

Høringsnotat om endringer i representasjonsregelverket

1 Innledning

Arbeids- og sosialdepartementet legger med dette frem forslag til visse forenklinger i, og klargjøring av, regelverket om ansattes rett til representasjon i foretaks styrende organer.

Arbeidstakeres rett til representasjon i styrende organer er regulert i selskapslovgivningen, dvs. aksje- og allmennaksjeloven og tilsvarende lover for andre foretaksformer, med tilhørende forskrifter. En offentlig oppnevnt partssammensatt nemnd, Bedriftsdemokratinemnda, har myndighet til å gi unntak fra representasjonsregelverket. Bedriftsdemokratinemnda avgjør også søknader om etablering av arbeidstakerrepresentasjon på konsernnivå (konsernordninger), og avgjør klager over hvordan ansattererepresentasjon i styrende organer etableres (valgklager).

Bedriftsdemokratinemnda ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 15. desember 1972, og startet sin virksomhet samtidig med at reglene om arbeidstakerrepresentasjon i styrende organer trådte i kraft 1. januar 1973. På dette tidspunktet var det en oppfatning at ikke alle spørsmål om ansattes rett til representasjon verken kunne eller burde lov- eller forskriftsreguleres, og det ble ansett hensiktsmessig å opprette en nemnd til å vurdere spørsmål om selskapstilpassede ordninger.¹

Det har i tiden som har gått vært et fallende antall saker for nemnda. Ved lov- og forskriftsendringer i 2014² ble representasjonsregelverket forenklet, blant annet ved at de lokale partene fikk større myndighet til selv å avtale konsernordninger. Dette har ført til at saksantallet har falt ytterligere. Departementet har analysert de saker som gjenstår, og mener at det er grunnlag for ytterligere forenkling av regelverket.

Bedriftsdemokratinemndas rolle i dag er todelt; Den fungerer dels som et godkjenningsorgan for konsernordninger og unntak fra regelverket, og dels som et tvisteløsningsorgan ved uenighet. Departementet vil i det følgende foreslå tilpasninger i regelverket slik at ansatte og selskap/konsern kan håndtere særtilpasninger og konsernordninger lokalt uten at det kreves nemndsgodkjennelse. Målet for departementets forslag er effektivisering og mindre byråkrati, gjennom å kodifisere gjeldende nemndspraksis. Samtidig er det en viktig forutsetning at ansattes rett til representasjon ikke skal svekkes. Videre er det etter departementets vurdering fortsatt et visst behov for et lavterskel håndhevsorgan til å behandle visse tvister om ansattes rett til representasjon. Antallet slike tvistesaker antas å bli meget lavt, og departementet anser det ikke hensiktsmessig å ha en egen nemnd til å håndtere disse sakene. Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven er partssammensatt, og departementet foreslår

¹ St.meld. nr. 12 (1973-74) side 5.

² LOV-2014-06-20-25 og FOR-2014-06-20-850.

at gjenværende tvistesaker om ansattes rett til representasjon legges under denne nemndas kompetanse.

Konkret foreslår departementet at ansatte gis rett til å kreve konsernrepresentasjon, på samme måte som de i dag har rett til å kreve representasjon hos egen arbeidsgiver, forutsatt at morselskapet utøver "bestemmende innflytelse" over ett eller flere datterselskaper.

Bedriftsdemokratinemndas praksis viser at nemnda gir sin godkjennelse til konsernordninger, gitt denne forutsetningen. I realiteten vil endringen derfor bare være en videreføring av gjeldende rett, men slik at virksomhetene altså slipper en byråkratisk runde i en nemnd. I departementets forslag ligger det således også at morselskapet skal ha anledning til å bringe inn spørsmålet om morselskapet faktisk utøver bestemmende innflytelse over ett eller flere datterselskaper for Tvisteløsningsnemnda.

Departementet foreslår videre at partene generelt skal kunne inngå tidsbegrenset avtale om unntak fra regelverket i særskilte overgangsperioder, for eksempel ved nedbemanning, omdanning, omorganisering, fusjon/fisjon mv. I tillegg foreslår departementet at partene gis kompetanse til å inngå avtale om varige unntak fra enkelte konkrete bestemmelser. Også dette vil i all hovedsak materielt sett være en kodifisering av gjeldende nemndspraksis.

Det foreslås ikke endringer i reglene om valgklager, utover at Tvisteløsningsnemnda overtar kompetansen til å behandle slike klager.

Av praktiske hensyn vil høringsnotatet ta utgangspunkt i reglene i aksjeloven, allmennaksjeloven og representasjonsforskriften. Regulering av ansattes rett til representasjon i andre foretaksformer spiller i stor grad reglene i aksjelovgivningen. Endringene som foreslås omfatter også tilsvarende reguleringer (så langt de passer) for andre foretaksformer.

2 Oversikt over gjeldende regelverk om ansattes rett til representasjon i foretaks styrende organer

2.1 Lovfestet rett til representasjon

Retten til ansatterepresentasjon i et foretaks styrende organer omfatter blant annet representasjon i foretakets styre, bedriftsforsamling, selskapsmøte mv. Retten er regulert i respektive foretaks særlovgivning, for eksempel aksjeloven, selskapsloven og stiftelsesloven, se punkt 2.4 for fullstendig oversikt. Nærmere reguleringer om gjennomføring av valg mv. fremkommer i tilhørende forskrifter. Reguleringene om ansatterepresentasjon er i stor grad sammenfallende for de forskjellige selskapsformene, og aksjelovgivningen med tilhørende forskrift, den såkalte representasjonsforskriften, har fungert som mal for øvrige foretakstyper.

Regelverket er bygd opp slik at selve retten til å kreve, og for selskaper med over 200 ansatte, plikten til å ha, ansatterepresentasjon fremgår av de respektive lover. Se for eksempel aksjeloven § 6-4 første ledd hvor det fremgår at "*Når et selskap med flere enn 30 ansatte ikke har bedriftsforsamling (jf. § 6-35), kan et flertall av de ansatte kreve at ett styremedlem og en observatør med varamedlemmer velges av og blant de ansatte*". Av lovene følger også det grunnleggende prinsippet om at valget skal skje "av og blant de ansatte". Rett eller plikt til å opprette bedriftsforsamling eller lignende representasjonsorgan fremkommer også av loven, se for eksempel aksjeloven § 6-35 om bedriftsforsamling. I tillegg reguleres retten til å inngå avtale om eller søke Bedriftsdemokratinemnda om felles representasjonsordning i konserner (konsernordning) i loven der dette er aktuelt.

2.2 Nærmere reguleringer i forskrifter

I de tilhørende forskriftene fremgår nærmere regler om gjennomføring av valg mv. I aksjelovgivningen gjelder forskrift om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling mv. 20. juni 2014 nr. 850 (representasjonsforskriften).

Forskriften regulerer fremsettelse, endring og opphør av ansatterepresentasjon (kapittel 2), regler om gjennomføring av valg til selskapets styre, herunder regler om prinsipper for valget (hemmelig, skriftlig mv.), stemmerett, valgbarhet, og valgstyret og dets oppgaver (kapittel 3), regler om valgmåter og valgresultater for valg til styre, herunder gjennomføring av valg og fordeling av verv ved henholdsvis flertalls- og forholdstallsvalg, valgkretser, varamedlemmer, valgresultat, funksjonstid, møteplikt og suppleringsvalg (kapittel 4), regler om valg til bedriftsforsamling, herunder regler om bedriftsforsamlingens størrelse, observatører, frister, prinsipper for valget (hemmelig, skriftlig mv.), stemmerett, valgbarhet, valgstyre, utgifter, gjennomføring av valg og fordeling av verv ved henholdsvis flertall- og forholdstallsvalg, valgkretser, varamedlemmer, resultat, funksjonstid, møteplikt og suppleringsvalg (kapittel 5), regler om bedriftsforsamlingens valg av medlemmer til styret (kapittel 6), regler om avtaler som kan inngås mellom partene, herunder avtale om ikke å opprette eller avvikle bedriftsforsamling, og avtale om å etablere felles representasjonsordning (konsernordning) (kapittel 7), regler om søknader til nemnda og valgklager (kapittel 8), og regler om nemnda, herunder oppnevning, saksbehandlingsregler og voldgift (kapittel 9).

Tilsvarende forskriftsregulering eksisterer for de fleste foretakstyper. Enkelte foretakstyper har egne forskrifter, mens for andre gjelder representasjonsforskriften tilsvarende eller så langt den passer etc. Se nærmere oversikt i punkt 2.4.

2.3 Bedriftsdemokratinemndas kompetanse til å behandle søknader om unntak, konsernordninger og valgklager mv.

Reglene om ansattes rett til representasjon i foretakenes styrende organer er i utgangspunktet ufravikelige. Kongen er imidlertid gitt rett til å innvilge unntak fra regelverket, jf. bl.a. aksjeloven § 6-4 fjerde ledd. Denne kompetansen er gitt til Bedriftsdemokratinemnda, jf. kapittel IX i representasjonsforskriften.

Det følger av representasjonsforskriften § 46 (1) at *"Dersom reglene i aksjeloven eller allmennaksjeloven om ansattes rett til representasjon i styrende organer, eller reglene i denne forskriften vil medføre vesentlige ulemper eller er uhensiktsmessig for gjennomføringen av de ansattes rett til representasjon, kan Bedriftsdemokratinemnda, jf. § 53, gi helt eller delvis unntak fra disse."*

Nemnda har videre kompetanse til å innvilge søknader om å etablere felles representasjonsordning (konsernordning), jf. representasjonsforskriften § 49. Tidligere måtte etablering av alle konsernordninger søkes om til nemnda, men med virkning fra 1. juli 2014 ble det åpnet for at partene på visse vilkår kan inngå avtale om konsernordninger uten søknad til nemnda, jf. blant annet aksjeloven § 6-5 første ledd. Nemnda har fortsatt hjemmel til å behandle søknader om konsernordninger, jf. aksjeloven § 6-5 andre ledd. Dette gjelder for eksempel i de tilfeller de materielle vilkårene for å inngå avtale ikke er oppfylt, eller at partene ikke har klart å enes om avtale.

Det følger videre av representasjonsforskriften § 52 at "valgstyrets vedtak kan påklages til nemnda", såkalt valgklage. Dette kan for eksempel gjelde dersom det anføres at det ved

gjennomføringen av valget har skjedd brudd på regelverket. Nemnda kan i slike tilfeller oppheve vedtaket (i praksis valgresultatet) dersom den kommer til at det er begått feil og at det er grunn til å regne med at feilen kan ha påvirket valgresultatet. Forvaltningslovens regler i kapittel VI om klage og omgjøring gjelder så langt de passer.

Endelig nevnes nemndas kompetanse til å settes som voldgiftsrett, jf. representasjonsforskriften 55.

2.4 Oversikt over lover om ansatterepresentasjon

Aksjeloven³, allmennaksjeloven⁴ og representasjonsforskriften⁵

Ansattes rett til styrerepresentasjon i aksje- og allmennaksjeselskaper, fremgår av aksjeloven og allmennaksjeloven § 6-4. Videre regulerer § 6-5 ansattes rett til styrerepresentasjon i konsernforhold (konsernordninger). Videre følger det av aksjeloven og allmennaksjeloven § 6-35 plikten til å velge bedriftsforsamling i selskaper med flere enn 200 ansatte. Allmennaksjeloven § 6-35 femte og sjette ledd regulerer rett til felles representasjonsordning for bedriftsforsamling i konserner. I representasjonsforskriften følger nærmere regler om gjennomføring av valg mv. I henhold til forskriften § 46 kan Bedriftsdemokratinemnda innvilge unntak fra reglene.

Stiftelsesloven⁶ og representasjonsforskriften

I næringsdrivende stiftelser følger ansattes rett til representasjon i stiftelsens styrende organer av stiftelsesloven § 41 og § 42, jf. aksjeloven § 6-4 og 6-5. Videre følger det av stiftelsesloven § 41 fjerde ledd at representasjonsforskriften gjelder tilsvarende.

Selskapsloven⁷ med forskrift⁸

For ansatte som arbeider i selskaper underlagt selskapsloven, følger ansattes rett til å velge medlemmer til selskapsmøtet av selskapsloven § 2-9. Retten til felles representasjonsordning i selskapsmøtet i konserner følger av § 2-10. I selskaper hvor det er styre, følger ansattes rett til å kreve styrerepresentasjon av § 2-13. Forskrift til selskapslovens regler om de ansattes rett til representasjon i styrende organer har nærmere regler om gjennomføring av valg mv. Bedriftsdemokratinemnda kan innvilge unntak fra forskriften jf. forskriften § 33.

Statsforetaksloven⁹ med forskrift¹⁰

Ansattes rett til styrerepresentasjon i statsforetaks styre følger av statsforetaksloven § 20. Plikten til å opprette bedriftsforsamling fremgår av § 33. Retten til å avtale eller søke om konsernstyre eller konsernbedriftsforsamling fremgår av hhv. § 20 og § 33. I forskrift til statsforetakslovens regler om de ansattes rett til representasjon i styre og bedriftsforsamling

³ Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper

⁴ Lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper

⁵ Forskrift 20. juni 2014 nr. 850 om de ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling mv.

⁶ Lov 15. juni 2001 nr. 59 om stiftelser

⁷ Lov 21. juni 1985 nr. 83 om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper

⁸ Forskrift 20. juni 2014 nr. 853 til selskapslovens regler om de ansattes rett til representasjon i styrende organer.

⁹ Lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak

¹⁰ Forskrift 20. juni 2014 nr. 851 til statsforetakslovens regler om de ansattes rett til representasjon i styre og bedriftsforsamling mv.

mv. følger nærmere regler om gjennomføring av valg mv. Bedriftsdemokratinemnda kan innvilge unntak fra forskriften, jf. forskriften § 52.

Lov om interkommunale selskaper¹¹ med forskrift¹²

For ansatte i interkommunale selskaper, fremgår ansattes rett til styrerepresentasjon i lovens § 10. Nærmere regler om valg mv. fremgår av forskrift om de ansattes rett til representasjon i styrer i interkommunale selskaper mv. Bedriftsdemokratinemnda kan innvilge unntak fra forskriften, jf. forskriften § 20.

Samvirkelova¹³

For ansatte i samvirkeforetak fremgår ansattes rett til styrerepresentasjon av samvirkelova §§ 67 og 68. Det fremgår av § 67 fjerde ledd at representasjonsforskriften gjelder så langt den passer.

Finansforetaksloven¹⁴

For ansatte i finansforetak, fremgår ansattes rett til styrerepresentasjon i finansforetaksloven § 8-4. Retten til å etablere foretaksforsamling fremgår av § 8-15. Nærmere regler om valg mv, fremgår av forskrift om de ansattes rett til representasjon i sparebankenes og forretningsbankenes styrende organer. Denne forskriften ble gitt i medhold av opphevet eldre banklovgivning, men gjelder inntil videre så langt den passer. Departementet er i forskriften § 32 gitt kompetanse til å innvilge unntak fra forskriften.

Andre lover

I tillegg finnes det ytterligere lover som hjemler rett til ansatterepresentasjon, men som er underlagt forskjellige departementer og hvor Bedriftsdemokratinemnda ikke er gitt kompetanse til å behandle saker. Disse behandles ikke her.

Særskilt skal likevel nevnes lov om helseforetak¹⁵, som er underlagt Helse- og omsorgsdepartementet, og hvor Bedriftsdemokratinemnda er gitt kompetanse til å behandle valgklager i forbindelse med valg av ansattes styremedlemmer, samt at nemnda kan settes som voldgiftsrett. Endringer som foreslås med hensyn til flytting av tvisteløsningskompetanse fra Bedriftsdemokratinemnda til Tvisteløsningsnemnda vil medføre endringer også for tvister om ansatterepresentasjon i helseforetakene.

Av praktiske hensyn vil gjennomgangen i det følgende ta utgangspunkt i reglene i aksjeloven, allmennaksjeloven og representasjonsforskriften. Øvrig regulering speiler i stor grad reglene i aksjelovgivningen, og endringene som foreslås omfatter også øvrig tilsvarende regulering med mindre noe annet er særskilt nevnt.

¹¹ Lov 29. januar 1999 nr. 6 om interkommunale selskaper

¹² Forskrift 20. juni 2014 nr. 852 om de ansattes rett til representasjon i styrer i interkommunale selskaper mv.

¹³ Lov 29. juni 2007 nr. 81 om samvirkeforetak

¹⁴ Lov 10. april 2015 nr. 17 om finansforetak og finanskonsern

¹⁵ Lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak

3 Bakgrunnen for forslaget

3.1 Bakgrunnen for opprettelsen av nemnda

Bedriftsdemokratinemnda ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 15. desember 1972, og startet sin virksomhet samtidig som at reglene om ansatterepresentasjon i styrende organer trådte i kraft 1. januar 1973. Det var en oppfatning den gang at ikke alle spørsmål om ansattes rett til representasjon kunne eller burde lov- eller forskriftsreguleres. Gjennom forhandlinger med hovedorganisasjonene ble det *"enstemmig oppslutning om å opprette en særskilt nemnd til bl.a. å vurdere spørsmålet om tilpassede ordninger for enkelte selskaper der de ordninger som umiddelbart følger av loven og forskriftene, vanskelig kan gjennomføres"*.¹⁶

Opplegget for nemnda var å finne alternative løsninger hensyntatt den enkelte bedrifts særegenheter gjennom drøftelser mellom selskapet og de ansatte. *"Den skal videre søke å få gjennomført ordninger som oppfyller intensjonene i lovforslaget, dvs. at de ansatte skal sikres reell medinnflytelse i selskapet."*¹⁷

Etter at regelverket og nemnda hadde virket i ett år, ble det i Beretning om Bedriftsdemokratinemndas virksomhet i året 1973 gitt i St.meld. nr. 67 (1973-74) side 4 uttalt at nemnda i innledningsfasen tilstrebet hurtige avgjørelser, og at nemnda derfor i stor utstrekning godkjente ordninger hvor det var enighet mellom partene. Dette utgangspunktet er fortsatt gjeldende i dagens nemndspraksis; nemnda godkjenner i stor utstrekning søknader om unntak hvor partene er enige, såfremt ordningen ikke strider mot grunnleggende demokratiske prinsipper.

Etter at nemnda og regelverket hadde virket i to år, uttalte departementet i St.meld. nr. 19 (1975-76) (Beretning om Bedriftsdemokratinemndas virksomhet i året 1974) side 1

Kommunal- og arbeidsdepartementet er av den oppfatning at Bedriftsdemokratinemndas praksis har vært i overensstemmelse med de forutsetninger som lå til grunn for forskriftene. Gjennom sin praksis har nemnda på en hensiktsmessig måte løst de problemer som oppstod i enkelte selskaper ved gjennomføringen av bedriftsdemokratiet. Departementet vil peke på at reglene om de ansattes rett til representasjon i de styrende organer i stor utstrekning er innarbeidet i arbeidslivet. Departementet antar således at behovet for midlertidige unntak fra lovens og forskriftens alminnelige regler etter hvert vil bli mindre.

I innstillingen fra Kommunal- og miljøvernkomiteen (Innst. S. nr. 163 (1975-76)) uttalte komiteen at

Komiteen er videre av den oppfatning at nemnda ved behandling av søknad om unntak fra lovens bestemmelser følger en restriktiv linje hvor målet prinsipielt må være å etablere de ordninger som aksjeloven fastsetter. Der unntak likevel gjøres bør disse ordninger være mest mulig ensartet slik at man unngår mange forskjellige former for unntaksordninger.

3.2 Sakstilfang

Det fremkommer i beretningene fra Bedriftsdemokratinemndas virksomhet at nemnda mottok 144 saker i 1973, da gjaldt reglene kun bergverk- og industriselskaper. Antall saker i nemnda i 1974 var 38, da var også selskaper innen bygg og anlegg og handel, transport, hotell og

¹⁶ St. meld. nr. 12 (1973-74) – Om gjennomføring av aksjelovens bestemmelser om de ansattes rett til representasjon i styre og bedriftsforsamling, side 5.

¹⁷ Ibid.

restaurant innlemmet i regelverket i tillegg til bergverk- og industriselskaper. Ved kgl.res. 14. november 1974 ble aksjelovens bestemmelser med enkelte unntak gjort gjeldende for samtlige næringer. Nemnda fikk inn 89 saker til behandling i 1975.

Antall saker i nemnda de seneste årene har gått betydelig ned. I de siste 15 årene har sakstilfanget ligget på rundt 30 saker i året, med en gradvis nedgang. I juni 2014 trådte det i kraft endringer i regelverket, blant annet ved at partene ble gitt kompetanse til på visse vilkår å inngå avtale om felles representasjonsordninger i konserner. I tillegg ble det gjort presiseringer i regelverket som innebar at det ikke lenger var nødvendig å søke nemnda om godkjenning til å avholde valg elektronisk. Endringene medførte en nedgang i antall saker til nemnda, og det første hele året hvor det nye regelverket virket (2015) kom det inn 16 saker til nemnda. I 2016 kom det inn 11 saker til nemnda.

Årstall	Antall saker
2001	34
2002	32
2003	29
2004	35
2005	41
2006	27
2007	39
2008	26
2009	31
2010	29
2011	31
2012	27
2013	26
2014	20
2015	16
2016	11

(Tall hentet fra Bedriftsdemokratinemndas årsberetninger)

Sakene har de siste 10 år fordelt seg på sakstyper slik nedenstående tabell viser. Antallet søknader totalt pr. år kan være lavere enn antallet emner det enkelte året ettersom det ofte søkes om flere forhold i hver sak.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Saker total</i>	39	26	31	29	31	27	26	20	16	11
Konsernordning	23	20	19	15	16	15	13	10	8	5

Unntak valgordning	7	8	9	3	13	9	6	5	5	8
Elektronisk valg	8	3	8	6	7	7	8	6	0	0
Fritak bedriftsforsamling	1	1	1	3	4	2	5	1	1	0
Unntak funksjonstid	5	0	4	3	0	6	2	3	3	0
Valgklage	1	0	1	3	1	1	0	2	1	2

(Tall hentet fra Bedriftsdemokratinemndas årsberetninger)

3.3 Nærmere om bakgrunnen for departementets forslag

Regelverket har nå virket i over 40 år, og departementet legger til grunn at prinsippene om ansatterepresentasjon i foretaks styrende organer er godt innarbeidet på norske arbeidsplasser. Med tanke på det store antall selskaper i Norge, får nemnda inn forholdsvis få saker; 16 saker i 2015, 11 saker i 2016. Dette viser etter departementets syn at reglene slik de står i lov og forskrift i dag, i det alt vesentlige fungerer etter sin hensikt, og formodentlig følges av selskapene.

Nemndas saker kan grovt sett deles i tre sakstyper; søknader om unntak fra regelverket, søknader om konsernordninger, og behandling av valgklager. De to førstnevnte utgjør den klart største andelen. Departementet vil i det følgende vurdere og foreslå tilpasninger i regelverket slik at ansatte og selskap/konsern kan håndtere særtilpasninger og konsernordninger lokalt uten at det kreves nemndsgodkjennelse. Målet for departementets forslag er effektivisering og mindre byråkrati, gjennom å kodifisere gjeldende nemndspraksis. Samtidig er det en viktig forutsetning at ansattes rett til representasjon ikke skal svekkes, og at det skjer en rimelig avveining av hensynet til arbeidstakers og arbeidsgivers interesser.

4 Departementets vurdering og forslag

4.1 Konsernordninger

4.1.1 Gjeldende rett

En konsernordning innebærer at ansatte i datterselskaper er valgbare og stemmeberettigede ved valg til morselskapets styre,¹⁸ og at de skal regnes som ansatt i morselskapet ved beregningen av antall ansatte som utløser rett til ansatterepresentasjon, jf. aksjeloven og allmennaksjeloven § 6-4 første og andre ledd. Det samme gjelder gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom felles eierinteresser eller felles ledelse, jf. aksjeloven og allmennaksjeloven 6-5 tredje ledd. Rett til representasjon i morselskapets styre kommer normalt i tillegg til styrerepresentasjon i det selskapet de er ansatt. Hensynet bak

¹⁸ I prinsippet kan det også være konsernordning med felles representasjon i annet selskap i konsernet enn i morselskapet.

konsernnordninger er at ansatte skal få medbestemmelses- og påvirkningsmulighet der avgjørelser av betydning for de ansatte treffes.

Konsernnordning er ingen ubetinget rett, men kan etableres på to måter; For det første følger det av aksjeloven og allmennaksjeloven § 6-5 første ledd at partene kan inngå avtale om konsernnordning. Forutsetningen for en slik avtale er at ordningen omfatter alle ansatte i konsernet, jf. representasjonsforskriften § 44 første ledd. Såkalte delkonsernnordninger, hvor den felles representasjonsordningen kun omfatter deler av konsernet, kan dermed ikke avtales. Det er også et vilkår for avtalens gyldighet at de ansatte fortsatt har rett til representasjon i henhold til aksjeloven og allmennaksjeloven § 6-4 i selskapet hvor de er ansatt, jf. representasjonsforskriften § 45 andre punktum. Partene kan med andre ord ikke avtale at konsernrepresentasjon skal komme i stedet for representasjon hos egen arbeidsgiver.

For det andre følger det av § 6-5 andre ledd at når det ikke er inngått avtale etter første ledd, kan Bedriftsdemokratinemnda treffe vedtak om konsernnordning. Nemndas kompetanse til å treffe vedtak omfatter også delkonsernnordninger, jf. aksjeloven § 6-5 fjerde ledd.

Om konsernnordningens betydning ble det i Ot.prp. nr. 19 (1974-1975) side 77 uttalt:

Karakteristisk for konserner er at de er hierarkisk oppbygd. I spissen for konsernet står et morselskap som har dominerende innflytelse over ett eller flere datterselskaper, se definisjonen i § 1-2. Den politikk morselskapet legger opp til, får derfor ofte avgjørende innflytelse på resultatet i datterselskapet. Dette er bakgrunnen for at aksjelovforslaget i en rekke relasjoner behandler konsernet som en enhet.

For de ansatte i datterselskap foreligger en naturlig interesse for å bli representert i morselskapets organer. Dette er en løsning som kan kombineres med at de ansattes representasjon overføres fra de enkelte datterselskaper til morselskapet, eller ved at de gis representasjon både i datterselskapet og i morselskapet. Det fins en rekke mellomløsninger, f.eks. kan man sløyfe bedriftsforsamling, men beholde styrerepresentasjon i datterselskapene.

Begrunnelsen for felles representasjonsordninger har altså sin bakgrunn i et morselskaps bestemmende innflytelse, jf. konserndefinisjonen i aksjeloven § 1-3, og det forhold at morselskapet ofte treffer avgjørelser av betydning for datterselskapene. Nemndspraksisen viser at nemnda i det alt vesentlige innvilger søknader om konsernnordninger. I de tilfeller selskapet er uenig i at konsernnordning skal etableres, foretar nemnda en konkret vurdering av morselskapets styring og ledelse. Se Gro Granden, Styrearbeid 2013 side 199-200:

I saker der konsernets ledelse ikke har ønsket representanter fra de ansatte i styret, har Bedriftsdemokratinemnda framholdt at der et morselskap fatter vedtak av vesentlig betydning for ledelsen av virksomheten i konsernet, tilsier bedriftsdemokratiets formål at de ansatte bør være representert. Men hvis et morselskap først og fremst skal koordinere eiergruppens interesser knyttet til selve eierskapet og treffe vedtak som gjelder eierfunksjonen, så som beslutninger om eiernes representanter i de styrende organer, aksjeutbytte, tilføring av ny aksjekapital og lignende, har nemnda på generelt grunnlag lagt til grunn at en søknad fra lokale fagforeninger ikke vil bli etterkommet. Det er ikke eksempler på sistnevnte i nemndas praksis. Nemnda vil alltid legge til grunn en samlet vurdering av konsernets, eventuelt gruppens, oppbygning og dens styrings- og beslutningsstruktur.

4.1.2 Departementets vurdering og forslag

4.1.2.1 Ansatte gis rett til å kreve konsernordning – Kodifisering av gjeldende nemndspraksis

Departementet viser til Ot. prp. nr. 19 (1974-1975) side 79 hvor departementet vurderte flere alternativer til å regulere behovet for konsernrepresentasjon, og det ble vedtatt en løsning hvor Kongen (Bedriftsdemokratinemnda) ble gitt kompetanse til å innvilge søknader om konsernordninger:

Det er en praktisk ordning at representasjonsordningen fastsettes etter en skjønnsmessig vurdering, slik at man får mer eller mindre «skreddersydde» løsninger. Iallfall synes det rimelig å begynne med et slikt opplegg, slik at problemene blir vurdert i praksis. Om det gjennom denne praksis blir utviklet en eller flere modeller for representasjonsordningen, kan aksjeloven suppleres slik at loven gir uttrykk for ihvertfall enkelte hovedretningslinjer.

Departementet har etter dette valgt å bygge på det alternativ som gir Kongen (bedriftsdemokratinemnda) adgang til å gi pålegg om en bestemt representasjonsordning.

Etter departementets vurdering har det nå utviklet seg en praksis i nemnda, som innebærer at konsernordninger i det alt vesentlige blir innvilget. Etter departementets vurdering bygger denne praksisen nettopp på det grunnleggende utgangspunkt om at ansatte i datterselskapene har en sterk interesse i å være representert i morselskapets styre, da det i morselskapet normalt treffes avgjørelser av vesentlig betydning for datterselskapene.

Etter departementets vurdering er det på denne bakgrunn grunn til å vurdere hvorvidt ansatte i konserner skal gis en lovfestet rett til å kreve representasjon i morselskapets styre, på tilsvarende måte som de etter gjeldende rett har rett til å kreve representasjon i selskapet hvor de er ansatt.

Departementet ser imidlertid at det kan tenkes tilfeller hvor morselskapet reelt sett ikke treffer avgjørelser av betydning for datterselskapene, for eksempel hvis morselskapet utelukkende treffer avgjørelser vedrørende eierfunksjoner. Departementet foreslår derfor at dersom morselskapet hevder at det ikke rent faktisk utøver bestemmende innflytelse, så skal det ha rett til å få prøvd dette spørsmålet for Tvisteløsningsnemnda.

Bedriftsdemokratinemndas gjeldende praksis vil være veiledende for vurderingen.

Etter departementets vurdering vil en endring som foreslått i realiteten være en videreføring av gjeldende rettstilstand. Dette skyldes at nemnda også i dag i det alt vesentlige godkjenner søknader om konsernordninger. Med en slik ordning vil det ikke være behov for godkjenning av konsernordninger av en nemnd, men en nemnd vil fungere som et tvisteløsningsorgan i tilfelle det er uenighet mellom de ansatte og konsernet om morselskapets innflytelse.

Departementet har også vurdert en løsning med at konsernordninger kun kan etableres gjennom avtale mellom partene. En rent avtalebasert løsning vil imidlertid medføre at konsernet ensidig kan bestemme at konsernordning ikke blir etablert selv om de ansatte ønsker det. Sett i lys av gjeldende nemndspraksis, hvor nemnda i det alt vesentligste godkjenner konsernordninger, også i tilfeller hvor konsernet er uenig, vil en slik løsning innebære en svekkelse av de ansattes rettigheter sammenlignet med dagens situasjon. Dette ønsker ikke departementet å foreslå.

4.1.2.2 Hvem bør omfattes – Særlig om delkonsernordninger

En delkonsernordning innebærer at bare deler av konsernet har felles representasjonsordning. Som det fremgår kan ikke partene etter gjeldende rett avtale slike ordninger, jf.

representasjonsforskriften § 44 første ledd, men forutsetter en godkjenning av nemnda, jf. aksjeloven § 6-5 fjerde ledd.

Gjeldende praksis i nemnda er at delkonsernordninger normalt innvilges. En delkonsernordning kan for eksempel innebære at konsernordningen kun omfatter norske datterselskaper, og ikke de utenlandske. En ordning kan også omfatte kun deler av de norske datterselskapene. Noen ordninger kan også omfatte enkelte utenlandske datterselskaper, men ikke alle.

Prinsipielt mener departementet at en konsernordning bør omfatte alle selskaper i konsernet. Dersom det først etableres en ordning hvor de ansatte i konsernet gis rett til representasjon i morselskapets styre, så skyldes dette formodentlig at konsernspissen treffer avgjørelser av betydning for øvrige selskaper i konsernet, og demokratiske hensyn tilsier at alle ansatte i konsernet skal få medbestemmelsesrett gjennom stemmerett og valgbarhet. Retten til konsernrepresentasjon bør imidlertid være en rett, og ikke en plikt, hvilket etter departementets vurdering tilsier at de ansatte i de ulike datterselskapene bør kunne velge hvorvidt de skal omfattes av konsernordningen. Etter departementets vurdering bør denne avgjørelsen ligge utelukkende til de ansatte i hvert enkelt datterselskap.

Det som her er sagt må etter departementets syn i hvert fall gjelde norske datterselskaper. Når det gjelder utenlandske datterselskaper, er rettstilstanden noe uavklart med hensyn til det EØS-rettslige handlingsrommet for å kunne unnta ansatte i utenlandske datterselskaper fra stemmerett og valgbarhet i norsk morselskap. EU-domstolen har til behandling en sak forelagt av en tysk domstol hvor spørsmålet er om det er forenlig med TFEU artikkel 18 (antidiskriminering) og TFEU artikkel 45 (fri bevegelse for arbeidstakere) å ha nasjonale reguleringer om at kun arbeidstakere som arbeider i den aktuelle medlemsstaten kan være valgbare og stemmeberettigede til konsernstyre (CJEU Konrad Erzberger vs. TUI AG, C-566/15). EU-domstolen har på tidspunktet som dette høringsbrevet sendes ut foreløpig ikke avsagt dom i saken, men departementet antar at en avgjørelse i denne saken vil kunne få betydning for dette spørsmålet også for Norge.

Departementet er av den oppfatning at også ansatte i utenlandske datterselskaper kan ha interesse av å delta med stemmerett og valgbarhet i morselskapets styre i Norge, fordi morselskapet kan treffe avgjørelser av betydning for det utenlandske datterselskapet. Per i dag er det også flere norske konserner som praktiserer konsernordninger hvor utenlandske datterselskaper til et norsk morselskap inngår i den felles representasjonsordningen. Av praktiske motargumenter til å la ansatte i utenlandske datterselskaper være styremedlemmer i norsk selskap kan nevnes lang reisevei og språkbarrierer. De teknologiske muligheter som finnes i dag, bidrar imidlertid til å forenkle både valgprosesser og møtevirksomhet på tvers av landegrensene.

Departementet vil etter dette foreslå en regulering som går ut på at dersom et flertall av de ansatte i konsernet krever det, så skal de ved anvendelsen av § 6-4 regnes som ansatt i morselskapet. Ordningen skal i utgangspunktet omfatte samtlige norske selskaper i konsernet, men et flertall av de ansatte i de enkelte datterselskapene kan bestemme at de likevel ikke skal omfattes. Morselskapet vil kunne bringe inn spørsmålet om det reelt sett har bestemmende innflytelse over ett eller flere datterselskaper for Tvisteløsningsnemnda. Hvorvidt den felles representasjonsordningen også skal, bør eller kan omfatte utenlandske datterselskaper, vil departementet vurdere nærmere etter at EU-domstolen har avsagt dom i C-566/15 Erzberger, og etter at høringsinstansene har kommet med sine synspunkter.

Samme forslag til regulering gjelder felles representasjonsordning ved valg til bedriftsforsamling, jf. allmennaksjeloven § 6-35 femte og sjette ledd.

4.1.2.3 Hvem fremsetter krav?

For å kreve rett til ansatterepresentasjon i eget selskap etter aksjeloven § 6-4 første og andre ledd må kravet fremsettes av et flertall av de ansatte. Etter departementets vurdering synes det mest nærliggende at tilsvarende flertallskrav bør gjelde for krav om konsernrepresentasjon. Departementet ser at det i enkelte konserner kan være utfordrende for de ansatte å få tilstrekkelig oppslutning om å fremme krav om konsernrepresentasjon fordi et for få antall ansatte engasjerer seg. Dette kan for eksempel gjelde i konserner med lav organisasjonsgrad, mange deltidsansatte og/eller stor geografisk spredning. Denne utfordringen har man imidlertid i prinsippet også i gjeldende regler om krav om representasjon i eget selskap. Departementet mener likevel at det bør kreves at minst halvparten av de ansatte i konsernet stiller seg bak kravet om konsernrepresentasjon, enten direkte ved underskrift eller gjennom lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet.

Departementet foreslår videre at i beregningen av hvorvidt kravet er fremsatt av et flertall av de ansatte i konsernet, skal kun ansatte blant de selskapene som skal omfattes av den felles representasjonsordningen medregnes. Det vil si at ansatte i datterselskaper som ikke skal omfattes av ordningen, ikke skal regnes med. En annen løsning kan føre til at noen datterselskaper som ikke ønsker å omfattes av den felles representasjonsordning kan blokkere muligheten for felles representasjonsordning for ansatte i andre selskaper i konsernet.

4.1.2.4 Opphør av konsernrepresentasjon

Departementet foreslår at opphør av konsernrepresentasjon enten kan skje ved at et flertall av de ansatte som omfattes av konsernordningen fremsetter skriftlig krav om opphør, eller at styret kan beslutte at representasjon opphører dersom vilkårene for å kreve representasjon etter aksjeloven og allmennaksjelovens § 6-4 første og andre ledd ikke lenger er tilstede. Tilsvarende gjelder i dag for ansattes rett til representasjon jf. representasjonsforskriften § 5 andre og tredje ledd. Sistnevnte alternativ knytter seg til antall ansatte i konsernet samlet, det vil si at styret kan beslutte at retten til konsernrepresentasjon bortfaller dersom konsernet samlet har færre ansatte enn henholdsvis 50 og 30 ansatte. Opphør av konsernordning kan også tenkes dersom det skjer endringer som gjør at morselskapets innflytelse overfor datterselskapene ikke lenger er reell. Ved uenighet kan spørsmålet bringes inn for Tvisteløsningsnemnda.

4.2 Avtale om unntak fra regelverket

4.2.1 Gjeldende rett

Reglene om ansattes rett til representasjon i foretaks styrende organer er i utgangspunktet ufravikelige. Flere av reglene gir anvisning på grunnleggende prinsipper om ansattes rett til representasjon som ikke bør fravikes. Andre regler er av mer administrativ og praktisk art, og har ikke det samme behovet for ufravikelighet, men er gitt for å gi brukerne av regelverket et godt verktøy for gjennomføringen av ansatterepresentasjon.

Som det fremgår er Kongen gitt rett til å innvilge unntak fra reglene om styrerepresentasjon, jf. bl.a. aksjeloven § 6-4 fjerde ledd og unntak fra reglene om bedriftsforsamling jf. bl.a. allmennaksjeloven § 6-35 sjuende ledd. Denne kompetansen er gitt til Bedriftsdemokratinemnda. Nemndas mandat følger av representasjonsforskriften § 46. Her

fremgår det at nemnda helt eller delvis kan gi unntak fra reglene om ansattes rett til representasjon dersom reglene "*vil medføre vesentlige ulemper eller er uhensiktsmessig for gjennomføringen av de ansattes rett til representasjon*". Det kan gis unntak fra både lovregulerte og forskriftsregulerte bestemmelser. Det er en begrensning i nemndas kompetanse til å innvilge unntak i representasjonsforskriften § 46 andre ledd, hvor det fremgår at det ikke kan gis unntak fra kravet om kjønnsfordeling i aksjeloven § 20-6 andre ledd og allmennaksjeloven § 6-11a og § 20-6 andre ledd.

Nemndspraksisen viser at nemnda regelmessig innvilger søknader om unntak som partene er enige om, forutsatt at ordningen ikke er i strid med grunnleggende prinsipper om ansattes rett til representasjon. Det kan også til en viss grad skilles mellom varige og midlertidige ordninger. Nemndspraksisen viser at nemnda er mer tilbøyelig til å innvilge unntaksordninger, også om de i utgangspunktet er i strid med "grunnleggende demokratiske prinsipper", dersom det er tale om en midlertidig ordning i forbindelse med særlige forbigående situasjoner i selskapet slik som omorganiseringer, omdannelser, fusjoner/fisjoner, nedbemanning mv¹⁹.

Når det gjelder "grunnleggende demokratiske prinsipper" har det i nemndspraksisen utviklet seg noen prinsipper som anses som så grunnleggende at disse ikke bør kunne fravikes, i hvert fall ikke varig.

De viktigste grunnleggende bedriftsdemokratiske prinsippene er

- selve retten, og i store selskaper plikten, til å ha ansatterepresentasjon,
- at valg skal skje "av og blant de ansatte", samt
- at valget skal være hemmelig.

Nemnda mottar søknader om unntak fra store deler av regelverket. Det er likevel enkelte bestemmelser som det oftere søkes om unntak fra, bl.a.:

- Forlenget eller forkortet funksjonstid, jf. representasjonsforskriften § 20
- Gjennomgående (identisk) styrerepresentasjon (unntak fra hovedregelen i aksjeloven § 6-4)
- Avholde valg før selskapet er etablert (aksjeloven § 6-4)
- Plikten til utvidet styrerepresentasjon (aksjeloven § 6-4 tredje ledd)
- Valgkretsinndeling, jf. representasjonsforskriften § 7 jf. § 17

4.2.2 Departementets vurdering og forslag

4.2.2.1 Innledning

Utgangspunktet er at regelverket slik det står i lov og forskrift skal følges. Samtidig ser departementet at det kan være behov for å kunne fravike reglene i særlige tilfeller. Slike særlige tilfeller kan for det første være behovet for å gjøre *tidsbegrensede overgangsperioder* smidige. Og for det andre fordi det kan foreligge særlige forhold i enkelte selskaper og konserner som tilsier at det også kan være behov for mer *varige* tilpasnings- og særordninger.

Som nevnt over viser nemndspraksisen at nemnda i det alt vesentlige godkjenner søknader om unntak som partene er enige om og som ikke strider mot grunnleggende prinsipper for

¹⁹ Se f.eks. BDN 15/2273 Frontica AS og 06/08 Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk Holding AS.

ansattes rett til representasjon. Departementets forslag i det følgende er dermed med utgangspunkt i kodifisering av gjeldende nemndspraksis. Departementet foreslår at kompetansen til å fravike regelverket flyttes fra nemnda til partene selv, gjennom lokal avtaleadgang.

Man kan se for seg flere alternative måter å regulere en slik avtaleadgang på.

For det første kan man se for seg en generell hjemmel for partene til å avtale unntak fra regelverket, det vil si at hele regelverket gjøres fravikelig. En slik regulering ville gitt et meget fleksibelt regelverk, hvor partene fritt kunne avtale unntak og særordninger. Det er imidlertid særlig to motargumenter mot en slik ordning. For det første vil det åpne for at et flertall av arbeidstakerne vil kunne inngå avtaler til ugunst for et mindretall av de ansatte som strider mot grunnleggende demokratiske prinsipper. For det andre vil en fri avtaleadgang kunne medføre at ansatterepresentasjon blir gjenstand for generelle forhandlinger på samme måte som ordinære lønns- og arbeidsvilkår på arbeidsplassen, hvor de enkelte elementer vil være del av en større avveining. Dette kan igjen føre til at arbeidstakerne fraskriver seg representasjonsrettigheter de ellers ikke ville gjort.

Et annet alternativ kan være å positivt regulere hvilke konkrete bestemmelser det kan inngås avtale om unntak fra, og at øvrige bestemmelser er ufravelige. Fordelen med konkrete unntakshjemler er at det blir brukervennlig og enkelt å forholde seg til, da det vil fremgå direkte i lov og forskrift konkret hva som kan avtales. Det vil bli en ren lovgiveroppgave å bestemme hva det kan inngås avtale om. Ulempen med å bare ha konkrete unntakshjemler, er at regelverket blir mindre fleksibelt.

Etter departementets vurdering er det naturlig å skille mellom varige og tidsbegrensede unntak og ordninger, i den forstand at det bør være enklere å fravike en større del av regelverket dersom det bidrar til å gjøre en tidsbegrenset overgangsperiode mest mulig smidig. Motsatt bør det stilles strengere vilkår for å fravike regelverket dersom det er tale om varige unntaksordninger. En løsning som både ivaretar behovet for varige særordninger og tidsbegrensede overgangsordninger, vil etter departementets vurdering derfor være den mest hensiktsmessige løsningen. På denne bakgrunn vil departementet i det følgende vurdere nærmere en regulering som består av følgende elementer:

- Det gis en generell unntakshjemmel for partene til å fravike regelverket i særlige tidsbegrensede overgangssituasjoner, kombinert med at
- Det gis konkrete unntakshjemler i enkelte bestemmelser

4.2.2.2 Generell hjemmel for tidsbegrenset unntak

Departementet foreslår at det forskriftsfestes en generell bestemmelse som gir partene rett til å inngå avtale om å fravike regelverket i en tidsbegrenset særlig overgangsperiode. Hensynet bak en slik bestemmelse er at partene ved enighet kan fravike reglene for å sikre de ansattes rett til representasjon på en fleksibel måte i en overgangsperiode. Departementet har vurdert om det bør knyttes materielle vilkår til avtaleadgangen, for eksempel et krav om at avtalen ikke bør stride mot grunnleggende demokratiske prinsipper. Departementet har imidlertid kommet til at et slikt vilkår vil kunne gjøre bestemmelsen unødvendig komplisert å forholde seg til for partene. Det forhold at avtaleadgangen gjøres tidsbegrenset, og at man faller tilbake på lovens normalordning så snart overgangsperioden er avsluttet, gjør etter departementets syn imidlertid en slik innretning forsvarlig. I samme retning taler at avtalen etter departementets syn bør inngås med et flertall av de ansatte.

Forslaget åpner opp for at partene i prinsippet kan avtale unntak fra hele representasjonsregelverket med unntak av kravet om kjønnsbalanse. Eksempler på hvilke unntak og særordninger som kan avtales er forlenget eller forkortet funksjonstid for de ansattevalgte styremedlemmene, avholde valg før et selskap er etablert, overgangsordninger i forbindelse med omorganiseringer, gjennomgående styrerepresentasjon for en begrenset periode mv.

Eksempler på hva en "tidsbegrenset overgangsperiode" kan være, er omorganisering, omdanning, fisjon og fusjon. Dette fremgår også i forslaget til paragrafoverskrift. Det er ikke ment å være uttømmende, men gi eksempler på i hvilke situasjoner det kan være behov for å avtale unntak. Det sentrale er at det er tale om en tidsavgrenset periode med behov for en tidsbegrenset særordning, hvor formålet er at ansattes rett til representasjon sikres på best mulig måte i perioden.

Departementet foreslår at slik avtale kan gjelde inntil to år.

4.2.2.3 Konkrete unntakshjemler

Departementet foreslår videre at det i enkelte bestemmelser i lov og forskrift åpnes for at bestemmelsen kan fravikes ved avtale, og i tilfelle på hvilke vilkår. Dette vil i prinsippet kunne gjelde både varige og tidsbegrensende fravikelser. I sin vurdering av hvilke bestemmelser dette bør gjelde, har departementet lagt vekt på hvilke bestemmelser man i praksis ser at det ofte søkes om unntak fra til nemnda, og at unntaksadgangen ikke innebærer at grunnleggende bedriftsdemokratiske prinsipper blir undergravet. Departementet ønsker høringsinstansenes syn på om det er andre regler i representasjonsregelverket det kan være behov for å kunne avtale (varig) unntak fra.

Gjennomgående/identisk styrerepresentasjon

Utgangspunktet i loven er at ansattes styremedlemmer skal velges av og blant de ansatte i selskapet. I forbindelse med konsernordninger får nemnda inn en del søknader om såkalt gjennomgående eller identisk styrerepresentasjon. Gjennomgående eller identisk styrerepresentasjon er et unntak fra utgangspunktet om at ansattes styremedlemmer skal velges av og blant de ansatte i selskapet, og innebærer at det avholdes ett valg samlet for to eller flere selskaper i samme konsern, med den følge at de samme ansattes styrerepresentanter sitter i to eller flere styrer. Etter departementets vurdering kan det føre med seg både administrative og økonomiske fordeler å ha gjennomgående styrever, og foreslår at partene ved enighet kan avtale gjennomgående styrerepresentasjon for de ansattevalgte styremedlemmene.

Departementet ønsker høringsinstansenes syn på om adgangen til å inngå avtale om gjennomgående styrerepresentasjon bør begrenses til to selskaper, for eksempel et morselskap og et datterselskap, eller om det bør kunne avtales at flere enn to selskaper i konsernet har identiske styrever. Departementet ønsker også høringsinstansenes syn på om det bør stilles noen materielle vilkår for å inngå slik avtale. Nemnda har i sin praksis gjerne forutsatt at hvert datterselskap som inngår i ordningen skal sikres en representant i styret. Et annet mulig vilkår er at avtale om identisk/gjennomgående styrerepresentasjon for de ansattevalgte styremedlemmene forutsetter at også de aksjonærvalgte styremedlemmene er de samme.

Valgkretser

I henhold til regelverket, er det mulig å inndelegge de ansatte i valgkretser. Valgkretser innebærer at de ansatte blir delt inn i like mange valgkretser som det skal velges styremedlemmer og observatører, jf. representasjonsforskriften § 17, slik at hver valgkrets får ett styremedlem eller observatør hver. Alle ansatte må tilhøre en valgkrets. En slik ordning er praktisk i tilfeller hvor man ønsker å sørge for at styreplassene blir fordelt på ulike ansatte kategorier. Regelverket gir ingen føringer på hvilke kriterier valgkretsene deles inn etter, men eksempler på inndeling er geografisk tilhørighet, ansatte kategori, eller selskapstilhørighet ved valg til konsernstyre. I henhold til representasjonsforskriften § 7 femte ledd, skal valget foregå i valgkretser dersom et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte krever det senest 7 uker før valgdagen. Bestemmelsen må forstås slik at krav om valgkretser etter § 7 femte ledd kun gjelder for det enkelte valget, det medfører med andre ord ikke en varig ordning med valgkretser. Det å ha en varig ordning med valgkretsinnndeling er ikke regulert i forskriften, og vil således utgjøre et unntak fra regelverket dersom dette er ønskelig. Man ser jevnlig at valgkretsinnndeling søkes om til nemnda, særlig i forbindelse med opprettelse av konsernordninger. Departementet anser det som hensiktsmessig at partene kan inngå varige avtaler om valgkretsinnndeling, både for valg i det enkelte selskap og valg til konsernstyret. På den måten vil et flertall av de ansatte slippe å fremsette formelt krav om dette annethvert år før valget dersom det er enighet blant partene om at dette er en fornuftig varig løsning.

Opphevelse av unntaksordninger fastsatt av Bedriftsdemokratinemnda

Nemnda har i sin praksis lagt til grunn at det kun er nemnda selv som kan oppheve egne vedtak om unntak, jf. også representasjonsforskriften § 46 sjette ledd. Departementet foreslår at det inntas en hjemmel i representasjonsforskriften om at hver av partene ensidig kan bestemme at man går tilbake til regelverkets normalordning. Departementet har også vurdert om oppheving av eldre nemndsvedtak om unntak fra regelverket bør forutsette enighet mellom partene. Departementet har imidlertid kommet til at det vil være uheldig om nemndas vedtak skal være "evig" dersom en av partene motsetter seg endring. Regelverkets normalordning vil i stedet gjelde. Departementet foreslår at krav om endring må fremsettes skriftlig overfor den andre parten, og at endringen trer i kraft samtidig med at funksjonsperioden for sittende ansattes styremedlemmer, observatører og varamedlemmer utløper.

4.2.2.4 Avtalens opphør

Når det gjelder avtaler om tidsbegrensede unntak som omtalt i punkt 4.2.2.3 foreslår departementet en regulering som åpner for at hver av partene ensidig kan si opp avtalen, og at man går tilbake til lovens normalordning. Det foreslås at opphør i så fall skjer når funksjonsperioden for sittende ansatte styremedlemmer utløper.

For avtale om tidsbegrensede unntak som omtalt i punkt 4.2.2.2 foreslår departementet at det overlates til partene å bestemme varighet og opphør, men slik at avtalen uansett opphører to år etter avtalens inngåelse.

5 Tvisteløsningsorgan

Med departementets forslag vil det kunne være et gjenværende behov for tvisteløsning for to sakstyper; valgklager og tvister om morselskapers bestemmende innflytelse over

datterselskaper. Når det gjelder Bedriftsdemokratinemndas kompetanse til å settes som voldgiftsrett, jf. representasjonsforskriften § 55, ber departementet om høringsinstansenes syn på om det er behov for å videreføre en slik ordning. Departementet er ikke kjent med at Bedriftsdemokratinemnda har avgjort tvister som voldgiftsrett.

Bedriftsdemokratinemnda er videre tillagt kompetanse til å behandle enkelte tvister etter følgende regelverk:

Europeiske samarbeidsutvalg

Nemnda har kompetanse til å avgjøre tvister om uenighet om innholdet eller rekkevidden av forskrift om europeiske samarbeidsutvalg mv.²⁰

Europeiske selskaper

Nemnda har kompetanse til å avgjøre tvister i medhold av forskrift om arbeidstakernes rett til innflytelse i europeiske selskaper²¹. Dette innbefatter tvister som knytter seg til opprettelsen av det særlige forhandlingsutvalget, tvister som knytter seg til inngåelse av avtale om innflytelse, herunder om avtalen er inngått i tråd med forskriftens stemmereglene, tvister som knytter seg til om vilkårene for anvendelse av standardbestemmelsene i vedlegget er oppfylt, beslutning om taushetsplikt eller tilbakehold av informasjon, tvister vedrørende fordelingen av plasser samt valg eller utpeking av de arbeidstakernes representanter til administrasjons- eller kontrollorganet etter standardbestemmelsene i vedlegg I nr. 13.

Europeiske samvirkeforetak

Nemnda har kompetanse til å avgjøre tvister i medhold av forskrift om arbeidstakernes rett til innflytelse i europeiske samvirkeforetak²² – tilsvarende europeiske selskaper, se over.

Fusjon over landegrensene

Når det gjelder forskrift om arbeidstakernes rett til representasjon ved fusjon over landegrensene av selskaper med begrenset ansvar²³, har nemnda tilsvarende kompetanse som for europeiske selskaper, se over.

Arbeidsmiljøloven § 8-3 (3)

I medhold av arbeidsmiljøloven²⁴ § 8-3 (3), kan arbeidstakere bringe tvist om arbeidsgivers beslutning om å pålegge tillitsvalgte taushetsplikt, jf. § 8-3 (1), eller beslutning om å unnlate å gi informasjon etter § 8-3 (2), inn for nemnda. I forarbeidene²⁵ omtales kompetansen slik:

"Nemnda skal således kunne avgjøre tvister om beslutningens lovlighet, det vil si om arbeidsgiver oppfyller lovens vilkår for å pålegge taushetsplikt eller holde tilbake opplysninger. Kompetanse til å bringe tvister inn for nemnda har virksomhetens

²⁰ FOR-2000-07-28-797.

²¹ FOR-2005-04-01-273.

²² FOR-2006-11-03-1213.

²³ FOR-2008-01-09-50.

²⁴ LOV-2005-06-17-62.

²⁵ Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) side 313-314.

tillitsvalgte og/eller en femtedel av virksomhetens arbeidstakere. Tvister kan ikke bringes inn etter at opplysningene beslutningen gjelder er blitt offentlig kjent. Dette innebærer at nemnda ikke skal ha kompetanse til å avgjøre tvister om at informasjonen skulle vært gitt i et visst tilfelle eller at taushetsplikt ikke var lovlig, det vil si etter at opplysningene allerede er kjent. I disse sakene vil partene være henvist til de alminnelige domstoler. Nemnda har ikke kompetanse til å avgjøre tvister som gjelder tariffavtaler om informasjon og drøfting."

Departementet er ikke kjent med at nemnda har truffet vedtak i saker om europeiske samarbeidsutvalg, europeiske selskaper, europeiske samvirkeforetak, fusjon over landegrensene eller arbeidsmiljøloven § 8-3 (3).

Etter dette kan restkompetansen hvor det er behov for nemndsbehandling oppsummeres til følgende sakstyper:

- Valgklager
- Avgjøre morselskapets faktisk bestemmende innflytelse i saker om konsernordninger
- Kompetanse i henhold til regler om europeiske samarbeidsutvalg, europeiske selskaper, europeiske samvirkeforetak, fusjon over landegrensene eller arbeidsmiljøloven § 8-3 (3).

Det er vanskelig å anslå, men sannsynligvis vil sakstilfanget ligge på 2-4 saker i året.

Etter departementets vurdering vil det ikke lengre være formålstjenlig å opprettholde Bedriftsdemokratinemnda slik denne er organisert i dag. Det vil være snakk om et fåtall saker til behandling i året, og neppe hensiktsmessig å opprettholde og drifte en egen nemnd, både med hensyn til administrasjon og rekruttering av medlemmer.

Departementet har kommet til at restkompetansen som skissert ovenfor foreslås overført til Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven. Departementet legger til grunn at Tvisteløsningsnemnda besitter den nødvendige kompetanse til å behandle de saker det vil være aktuelt å bringe inn for nemnda.

En kompetanseoverføring fra Bedriftsdemokratinemnda til Tvisteløsningsnemnda vil dessuten bidra til effektiviseringsgevinster.

Tvister som bringes inn for Tvisteløsningsnemnda etter dette regelverket bør prioriteres, slik at denne typer saker behandles omtrent like hurtig som i dag. Normalt vil en søknad/klage til Bedriftsdemokratinemnda i dag bli behandlet og avgjort dersom den mottas én måned før påfølgende nemndsmøte.

Det foreslås ingen endringer i fristen for å fremme valgklage. Etter gjeldende rett må valgklage fremmes innen to uker fra det tidspunkt vedtaket er kunngjort for de ansatte, jf. representasjonsforskriften § 52 tredje ledd. Departementet foreslår at denne fristen videreføres.

Når det gjelder tvist om morselskapets faktisk bestemmende innflytelse, foreslår departementet at konsernet gis en frist på fire uker fra kravet fra de ansatte er framsatt, til å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda. Dersom tvisten gjelder en gjeldende konsernordning, og hvor spørsmålet er om det har skjedd endringer som gjør at morselskapets innflytelse overfor datterselskapene ikke lenger er reell, foreslår departementet at det ikke skal gjelde noen frist.

6 Særlig om ansatterepresentasjon i finansforetak

Lov om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksloven) 10. april 2015 nr. 17 trådte i kraft 1. januar 2016. Loven gjelder finansforetak, herunder blant annet bank og forsikringsforetak, og kom i stedet for sparebankloven, forretningsbankloven, finansieringsvirksomhetsloven og banksikringsloven. Ansattes rett til representasjon i foretakenes styre og foretaksforsamling er regulert i lovens kapittel 8. Per i dag er det ikke utarbeidet en egen forskrift som gir nærmere regler om gjennomføring av valg mv. for ansattes rett til representasjon i finansforetakenes styrende organer. Forskrift om de ansattes rett til representasjon i sparebankenes og forretningsbankenes styrende organer (FOR-1977-12-23-9386) gjelder imidlertid inntil videre, jf. finansforetaksloven § 23-2 andre ledd.

Etter departementets syn er det behov for en nærmere forskriftsregulering av gjennomføring av valg mv. for ansattes representanter i finansforetak, med tilpasninger til finansforetakslovens nye bestemmelser om ansattes rett til representasjon. Det materielle innholdet i forskriften bør etter departementets syn i størst mulig grad tilsvare det som gjelder for andre foretakstyper, herunder regler om fremgangsmåter ved valg, fordeling av verv, frister mv. Etter departementets syn foreligger det i første rekke to aktuelle tilnærminger til forskriftsregulering: Et alternativ er å fastsette en egen forskrift om ansattes rett til representasjon i finansforetak, etter mal fra representasjonsforskriften for aksje- og allmennaksjeselskaper. Et annet alternativ er å gi deler av representasjonsforskriften for aksje- og allmennaksjeselskaper direkte anvendelse på finansforetak, med noen særtilpasninger for finansforetakene. De materielle reguleringer vil være de samme i begge løsninger, så spørsmålet er først og fremst av teknisk art.

Departementet imøteser høringsinstansenes syn på ovenstående.

7 Forslag til nye lov- og forskriftsbestemmelser

7.1 Innledning

Nedenfor følger forslag til endringer i reglene om ansattes rett til representasjon i styrende organer i aksje- og allmennaksjeselskaper, samt i representasjonsforskriften. Regulering av ansattes rett til representasjon i andre foretaksformer speiler i stor grad reglene i aksjelovgivningen. Departementet foreslår således tilsvarende endringer (så langt de passer) i lov om samvirkeforetak, stiftelsesloven, statsforetaksloven, selskapsloven, lov om interkommunale selskaper og finansforetaksloven med forskrifter. Av praktiske hensyn er altså selve lov- og forskriftstekstene bare formulert ut for aksjelovgivningen.

7.2 Forslag til endringer i aksjeloven

§ 6-4 skal lyde:

§ 6-4 Ansattes rett til å velge styremedlemmer

Når et selskap med flere enn 30 ansatte ikke har bedriftsforsamling (jf § 6-35), kan et flertall av de ansatte kreve at ett styremedlem og en observatør med varamedlemmer velges av og blant de ansatte.

Når et selskap med flere enn 50 ansatte ikke har bedriftsforsamling (jf § 6-35), kan et flertall av de ansatte kreve at inntil en tredel og minst to av styrets medlemmer med varamedlemmer velges av og blant de ansatte.

Når et selskap har flere enn 200 ansatte og det er avtalt at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling (jf § 6-35 annet ledd), skal de ansatte velge ett styremedlem med varamedlem eller to observatører med varamedlemmer i tillegg til den representasjon som følger av annet ledd.

Kongen kan gi forskrift om beregningen av antall ansatte, herunder om bruk av gjennomsnittstall. Kongen kan også gi forskrift om valget, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, valgmåten om bortfall av verv som styremedlem og om *adgangen til å til å gjøre unntak fra denne paragraf. Kongen kan bestemme at tvist om valget skal kunne bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse. Kongen kan gjøre unntak fra første, annet eller tredje ledd.*

§ 6-5 skal lyde:

§ 6-5 Ansattes rett til å velge styremedlemmer i konsernforhold

Når et selskap tilhører et konsern, kan et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet kreve at de ansatte i konsernet ved anvendelsen av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet. Det samme gjelder gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse. Dette gjelder likevel ikke dersom selskapet faktisk ikke utøver bestemmende innflytelse overfor ett eller flere selskaper i konsernet. Tvist om tredje punktum kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda.

Representasjon etter første ledd skal omfatte alle ansatte i konsernet. Et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i et selskap i konsernet kan likevel skriftlig bestemme at ansatte i dette selskapet ikke skal omfattes av den felles representasjonsordningen. Ansatte i selskap som ikke omfattes av den felles representasjonsordning etter andre ledd andre punktum, skal ikke regnes som ansatt ved fremsattelsen av krav etter første ledd.

Et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i et selskap i konsernet som ikke omfattes av konsernets gjeldende felles representasjonsordning kan skriftlig kreve at ansatte i selskapet skal omfattes av den felles representasjonsordningen fra og med første valg etter at slikt krav er fremsatt.

Kongen kan i forskrift gjøre unntak fra første, andre og tredje ledd.

7.3 Forslag til endringer i allmennaksjeloven

§ 6-4 skal lyde:

§ 6-4 Ansattes rett til å velge styremedlemmer

Når et selskap med flere enn 30 ansatte ikke har bedriftsforsamling (jf § 6-35), kan et flertall av de ansatte kreve at ett styremedlem og en observatør med varamedlemmer velges av og blant de ansatte.

Når et selskap med flere enn 50 ansatte ikke har bedriftsforsamling (jf § 6-35), kan et flertall av de ansatte kreve at inntil en tredel og minst to av styrets medlemmer med varamedlemmer velges av og blant de ansatte.

Når et selskap har flere enn 200 ansatte og det er avtalt at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling (jf § 6-35 annet ledd), skal de ansatte velge ett styremedlem med varamedlem eller to observatører med varamedlemmer i tillegg til den representasjon som følger av annet ledd.

Kongen kan gi forskrift om beregningen av antall ansatte, herunder om bruk av gjennomsnittstall. Kongen kan også gi forskrift om valget, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, valgmåten om bortfall av verv som styremedlem og om *adgangen til å til å gjøre unntak fra denne paragraf. Kongen kan bestemme at tvist om valget skal kunne bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse. Kongen kan gjøre unntak fra første, annet eller tredje ledd.*

§ 6-5 skal lyde:

§ 6-5 Ansattes rett til å velge styremedlemmer i konsernforhold

Når et selskap tilhører et konsern, kan et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet kreve at de ansatte i konsernet ved anvendelsen av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet. Det samme gjelder gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse. Dette gjelder likevel ikke dersom selskapet ikke har faktisk bestemmende innflytelse. Tvist om selskapets faktiske bestemmende innflytelse kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda.

Representasjon etter første ledd skal omfatte alle ansatte i konsernet. Et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i et selskap i konsernet kan likevel skriftlig bestemme at ansatte i dette selskapet ikke skal omfattes av den felles representasjonsordningen. Ansatte i selskap som ikke omfattes av den felles representasjonsordning etter andre ledd andre punktum, skal ikke regnes som ansatt ved fremsettelsen av krav etter første ledd.

Et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i et selskap i konsernet som ikke omfattes av konsernets gjeldende felles representasjonsordning kan skriftlig kreve at selskapet skal omfattes av den felles representasjonsordningen fra og med første valg etter at slikt krav er fremsatt.

Kongen kan i forskrift gjøre unntak fra første andre og tredje ledd.

§ 6-35 skal lyde:

§ 6-35 Bedriftsforsamling. Valg av medlemmer til bedriftsforsamlingen

(1) I selskaper med flere enn 200 ansatte skal det velges en bedriftsforsamling på 12 medlemmer eller et høyere antall, delelig med tre, som fastsettes av generalforsamlingen.

(2) Det kan avtales mellom selskapet og et flertall av de ansatte eller fagforeninger som omfatter *et flertall* av de ansatte, at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling, jf. § 6-4 tredje ledd. Kongen kan gi nærmere regler om inngåelse av en slik avtale og avtalens innhold.

(3) To tredeler av bedriftsforsamlingens medlemmer med varamedlemmer velges av generalforsamlingen.² I vedtektene kan valgetten overføres til andre, også til de ansatte i selskapet eller i et konsern³ eller en gruppe som selskapet tilhører. Valgrett etter annet punktum kan ikke overføres til bedriftsforsamlingen selv eller styret, eller til medlemmer av disse organene. Mer enn halvdel av bedriftsforsamlingens medlemmer skal velges av generalforsamlingen.

(4) En tredel av bedriftsforsamlingens medlemmer med varamedlemmer velges av og blant de ansatte. Et flertall av de ansatte eller fagforeninger som omfatter *et flertall* av de ansatte, kan beslutte at det i tillegg skal velges observatører⁴ og varamedlemmer. Antallet observatører kan utgjøre inntil en halvdel av de ansattes medlemmer.

(5) Når et selskap tilhører et konsern, kan et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet kreve at de ansatte i konsernet ved anvendelsen av første ledd skal regnes som ansatt i selskapet, og at valg etter fjerde ledd skal foretas av og blant de ansatte i konsernet eller gruppen. Det samme gjelder gruppe foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse. Dette gjelder likevel ikke dersom selskapet ikke har faktisk bestemmende innflytelse. Tvist om selskapets faktiske bestemmende innflytelse kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda. Allmennaksjeloven § 6-5 andre og tredje ledd gjelder tilsvarende.

(6) Kongen kan ved forskrift, ~~eller ved vedtak i det enkelte tilfelle~~, gjøre unntak fra bestemmelsene i første og fjerde ledd. ~~eller bestemme at sjette ledd skal anvendes overfor deler av konsernet eller gruppen.~~ Kongen kan også gi utfyllende forskrifter til første, fjerde, femte og sjette ledd, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, valgmåten, om avgjørelse av tvister om valget og om bortfall av verv som medlem av bedriftsforsamlingen. Kongen kan dessuten gi forskrifter om beregning av antallet ansatte og om bruk av gjennomsnittstall.

7.4 Forslag til endringer i representasjonsforskriften

§ 5 skal lyde:

§ 5 Endring og opphør av de ansattes styrerepresentasjon (nytt fjerde og sjuende ledd)

Utvidelse av de ansattes representasjon som følge av økning i antall ansatte, jf. aksjeloven § 6-4 andre ledd og allmennaksjeloven § 6-4 andre ledd, skjer når funksjonstiden for de ansattes styremedlemmer, observatører og varamedlemmer utløper.

Styret kan beslutte at de ansattes rett til representasjon etter aksjeloven § 6-4 første ledd eller allmennaksjeloven § 6-4 første ledd skal opphøre dersom selskapet har 30 ansatte eller færre.

Styret kan beslutte at de ansattes rett til representasjon etter aksjeloven § 6-4 andre ledd eller allmennaksjeloven § 6-4 andre ledd skal opphøre dersom selskapet har 50 ansatte eller færre.

Andre og tredje ledd gjelder tilsvarende for de ansattes rett til representasjon etter aksjeloven § 6-5 og allmennaksjeloven § 6-5.

De ansattes styrerepresentasjon opphører når funksjonstiden for de ansattes styremedlemmer og varamedlemmer utløper. Representasjon etter aksjeloven § 6-4 første ledd eller allmennaksjeloven § 6-4 første ledd etableres samtidig med opphør av representasjon etter aksjeloven § 6-4 andre ledd eller allmennaksjeloven § 6-4 andre ledd.

Når det er inngått avtale om ikke å opprette bedriftsforsamling, jf. § 41 kan styret beslutte at ordningen med utvidet styrerepresentasjon etter aksjeloven § 6-4 tredje ledd eller allmennaksjeloven § 6-4 tredje ledd skal opphøre dersom selskapet har 200 ansatte eller færre.

Et flertall av de ansatte i selskapet kan fremsette skriftlig krav om at styrerepresentasjon etter aksjeloven § 6-4 første og andre ledd eller allmennaksjeloven § 6-4 første og andre ledd skal opphøre. Opphør etter første punktum skjer samtidig med at funksjonsperioden for de ansattes styremedlemmer, observatører og varamedlemmer utløper. Det samme gjelder konsernrepresentasjon etter aksjeloven og allmennaksjeloven § 6-5.

§ 7 skal lyde:

§ 7 Regler om valget

Medlemmer, observatører og varamedlemmer til styret velges av og blant de ansatte i selskapet.

Valget skal være hemmelig og skriftlig. Elektronisk valg anses for å være skriftlig.

Valget skal foregå som flertallsvalg.

Valget skal foregå som forholdstallsvalg dersom minst en femtedel av de som har stemmerett eller lokale fagforeninger som representerer minst en femtedel av de som har stemmerett skriftlig krever det senest seks uker før valgdagen.

Valget skal foregå i valgkretser dersom et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte skriftlig krever det senest syv uker før valgdagen.

Selskapet og et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte, kan avtale valgkretser. Hver av partene kan si opp avtalen. Oppsigelsen får virkning fra det tidspunkt funksjonsperioden for de sittende ansattes styremedlemmer, observatører og varamedlemmer utløper.

§ 16 skal lyde:

§ 16 Fordeling av verv ved forholdstallsvalg

Styrevervene skal fordeles på listene i forhold til det antall stemmer hver liste har fått, på følgende måte: Man fører opp de kvotienter som fremkommer når hver listes stemmetall deles med 1,4 - 3 - 5 - 7 osv. inntil hvert stemmetall er delt tilsvarende antall ganger som det antall styremedlemmer, observatører og varamedlemmer som skal velges.

Første medlemsplass tilfaller listen som har den høyeste kvotienten. Neste plass tilfaller listen som har den nest høyeste kvotienten osv. Dersom det skal velges observatører, tilfaller første observatørplass listen som har den høyeste kvotienten etter at styremedlemmer er valgt.

Dersom flere lister har samme kvotient, avgjøres det ved loddtrekning hvilken liste vervet skal tilfalle.

Dersom det bare fremkommer ett forslag til liste, er de som er foreslått på denne listen valgt.

Dersom det skal velges to eller flere styremedlemmer, og fremgangsmåten for fordeling av verv fører til at et av kjønnene ikke er representert i et allmennaksjeselskap, statsaksjeselskap, statsallmennaksjeselskap eller kommunalt kontrollert aksjeselskap, rykker nærmeste kandidat på listen fra det underrepresenterte kjønn opp i det omfang som er nødvendig for å sikre slik representasjon. Dersom kandidatene er valgt inn fra forskjellige lister, foretas opprykk av det underrepresenterte kjønn på listen som den fikk den laveste kvotienten ved valget. Det samme gjelder aksjeselskaper som er heleide datterselskaper av statsaksjeselskap, statsallmennaksjeselskap, statsforetak og kommunalt kontrollerte aksjeselskap. Dette gjelder

likevel *ikke* dersom et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av de ansatte i selskapet på valgtidspunktet.

§ 35 skal lyde:

§ 35 Valgkrets

Selskapet kan deles inn i like mange valgkretser som det skal velges medlemmer og observatører. Alle ansatte skal tilhøre en valgkrets. De ansatte har bare stemmerett og er bare valgbare i valgkretsen de tilhører. I tvilstilfelle avgjør valgstyret hvilken valgkrets en ansatt tilhører.

Valget ~~kan skal~~ foregå som flertallsvalg *eller forholdstallsvalg* av og blant de ansatte i *den enkelte* ~~hver~~ valgkrets. ~~Dersom det skal velges flere kandidater i en krets, kan valget gjennomføres som forholdstallsvalg.~~

Dersom et medlem eller observatør slutter å ha sitt arbeidssted i den del av virksomheten som tilhører valgkretsen vedkommende er valgt fra, opphører vervet.

§41 skal lyde:

§ 41 Avtale om ikke å opprette eller avvikle bedriftsforsamling

I selskaper som har plikt til å opprette eller som har opprettet bedriftsforsamling, kan selskapet, et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer *et flertall* ~~to tredjedeler~~ av de ansatte inngå avtale om ikke å opprette eller avvikle bedriftsforsamling.

Avtalen må inngås med forbehold om generalforsamlingens godkjenning dersom generalforsamlingen ikke tidligere har godkjent en slik ordning.

Kapittel VIII skal lyde:

Kapittel VIII Unntak fra reglene om ansattes rett til representasjon i styrende organer

§ 44 Tidsbegrenset avtale om unntak ved omorganisering, fusjon, fisjon, omdanning mv.

For å sikre ansattes rett til representasjon i tidsbegrenset overgangsperiode, kan selskapet/konsernet og et flertall av de ansatte eller lokal fagforening som representerer et flertall av de ansatte inngå skriftlig tidsbegrenset avtale om unntak fra reglene i aksjeloven og allmennaksjeloven og i denne forskrift om ansattes rett til representasjon dersom reglene medfører vesentlige ulemper eller er uhensiktsmessig for gjennomføringen av ansattes rett til representasjon. Slik avtale kan gjelde for inntil to år. Det kan ikke avtales unntak fra kravet om kjønnsfordeling i aksjeloven § 20-6 andre ledd og allmennaksjeloven § 6-11a og § 20-6 andre ledd.

Avtalen skal være skriftlig, og angi hvem som har inngått avtalen. Avtalen skal inneholde bakgrunn og begrunnelse for avtalen, og hvor lenge den varer.

§ 45 Forholdet til tidligere nemndsvedtak om unntak fra reglene om ansattes rett til representasjon

Dersom selskapet og de ansatte er bundet av vedtak om unntak fra reglene om ansattes rett til representasjon truffet av Bedriftsdemokratineemnda før DATO, kan selskapet eller et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte fremsette skriftlig krav om at lovens og forskriftens normalordning skal gjelde. Endringen trer i kraft samtidig med at funksjonstiden for sittende ansattes styremedlemmer, observatører og varamedlemmer utløper.

§ 46 Avtale om unntak når det er etablert felles representasjonsordning

Dersom felles representasjonsordning er etablert, kan konsernet og et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte, inngå skriftlig avtale om

- a) Identiske styrever*
- b) Valgkretser*

Hver av partene kan si opp avtale som er inngått i medhold av første ledd. Oppsigelsen får virkning fra det tidspunkt funksjonsperioden for sittende ansattes styremedlemmer, observatører og varamedlemmer utløper.

Kapittel IX skal lyde:

IX Nemnd til å behandle valgklager mv.

§ 47 Valgklager

Valgstyrets vedtak kan påklages til tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2. Dette gjelder likevel ikke vedtak om stemmerett og valgbarhet.

Selskapet, lokal fagforening og den som har stemmerett har klagerett. Klageren må ha rettslig klageinteresse.

Klage må fremmes innen to uker fra det tidspunkt vedtaket er kunngjort for de ansatte.

Klagen skal leveres til valgstyret som forbereder klagebehandlingen. Reglene i forvaltningslovens kapittel VI gjelder så langt de passer.

§ 48 Tvist om bestemmende innflytelse

Tvist om et selskap har bestemmende innflytelse som nevnt i aksjeloven § 6-5 og allmennaksjeloven § 6-5, kan bringes inn for tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2. Tvisten må bringes inn for nemnda innen fire uker fra de ansatte fremmet krav om konsernrepresentasjon. Dersom tvisten gjelder en gjeldende konsernordning gjelder ingen frist.

§ 49 Forskrift om tvisteløsningsnemnd

Ved nemndsbehandling etter dette kapittel, vil forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven gjelde så langt den passer.

(Gjeldende §§ 44, 45, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56 og 57 oppheves.)

7.5 Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 8-3

§ 8-3 tredje ledd skal lyde:

(3) Virksomhetens tillitsvalgte eller en femdel av arbeidstakerne kan bringe tvist om arbeidsgivers beslutning etter første og andre ledd inn for *tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2 Bedriftsdemokratietnemnda*. Tvist kan ikke bringes inn etter at opplysningene beslutningen gjelder er blitt offentlig kjent. Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om nemndas myndighet og saksbehandling i tvister etter denne paragraf.

§ 17-2 første ledd skal lyde:

Tvist som nevnt i §§ 8-3 tredje ledd, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse.

7.6 Forslag til endringer i forskrift om europeiske samarbeidsutvalg

§ 2 skal lyde:

§ 2 Tvisteløsende organ

~~Bedriftsdemokratietnemnda~~ *Tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2*, er tvisteløsende organ etter § 3 i lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg m.v. og § 40 i forskrift om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling mv. (representasjonsforskriften).

§5 skal lyde:

§ 5 Sanksjoner

~~Bedriftsdemokratietnemnda~~ *Tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven* kan fastsette løpende tvangsmulkt for hver dag, uke eller måned som går etter utløpet av den frist som er satt for oppfyllelse av pålegg i medhold av lov om europeiske samarbeidsutvalg. Tvangsmulkt kan også fastsettes som engangsmulkt. ~~Bedriftsdemokratietnemnda~~ *Tvisteløsningsnemnda* kan frafalle påløpt tvangsmulkt.

7.7 Forslag til endringer i forskrift om arbeidstakernes rett til innflytelse i europeiske selskaper

§ 14 Tvisteløsning

(1) ~~Bedriftsdemokratietnemnda~~ *Tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2*, kan avgjøre:

a) tvister som knytter seg til opprettelsen av det særlige forhandlingsutvalget etter § 4, § 5 og § 6. For valg av arbeidstakernes representanter i det særlige forhandlingsutvalget fra Norge, gjelder representasjonsforskriften tilsvarende, jf. § 6 annet ledd,

- b) tvister som knytter seg til inngåelse av avtale om innflytelse, herunder om avtalen er inngått i tråd med forskriftens stemmeregler, jf. § 6 og § 7,
 - c) tvister som knytter seg til om vilkårene for anvendelse av standardbestemmelsene i vedlegget er oppfylt, jf. § 10,
 - e) beslutning om taushetsplikt eller tilbakehold av informasjon, jf. § 11 og § 12,
 - f) tvister vedrørende fordelingen av plasser samt valg eller utpeking av de arbeidstakernes representanter til administrasjons- eller kontrollorganet etter standardbestemmelsene i vedlegg I nr. 13.
- (2) Tvister om beslutninger som nevnt i første ledd bokstav e kan ikke bringes inn for ~~Bedriftsdemokratiet~~ *tvisteløsningsnemnda* etter at opplysningene beslutningen gjelder er blitt offentlig kjent.

§ 15 Saksbehandlingsregler

For saksbehandlingen i ~~Bedriftsdemokratiet~~ *tvisteløsningsnemnda* gjelder forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om *tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven så langt den passer*. Det særlige forhandlingsutvalget, representasjonsorganet eller tilsvarende organer, SE-selskaper, deltagende selskaper, berørte datterselskaper, filialer, lokale fagforeninger og en femtedel av arbeidstakerne kan bringe tvister inn for *tvisteløsningsnemnda* ~~Bedriftsdemokratiet~~.

7.8 Forslag til endringer i forskrift om arbeidstakernes rett til innflytelse i europeiske samvirkeforetak

§ 16 Tvisteløsning

- (1) ~~Bedriftsdemokratiet~~ *Tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven*, jf. *arbeidsmiljøloven § 17-2*, kan avgjøre:
- a) tvister som knytter seg til opprettelsen av det særlige forhandlingsutvalget etter § 4, § 5 og § 6. For valg av arbeidstakernes representanter i det særlige forhandlingsutvalget fra Norge, gjelder representasjonsforskriften tilsvarende, jf. § 6 annet ledd,
 - b) tvister som knytter seg til inngåelse av avtale om innflytelse, herunder om avtalen er inngått i tråd med forskriftens stemmeregler, jf. § 8 og § 9,
 - c) tvister som knytter seg til om vilkårene for anvendelse av standardbestemmelsene i vedlegget er oppfylt, jf. § 11,
 - d) tvister som knytter seg til valget av medlemmer til representasjonsorganet etter standardbestemmelsene i vedlegg I nr. 1,
 - e) beslutning om taushetsplikt eller tilbakehold av informasjon, jf. § 13 og § 14,
 - f) tvister vedrørende fordelingen av plasser samt valg eller utpeking av arbeidstakernes representanter til administrasjons- eller kontrollorgan eller generalforsamling i henhold til avtale inngått etter § 9 eller etter standardbestemmelsene i vedlegg I nr. 13.
- (2) Tvister om beslutninger som nevnt i første ledd bokstav e kan ikke bringes inn for ~~Bedriftsdemokratiet~~ *tvisteløsningsnemnda* etter at opplysningene beslutningen gjelder er blitt offentlig kjent.

§ 17 Saksbehandlingsregler

For saksbehandlingen i *tvisteløsningsnemnda* gjelder forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om *tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven så langt den passer*. Det særlige forhandlingsutvalget, representasjonsorganet eller tilsvarende organer, SCE-foretaket, deltagende rettssubjekter, berørte datterdatterforetak, filialer, lokale fagforeninger og en femtedel av arbeidstakerne kan bringe tvister inn for *tvisteløsningsnemnda* ~~Bedriftsdemokratietnemnda~~.

7.9 Forslag til endringer i forskrift om arbeidstakernes rett til representasjon ved fusjon over landegrensene av selskaper med begrenset ansvar

§ 14 Tvisteløsning

(1) ~~Bedriftsdemokratietnemnda~~ *Tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2*, kan avgjøre:

- a) Tvister som knytter seg til opprettelsen av det særlige forhandlingsutvalget etter § 5 og § 6. For valg av representantene for de norske arbeidstakerne til det særlige forhandlingsutvalget gjelder representasjonsforskriften tilsvarende, jf. § 7 (2).
- b) Tvister som knytter seg til inngåelse av avtale om representasjon, herunder om avtalen er inngått i tråd med forskriftens stemmereglene, jf. § 8 og § 9.
- c) Tvister som knytter seg til om vilkårene for anvendelse av standardbestemmelsene i vedlegget er oppfylt, jf. § 11.
- d) Tvister vedrørende beslutning om taushetsplikt eller tilbakehold av informasjon, jf. § 12 og § 13.
- e) Tvister vedrørende fordelingen av plasser samt valg eller utpeking av arbeidstakernes representanter til administrasjons- eller kontrollorganet etter standardbestemmelsene.

(2) Tvister om beslutninger som nevnt i første ledd bokstav d) kan ikke bringes inn for ~~Bedriftsdemokratietnemnda~~ *tvisteløsningsnemnda* etter at opplysningene beslutningen gjelder er blitt offentlig kjent.

§ 15 Saksbehandlingsregler

For saksbehandlingen i ~~Bedriftsdemokratietnemnda~~ *tvisteløsningsnemnda* gjelder forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om *tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven så langt den passer*. Det særlige forhandlingsutvalget, det fusjonerte selskapet, de fusjonerende selskapene, berørte datterselskaper, filialer, lokale fagforeninger og en femtedel av arbeidstakerne kan bringe tvister inn for *tvisteløsningsnemnda* ~~Bedriftsdemokratietnemnda~~.

7.10 Forslag til endringer i forskrift til helseforetakslovens bestemmelser om de ansattes rett til representasjon i regionale helseforetaks og helseforetaks styrer²⁶

Ny § 16. Nemnd til å behandle valgklager

Den nemnd som er gitt kompetanse til å behandle saker i medhold av forskrift til statsforetakslovens regler om de ansattes rett til representasjon i styre og bedriftsforsamling mv., har kompetanse til å behandle saker etter denne forskrift.

8 Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementets forslag til endringer i representasjonsregelverket vil innebære både administrative og økonomiske besparelser for virksomhetene, ved at unntak og tilpassede løsninger i all hovedsak vil kunne gjøres uten at det vil være nødvendig å fremme saken for en offentlig nemnd. Fra det offentliges side vil det være administrative lettelsers ved at færre saker vil bli fremmet for nemndsbehandling.

²⁶ FOR-2002-11-15-1287.