretningssted for de selskapene som det skal tas hensyn til i medhold av annet ledd, har fått en plass.

(4) Dersom det under arbeidsperioden til det særlige forhandlingsutvalget inntreffer endringer i strukturen eller i antall arbeidstakere i de deltakende selskaper, berørte datterselskaper eller berørte filialer slik at den konkrete sammensetningen av det særlige forhandlingsutvalget ville endre seg, skal det særlige forhandlingsutvalget sammensettes på nytt i samsvar med endringene. De ansvarlige ledelsesorganene skal omgående gi informasjon om slike endringer til det særlige forhandlingsutvalget. § 4 annet til fjerde ledd gjelder tilsvarende.

§ 6 PERSONLIGE FORUTSETNINGER FOR INNENLANDSKE MEDLEMMER AV DET SÆRLIGE FORHANDLINGSUTVALGET

(1) De personlige forutsetningene for medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget reguleres av de respektive bestemmelsene i medlemsstatene hvor de velges eller utpekes.

(2) Valgbare innenlandske medlemmer av det særlige forhandlingsutvalget er arbeidstakere i selskapene og filialene samt fagforeningsrepresentanter. Kvinner og menn skal velges i samsvar med kjønnssammensetning. For hvert medlem skal det velges ett varamedlem.

(3) Dersom mer enn to innenlandske medlemmer tilhører det særlige forhandlingsutvalget, skal hvert tredje medlem være representant for en fagforening som er representert i et foretak som deltar i stiftelsen av SE-selskapet.

(4) Dersom mer enn seks innenlandske medlemmer tilhører det særlige forhandlingsutvalget, skal minst hvert sjuende medlem være ledende funksjonær.

§ 7 FORDELING AV SETENE SOM TILDELES INNENLANDSKE ARBEIDSTAKERE I DET SÆRLIGE FORHANDLINGSUTVALGET

(1) Valget eller utpekingen av medlemmer til det særlige forhandlingsutvalget etter § 5 skal skje i henhold til de respektive bestemmelsene i medlemsstatene.

(2) Ved valget av de innenlandske medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget skal alle selskaper som deltar i stiftelsen av SE-selskapet og som har forretningskontor i landet og sysselsetter innenlandske arbeidstakere, være representert i det særlige forhandlingsutvalget med minst ett medlem.

(3) Dersom antall innenlandske medlemmer av det særlige forhandlingsutvalget er lavere enn det antall selskaper som deltar i stiftelsen av SE-selskapet og som har forretningskontor i landet og sysselsetter innenlandske arbeidstakere, får selskapene i fallende rekkefølge regnet etter antall arbeidstakere ansatt i selskapene én plass hver.

(4) Dersom antall innenlandske medlemmer av det særlige forhandlingsutvalget er høyere enn det antall selskaper som deltar i stiftelsen av SE-selskapet og har forretningskontor i landet og sysselsetter innenlandske arbeidstakere, skal etter tildeling i henhold til annet ledd de resterende plassene tildeles de deltakende selskaper etter heltallsmetoden d'Hondt.

(5) Dersom ingen selskaper med innenlandsk forretningskontor deltar i stiftelsen av SE-selskapet, og kun filialer av utenlandske selskaper er berørt, gjelder annet til fjerde ledd tilsvarende.

§ 8 SAMMENSETNING AV VALGORGANET; URVALG

(1) De medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget som etter denne loven eller etter lov av en annen medlemsstat tilfaller de innenlandske arbeidstakerne i selskaper deltakende i stiftelsen av SE-selskapet, berørte datterselskaper og berørte filialer, velges av et valgorgan i et hemmelig og direkte valg. I tilfeller regulert av § 6 tredje ledd skal hvert tredje medlem velges etter forslag fra en fagforening som er representert i et foretak deltakende i stiftelsen av SE-selskapet. Dersom det fremmes kun ett valgforslag, må dette forslaget inneholde minst dobbelt så mange kandidater som det skal velges fagforeningsrepresentanter. Hvert valgforslag fra en fagforening må være undertegnet av en fagforeningsrepresentant. I tilfeller regulert av § 6 fjerde ledd skal hvert sjuende medlem velges etter forslag fra de lokale samarbeidsutvalgene for ledende funksjonærer; tredje punktum gjelder tilsvarende. Dersom det i et deltakende foretak eller i en deltakende foretaksgruppe ikke finnes noe samarbeidsutvalg for ledende funksjonærer, kan de ledende funksjonærer fremme valgforslag; et valgforslag må være undertegnet av en tjuendedel eller 50 av de valgberettigede ledende funksjonærer.

(2) Dersom kun én innenlandsk foretaksgruppe deltar i stiftelsen av SE-selskapet, består valgorganet av medlemmene i konsernsamarbeidsutvalget, så fremt et slikt ikke eksisterer, av medlemmene i det sentrale samarbeidsutvalget i filialene eller, så fremt slikt ikke eksisterer i et foretak, av medlemmene i det lokale samarbeidsutvalget. For filialer og foretak i en foretaksgruppe uten samarbeidsutvalg overtar konsernsamarbeidsutvalget, det sentrale samarbeidsutvalget i filialen eller det lokale samarbeidsutvalget representasjonsoppgaven.

(3) Dersom kun ett innenlandsk foretak deltar i stiftelsen av SE-selskapet, består valgorganet av medlemmene av det sentrale samarbeidsutvalget i filialen eller, så fremt et slikt ikke eksisterer, av medlemmene i det lokale samarbeidsutvalget. For filialer uten samarbeidsutvalg i et foretak overtar det sentrale samarbeidsutvalget eller det lokale samarbeidsutvalget representasjonsoppgaven.

(4) Dersom kun én innenlandsk filial er berørt av stiftelsen av SE-selskapet, består valgorganet av medlemmene av det lokale samarbeidsutvalget.

(5) Dersom én eller flere foretaksgrupper eller ikke tilknyttede foretak deltar i stiftelsen av SE-selskapet, eller dersom foretaksuavhengige filialer er berørt av stiftelsen, sammensettes valgorganet av arbeidstakernes respektive representasjonsorganer på konsernplan, foretaksplan og filialplan. Annet til fjerde ledd gjelder tilsvarende. Dersom det i tilfelle som nevnt i første punktum ikke finnes en tilsvarende representasjon for arbeidstakerne, velger arbeidstakerne disse medlemmene til valgorganet i et urvalg. Valget innledes og gjennomføres av et valgstyre som velges på arbeidstakernes allmannamøte som den innenlandske konsernledelsen, foretaksledelsen eller filialledelsen innkaller til. Det skal velges så mange medlemmer til valgorganet som en eksisterende arbeidstakerrepresentasjon ville ha hatt lovbestemte medlemmer i de tilfellene som er nevnt i annet til fjerde ledd; for valgprosedyren gjelder sjuende ledd, tredje til femte punktum, tilsvarende.

(6) Valgorganet består av maksimalt 40 medlemmer. Overskrides dette høyeste antallet, skal antall medlemmer i valgorganet reduseres tilsvarende deres tallmessige forhold etter heltallsmetoden d'Hondt.

(7) Dersom det i de tilfellene som er omtalt i annet til femte ledd ikke eksisterer noen arbeidstakerrepresentasjon, velger arbeidstakerne medlemmene av det særlige forhandlingsorganet i hemmelig og direkte valg. Valget innledes og gjennomføres av et valgstyre som velges på arbeidstakernes allmannamøte som den innenlandske konsernledelsen, foretaksledelsen eller filialledelsen innkaller til. Valget av medlemmene til det særlige forhandlingsorganet gjennomføres etter prinsippene om forholdstallsvalg. Det gjennomføres etter prinsippene om flertallsvalg, dersom det

kun fremmes ett valgforslag. Hvert valgforslag fra arbeidstakere må være undertegnet av minst en tjuendedel av de valgberettigede arbeidstakerne, allikevel av minst tre valgberettigede og av maksimalt 50 valgberettigede; i filialer med normalt som regel opp til 20 valgberettigede arbeidstakere er det tilstrekkelig at to valgberettigede undertegner. § 8 første ledd, annet til sjette punktum gjelder tilsvarende.

§ 9 INNKALLING AV VALGORGANET

(1) På grunnlag av den mottatte informasjonen fra ledelsesorganene skal lederen av arbeidstakernes representasjonsorgan på konsernplan eller, så fremt et slikt ikke eksisterer, på foretaksplan eller, så fremt et slikt ikke eksisterer, på bedriftsplan

1. fastsette sted, dag og tid for møtet i valgorganet;
2. fastsette antall medlemmer fra arbeidstakernes respektive representasjoner etter § 8 sjette ledd;
3. innkalle til møtet i valgorganet.

(2) Dersom det på ett plan finnes flere arbeidstakerrepresentasjoner, gjelder forpliktelsene etter første ledd den lederen av arbeidstakerrepresentasjonen som representerer flest arbeidstakere.

§ 10 VALG AV MEDLEMMER TIL DET SÆRLIGE FORHANDLINGSUTVALGET

(1) Ved valget må minst to tredjedeler av medlemmene i valgorganet, som representerer minst to tredjedeler av arbeidstakerne, være til stede. Medlemmene av valgorganet har så mange stemmer hver som de representerer arbeidstakere. Valget avgjøres med simpelt flertall av de avgitte stemmene.

(2) I valgorganet representerer arbeidstakernes representasjonsorganer og medlemmer valgt ved urvalg alle arbeidstakere i den respektive organisatoriske enheten som de i henhold til § 8 annet til femte ledd er ansvarlige for. Arbeidstakere som ikke er representert som omtalt i første punktum, fordeles likt blant arbeidstakernes representasjonsorganer i den respektive foretaksgruppen.

(3) Dersom en arbeidstakerrepresentasjon er representert med flere medlemmer i valgorganet, blir stemmeandelene ut fra de arbeidstakerne som representeres, fordelt likt. Dette gjelder også for de medlemmene av valgorganet som er valgt etter § 8 femte ledd tredje punktum.

KAPITTEL 3 FORHANDLINGSPROSEDYRE

§ 11 INFORMASJON OM MEDLEMMENE AV DET SÆRLIGE FORHANDLINGSUTVALGET

(1) Valg eller utpeking av medlemmene til det særlige forhandlingsutvalget skal skje i løpet av ti uker etter at informasjonen som foreskrevet i henhold til § 4 annet og tredje ledd, ble gitt. Navnene på medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget, deres adresser og den respektive filialtilhørigheten skal omgående meddeles til ledelsesorganene. Ledelsesorganene skal informere de lokale ledelsene av filialene og foretakene, arbeidstakerrepresentasjonene som finnes der og samarbeidsutvalg for ledende funksjonærer samt fagforeninger representert i innenlandske filialer om disse opplysningene.

(2) Forhandlingsprosedyren etter §§ 12 til 17 finner også sted i de tilfeller hvor fristen nevnt i første ledd første punktum blir overskredet av grunner som arbeidstakerne ikke er ansvarlige for. Medlemmer som er valgt eller utpekt etter utløpet av fristen, kan til enhver tid delta i forhandlingsprosedyren.

§ 12 MØTER; FORRETNINGSORDEN

(1) Ledelsesorganene innkaller straks etter at medlemmene er utpekt eller, i tilfeller som beskrevet i § 11, etter utløpet av fristen nevnt i § 11 første ledd første punktum til det konstituerende møtet for det særlige forhandlingsorganet og underretter de lokale filial- og foretaksledelsene. Det særlige forhandlingsorganet velger én leder og minst to nestledere fra sin krets. Det kan opprettes en skriftlig forretningsorden.

(2) Lederen kan innkalle til ytterligere møter.

§ 13 SAMARBEID MELLOM DET SÆRLIGE FORHANDLINGSUTVALGET OG LEDELSESORGANENE

(1) Det særlige forhandlingsorganet og ledelsesorganene inngår en skriftlig avtale om arbeidstakernes innflytelse i SE-selskapet. I oppfyllelsen av denne oppgaven samarbeider de tillitsfullt.

(2) Ledelsesorganene skal i rett tid gi det særlige forhandlingsutvalget alle nødvendige opplysninger og stille de nødvendige dokumentene til disposisjon. Det særlige forhandlingsutvalget skal særskilt underrettes om stiftelsesplanen og prosedyrens forløp fram til registreringen av SE-selskapet. Tid, sted og hyppigheten av forhandlingene besluttet av ledelsesorganene og det særlige forhandlingsorganet i gjensidig forståelse.

§ 14 SAKKYNDIGE OG REPRESENTANTER FOR AKTUELLE UTENFORSTÅENDE ORGANISASJONER

(1) Det særlige forhandlingsutvalget kan under forhandlingene anmode sakkyndige etter eget valg, som også kan være aktuelle fagorganisasjoner på fellesskapsplan, om bistand i dets arbeid. Disse sakkyndige kan, dersom det særlige forhandlingsutvalget ønsker det, delta i forhandlingene med rådgivende funksjon.

(2) Det særlige forhandlingsutvalget kan vedta å underrette representantene for aktuelle eksterne organisasjoner om at forhandlingene innledes.

§ 15 BESLUTNINGER I DET SÆRLIGE FORHANDLINGSUTVALGET

(1) Medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget som velges eller utpekes i en medlemsstat, representerer alle arbeidstakere sysselsatt i den respektive medlemsstaten. Så lenge det ikke er valgt eller utpekt noen medlemmer av det særlige forhandlingsutvalget fra en medlemsstat (jf. § 11 annet ledd), anses de berørte arbeidstakerne som ikke representert.

(2) Det særlige forhandlingsutvalget treffer sine beslutninger, med forbehold om bestemmelsen i tredje ledd og § 16 første ledd, med flertallet av sine medlemmer, som samtidig må inneholde flertallet av de representerte arbeidstakerne. Hvert innenlandske medlem representerer det samme antall arbeidstakere.

(3) Dersom forhandlingene ville resultere i en reduksjon av retten til representasjon, krever en beslutning som går inn for en slik avtale, tilslutning fra to tredjedeler av medlemmene i det særlige forhandlingsutvalget som representerer minst to tredjedeler av arbeidstakerne i minst to medlemsstater. Dette gjelder

1. i tilfelle av et SE-selskap skal etableres gjennom fusjon, så fremt retten til representasjon omfatter minst 25 prosent av det samlede antall arbeidstakere i de deltakende selskapene og berørte datterselskapene eller

2. i tilfelle av et SE-selskap skal etableres ved opprettelse av et holdingselskap eller datterselskap, så fremt retten til representasjon omfatter minst 50 prosent av det samlede antall arbeidstakere i de deltakende selskaper og berørte datterselskaper.

(4) Med reduksjon av retten til representasjon menes at

1. andelen av medlemmene av SE-selskapets administrasjons- eller kontrollorgan er lavere enn den høyeste andelen som finnes i de deltakende selskapene eller
2. retten til å velge, utpeke, anbefale eller gå imot medlemmer av administrasjons- eller kontrollorganet fjernes eller innskrenkes.

(5) Dersom et SE-selskap etableres gjennom omdanning, kan en beslutning etter tredje ledd ikke tas.

§ 16 IKKE-OPPTAGELSE ELLER STANSING AV FORHANDLINGER

(1) Det særlige forhandlingsutvalget kan beslutte ikke å innlede forhandlinger eller å avbryte forhandlinger som allerede er innledet. En slik beslutning krever et flertall på to tredjedeler av medlemmene som representerer minst to tredjedeler av arbeidstakerne i minst to medlemsstater. Forskriftene om arbeidstakernes rett til informasjon og drøfting som gjelder i de medlemsstatene hvor SE-selskapet sysselsetter arbeidstakere, kommer til anvendelse.

(2) En beslutning etter første ledd avslutter prosedyren om å inngå en avtale i henhold til § 21. Dersom en slik beslutning er tatt, kommer ordningene i §§ 22 til 33 angående SE-arbeidstakernes representasjonsorgan med hjemmel i loven og §§ 34 til 38 angående retten til representasjon med hjemmel i loven ikke til anvendelse.

(3) Dersom et SE-selskap etableres gjennom omdanning, kan en beslutning etter første ledd ikke treffes dersom arbeidstakerne fra det selskapet som skal omdannes, har representasjonsrettigheter.

§ 17 REFERAT

Et referat, som skal undertegnes av lederen og et ytterligere medlem av det særlige forhandlingsorganet, skal inneholde

1. en beslutning om å inngå en avtale etter § 13 første ledd,
2. en beslutning om ikke å innlede, eller avbryte forhandlinger etter § 16 første ledd og
3. de respektive flertall beslutningene ble truffet med.

En kopi av referatet skal oversendes ledelsesorganene.

§ 18 GJENOPPTAGELSE AV FORHANDLINGER

(1) Tidligst to år etter beslutning i henhold til § 16 første ledd sammenkalles det særlige forhandlingsutvalget på nytt etter skriftlig anmodning fra minst 10 prosent av arbeidstakerne i SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer, eller deres representanter, på betingelse av at SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer trer inn istedenfor de deltakende selskapene, de berørte datterselskapene og de berørte filialene. Partene kan avtale en tidligere gjenopptagelse av forhandlingene.

(2) Dersom det særlige forhandlingsorganet beslutter å gjenoppta forhandlingene med ledelsesorganene i SE-selskapet etter første ledd, men det ikke oppnås enighet, kommer §§ 22 til 33 angående SE-arbeidstakernes representasjonsorgan med hjemmel i loven og §§ 34 til 38 angående retten til representasjon med hjemmel i loven ikke til anvendelse.

(3) Dersom det planlegges strukturelle endringer av SE-selskapet som er egnet til å redusere arbeidstakernes innflytelsesrettigheter, finner etter anmodning fra ledelsen av SE-selskapet eller SE-

arbeidstakernes representasjonsorgan forhandlinger om arbeidstakernes innflytelsesrettigheter i SE-selskapet sted. Istedenfor et nydannet særlig forhandlingsutvalg kan forhandlingene med ledelsen av SE-selskapet etter gjensidig forståelse føres med SE-arbeidstakernes eksisterende representasjonsorgan og de arbeidstakerne som er berørt av den planlagte strukturelle endringen og som til nå ikke representeres av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan. Dersom det ikke oppnås enighet i disse forhandlingene, skal §§ 22 til 33 angående SE-arbeidstakernes representasjonsorgan med hjemmel i loven og §§ 34 til 38 angående retten til representasjon med hjemmel i loven komme til anvendelse.

(4) I de tilfeller som er omtalt i første og tredje ledd gjelder forskriftene i del 2, på betingelse av at ledelsen i SE-selskapet trer inn istedenfor ledelsene.

§ 19 KOSTNADER TIL DET SÆRLIGE FORHANDLINGSUTVALGET

Kostnadene forbundet med det særlige forhandlingsutvalgets etablering og arbeid skal dekkes av de deltakende selskapene og, etter stiftelsen, SE-selskapet som solidarisk ansvarlig debitor. Særsilt skal lokaler, materielle ressurser, tolker og kontorpersonell stilles til disposisjon i nødvendig omfang, og de nødvendige reise- og oppholdskostnadene for medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget skal dekkes.

§ 20 FORHANDLINGENES VARIGHET

(1) Forhandlingene begynner med innsettelsen av det særlige forhandlingsutvalget og kan vare opp til seks måneder. Innsettelsen betyr dagen for det konstituerende møtet til det særlige forhandlingsutvalget som ledelsesorganene inviterer til .

(2) Partene kan i gjensidig forståelse beslutte å fortsette forhandlingene utover tidsperioden som er omtalt i første ledd, opp til i alt ett år fra og med innsettelsen av det særlige forhandlingsutvalget.

DEL 3 ARBEIDSTAKERNES INNFLYTELSE I SE

KAPITTEL 1 ARBEIDSTAKERNES INNFLYTELSE MED HJEMMEL I AVTALEN

§ 21 AVTALENS INNHOLD

(1) I den skriftlige avtalen mellom ledelsesorganene og det særlige forhandlingsutvalget skal, uavhengig av partenes autonomi forøvrig og med forbehold om bestemmelsen i sjette ledd, fastlegges følgende:

1. virkeområde for avtalen, inkludert foretak og filialer som ligger utenfor medlemsstatenes territorium, såfremt disse er tatt med i virkeområdet;
2. sammensetning av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan, antall medlemmer og fordeling av setene, inkludert virkningene av vesentlige endringer i antall arbeidstakere sysselsatt i SE-selskapet;
3. fullmakt og fremgangsmåten i forbindelse med informasjon og drøfting av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan;
4. møtehyppighet i SE-arbeidstakernes representasjonsorgan;
5. økonomiske og materielle ressurser som skal tildeles SE-arbeidstakernes representasjonsorgan;
6. tidspunkt for avtalens ikrafttredelse og dens varighet; dessuten tilfeller der avtalen skal reforhandles og fremgangsmåten for reforhandlingen som skal komme til anvendelse.

(2) Dersom det ikke opprettes et SE-arbeidstakernes representasjonsorgan, skal partene fastsette fremgangsmåten for gjennomføringen av prosedyren eller prosedyrene for informasjon og drøfting. Første ledd gjelder tilsvarende.

(3) I tilfelle partene inngår en avtale om innflytelse, skal avtalens innhold fastsettes. Særskilt skal følgende avtales:

1. Antall medlemmer i SE-selskapets administrasjons- eller kontrollorgan som arbeidstakerne vil ha rett til å velge eller utpeke, anbefale eller gå imot;
2. fremgangsmåten for hvordan arbeidstakerne kan velge eller utpeke, anbefale eller gå imot disse medlemmene og
3. disse medlemmenes rettigheter.

(4) I avtalen skal det fastsettes at det skal innledes forhandlinger om arbeidstakernes innflytelse i SE-selskapet også før det skjer strukturelle endringer i SE-selskapet. Partene kan regulere fremgangsmåten som da skal komme til anvendelse.

(5) Avtalen kan fastsette at ordningene i §§ 22 til 33 om SE-arbeidstakernes representasjonsorgan med hjemmel i loven og §§ 34 til 38 om retten til representasjon med hjemmel i loven skal gjelde i sin helhet eller delvis.

(6) Uavhengig av denne lovens forhold til andre ordninger for arbeidstakernes rett til representasjon i foretaket, må avtalen i tilfelle av et SE-selskap som etableres ved omdanning sikre det samme nivået på alle komponentene for arbeidstakernes innflytelse som finnes i det selskapet som skal omdannes til et SE-selskap. Dette gjelder likeledes ved skifte av selskapet fra en dualistisk til en monistisk organisasjonsstruktur og omvendt.

KAPITTEL 2

ARBEIDSTAKERNES INNFLYTELSE MED HJEMMEL I LOVEN

AVSNITT 1

SE-ARBEIDSTAKERNES REPRESENTASJONSORGAN MED HJEMMEL I LOVEN

UNDERAVSNITT 1

OPPRETTELSE OG DAGLIG LEDELSE

§ 22 FORUTSETNING

(1) Ordningene i §§ 23 til 33 om SE-arbeidstakernes representasjonsorgan med hjemmel i loven kommer til anvendelse fra og med tidspunktet for registreringen av SE-selskapet dersom

1. partene avtaler dette eller
2. det ikke er inngått noen avtale innen fristen fastsatt i § 20, og det særlige forhandlingsutvalget ikke har truffet beslutningen fastsatt i § 16.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende i tilfelle av § 18, tredje ledd.

§ 23 OPPRETTELSE AV SE-ARBEIDSTAKERNES REPRESENTASJONSORGAN

(1) For å sikre retten til informasjon og drøfting i SE-selskapet, skal det opprettes et representasjonsorgan for SE-arbeidstakerne. Dette skal være sammensatt av arbeidstakerne i SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer. For opprettelsen av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan gjelder § 5 første ledd, § 6 første og annet ledd, annet og tredje punktum, §§ 7 til 10 og 11 første ledd, første og tredje punktum tilsvarende så fremt SE-selskapet, dets

datterselskaper og filialer trer inn istedenfor de deltakende selskapene, de berørte datterselskapene og de berørte filialene. I tilfeller som nevnt i § 22, første ledd, nr. 2 er tidsfristens utløp i henhold til § 20 avgjørende for å fastslå antall sysselsatte arbeidstakere. Medlemskapet i SE-arbeidstakernes representasjonsorgan begynner med valget eller utpekingen. Medlemskapets varighet for innenlandske medlemmer er fire år, såfremt det ikke opphører tidligere grunnet avsettelse eller andre årsaker. For avsettelse gjelder §§ 8 til 10 tilsvarende på betingelse av at SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer trer inn istedenfor de deltakende selskapene, de berørte datterselskapene og de berørte filialene.

(2) Straks etter utpekingen av medlemmene innkaller ledelsesorganet i SE-selskapet til det konstituerende møtet i SE-arbeidstakernes representasjonsorgan. SE-arbeidstakernes representasjonsorgan velger én leder og dens stedfortreder fra sin krets.

(3) Lederen, eller i tilfelle lederen melder frafall, lederens stedfortreder, representerer SE-arbeidstakernes representasjonsorgan i forbindelse med beslutninger truffet av representasjonsorganet. Lederen, eller i tilfelle lederen melder frafall, lederens stedfortreder, har kompetanse til å ta imot erklæringer som skal avgis overfor SE-arbeidstakernes representasjonsorgan.

(4) SE-arbeidstakernes representasjonsorgan nedsetter fra sin krets et utvalg bestående av tre medlemmer. Til utvalget hører lederen samt to andre valgte medlemmer. Utvalget fører de løpende forretningene for SE-arbeidstakernes representasjonsorgan (arbeidsutvalg).

§ 24 MØTER OG BESLUTNINGER

(1) SE-arbeidstakernes representasjonsorgan skal opprette en skriftlig forretningsorden som besluttes av flertallet av dets medlemmer.

(2) Før møter med ledelsesorganet i SE-selskapet har SE-arbeidstakernes representasjonsorgan eller arbeidsutvalget – eventuelt i utvidet sammensetning etter § 29 tredje ledd – rett til å møtes i fravær av representantene for ledelsesorganet i SE-selskapet. Med samtykke fra ledelsesorganet i SE-selskapet kan SE-arbeidstakernes representasjonsorgan avholde ytterligere møter. Møtene i SE-arbeidstakerens representasjonsorgan er ikke offentlige.

(3) SE-arbeidstakernes representasjonsorgan er beslutningsdyktig dersom minst halvparten av medlemmene er til stede. Beslutningene i SE-arbeidstakerens representasjonsorgan tas, såfremt ikke annet er fastsatt i denne loven, med flertall av de tilstedeværende medlemmene.

§ 25 VURDERING AV SAMMENSETNINGEN AV SE-ARBEIDSTAKERNES REPRESENTASJONSORGAN

Hvert annet år, regnet fra dagen for det konstituerende møtet i SE-arbeidstakernes representasjonsorgan, skal ledelsesorganet i SE-selskapet vurdere om det har skjedd endringer i SE-selskapet og dets datterselskaper og filialer, særlig angående antall arbeidstakere i de enkelte medlemsstatene. Resultatet skal meddeles SE-arbeidstakernes representasjonsorgan. Medfører resultatet at en ny sammensetning av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan blir nødvendig, så sørger representasjonsorganet hos de respektive organene i medlemsstatene for at medlemmene til SE-arbeidstakernes representasjonsorgan i disse medlemsstatene velges eller utpekes på nytt. Med nyvalg eller nyutpeking avsluttes medlemskapet til de forhenværende arbeidstakerrepresentantene fra disse medlemsstatene.

§ 26 VEDTAK OM OPPSTART AV REFORHANDLINGER

(1) Fire år etter opprettelsen skal SE-arbeidstakernes representasjonsorgan med flertall beslutte om det skal innledes forhandlinger med sikte på å inngå en avtale etter § 21, eller om den hittil gjeldende ordningen fortsatt skal komme til anvendelse.

(2) Dersom det tas en beslutning om å innlede forhandlinger med sikte på en avtale etter § 21, gjelder §§ 13 til 15, 17, 20 og 21 tilsvarende såfremt det særlige forhandlingsorganet erstattes med SE-arbeidstakernes representasjonsorgan. Dersom det ikke blir inngått en avtale, skal den hittil gjeldende ordningen fortsatt komme til anvendelse.

UNDERAVSNITT 2 OPPGAVER

§ 27 ANSVARSOMRÅDET TIL SE-ARBEIDSTAKERNES REPRESENTASJONSORGAN

SE-arbeidstakernes representasjonsorgan skal ha kompetanse i saker som gjelder SE-selskapet selv, et av dets datterselskaper eller en av dets filialer i en annen medlemsstat, eller i saker som går utover myndigheten til beslutningsorganene i en enkelt medlemsstat.

§ 28 ÅRLIG INFORMASJON OG DRØFTING

(1) Ledelsesorganet i SE-selskapet skal minst én gang i kalenderåret på grunnlag av de nødvendige dokumenter framlagt i rett tid, informere og drøfte med SE-arbeidstakernes representasjonsorgan utviklingen av SE-selskapets forretnings situasjon og framtidsutsiktene. Nødvendige dokumenter omfatter særskilt

1. årsberetninger,
2. dagsordener for alle møter i ledelsesorganet og administrasjons- og kontrollorganet,
3. kopier av alle dokumenter som framlegges for aksjonærenes generalforsamling.

(2) Til utviklingen av forretnings situasjonen og framtidsutsiktene som nevnt i første ledd hører særskilt

1. SE-selskapets struktur og økonomiske og finansielle situasjon;
2. den antatte utviklingen av forretnings-, produksjons- og salgssituasjonen;
3. sysselsettingssituasjonen og dens antatte utvikling;
4. investeringer (investeringsprogrammer);
5. grunnleggende endringer i organisasjonen;
6. innføring av nye arbeidsmetoder og produksjonsprosesser;
7. flytting av foretak, filialer eller vesentlige foretaksdeler samt flytting av produksjon;
8. fusjoner eller fisjoner av foretak eller filialer;
9. reduksjon eller nedleggelse av foretak, filialer eller vesentlige foretaksdeler;
10. masseoppsigelser.

(3) Ledelsesorganet i SE-selskapet informerer om møtested og møtedato.

§ 29 INFORMASJON OG DRØFTING OM SÆRLIGE OMSTENDIGHETER

(1) Dersom det oppstår særlige omstendigheter som i betydelig grad berører arbeidstakernes interesser, skal ledelsesorganet i SE-selskapet rettidig underrette SE-arbeidstakernes representasjonsorgan og framlegge de nødvendige dokumentene. Som særlige omstendigheter gjelder særskilt

1. flytting eller overføring av foretak, filialer eller vesentlige foretaksdeler;
2. nedleggelse av foretak, filialer eller vesentlige foretaksdeler;
3. masseoppsigelser.

(2) SE-arbeidstakernes representasjonsorgan har ved forespørsel rett til å møte ledelsesorganet i SE-selskapet eller representanter for et annet ansvarlig ledelsesnivå med egen beslutningskompetanse innenfor SE-selskapet, med sikte på drøfting om de særlige omstendighetene.

(3) Etter vedtak i SE-arbeidstakernes representasjonsorgan kan rettighetene etter annet ledd tilfalle arbeidsutvalget (§ 23 fjerde ledd). Dersom et møte med arbeidsutvalget finner sted, skal også de medlemmene av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan som representerer de arbeidstakerne som er direkte berørt av disse tiltakene ha rett til å delta.

(4) Dersom ledelsesorganet i SE-selskapet beslutter at det ikke vil handle i samsvar med uttalelsen fra SE-arbeidstakernes representasjonsorgan eller arbeidsutvalget, skal SE-arbeidstakernes representasjonsorgan ha rett til nytt møte med ledelsesorganet i SE-selskapet med sikte på å komme til enighet.

§ 30 INFORMASJON FRA SE-ARBEIDSTAKERNES REPRESENTASJONSORGAN

SE-arbeidstakernes representasjonsorgan skal underrette representantene for arbeidstakerne i SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer om innholdet i og resultatene av informasjons- og drøftingsprosessen. Finnes det ingen arbeidstakerrepresentanter, skal arbeidstakerne underrettes.

UNDERAVSNITT 3 PERMISJON OG KOSTNADER

§ 31 VIDEREUTDANNING

SE-arbeidstakernes representasjonsorgan kan beslutte at medlemmer skal delta i opplærings- eller videreutdanningstiltak, såfremt disse formidler kunnskap som er nødvendig for arbeidet i SE-arbeidstakernes representasjonsorgan. SE-arbeidstakernes representasjonsorgan skal rettidig underrette ledelsesorganet i SE-selskapet om deltakelse og tidsbruk. Når det gjelder tidsbruk, skal det tas hensyn til bedriftens behov.

§ 32 SAKKYNDIGE

SE-arbeidstakernes representasjonsorgan eller arbeidsutvalget kan bistås av sakkyndige etter eget valg, såfremt det er nødvendig for å oppfylle oppgavene på en forskriftsmessig måte. Sakkyndige kan også være representanter for fagforeningene.

§ 33 UTGIFTER OG SAKSMIDLER

Nødvendige utgifter som oppstår i forbindelse med opprettelsen av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan og arbeidsutvalgets arbeid, dekkes av SE-selskapet. For øvrig gjelder § 19 annet punktum tilsvarende.

AVSNITT 2 RETT TIL REPRESENTASJON MED HJEMMEL I LOVEN

§ 34 SPESIELLE FORUTSETNINGER

(1) Er forutsetningene i § 22 oppfylt, kommer bestemmelsene om arbeidstakernes lovbestemte rett til representasjon med hjemmel i §§ 35 til 38 til anvendelse

1. i tilfelle av et SE-selskap etablert ved omdanning, dersom det før omdanningen gjaldt regler for arbeidstakernes representasjon i administrasjons- eller kontrollorganet i selskapet;
2. i tilfelle av et SE-selskap etablert ved fusjon, dersom

- a. en eller flere former for representasjon gjaldt i ett eller flere av de deltakende selskapene før registreringen av SE-selskapet og omfattet minst 25 prosent av det samlede antall arbeidstakere i alle deltakende selskaper og berørte datterselskaper eller
 - b. en eller flere former for representasjon gjaldt i ett eller flere av de deltakende selskaper før registreringen av SE-selskapet og omfattet mindre enn 25 prosent av det samlede antall arbeidstakere i alle deltakende selskaper og berørte datterselskaper, dersom det særlige forhandlingsutvalget bestemmer det;
- 3. i tilfelle av et SE-selskap etablert ved dannelse av et holdingselskap eller stiftelse av et datterselskap, dersom
 - a. en eller flere former for representasjon gjaldt i ett eller flere av de deltakende selskaper før registreringen av SE-selskapet og omfattet minst 50 prosent av det samlede antall arbeidstakere i alle deltakende selskaper og berørte datterselskaper eller
 - b. en eller flere former for representasjon gjaldt i ett eller flere av de deltakende selskaper før registreringen av SE-selskapet og omfattet mindre enn 50 prosent av det samlede antall arbeidstakere i alle deltakende selskaper og berørte datterselskaper, dersom det særlige forhandlingsutvalget bestemmer det.

(2) Dersom det i tilfellene nevnt i første ledd nr. 2 og 3 fantes mer enn en form for representasjon i henhold til § 2 tolvte ledd i de forskjellige deltakende selskapene, skal det særlige forhandlingsutvalget beslutte hvilken av disse formene som skal etableres i SE-selskapet. Dersom det særlige forhandlingsutvalget ikke har besluttet hvilken form for representasjon som skal etableres i SE-selskapet, og et innenlandsk selskap med arbeidstakere som har representasjonsrettigheter er delaktig i etableringen av SE-selskapet, skal § 2 tolvte ledd nr. 1 være avgjørende for retten til representasjon. Er ingen innenlandske selskaper med arbeidstakere som tilkommer representasjonsrettigheter delaktig i etableringen, kommer den formen for representasjon som er omtalt i § 2 tolvte ledd til anvendelse som gjelder for det største antall sysselsatte arbeidstakere i de deltakende selskapene.

(3) Det særlige forhandlingsutvalget skal underrette ledelsesorganene om beslutningene det treffer i henhold til første ledd nr. 2 bokstav b og nr.3 bokstav b og annet ledd første punktum.

§ 35 REPRESENTASJONENS OMFANG

(1) Dersom forutsetningene i § 34 første ledd nr. 1 (etablering av et SE-selskap ved omdanning) er oppfylt, opprettholdes den representasjonsordningen som gjaldt i selskapet før omdanningen.

(2) Dersom forutsetningene i § 34 første ledd nr. 2 (etablering av et SE-selskap ved fusjon) eller i § 34, første ledd nr. 3 (etablering av et SE-holdingselskap eller SE-datterselskap) er oppfylt, skal arbeidstakerne i SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer eller deres representasjonsorgan ha rett til å velge, utpeke, anbefale eller gå imot utpekingen av et antall medlemmer av administrasjons- og kontrollorganet i SE-selskapet. Antallet arbeidstakerrepresentanter i administrasjons- eller kontrollorganet i SE-selskapet beregnes i forhold til den høyeste andelen av arbeidstakerrepresentanter som fantes i organene i de deltakende selskapene før registreringen av SE-selskapet.

§ 36 FORDELING AV SETER OG UTPEKING

(1) SE-arbeidstakernes representasjonsorgan avgjør hvordan antall plasser i administrasjons- eller kontrollorganet skal fordeles mellom de medlemsstatene som skal velge eller utpeke medlemmer. Fordelingen skjer ut fra andelen sysselsatte arbeidstakere i SE-selskapet, dets datterselskaper eller filialer i de enkelte medlemsstatene. Er det én eller flere medlemsstater som ut fra andelen arbeidstakere ikke får tildelt en plass, skal representasjonsorganet tildele den siste plassen som skulle

blitt fordelt til en medlemsstat det ennå ikke er tatt hensyn til. Denne plassen skal, så vidt dette er rimelig, tildeles den medlemsstaten hvor SE-selskapet kommer til å ha sitt forretningskontor. Denne fremgangsmåten for fordeling gjelder også i det tilfelle hvor SE-selskapets arbeidstakere kan anbefale eller gå imot medlemmer til disse organene.

(2) Såfremt medlemsstatene ikke fastsetter en egen ordning for utpekingen av representanter til plassene som er tildelt dem, innstiller SE-arbeidstakernes representasjonsorgan arbeidstakerrepresentantene til administrasjons- eller kontrollorganet i SE-selskapet.

(3) Fastsettelsen av de innenlandske arbeidstakerrepresentantene til administrasjons- og kontrollorganet i SE-selskapet skal skje gjennom et valgorgan. Valgorganet er sammensatt av arbeidstakerrepresentasjonene i SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer. For valgprosedyren gjelder § 6 annet til fjerde ledd, § 8 første ledd annet til femte punktum, annet til sjuende ledd og §§ 9 og 10 tilsvarende så fremt SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer trer inn istedenfor de deltakende selskapene, de berørte datterselskapene og de berørte filialene. Ledelsesorganet i SE-selskapet, SE-arbeidstakernes representasjonsorgan, de valgte representantene, samarbeidsutvalg for ledende funksjonærer og fagforeningene underrettes om valgresultatet.

(4) Arbeidstakerrepresentantene som ble fastsatt i henhold til annet og tredje ledd foreslås til utpeking i generalforsamlingen i SE-selskapet. Generalforsamlingen er bundet av disse forslagene.

§ 37 KRAV OM FRATREDELSE; INNSIGELSER

(1) Mot et medlem eller varamedlem som representerer innenlandske arbeidstakere i administrasjons- eller kontrollorganet kan det framsettes krav om fratreddelse før mandatperioden er utløpt. Kravet kan framsettes av

1. arbeidstakerrepresentasjonene som dannet valgorganet;
2. i tilfelle urvalg minst tre valgberettigede arbeidstakere;
3. for et medlem valgt i henhold til § 6 tredje ledd, kun den fagforeningen som har foreslått medlemmet;
4. for et medlem valgt i henhold til § 6 fjerde ledd, kun det samarbeidsutvalget for ledende funksjonærer som har foreslått medlemmet.

For prosedyren for krav om fratreddelse gjelder §§ 8 til 10 tilsvarende så fremt SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer trer inn istedenfor de deltakende selskapene, de berørte datterselskapene og de berørte filialene; avvikende fra § 8 femte ledd og § 10 første ledd tredje setning krever vedtaket et flertall på tre fjerdedeler av de avgitte stemmene. Generalforsamlingen i SE-selskapet skal kalle tilbake arbeidstakerrepresentantene.

(2) Det kan fremmes innsigelse mot valg av et medlem eller varamedlem som representerer innenlandske arbeidstakere i administrasjons- eller kontrollorganet, dersom vesentlige forskrifter om valgretten, valgbarhet eller valgprosedyren er blitt overtrådt og dette ikke ble rettet, med mindre valgresultatet ikke kunne blitt forandret eller påvirket av overtredelsen. Innsigelsesrett tilkommer alle som nevnt i første ledd annet punktum, SE-arbeidstakernes representasjonsorgan og ledelsesorganet i SE-selskapet. Innsigelsen må fremmes innen én måned etter at utpekingen ble besluttet av generalforsamlingen.

§ 38 RETTSLIG STATUS; INTERN ORDNING

(1) Arbeidstakerrepresentantene i administrasjons- eller kontrollorganet i SE-selskapet har samme rettigheter og plikter som medlemmene som representerer aksjonærene.

(2) Antall medlemmer i ledelsesorganet (§ 16 SE-gjennomføringsloven [SE-Ausführungsgesetz]) eller av de administrerende direktørene (§ 40 SE-gjennomføringsloven) utgjør minst to. Én av dem er ansvarlig for området arbeid og sosiale saker.

(3) Dersom kontrollorganet i et av de deltakende selskapene består av samme antall representanter for aksjonærene og arbeidstakerne samt ett ytterligere medlem, skal det også velges ett ytterligere medlem til administrasjons- eller kontrollorganet i SE-selskapet etter felles forslag fra representantene for aksjeeierne og arbeidstakerne.

AVSNITT 3

BEGRENSET INNFLYTELSE I MENINGSBÆRENDE ORGANISASJONER [TENDENSBESKYTTELSE]

§ 39 MENINGSBÆRENDE ORGANISASJONER [TENDENSFORETAK]

(1) For et SE-selskap som direkte og i overveiende grad tjener

1. politiske, koalisjonspolitiske, religiøse, veldedige, pedagogiske, vitenskapelige eller kunstneriske formål eller
2. formål om nyhetsformidling eller meningsytring, hvor artikkel 5 første ledd annet punktum i Den tyske grunnloven kommer til anvendelse,

kommer annet avsnitt ikke til anvendelse.

(2) Informasjon og drøfting er begrenset til saker i henhold til § 28 annet ledd nr. 5 til 10 og § 29, og skjer kun ved utjevning eller utbedring av økonomiske ulemper som måtte oppstå for arbeidstakerne som en følge av endringen i foretaket eller filialen.

DEL 4

SAMARBEIDSPRINSIPPER OG BESKYTTELSESBESTEMMELSER

§ 40 TILLITSFULLT SAMARBEID

Ledelsesorganet i SE-selskapet og SE-arbeidstakernes representasjonsorgan eller arbeidstakerepresentantene i en informasjons- og drøftingsprosess samarbeider på en tillitsfull måte til beste for arbeidstakerne, foretaket eller foretaksgruppen.

§ 41 TAUSHETSPLIKT; FORTROLIGHET

(1) Informasjonsplikt som pålegger ledelsene og ledelsesorganet i SE-selskapet med hjemmel i loven består kun i den grad den etter en objektiv vurdering ikke vil være til fare for bedrifts- eller forretningshemmeligheter til deltakende selskaper i stiftelsen, SE-selskapet eller dets datterselskaper eller filialer.

(2) Medlemmene og varamedlemmene av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan er, uavhengig av oppholdssted, pålagt ikke å avsløre eller benytte bedrifts- eller forretningshemmeligheter de ble kjent med gjennom sin tilhørighet til SE-arbeidstakernes representasjonsorgan, og som ledelsesorganet i SE-selskapet uttrykkelig har betegnet som fortrolig. Taushetsplikten gjelder også etter endt medlemskap i representasjonsorganet.

(3) SE-arbeidstakernes representasjonsorgans fortrolighetsplikt i henhold til annet ledd gjelder ikke overfor

1. medlemmene av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan;
2. arbeidstakerrepresentantene i SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer, dersom disse skal underrettes om innholdet av informasjonen og drøftingsresultatet på grunnlag av en avtale i henhold til § 21 eller § 30;
3. arbeidstakerrepresentantene i SE-selskapets administrasjons- eller kontrollorgan samt
4. tolker og sakkyndige som tilkalles som støtte.

(4) Fortrolighetsplikten i henhold til annet ledd gjelder tilsvarende for

1. medlemmer og varamedlemmer av det særlige forhandlingsutvalget;
2. arbeidstakerrepresentanter i SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer;
3. arbeidstakerrepresentanter som på annen måte deltar i informasjons- og drøftingsprosessen;
4. sakkyndige og tolker.

(5) Unntaket fra fortrolighetsplikten i tredje ledd nr. 1 for persongruppen i fjerde ledd nr. 1 til 3 gjelder tilsvarende. Fortrolighetsplikten gjelder dessuten ikke for

1. medlemmer av det særlige forhandlingsutvalget overfor tolker og sakkyndige;
2. arbeidstakerrepresentanter i henhold til fjerde ledd nr. 3 overfor arbeidstakerrepresentanter i administrasjons- eller kontrollorganet i SE-selskapet, overfor tolker og sakkyndige som i følge avtalen tilkalles som støtte, og overfor arbeidstakerrepresentanter i SE-selskapet, dets datterselskaper og filialer, dersom disse skal underrettes om innholdet av informasjonen og drøftingsresultatene på grunnlag av avtalen (§ 21).

§ 42 BESKYTTELSE AV ARBEIDSTAKERNES REPRESENTANTER

Ved utøvelsen av deres oppgaver nyter

1. medlemmene av det særlige forhandlingsorganet;
2. medlemmene av SE-arbeidstakernes representasjonsorgan;
3. arbeidstakerrepresentantene som på annen måte deltar i informasjons- og drøftingsprosessen;
4. arbeidstakerrepresentantene i administrasjons- eller kontrollorganet i SE-selskapet;

som er ansatt i SE-selskapet, dets datterselskaper eller filialer eller i ett av de deltakende selskapene, berørte datterselskapene eller berørte filialene, samme beskyttelse og samme sikkerhet som arbeidstakerrepresentantene med hjemmel i lov og sedvane i den medlemsstaten som de er sysselsatt i. Dette gjelder særskilt for

1. oppsigelsesvern,
2. deltakelse på møter i organene nevnt i første setning og
3. viderebetaling av lønn.

§ 43 FORBUD MOT MISBRUK

Et SE-selskap skal ikke misbrukes for å frata eller ikke gi arbeidstakerne innflytelsesrettigheter. Misbruk antas dersom det innen ett år etter registreringen av SE-selskapet inntreffer strukturelle endringer i selskapet som medfører at arbeidstakerne ikke blir gitt eller blir fratatt innflytelsesrettigheter, uten at fremgangsmåten i § 18 tredje ledd anvendes.

§ 44 BESKYTTELSE AV OPPRETTELSE OG DRIFT

Ingen skal

1. hindre, eller ved bruk av trussel om ulemper eller ved å gi eller love fordeler, påvirke opprettelsen av det særlige forhandlingsorganet, opprettelsen av SE-arbeidstakernes

representasjonsorgan eller innledningen av en informasjons- og drøftingsprosess i henhold til § 21 annet ledd, eller valg, utpeking, anbefaling eller avvisning av en arbeidstakerrepresentant i administrasjons- eller kontrollorganet;

2. hindre eller forstyrre arbeidet til det særlige forhandlingsutvalget, SE-arbeidstakernes representasjonsorgan eller arbeidstakerrepresentantene i henhold til § 21 annet ledd eller arbeidet til arbeidstakerrepresentantene i administrasjons- eller kontrollorganet eller
3. forfordele eller begunstige et medlem eller varamedlem av det særlige forhandlingsutvalget, SE-arbeidstakernes representasjonsorgan eller en arbeidstakerrepresentant valgt i henhold til § 21 annet ledd, eller en arbeidstakerrepresentant i administrasjons- eller kontrollorganet på grunn av dets arbeid.

DEL 5

BESTEMMELSER OM STRAFF OG BOT; SLUTTBESTEMMELSER

§ 45 BESTEMMELSER OM STRAFF

(1) Med fengsel inntil to år eller bot straffes den som

1. i strid med § 41 annet ledd, også i forbindelse med fjerde ledd, benytter en bedrifts- eller forretningshemmelighet eller
2. i strid med § 43 første punktum misbruker et SE-selskap for å frata eller ikke gi arbeidstakerne innflytelsesrettigheter.

(2) Med fengsel inntil ett år eller bot straffes den som

1. i strid med § 41 annet ledd, også i forbindelse med fjerde ledd, avslører en bedrifts- eller forretningshemmelighet,
2. i strid med § 44 nr. 1 eller 2 hindrer, påvirker eller forstyrrer et arbeid som er nevnt der eller
3. i strid med § 44 nr. 3 forfordeler eller begunstiger en person som er nevnt der.

(3) Utfører gjerningspersonen i tilfellene nevnt i annet ledd nr. 1 sin gjerning mot betaling eller med vinningshensikt enten for seg eller en annen eller med skadehensikt mot en annen, straffes dette med fengsel inntil to år eller bot.

(4) Gjerningen etterforskes kun dersom det framsettes krav om dette. I tilfellene nevnt i første ledd nr. 2 og 3 er det særlige forhandlingsorganet, SE-arbeidstakernes representasjonsorgan, flertallet av arbeidstakerne i forbindelse med en informasjons- og drøftingsprosess, en fagforening representert i foretaket, hvert medlem av administrasjons- eller kontrollorganet og ledelsesorganet berettiget til å framsette krav om dette.

§ 46 BESTEMMELSER OM BOT

(1) Forskriftsstridig handler den som

1. i strid med § 4 annet ledd eller § 5 fjerde ledd annet punktum, også i forbindelse med § 18 fjerde ledd, unnlater å gi informasjon, eller gir uriktig, ufullstendig eller ikke rettidig informasjon, eller
2. i strid med § 28 første ledd første punktum eller § 29 første ledd første punktum ikke underretter SE-arbeidstakernes representasjonsorgan eller underretter det uriktig, ufullstendig, ikke på den foreskrevne måten eller ikke rettidig.

(2) Forseelsen kan straffes med bot opp til tjue tusen euro.

§ 47 GYLDIGHETEN AV NASJONAL RETT

(1) Denne loven berører ikke innflytelsesrettigheter som tilfaller arbeidstakerne med hjemmel i innenlandske rettsforskrifter og ordninger, med unntak av

1. retten til representasjon i SE-selskapets organer;
2. bestemmelsene i Den tyske loven om europeiske samarbeidsutvalg, med unntak av tilfeller hvor det særlige forhandlingsorganet har tatt en beslutning i henhold til § 16.

(2) Ordninger og strukturer om arbeidstakerrepresentasjoner i deltakende selskaper med innenlandsk forretningskontor som opphører som selvstendige juridiske personer grunnet etableringen av SE-selskapet gjelder også etter registreringen av SE-selskapet. Ledelsesorganet i SE-selskapet sikrer at arbeidstakerrepresentasjonene fortsatt kan ivareta sine oppgaver.