



## NYHEDSBREV

### INDHOLD

1. NY SELSKABSLOV TRÅDTE I KRAFT 1. MARTS 2010
2. DIGITALISERING AF PANTEBREVE OG EJERPANTEBREVE –  
VÆR OPMÆRKSOM PÅ OVERGANGSREGLERNE
3. NYE REGLER I FORBINDELSE MED MEDARBEJDERENS SYGEFRAVÆR

Advokatfirmaet  
Beck & Partnere



## NYHEDSBREV

# NY SELSKABSLOV TRÅDTE I KRAFT 1. MARTS 2010

I maj 2009 blev en ny selskabslov vedtaget i Danmark. Den nye selskabslov erstatter anpartsselskabsloven og aktieselskabsloven.

Vedtagelsen af den nye selskabslov er en del af regeringens bestræbelser på at modernisere og forenkle retsregler inden for selskabsretten. Mange af de tidligere gældende selskabsretlige regler vil fortsat være gældende under den nye selskabslov, men loven medfører også omfattende ændringer og præciseringer af de selskabsretlige regler. Et udpluk af ændringerne er medtaget i dette nyhedsbrev.

### IKRAFTTRÆDEN

Hovedparten af den nye selskabslov er trådt i kraft den 1. marts 2010, og samtidig er anpartsselskabsloven og aktieselskabsloven ophævet. De sidste dele af bestemmelserne i den nye selskabslov træder først i kraft på et senere tidspunkt, hvilket vil gøre indfasningen af den nye lov lidt forvirrende.

### TERMINOLOGI

Den nye selskabslov anvender nye betegnelser i forhold til tidligere.

Således anvendes betegnelsen "kapitalselskab", der dækker over både et anpartselskab og et aktieselskab (og et partnerselskab).

Aftaler indgået mellem to eller flere ejere af et selskab benævnes i loven "ejerftale", hvilket er det samme som en anpartshaveroverenskomst eller en aktionæroverenskomst.

Den lovpligtige fortegnelse over selskabets ejere kaldes for "ejerbog", hvilket er det samme som anpartshaverfortegnelse/aktiebog/aktionærfortegnelse.

### SELSKABSKAPITALEN

Kravet til mindstekapital i anpartsselskaber nedsættes fra kr. 125.000,00 til kr. 80.000,00.

Mindstekapitalen i aktieselskaber skal fortsat udgøre kr. 500.000,00.

Den nye selskabslov åbner mulighed for alene at indbetale en del af selskabets kapital i forbindelse med stiftelsen af selskabet. Den delvise indbetaling af selskabskapitalen skal udgøre mindst 25 % af selskabets nominelle kapital, dog mindst kr. 80.000,00 i anpartsselskaber. Reglerne om delvis indbetaling af kapital er endnu ikke trådt i kraft.

Såfremt hele den nominelle kapital ikke indbetales til selskabet ved stiftelsen, har selskabets ledelse mulighed for – når som helst – at kræve restkapitalen indbetalt til selskabet med 2 ugers varsel.

### EKSTRAORDINÆRT UDBYTT

Der vil som hidtil kunne gives bemyndigelse til selskabets ledelse til at udbetale ekstraordinært udbytte. Bemyndigelsen kan gives af generalforsamlingen, når selskabet har aflagt mindst én ordinær årsrapport. Det er ikke længere et krav, at bemyndigelsen fremgår af selskabets vedtægter, – men det er hensigtsmæssigt.

Alene selskabets frie reserver kan anvendes til ekstraordinært udbytte. Ønskes ekstraordinært udbytte udloddet mere end seks måneder efter balancedagen, skal der udarbejdes en mellembalance. Mellembalancen skal være gennemgået af revisor (review), hvis selskabet er underlagt revisionspligt.

Det må fremhæves, at selskabets ledelse altid er ansvarlig for, at selskabet har et tilstrækkeligt ►



## NYHEDSBREV

kapitalberedskab – denne regel gælder også, når der skal træffes afgørelse om udbetaling af ekstraordinært udbytte.

### LEDELSESMODELLER

Den nye selskabslov åbner mulighed for at vælge andre ledelsesmodeller end hidtil. I selskabsloven er indført et nyt ledelsesorgan kaldet "Tilsynsråd", der i aktieselskaber kan erstatte bestyrelsen. Tilsynsrådet har en tilsyns- og kontrolfunktion. Tilsynsrådet har ikke som bestyrelsen til opgave at varetage den overordnede strategiske ledelse af selskabet eller sikre forsvarlig organisation af selskabets virksomhed. Forskellen på et tilsynsråd og en bestyrelse ligger således i, at tilsynsrådet ikke har det ansvar for kapitalsekskabets overordnede ledelse, som påhviler bestyrelsen.

Anpartsselskaber, som hidtil kun har haft en bestyrelse, skal fremover enten vælge kun at have en direktør eller at have både en direktør og en bestyrelse – ligesom i et aktieselskab.

### LEDELSESANSVAR

De hidtidige regler om ledelsens ansvar bevares, således at stiftere eller medlemmer af bestyrelsen, der forsæligt eller uagtsomt har tilføjet selskabet eller dets kreditorer "skade", skal erstatte denne. I den nye lov er en række handlepligter for ledelsen blevet præciseret. Det fremgår således udtrykkeligt af lovtæksten, at bestyrelsen skal påse,

- at selskabet har en tilfredsstillende bogføring og regnskabsaflæggelse,
- at selskabet har etableret fornødne procedurer til risikostyring og intern kontrol,
- at ledelsen modtager løbende rapportering om selskabets finansielle forhold, og
- at selskabets kapitalberedskab er forsvarligt.

### EJERREGISTER / FORTEGNELSE OVER BETYDELIGE KAPITALPOSTER

Den nye selskabslov pålægger ejere af selskaber en indberetningspligt om ejerforholdet. En kapitalejer skal således oplyse, hvor stor andel et selskab han/hun ejer, hvis pågældende ejer er i besiddelse af mindst 5 % af selskabets stemmer eller kapital. Meddelelsen om ejerandelen skal gives af kapitalejeren til selskabet. Der skal også gives besked til selskabet, når der købes eller sælges kapitalandele, hvis én af følgende kapitalgrænser krydses: 5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 50 %, 90 %, 100 % eller 1/3 eller 2/3. Meddelelsen til selskabet skal gives senest 14 dage efter grænsen er krydset. Selskabet skal løbende ajourføre en fortegnelse over kapitalandele og ændringer i kapitalandele. Det fremgår af den bekendtgørelse, der satte den nye selskabslov i kraft, at det for aktieselskabers vedkommende gælder, at enhver skriftligt kan rekvirere kopi af denne fortegnelse hos selskabet.

På et senere tidspunkt – når Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har fået etableret IT-systemer til at håndtere denne del af loven – skal selskabet indberette oplysninger om betydelige kapitalposter og køb og salg af kapitalandele til et nyt ejerregister hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, som bliver offentligt tilgængeligt.

### EJERAFTALER

Ejeraftaler – anpartshaveroverenskomster eller aktionæroverenskomster – er ifølge den nye selskabslov ikke bindende for selskabet eller for beslutninger truffet på selskabets generalforsamling.

Dette har blandt andet indflydelse på aftaler om stemmevægte, udbytte mv., der ikke er optaget i selskabets vedtægter, men kun i aftaler (overenskomster) mellem to eller flere af selskabets ejere. Såfremt selskabets ejere har indgået ejeraftaler med hinanden, må det anbefales at overveje, om dele af aftalerne/retningslinjerne skal indgå i selskabets vedtægter, eller om ejeraftalen skal justeres. ►



## NYHEDSBREV

Det skal fremhæves, at ejeraftalerne fortsat er gyldige i forholdet mellem dem, der har indgået aftalerne.

Forskellen på ejeraftalers virkning (1) over for selskabet og (2) mellem de ejere, der har indgået aftalen, kan illustreres ved et eksempel:

Et selskab ejes af tre ejere, X, Y og Z, der hver ejer 1/3 af selskabet. Alle tre ejere har med hinanden indgået en ejeraftale om, at den ene ejer, X, har ret til at udpege ledelsen i selskabet. Alle tre ejere er bundet af denne aftale. På generalforsamlingen vælger Y og Z – der tilsammen ejer 2/3 af selskabet – en anden ledelse end den X peger på.

### **Ad. (1): Beslutningens virkning for selskabet:**

Hvis X – med henvisning til ejeraftalen – under generalforsamlingen protesterer mod valget, må dirigenten på generalforsamlingen fastholde, at den af Y og Z valgte ledelse er lovlige valgt – med mindre andet følger af selskabets vedtægter eller lovgivningen. Den valgte ledelse skal herefter anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, der offentliggør valget – valget har således gyldighed over for selskabet, selvom det er i strid med ejeraftalen. Dette er en ændring i forhold til den hidtidige retsstilling.

### **Ad. (2): Sanktioner – forholdet mellem aftaleparterne:**

Da Y og Z har handlet i strid med deres forpligtelser i forhold til ejeraftalen, kan X anlægge retssag mod Y og Z med påstand om, at Y og Z skal acceptere X's ret til at udpege ledelsen, og Y og Z kan tilpligtes at anerkende, at selskabets ledelse ændres i overensstemmelse med X's ønske. En sådan retssag er dog en langvarig og omkostningstung proces.

## MULIGHEDER

Det kan overvejes at indarbejde bestemmelser om stemmeret mv. i selskabets vedtægter. Herved undgår man den situation, at selskabet bliver bundet af dispositioner truffet i strid med aftaler mellem ejerne. MEN....

Oftentimes er ejerne af et selskab ikke interesserede i, at interne aftaler mellem ejerne offentliggøres – og hvis bestemmelser optages i vedtægterne vil de automatisk blive offentliggjort.

Er ejerne indforståede med, at aftaler mellem ejerne bliver offentligt kendte, må det overvejes at optage aftalerne i selskabets vedtægter. Resultatet af disse overvejelser må afhænge af ejerkredsens ønsker samt af indholdet af den aftale, ejerne ønsker at indgå med hinanden.

Hvis ejerne ikke vil have offentliggjort deres interne aftaler, kan en anden model være at skærpe konsekvenserne/sanktionerne, såfremt én ejer handler i strid med ejeraftalen. Det bør i den situation præciseres i ejeraftalen, at såfremt en ejer handler i strid med bestemte punkter i ejeraftalen, udgør det en væsentlig misligholdelse af aftalen.

Konsekvensen heraf kan være, at den/de ikke-misligholdende part(er) kan erhverve den misligholdende ejers ejerandel efter en hurtig procedure eller, at den misligholdende part pålægges en bod.

## SKÆV UDBYTTEUDLODNING

Såfremt ejerne ønsker, at én ejer (i en periode) skal have ret til større udbytte (i forhold til den pågældende ejers kapitalandel) end andre ejere, kan dette aftales.

Efter den nye selskabslov skal ønsket om skæv udbytteudlodning medtages i selskabets vedtægter – ellers vil udgangspunktet være, at alle ejerne har lige ret til udbytte i forhold til deres ejerandel.

Hvis ejerne af et selskab alligevel indgår aftale om skæv udbytteudlodning i en ejer-aftale – uden at medtage bestemmelse herom i vedtægterne – kan det få utilsigtede konsekvenser, der ikke er fuld klarhed over endnu:

Den skæve udlodning kan blive anset for stridende mod selskabsretlige regler, hvorefter ud- ►



## NYHEDSBREV

lodningen muligvis anses for ulovlig, hvorefter selskabet kan kræve ulovligt udbytte tilbagebetalt med renter.

Ønsker ejerkredsen, at skæv udlodning af udbytte skal finde sted, bør selskabets vedtægter ændres, så aktier/anpartar opdeles i forskellige klasser (A- og B-aktier). De forskellige rettigheder til udbytte for de forskellige klasser skal angives i vedtægterne.

I forbindelse med etablering af sådan ordning med skæv udbytteudlodning er der en risiko for, at ejerandele SKATTEMÆSSIGT anses for solgt. De skattemæssige konsekvenser af at ændre i selskabets vedtægter bør derfor undersøges inden effektivisering af vedtægtsændringer.

Det må anbefales, at aftaler om særlige økonomiske rettigheder optages i selskabets vedtægter.



### ØVRIGE FORHOLD

Selskabsloven indeholder tillige en række nye bestemmelser, som skal beskytte mindretalsaktionærer.

Der er en lettere adgang til at anmode om ekstraordinær generalforsamling, og selskabets frister for at fremlægge dokumenter inden generalforsamlingen er blevet forlænget for at give aktionærerne bedre tid til at forberede sig.

### HVORDAN PÅVIRKER ÆNDRINGERNE DE NUVÆRENDE VEDTÆGTER

De mange ændringer i selskabsloven rammer stort set alle selskaber, idet de fleste vedtægter ikke længere opfylder lovgivningens krav. Vedtægterne bør derfor ændres senest på selskabets førstkommande ordinære generalforsamling.

Vi vil derfor anbefale, at I drøfter Jeres aktuelle vedtægter med Jeres advokat, så I er sikre på, at vedtægterne opfylder lovgivningens krav, og at I er bedst muligt rustet til fremtidens udfordringer.



## NYHEDSBREV

# DIGITALISERING AF PANTEBREVE OG EJERPANTEBREVE – VÆR OPMÆRKSOM PÅ OVERGANGSREGLERNE

Den 8. september 2009 blev der indført digital tinglysning. Dette indebærer at pantebreve og ejerpantebreve også digitaliseres. Digital tinglysning er på nuværende tidspunkt kun indført for tinglysningen af fast ejendom.

Digital tinglysning indebærer at pantebreve og ejerpantebreve fremover som udgangspunkt kun findes digitalt i tinglysningssystemet, og således ikke længere i en fysisk papirform.

Der er indført overgangsregler for de gamle papir pantebreve og ejerpantebreve, der er tinglyst i det gamle system, (dvs. sendt til tinglysning før 8. september 2009). Overgangsreglerne betyder, at alle, der er kreditorer (panthavere), debitorer (pant sættere) og andre, der har rettigheder til et papir pantebrev eller papir ejerpantebrev, skal sørge for snarest at få deres papir pantebrev konverteret afgiftsfrit til et digitalt pantebrev.

### PANTEBREVE

Efter de gamle regler kunne en panthaver overdrage sine (tinglyste) pantebreve til en anden uden, at overdragelsen skulle tinglyses for at være beskyttet imod, at overdragerens andre kreditorer foretog udlæg i pantebrevet eller, at overdrageren solgte pantebrevet til anden side. Dette kaldes sikringsakten. Efter de gamle regler var sikringsakten for den nye panthaver/kreditor at få det fysiske papir pantebrev i hænde.

Efter indførelsen af digital tinglysning eksisterer pantebreve som udgangspunkt ikke længere i fysisk form, og derfor skal enhver overdragelse af et pantebrev tinglyses for at få samme beskyttelse.

### OVERGANGSREGLER FOR PAPIR PANTEBREVE

Pantebreve, der er tinglyst i det gamle system, behøver ikke at blive konverteret til et digitalt pantebrev. Rettigheder over disse pantebreve, f.eks. utinglyste transporter (overdragelse af et pantebrev), der er sket før den 8. september 2009, skal ikke tinglyses, og vil fortsat være beskyttet uden tidsbegrænsning.

Men hvis der sker ændringer til et pantebrev tinglyst i det gamle system, er disse ændringer omfattet af de nye regler. Det betyder, at en overdragelse af pantebrevet eller ændringer i f.eks. rente- og betalingsvilkår skal tinglyses. Dette kræver, at pantebrevet først digitaliseres.

Konvertering af et pantebrev tinglyst før den 8. september 2009 til et digitalt pantebrev kan ske afgiftsfrit frem til den 7. september 2014, herefter skal der betales en afgift til Staten. Digitaliseringen sker via Tinglysningsretten i Hobro.

Derfor bør alle panthavere, pantsættere og andre, der har rettigheder over et pantebrev, der er tinglyst i det gamle system, få pantebrevet konverteret til et digitalt pantebrev, mens det stadig er afgiftsfrit.

Der sker automatisk konvertering af realkreditpantebreve. Derfor skal de fleste boligejere med realkreditlån intet foretage sig.

### EJERPANTEBREVE

Efter de gamle regler skulle en kreditor, der havde fået pant i et ejerpantebrev til sikkerhed for sit tilgodehavende hos debitor, sørge for at få det fysiske papir pantebrev i hænde for at ►



## NYHEDSBREV

være beskyttet mod, at debtors andre kreditorer foretog udlæg heri eller, at debitor pantsatte ejerpantebrevet til andre. Dette kaldes sikringsakten. Herudover skulle kreditor sikre sig, at ejerpantebrevet var tinglyst på ejendommen.

Hvis man som kreditor havde fået såkaldt sekundær pant i ejerpantebrevet, dvs. at ejerpantebrevet allerede var pantsat primært til en anden kreditor f.eks. en bank, skulle man efter de gamle regler informere den primære pant-haver for at iagttage sin sikringsakt.

Med indførslen af det digitale tinglysnings-system forsvinder muligheden for at have et ejerpantebrev i hænde, idet ejerpantebreve ophører med at eksistere i fysisk form. Derfor er sikringsakten for såvel den primære som den sekundære pant-haver nu og for fremtiden tinglysning, når ejerpantebrevet pantsættes eller overdrages. Sekundære pant-havere skal dog herudover også sørge for at informere primær-pant-haver.

### OVERGANGSREGLER FOR PAPIR EJERPANTEBREVE

Overgangsreglerne for eksisterende ejerpantebreve lyst før 8. september 2009 er meget strenge. Eksisterende ejerpantebreve med en hovedstol på over kr. 45.000,00 skal konverteres fra papir dokument til digitalt dokument inden den 7. september 2014 for at bevare deres beskyttelse – også selvom der ikke sker ændringer i ejerpantebrevet.

Hvis et ejerpantebrev, tinglyst i det gamle system, ikke er konverteret til et digitalt ejerpantebrev senest den 7. september 2014, mister ejerpantebrevet sin beskyttelse. Ejerpantebrevet vil dog stadig være gyldigt mellem parterne.

Hvis der sker ændringer til et ejerpantebrev tinglyst før den 8. september 2009, er disse ændringer omfattet af de nye regler. Det betyder, at f.eks. en ny pantsætning af et ejerpantebrev skal tinglyses. Tinglysning af en pantsætning

af et ejerpantebrev eller en overdragelse af et ejerpantebrev kræver, at ejerpantebrevet først er blevet digitaliseret.

Disse overgangsregler betyder, at alle pantsættere, pant-havere og andre rettighedshavere til ejerpantebreve, som er tinglyst før den 8. september 2009, bør sørge for, at ejerpantebrevet allerede nu bliver digitaliseret.

Digitaliseringen sker via Tinglysningsretten i Hobro og er afgiftsfri.

Ligger ejerpantebrevet hos banken, er det nemmest at kontakte banken og bede banken forestå konverteringen. Ellers kan pant-haver selv forestå konverteringen ved indsendelse til Tinglysningsretten i Hobro eller, det kan ske via advokaten.

- Enhver ændring til eller overdragelse af et pantebrev eller ejerpantebrev, der er sket efter den 8. september 2009, skal tinglyses.
- Ejerpantebreve (over kr. 45.000,00) skal konverteres indenfor 5 år og senest den 7. september 2014.
- Konvertering sker ved, at pantebrevet eller ejerpantebrevet fremsendes til Tinglysningsretten, der digitaliserer pantebrevet eller ejerpantebrevet.
- Konverteringen er afgiftsfri.



## NYHEDSBREV

# NYE REGLER I FORBINDELSE MED MEDARBEJDERENS SYGEFRAVÆR

Den 4. januar 2010 trådte de sidste af en række nye regler i sygedagpengeloven i kraft. Disse regler regulerer arbejdsgiverens og medarbejderens rettigheder og pligter i forbindelse med medarbejderens sygefravær. Reglerne har til hensigt at nedbringe sygefraværet generelt i Danmark, bl.a. ved at sikre dialog mellem arbejdsgiveren og medarbejderen i forbindelse med medarbejderens sygefravær.

### SYGEFRAVÆRSSAMTALE

Som noget nyt har arbejdsgiveren pligt til at afholde en sygefraværssamtale med medarbejderen senest 4 uger efter den første sygedag i sygdomsperioden. Som udgangspunkt skal samtalen ske ved medarbejderens personlige fremmøde. Har medarbejderen ikke mulighed for dette, f.eks. fordi denne er indlagt på sygehuset, skal samtalen afholdes telefonisk. Kan samtalen heller ikke afholdes telefonisk afholdes ingen samtale.

Samtalen skal afholdes uanset sygdomsperiodens længde.

Det er arbejdsgiveren, der skal indkalde til samtalen, og dette skal ske med et rimeligt varsel. Medarbejdere, der er i opsagt stilling med fratræden senest 8 uger efter første sygedag, skal ikke indkaldes til samtale.

Samtalen har til formål at klarlægge, hvor længe medarbejderen påregner at være syg samt at drøfte muligheden for, at medarbejderen kan vende hurtigere tilbage til arbejdspladsen, f.eks. ved at starte op på nedsat tid eller ved at iværksætte andre skåneinitiativer. Arbejdsgiveren og medarbejderen kan ved samme lejlighed udfylde første del af en mulighedserklæring, jf. nærmere herom nedenfor.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har udsendt en guide til, hvilke spørgsmål der kan stilles til samtalen. Guiden indeholder også retningslinjer for, hvilke spørgsmål arbejdsgiveren ikke må stille til samtalen. Guiden kan findes på [www.ams.dk](http://www.ams.dk).

Når samtalen er afholdt, skal arbejdsgiveren – samtidig med anmeldelse af sygefraværet – indgive oplysninger om samtaleindhold til kommunen, således at kommunen kan vurdere, om medarbejderen har særlige behov for tiltag fra kommunen, f.eks. fordi der er risiko for, at medarbejderen mister erhvervsevnen. Fristen herfor er ligeledes senest 4 uger efter medarbejderens første sygedag.

Der er ikke i loven fastsat nogen konsekvenser for arbejdsgiveren, hvis denne undlader at indkalde til samtalen. Hvis medarbejderen ikke ønsker at deltage i samtalen, har dette heller ikke umiddelbart nogen konsekvenser.

### MULIGHEDSERKLÆRINGEN

Mulighedserklæringen er tænkt som en afløser for den hidtidige lægeerklæring og har til formål at vurdere muligheden for at fastholde medarbejderen i arbejde.

Mulighedserklæringen består af to dele. Første del af erklæringen udarbejdes i samarbejde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen – evt. i forbindelse med sygefraværssamtalen. Her skal parterne beskrive, hvilke funktionsnedsættelser sygdommen medfører for medarbejderen, hvilke jobfunktioner der påvirkes, samt om der er aftalt nogen skåneinitiativer mellem parterne.

Medarbejderen skal herefter kontakte sin læge, der udfylder anden del af erklæringen, hvor ►



## NYHEDSBREV

lægen giver sin vurdering af, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen kan udføre på trods af sygdommen.

Konsekvensen for medarbejderen – hvis denne nægter at deltage i samtalen eller ikke afleverer erklæringen fra lægen – er, at medarbejderen mister retten til sygedagpenge i arbejdsgiverperioden/der kan ske tilbageholdelse af løn. Medarbejderen skal skriftligt underrettes om konsekvensen i indkaldelsen til samtalen.

Arbejdsmarkedsstyrelsens forskellige guider vedrørende de nye regler samt vejledning til udfyldelse af mulighedserklæringen kan findes [www.ams.dk](http://www.ams.dk).

### FRIATTEST

Arbejdsgiveren har dog stadig mulighed for at anmode om dokumentation fra lægen for medarbejderens sygdom. Lægen udfylder i så fald en såkaldt friattest (hvad der svarer til den gamle lægeerklæring), der typisk er relevant, hvis:

- Den syge medarbejder ikke medvirker ved en sygefraværssamtale.
- Medarbejderen har meldt sig syg i en opsigelsesperiode.
- Medarbejderen har meldt sig syg i sin ferie.
- Arbejdsgiveren vil opsig medarbejderen pga. dennes sygdom.

Attesten kan alene udfærdiges under aktuelt fravær.

Lægen skal som udgangspunkt udstede en friattest, når arbejdsgiveren anmoder herom, men lægen kan i særlige tilfælde afvise at udarbejde en friattest, f.eks. hvis arbejdsgiveren anmoder herom efter kun få dages fravær og med henvisning til fast procedure.

Medarbejderens manglende indhentelse af friattest, der ikke kan henføres til dennes sygdom, kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser, f.eks. opsigelse, efter de almindelige regler herom, i hvilken forbindelse individuel juridisk rådgivning anbefales.

### FASTHOLDESESPLAN

Såfremt medarbejderen ikke forventer at vende tilbage til arbejdet inden for 8 uger fra første sygedag, kan medarbejderen anmode arbejdsgiveren om at få udarbejdet en fastholdelsesplan. Planen udarbejdes af arbejdsgiveren og medarbejderen i fællesskab og skal fastlægge, hvilke initiativer der iværksættes for, at medarbejderen hurtigst muligt, kan vende tilbage til arbejdet. Der foreligger ikke en pligt for arbejdsgiveren til at udarbejde fastholdelsesplanen. Arbejdsgiveren kan således afvise dette, hvis han ikke mener, at der er behov herfor, og afvisningen kan ske uden begrundelse.

**FIND OS PÅ [WWW.BECKLAW.DK](http://WWW.BECKLAW.DK)**

**DU KAN TILMELDE DIG NYHEDSBREVET PÅ HJEMMESIDEN, HVIS DU IKKE ALLEREDE MODTAGER DET.**

*Nyhedsbrevet kan ikke erstatte juridisk rådgivning. Beck & Partnere påtager sig intet ansvar for skader eller tab, der direkte eller indirekte kan aflædes af brugen af nyhedsbrevet. Dette gælder, hvad enten skaden eller tabet er forårsaget af fejlagtig information i nyhedsbrevet eller af øvrige forhold, der relaterer sig til nyhedsbrevet.*

Advokatfirmaet  
**Beck & Partnere**