

Protokoll 4/94

Møte i Bedriftsdemokratinemnda 20. juni 1994.

Til stede: Gudmund Knudsen
Sveinung Koslung
Ragnhild M. Hagen
Arnhild D. Gjønnnes
Ivar A. Myhrvold

Forfall: Karin M. Bruzelius og Ingunn Olsen. Varamedlemmene Henriette Munkeby og Antony Kallevig var også forhindret.

Fra sekretariatet: Gro Granden.

Møtet varte fra kl 12 00 til 14 30.

Vedtak ble truffet i følgende saker:
Retningslinjer for Bedriftsdemokratinemndas praksis

1. Retningslinjer for Bedriftsdemokratinemndas praksis.

På bakgrunn av nemndas praksis og tidligere retningslinjer for nemndas virksomhet, vedtok nemnda disse retningslinjer for sin behandling av søknader på enkelte områder:

"I Søknader om valgkretsinndeling

I forbindelse med søknader om konsernordninger kan det være aktuelt å ta stilling til valgkretsinndelinger som vilkår for å godkjenne konsernordninger. I henhold til aksjelovsforskriftens §§ 15 og 31, selskapslovsforskriftens § 15 og statsforetakslovsforskriftens §§ 15 og 30, kan et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som omfatter to tredjedeler av de ansatte, kreve at valget gjennomføres i valgkretser.

Begrunnelsene for søknader om valgkretsinndeling er å sikre de forskjellige ansatte kategorier, bedriftsenheter m.v. en forholdsmessig og rettferdig fordeling av plassene.

Valgkretsinndeling kan være aktuelt ut fra geografiske kriterier, f.eks. i et konsern med datterselskaper spredt over hele landet. Videre kan det tenkes at samme selskap er inndelt i ulike funksjonsområder, f.eks. anleggsvirksomhet og mekanisk verksted, hvor det er ønskelig at de ulike områdene utgjør egne valgkretser. Valgkretsinndeling kan også gjennomføres med bakgrunn i et skille mellom ulike grupper ansatte f.eks. arbeidere/funksjonærer eller timelønnede/månedslønnede.

Nemnda har i to spesielle tilfelle (Union, Hafslund) også godkjent valgkretsinnndeling etter organisasjonstilhørighet. Slik inndeling vil imidlertid sjelden være aktuell.

Søknader om valgkretsinnndeling er mest vanlig ved flertallsvalg. Nemnda har imidlertid i flere tilfelle også godkjent forholdstallsvalg innen hver valgkrets i forbindelse med konsernordninger.

II Unntak fra plikten til å ha bedriftsforsamling i enkeltstående aksjeselskap

Nemnda har i sin tidligere praksis tatt utgangspunkt i at opprettelse av bedriftsforsamling har vært obligatorisk når selskapet har hatt en viss størrelse.

Ved søknader om fritak fra plikten til å ha bedriftsforsamling i enkeltstående selskaper, har nemnda vanligvis stilt som vilkår at de ansatte gjennom sin representasjon i styret gis økt kontaktflate. Dersom de ansatte fra før har to representanter i styret, har det ofte vært krevet at de ansatte i tillegg skal ha rett til å møte i styret med to observatører. Tilsvarende, hvor de ansatte fra før har tre styrerepresentanter, har det ofte vært satt som vilkår at de ansatte i tillegg får en observatør. Utvidet kontaktflate kan lett føre til at styrene blir så store at det går utover effektiviteten. Nemnda har derfor lagt vekt på at hvert tilfelle må vurderes konkret og individuelt. I denne vurdering har nemnda blant annet lagt vekt på hvorvidt selskapet er delt på flere produksjonssteder og om antallet ansatte ligger ubetydelig eller vesentlig over 200.

Ved lovendring 10. juni 1988 er det åpnet adgang til å inngå avtale mellom partene om ikke å ha bedriftsforsamling. Det kan imidlertid fortsatt sendes søknad til nemnda "dersom en av partene ønsker å inngå avtale og det ikke oppnås enighet", jf. aksjelovsforskriftenes § 39 og statsforetakslovsforskriftenes § 36.

I Ot. prp. 24 (1987-88) heter det at "i de tilfeller nemnda gir dispensasjon fra plikten til å opprette bedriftsforsamling, forutsetter departementet at de ansatte gis rett til styrket styrerepresentasjon etter forslaget til § 8-17, tredje ledd." Departementet har ment det er vesentlig at nemnda legger vekt på de ansattes ønsker mht. hvilken form for styrerepresentasjon disse anbefaler.

III Søknader om konsernordninger

Nemnda har for slike søknader fastsatt følgende retningslinjer:

- 1) Konsernordninger som det er bred enighet om blant de berørte, bør som hovedregel godkjennes.
- 2) Konsernordningen bør imidlertid tilfredsstille visse minimumsbetingelser:
 - a. Datterselskaper der de ansatte har rett til styrerepresentasjon eller bedriftsforsamling, bør ikke fritas for dette med mindre de ansatte får stemmerett og blir valgbare i andre tilsvarende organer innen gruppen.

b. I selskaper (bedriftsenheter) over en viss størrelse bør de ansatte være representert i styret eller annet tilsvarende organ på lokalplanet.

c. Fellesordningen må såvidt mulig tilpasses den reelle styringsform for konsernet, slik at de ansatte er representert i de organer der avgjørelser reelt treffes angående konsernet. Dette kan bety representasjon både på sentralt og lokalt hold hvis beslutningsmyndighet er fordelt, eventuelt også representasjon i andre organer enn styret og bedriftsforsamlinger.

Hvor et holdingselskap fatter vedtak av vesentlig betydning for ledelsen av virksomheten i konsernet, tilsier bedriftsdemokratiets formål at de ansatte bør være representert. Dersom et holdingselskap imidlertid først og fremst skal koordinere eiergruppens interesser knyttet til selve eierskapet og treffe vedtak som gjelder eierfunksjonen, såsom beslutninger om eiernes representanter i de styrende organer, aksjeutbytte, tilføring av ny aksjekapital o.l., er det neppe i strid med bedriftsdemokratiets formål at det ikke etableres representasjonsordninger for de ansatte i holdingselskapets styre.

Tilsvarende vurderinger bør legges til grunn når det gjelder spørsmålet om de ansatte skal ha felles representasjon i mer enn ett selskap i konsernet, eventuelt gruppen. En samlet vurdering av konsernets, eventuelt gruppens, oppbygning og dens styrings- og beslutningsstruktur må legges til grunn.

d. Valgkretsinndelinger, valgordninger m.v. bør så vidt mulig sikre de forskjellige ansatte-kategorier, bedriftsenheter m.v. forholdsmessig representasjon.

e. Normalt bør det settes som vilkår at medlemmer av den felles bedriftsforsamling, ikke er valgbare til datterselskapenes styret.

f. Konsernordningen bør omfatte alle selskaper og bedriftsenheter som ledes eller drives i sammenheng. Det er imidlertid adgang til å opprette konsernordninger som bare gjelder for del av et konsern når dette synes hensiktsmessig eller det bare er søkt om en felles ordning for en del av et konsern, eventuelt gruppe.

Et 50 pst-eiet selskap kan omfattes av gruppebegrepet i aksjeloven og vil i så fall kunne omfattes av en felles representasjonsordning. Slike forhold vil normalt bli gjort til gjenstand for en konkret vurdering.

I tilfelle der et konsern, eventuelt en gruppe, omfatter et 50 – 50 pst eiet selskap med datterselskaper, må det særskilt vurderes om det vil være aktuelt å etablere konsernordninger i forhold til begge de selskaper eller konserner som eier fellesselskapet (såfremt disse er norske). Herunder bør det vurderes om beslutninger som treffes i eierselskapene vesentlig er av den art som tilligger eierfunksjonen eller om disse beslutninger er av vesentlig betydning også for den løpende virksomhet i det felleseide selskapet (med datterselskaper). I tilfelle der det ene eller begge eierselskapene utøver en sentral innflytelse på den løpende virksomheten i den gruppe av selskaper som søknaden omfatter, taler dette for at selskapet omfattes av en konsernordning for det ene eller begge eierselskapene. I

disse tilfellene vil det ved utformingen av den enkelte konsernmordning også måtte vurderes å ta generelle habilitetshensyn m.h.t. de ansattes valgbarhet, herunder visse "karantene-bestemmelser".

3) Nemnda har ikke myndighet til å treffe vedtak om gjennomføring av konsernmordninger av eget tiltak.

Nemnda er imidlertid innstilt på at spørsmålet om en felles representasjonsordning bør vurderes i alle tilfeller hvor det kommer inn søknader om unntak fra de alminnelige regler vedrørende et selskap som er del av et konsern eller annen gruppe av samhörige selskaper, uansett om den konkrete søknad berører forhold til andre selskaper i konsernet, eventuelt i gruppen.

IV Selskaper med utenlandstilknytning

Norske regler om bedriftsdemokrati i norske selskaper gjelder i prinsippet for samtlige ansatte i alle norskregistrerte selskaper og i utenlandsregistrerte datterselskaper under et norsk selskap. Nemnda er imidlertid oppmerksom på at særlig valg av ansatte som arbeider i utlandet kan by på problemer, så vel av praktisk som organisatorisk art, som vil kunne begrunne at unntak gjøres for visse grupper av utenlandsansatte.

Norskregistrerte selskaper følger i prinsippet norske regler og praksis for ansattrepresentasjon selv om selskapet er utenlandsk eiet og eventuelt del av et utenlandsk konsern. Nemnda vil imidlertid kunne vurdere unntak fra vanlige norske regler såfremt det sikres rimelig lokal norsk ansatte- representasjon og eventuelt representasjon i en utenlandsk fellesordning.

Utenlandske selskapers forretningsavdelinger i Norge er i utgangspunktet ikke omfattet av norske regler. Men det er naturlig å tilstrebe tilsvarende lokal norsk representasjon for de ansatte.

V Søknader om lavere timetall som vilkår for stemmerett/valgbarhet

Nemnda kan etter søknad fastsette et lavere timetall som vilkår for stemmerett enn det som er bestemt i aksje-, selskaps- og statsforetakslovsforskriftens § 1 bokstav b) etter "en helhetsvurdering i det enkelte tilfelle".

Nemnda har antatt at en da må ta i betraktning graden av tilknytning til virksomheten og videre at den gruppen det søkes for, bør være en ikke uvesentlig del av arbeidsstokken. Virksomhetens karakter kan i denne forbindelse være av betydning for vurderingen.

VI Begrepet ansatt

Begrepet "ansatt" i lover og forskrifter reiser fra tid til annen tolkningsspørsmål, særlig i forhold til reglene om stemmerett/valgbarhet. Det gjelder f.eks. vikarer, sykmeldte, utlånte arbeidstakere, arbeidstakere som har permisjon f.eks. for

militærtjeneste eller svangerskap, personer på ferie, utenlandske arbeidstakere, som alle anses som "ansatte".

Man har hittil bare i beskjeden grad hatt ansatte som har hatt ansettelsesforhold i flere virksomheter. Deltids- og bistillingsarbeide synes imidlertid å bli mer vanlig. Nemnda har hittil antatt at en normalt bør legge til grunn at en person ikke bør være stemmeberettiget og valgbar i flere selskaper samtidig. Under denne forutsetningen har det avgjørende vært hvor vedkommende primært skal anses som ansatt, eller har den sterkeste tilknytning. Dette må vurderes konkret, hvor flere momenter må kunne trekkes inn, så som vedkommendes tilknytning til selskapet, arten og varigheten osv. Arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven kan her tjene som veiledning.

VII Dispensasjon fra fristene ved valg

Nemnda har også her en relativt liberal praksis. Når det gjelder 2-måneders-fristen for kunngjøring av valg, (aksjelovforskriftens §§ 12 og 28, selskapslovsforskriftens § 12 og statsforetakslovsforskriftens §§ 12 og 27) har nemnda godkjent at denne er blitt redusert til 3 uker. Tilsvarende gjelder fem-ukers-fristen for kunngjøring av valgmanen. Tre-ukers-fristen for innlevering av forslag på kandidater er tilsvarende tillatt redusert til to uker. Ved vurderingen av slike søknader må selskapets størrelse tillegges vekt. Formannen har fullmakt til å avgjøre slike søknader på vegne av nemnda.

Valgstyret kan fastsette kortere frister for gjennomføring av valget dersom en eller flere lokale fagforeninger som omfatter to tredjedeler av de ansatte eller et flertall av de ansatte og ledelsen er enig om dette (aksjelovforskriftens §§ 12 og 28, selskapslovsforskriftens § 12 og statsforetakslovsforskriftens §§ 12 og 27). Frist for innlevering av forslag på kandidater kan ikke settes kortere enn to uker før valgdagen. Godkjente forslag skal kunngjøres senest en uke før valgdagen.

VIII Utforming av stemmesedler

Valgstyret skal utforme stemmesedler. Forskriftene stiller visse minimumskrav til hva stemme-seddelen bør inneholde (kandidatens for/etternavn, hvor i bedriften han arbeider og hvem som er forslagsstiller). Nemnda har i forbindelse med en uttalelse til departementet drøftet om en stemmeseddel kan inneholde mer enn de minimumskrav forskriftene stiller, f.eks. opplysninger om den enkelte kandidats organisasjonstilhørighet, tillitsverv m.v. Det var delte meninger om dette, både om lovligheten av slike tilleggsopplysninger og om hensiktsmessigheten av at valgstyret skal vurdere hva stemmeseddelen bør inneholde.

IX Utforming av søknader til nemnda om visse unntak

Søknad om unntak fra aksjeloven, selskapsloven eller statsforetaksloven (med tilhørende forskrifter) kan fremsettes av selskapet, av en lokal fagforening og av et flertall av de ansatte (§ 5). Dersom selskapet søker, skal søknaden være behandlet av selskapets styre. I søknad fra et flertall av de ansatte må det være dokumentert at

det står et flertall bak søknaden, dvs. avstemning eller underskrift av flertallet (jf. § 8).

Søknaden skal være skriftlig og begrunnet. Følgende opplysninger er som regel nødvendige:

- 1) Antall ansatte ved utgangen av de tre siste regnskapsår.
- 2) Selskapets vedtekter, selskapsavtale.
- 3) Opplysninger om generalforsamlingsvedtak eller selskapsmøtevedtak eller avtaler som utenom vedtekter eller selskapsavtale regulerer styrets sammensetning eller kompetanse.
- 4) Begrunnelse for søknaden.
- 5) Nødvendige uttalelser.
- 6) Nødvendige opplysninger om søkeberettigelse.
- 7) Søknader om konsernordninger og søknader fra selskaper som er del av et konsern, bør i tillegg inneholde oversikt over konsernet (selskapskart) og opplysninger om hvilke representasjonsordninger de ulike selskapene har."

2. Møtedatoer

Arbeidsutvalget fastsatte følgende møtedatoer framover:

30. august kl 14 00

4. oktober kl 14 00

8. november kl 14 00.

Møte i samlet nemnd blir 16. desember kl 12 00.