



## Nyhedsbrevet den 1ste

Velkommen til Advokatfirmaet Drachmanns Nyhedsbrev Den 1ste.

Advokatfirmaet Drachmann har ansat Charlotte Løjmand som advokatfuldmægtig pr. 1. september 2016. Charlotte Løjmand har tidligere været ansat som stud. jur. hos Advokatfirmaet Drachmann og Advokatfirmaet Brandt & Lauritzen.

Charlotte Løjmand skal hos Advokatfirmaet Drachmann gennemgå en generel uddannelse med henblik på opnåelse af advokatbestalling. Charlotte Løjmand skal bl.a. beskæftige sig med rådgivning inden for både erhvervsret og privatret, behandling af retssager samt inkasso, herunder inddrivelse af tilgodehavender og gennemførelse af fogedsager.

Rasmus Lindsten er af Justitsministeren den 1. september 2016 beskikket som advokat. Advokat Rasmus Lindsten fortsætter hos Advokatfirmaet Drachmann som ansat advokat, hvor han arbejder med erhvervsret, konkurs- og insolvensbehandling og civile retssager. Derudover vil advokat Rasmus Lindsten arbejde med forældreansvarssager.

Advokatfirmaet Drachmann beskæftiger nu 18, 8 jurister samt 10 advokatsekretærer og administrative medarbejdere.

Vi ønsker dig god læselyst!

Morten Ammentorp, Morten Jensen og Lone Rømø.

### Indhold

- Gå hjem møder
- Digital arv
- Ophævelse af lejemål – retstillingen er ændret
- Hvordan tæller man til 120 dage ved deltidssygemelding?
- Østre Landsrets kendelse af 7. juli 2016 om krænkelse af varemærket UfR
- Er lighedeling af formue ved skilsmisse det rigtige for jer?
- Ferie og opsigelsesperiode
- Revision af planloven - anvendelse af sommerhuse
- Afbrydelse af forældelse – overgangsreglerne i forældelsesloven
- Ændring af vedtægt i ejerforening med begrænsning af mulighed for udlejning
- Medarbejdere skal opføre sig ordentligt både på og udenfor jobbet
- Udlejer må ikke opkræve PBS-gebyr (nets-gebyr) udover lejen

## Gå hjem møde om ansættelsesbeviser og personalehåndbøger

Er du som arbejdsgiver opmærksom på, om du får nok ud af dine medarbejders ansættelsesbeviser? Overholder ansættelsesbeviserne loven, så du ikke skal betale godtgørelse?

Brug af standardiserede ansættelsesbeviser, typisk standardblanketter fra fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, er en hurtig og billig løsning - men regningen kan komme senere, og den kan blive stor.

Ansættelsesbeviser oprettet på standardblanketter giver nemlig sjældent mulighed for at aftale specifikke vilkår, f.eks. i forbindelse med medarbejderens opsigelse. Det kan dreje sig om f.eks. feriefri dage og varsling af ferie i opsigelsesperioden.

Sammen med en gennemarbejdet og opdateret personalehåndbog, er et godt ansættelsesbevis med til at optimere ansættelsesvilkårene til glæde for både medarbejdere og virksomhed.

Advokat Sissel Egede-Pedersen afholder gå-hjem-møde om ansættelsesbeviser og personalehåndbøger, onsdag den 26. oktober 2016 fra kl. 15.30 – ca. kl. 18.00

Gå-hjem-mødet afholdes hos Advokatfirmaet Drachmann. Deltagelse er gratis, men kræver tilmelding på telefon 54845050 eller [mdo@drachmann.com](mailto:mdo@drachmann.com), senest den 19. oktober 2016.

## Gå hjem møde for udlejere

Er du udlejer, eller overvejer du at udleje dit hus, lejlighed, andelsbolig eller stuehus, så er det vigtigt, at du kender lejeloven. Udgangspunktet i lejeloven er nemlig, at udlejeren er den professionelle og lejereren det modsatte, og lejereren derfor skal beskyttes.

Den ”nye” lejelov fra 2015 pålægger udlejer en masse pligter. De første sager er allerede begyndt at komme, og udlejerne taber dem på stribe, fordi udlejerne ikke kender reglerne eller misforstår dem.

- Kender du f.eks. reglerne i lejeloven for hvornår og hvordan, du eller lejereren kan opsig lejemålet?
- Ved du, hvordan og hvornår, du skal indkalde til flyttesyn, udarbejde fraflytningsrapport og fraflytningsopgørelse?
- Hvad skal du gøre, hvis lejereren ikke afleverer lejemålet i den aftalte stand?
- Har lejereren altid krav på at få sit depositum tilbage og hvornår?
- Hvad gør du, hvis lejereren ikke betaler husleje? Hvordan får du dine penge, og hvornår kan du ophæve lejemålet?
- Ved du, hvad du skal gøre, hvis lejereren larm, generer de andre lejere, holder ulovlige husdyr eller misligholder lejemålet?

Tirsdag den 8. november 2016 fra kl. 16.00 – ca. kl. 18.30, afholder advokat Morten Ammentorp og advokatfuldmægtig Charlotte Løjmand gå-hjem-møde for udlejere, hvor du kan få svar på ovenstående spørgsmål, naturligvis med udgangspunkt i den ”nye” lejelov fra 2015, således at du som udlejer kender dine rettigheder og pligter, og kan stå bedst muligt overfor lejereren, og undgå sager i huslejenævnet, fogedretten eller boligretten.

Gå-hjem-mødet afholdes i forhallen på Nykøbing Falster Teater (indgang fra Østergågade)  
Deltagelse er gratis, men kræver tilmelding på telefon 54845050 eller [lh@drachmann.com](mailto:lh@drachmann.com), senest den 4. november 2016.

## Digital arv

Vi er rigtig mange med profiler på sociale medier, e-mail og e-Boks, og det vil fremover være et stigende problem ved dødsfald, for de efterladte at få adgang til at hente billeder, dokumenter og information, eller lukke profiler og konti på Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram og alle de andre.

### Testamente om hvad der skal ske, hvem der skal have adgang, og hvordan de får det

Det er derfor en god idé, at du, i forbindelse med oprettelse af testamente, får taget stilling til, hvad der skal ske med dine profiler og konti, får oplyst, hvor du er på, hvem der skal have adgang, og hvordan de får adgang.

I den forbindelse skal du også være opmærksom på, at der kan være dokumenter og oplysninger, du ikke ønsker, dine pårørende skal have adgang til.

Google er den eneste virksomhed, hvor pårørende kan få adgang til personlige oplysninger, billeder og dokumenter. Det kræver, at du har peget på dem, som efter dig får ansvaret. Har du ikke det, må de pårørende kontakte Google for at få lukket profilen.

### Få det gjort, mens tid er

Allerede nu anslås det, at der på Facebook er profiler for over 30 mio. afdøde. Det er mange, og antallet vil formentlig bare stige. Det kan selvfølgelig være et ønske, fortsat at eksistere på Facebook til evig tid, men det er vigtigt er at få tænkt, om det skal være sådan, og hvis ikke, så få skrevet noget om, hvad der skal ske.



Spørgsmål kan rettes til  
**Advokat (H), partner**  
**Lone Rømø**  
lr@drachmann.com

## Ophævelse af lejemål – retstillingen er ændret

Højesteret har i en kendelse ændret tidspunktet for, hvornår der lovligt kan sendes en ophævelse af et lejemål.

Praksis har hidtidigt været, at en skriftlig meddelelse om ophævelse af lejemål, kunne sendes til lejeren på den sidste dag i påkravsfristen, når blot ophævelsen først kom frem til lejeren dagen efter påkravsfristens udløb.

### Højesterets afgørelse

I den konkrete sag, som vedrørte et erhvervslejemål, ændrede Højesteret tidspunktet for, hvornår udlejer tidligst kan afsende en ophævelse til lejer, efter erhvervslejelovens § 69, stk. 3, 1. pkt.

Af erhvervslejelovens § 69, stk. 3, 1. pkt., fremgår, at "Udlejer kan kun hæve lejeaftalen som følge af for sen betaling, hvis lejeren ikke har berigtiget restancen senest 3 dage efter, at skriftligt påkrav herom er kommet frem til lejeren."

Som nævnt ovenfor var den hidtidige praksis, at en ophævelsesskrivelse – modsat skriftligt påkrav – godt kunne sendes på sidste dag i påkravsfristen, når blot ophævelsen først kom frem til lejeren dagen efter påkravsfristens udløb.

I sagen, som Højesteret behandlede, havde lejer modtaget udlejers påkrav lørdag den 7. september 2013. Sidste rettidige betalingsdag var derfor onsdag den 11. september 2013.

Udlejer ophævede lejeaftalen ved almindeligt og anbefalet brev af 11. september 2013 (N.B. i dag anvendes ikke anbefalede breve, men i stedet afleveringsattest), fordi lejer ikke havde betalt det skyldige beløb.

I sin kendelse fremhævede Højesteret særligt følgende vedrørende påkravsfristens udløb (med mine mindre tilpasninger):

*"Ifølge erhvervslejelovens § 69, stk. 3, 1. pkt., kan udlejer kun hæve lejeaftalen som følge af for sen betaling, hvis lejeren ikke har berigtiget restancen senest 3 dage efter, at skriftligt påkrav er kommet frem. Ifølge 3. pkt. finder lejelovens § 43, stk. 2, tilsvarende anvendelse. I denne bestemmelse (lejelovens § 43, stk. 2), der angår lejebetaling, er anført, at betaling er rettidig, når den sker senest den 3. hverdag efter forfaldsdagen. Er denne en lørdag eller grundlovsdag, er betalingen den følgende hverdag rettidig.*

*I overensstemmelse med bestemmelsens ordlyd og forhistorie finder Højesteret herefter, at fristen på "3 dage", jf. erhvervslejelovens § 69, stk. 3, 1. pkt., i medfør af stk. 3 skal forstås i overensstemmelse med lejelovens § 43, stk. 2, som "3 hverdage".*

I kendelsen lægger Højesteret til grund, at påkravet til lejer blev sendt med almindelig og anbefalet post, fredag den 6. september 2013.

Ifølge Post Danmarks afleveringsattest blev brevet afleveret i lejerens postkasse lørdag den 7. september 2013, hvor påkravet således kom frem til lejer.

Den første af de 3 hverdage var derfor mandag, den 9. september 2013, og den tredje hverdag var onsdag, den 11. september 2013. Højesteret konkluderer derfor, at udlejers ophævelse af lejemålet ved brev den 11. september 2013, er i strid med erhvervslejelovens § 69, stk. 3, 1. pkt., idet ophævelse er sket inden udløbet af påkravsfristen.

#### Konsekvens

Det er ofte vanskeligt som udlejer at få iagttaget de mange frister og formalia, der skal overholdes både i lejeloven og erhvervslejeloven, ved lejers betalingsmisligholdelse. Det anbefales altid at søge bistand hos en advokat med speciale i lejeret, der kan hjælpe med at udarbejde påkrav og ophævelse.



Spørgsmål kan rettes til  
**Advokat (H), partner**  
Morten Ammentorp  
[ma@drachmann.com](mailto:ma@drachmann.com)

## Hvordan tæller man til 120 dage ved deltidssygemelding?

Arbejdsgivere med funktionæransatte medarbejdere kender normalt godt til Funktionærlovens § 5 stk. 2 – den såkaldte 120-dages regel.

#### 120-dages reglen kort fortalt

Bestemmelsen medfører, at en arbejdsgiver kan opsig en funktionær med forkortet opsigelsesvarsel ved længerevarende sygdom.

Betingelserne for at opsig med forkortet opsigelsesvarsel er, at medarbejderen har været syg i mere end 120 dage, inden for en periode på 12 måneder. Herudover skal parterne i ansættelseskontrakten specifikt have aftalt, at bestemmelsen skal

gælde i ansættelsesforholdet. Det er med andre ord ikke nok, at der i ansættelseskontrakten er henvist til funktionærlovens bestemmelser generelt.

Domstolene har flere gange taget stilling til, hvornår 120-dages reglen kan benyttes. Særligt spørgsmålet om optælling af sygedage har givet problemer for arbejdsgiverne. Domstolene har bl.a. fastslået, at opsigelsen skal ske i nær tilknytning til de 120 sygedage. Opsiger en arbejdsgiver f.eks. en medarbejder efter 119 dage eller 130 dage, kan bestemmelsen ikke bruges.

Udfordringen med 120-dages reglen er derfor, at arbejdsgiveren skal tælle rigtigt, så opsigelsen sker i nær tilknytning til 120 dages sygdom.

Østre Landsret har i U.2016.3182Ø netop taget stilling til, hvordan arbejdsgiver skal tælle til 120 dage, hvis medarbejderen er deltidsansat og bliver deltidssygemeldt.

#### Deltidsansat og deltidssygemeldt

Dommen omhandlede en medarbejder, som var ansat 32 timer ugentligt. Medarbejderen blev, som følge af depression, først sygemeldt 7 timer om ugen, i en periode på 4 uger. Efterfølgende blev medarbejderen sygemeldt 16 timer om ugen, i en periode på 2 gange 4 uger. Herefter blev medarbejderen fuldtidssygemeldt resten af året.

I november afskedigede arbejdsgiveren medarbejderen efter 120-dages reglen, hvorefter medarbejderen rejste krav om, at 120-dages reglen ikke var opfyldt. Medarbejderen gjorde gældende, at der ikke havde været tale om 120 sygedage på tidspunktet for opsigelsen.

Under retssagen gjorde arbejdsgiveren gældende, at medarbejderen hverken havde været mere eller mindre syg på resten af ugens dage, selvom sygemeldingen alene var delvis.

Arbejdsgiveren anførte samtidig, at medarbejderens samlede fravær, derfor skulle beregnes som et gennemsnit af sygeperiodens samlede fravær. Ved en gennemsnitsberegning ville 120-dages reglen være opfyldt.

Landsretten bestemte, at arbejdsgiver kun kunne medregne medarbejderens faktiske sygefravær i optællingen af 120 dage. Arbejdsgiveren kunne således ikke anse medarbejderen som sygemeldt i et større omfang end den delvise sygemelding.

Samtidig fandt Landsretten dermed, at optællingen af 120 dages sygemelding ikke kunne ske efter en gennemsnitsberegning.

#### Konklusion

Dommen understøtter, at arbejdsgivere skal være påpasselige med at acceptere deltidssygemeldinger, og særligt hvis medarbejderen ikke kan præstere tilfredsstillende på arbejdsdagene.

Arbejdsgivere skal altid se sig rigtig godt for inden afskedigelser efter 120-dages reglen. I værste fald kan arbejdsgiveren både risikere krav på betaling af løn i opsigelsesperioden og krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse.



Spørgsmål kan rettes til  
**Advokat (L)**  
**Sissel Egede-Pedersen**  
sep@drachmann.com

Derfor var konkurrentens anvendelse ikke et led i reklamering, og dermed ikke et indgreb i varemærkets funktion, jf. varemærkelovens § 4. stk. 1, og der var heller ikke sket overtrædelse af markedsføringsloven. Dermed har andre fortsat mulighed for henvisning til UfR-formatet ved omtale af retspraksis.



Spørgsmål kan rettes til  
**Advokat (H), partner**  
**Lone Rømø**  
lr@drachmann.com

## Østre Landsrets kendelse af 7. juli 2016 om krænkelse af varemærket UfR

Anvendelsen var ifølge kendelsen ikke et led i reklamering, og dermed ikke et indgreb i varemærkets funktion, jf. varemærkelovens § 4. stk. 1.

### Varemærket UfR

Karnov Group Danmark A/S er et forlag, der udgiver online-tjenester indenfor jura, skat, revision og regnskab. Domme og juridiske artikler udgiver Karnov blandt andet i formatet Ugeskrift for Retsvæsen (UfR). Det er en del af hverdagen for jurister at søge og henvise til artikler og domme i UfR.

### Anvendelsen af varemærket UfR

En konkurrent på en anden online, juridisk tjeneste - Schultz Information A/S, anvendte i en online portal for arbejdsret, henvisning til domme i UfR-formatet, og Karnov anmodede om, at der blev nedlagt forbud mod denne henvisning i første opslag, under henvisning til praksis.

Sø- og Handelsretten nedlagde forbud mod denne anvendelse, ved kendelse af 4. januar 2016, som blev kæret til Østre Landsret.

### Østre Landsrets kendelse

I kendelse af 7. juli 2016 ophævede Østre Landsret det nedlagte forbud, med den begrundelse, at domme af mere generel betydning, offentliggjort i Ugeskrift for Retsvæsen, i meget vid udstrækning i offentlige retskilder og juridisk litteratur, omtales ved henvisning til UfR-nummeret, og derfor alene kan findes ved denne henvisning.

## Er lighedeling af formue ved skilsmisse det rigtige for jer?

I 2015 blev der i Danmark indgået 28.859 ægteskaber. Samme år blev 16.290 ægteskaber opløst ved skilsmisse.

Kommende ægtefæller bør forholde sig til den risiko – særligt i forhold til deres økonomi. Denne artikel er ikke en opfordring til, at alle skal oprette ægtepagter med særeje, men det er en opfordring til, at alle kommende ægtefæller gør sig bekendt med, hvad der ligger i formuefællesskabet, og herunder særligt konkret forholder sig til, om de ønsker en lighedeling i tilfælde af separation/skilsmisse.

### Bodeling ved formuefællesskab

Udover at det følelsesmæssigt er belastende at skulle gennem en skilsmisse, så følger der med en skilsmisse en bodeling. En bodeling, der som udgangspunkt medfører, at ægtefællerne ved en separation/skilsmisse går hver til sit, med lige store formuer. Desværre kommer det lovfæstede udgangspunkt om lighedeling som en overraskelse for rigtig mange ægtefæller, når først beslutningen om skilsmisse er taget.

Formuefællesskabet er ikke et tilvalg eller en særlig oplysning i et notat, der udleveres i forbindelse med indgåelsen af ægteskabet. Formuefællesskabet etableres uden nogen "advarsel" i det øjeblik, ægtefællerne har sagt "ja". Det gælder uanset, hvordan ægtefæller i øvrigt indretter sig økonomisk i ægteskabet, herunder om der etableres fællesøkonomi i den videste udstrækning, eller om hver ægtefælle står for egen

økonomi, og f.eks. alene indbetaler til en fælles budgetkonto. Mange ægtefæller lever i årevis - måske hele livet - med formuefællesskab, uden at være klar over med betydningen af det.

### Ligedelingen

Formuefællesskabet medfører som nævnt, at der ved formuefællesskabets ophør (separation/skilsmisse eller død), skal ske en ligedeling af alle værdier i formuefællesskabet.

Inden delingen påbegyndes, opgøres hver ægtefælles formue hver for sig, således at der fra den samlede aktivmasse trækkes de samlede passivposter. Resultatet er ægtefællens bodel. Udgør den ene ægtefælles bodel kr. 400.000,00 og den andens kr. 200.000,00, skal den mest formuende ægtefælle aflevere kr. 100.000,00 i boslod til den anden part, således at de kan gå hver til sit med hver kr. 300.000. Jo større forskellen er mellem bodelene, desto mere markant bliver boslodsudvekslingen.

### Insolvens

Er en ægtefælles bodel insolvent, og den anden ægtefælles bodel solvent, bliver ligedelingen særdeles tydelig, idet den insolvente ægtefælle kan udtage eventuelle aktiver med tilhørende passiver, uden den anden ægtefælle opnår et boslods krav. Omvendt skal den solvente ægtefælle fortsat aflevere halvdelen af dennes formue til den insolvente ægtefælle.

Er begge ægtefæller insolvente foretages der ingen deling, men hver ægtefælle udtager, hvad der tilhører dem, og aktiver i sameje må opløses. Dette kan føre til, at den ene ægtefælle udtager ejendommen med tilhørende gæld, mens den anden ægtefælle måske alene udtager passiver, uden udsigt til, på et senere tidspunkt, at begynde at oparbejde friværdi.

Der er aftalefrihed ved separation/skilsmisse, hvilket betyder, at hvis ægtefællerne vil foretage en anden deling end en ligedeling, så er mulighed for det, men det kræver at begge ægtefæller under bodelingen er enige om en anden løsning. Kan der ikke opnås enighed, skal der ske ligedeling.

Aftaler indgået under ægteskabet omkring deling ved separation/skilsmisse, kan ved efterfølgende uenighed kun håndhæves, såfremt de er indgået ved ægtepagt.

Såfremt alle kommende ægtefæller var bekendt med, hvad formuefællesskabet betyder, så ville ligedelingen være en følge, der var bekendt og accepteret, og derfor ikke blive oplevet så indgribende, som det indimellem er tilfældet. Og omvendt, såfremt de kommende ægtefæller ikke ønskede

formuefællesskabet og ligedelingen, så kunne dette konkret fravælges.



Spørgsmål kan rettes til  
**Advokat (L)  
Michelle Ljungstrøm**  
mil@drachmann.com

## Ferie og opsigelsesperiode

Østre Landsret har netop afsagt en spændende dom om placering af hovedferie i en medarbejders opsigelsesperiode.

### Ferielovens regler

Ferieloven medfører, at medarbejdere i udgangspunktet har 5 ugers ferie om året. Ferien er fordelt mellem 3 ugers hovedferie og 2 ugers restferie. Hovedferie skal afholdes i perioden 1. maj – 30. september (ferieperioden). Restferien kan placeres hele året. Normalt aftales ferie mellem arbejdsgiver og medarbejderen. En arbejdsgiver kan dog pålægge en medarbejder at holde hovedferie med 3 måneders varsel, og restferie med 1 måneders varsel.

### Ferie i forbindelse med opsigelse

Særligt i forbindelse med en medarbejders opsigelse er overvejelserne om pålagt ferie vigtige. En arbejdsgiver har, i forbindelse med en medarbejders opsigelse, mulighed for at fritstille medarbejderen. En fritstilling betyder, at medarbejderen ikke skal møde på arbejde i opsigelsesperioden, men fortsat modtager sin sædvanlige løn. Hvis en arbejdsgiver opsiges og fritstiller en medarbejder, anses ferie for afholdt i videst muligt omfang.

I videst muligt omfang betyder, at en arbejdsgiver kan pålægge en medarbejder at holde ferie i fritstillingsperioden, hvis varsel og ferie kan indeholdes i den samlede opsigelsesperiode.

Hvis arbejdsgiveren vil pålægge en opsagt medarbejder at holde hele sin hovedferie i opsigelsesperioden, skal opsigelsesperioden derfor som minimum være 3 måneder (varsel efter ferieloven) + hovedferiens længde. Hvis arbejdsgiver vil pålægge medarbejderen at afholde restferie i opsigelsesperioden, skal opsigelsesvarslet som minimum være 1 måned (varsel efter ferieloven) + restferiens længde. Hvis varsel og ferie ikke kan

indeholdes i opsigelsesperioden, kan arbejdsgiveren forlænge opsigelsen med det nødvendige antal feriedage, dog altid frem til en ny måneds udgang. Arbejdsgiveren kan altså ikke forlænge opsigelsesperioden for en funktionær med f.eks. 10 dage, til fratrædelse midt i en måned.

Spørgsmålet er herefter, om en arbejdsgiver også kan pålægge en medarbejder at afholde hovedferien i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesperioden ligger udenfor ferieperioden (1. maj – 30. september).

#### U.2016.3165Ø

Østre Landsret har netop taget stilling til, om hovedferie kan pålægges udenfor ferieperioden.

Sagen handlede om en medarbejder, som ophævede sit ansættelsesforhold den 27. august 2011. Ophævelsen blev sidestillet med en fritstilling. Medarbejderen skulle fratræde sin stilling den 31. december 2011, og opsigelsesvarslet var derfor 4 måneder.

Opsigelsesperioden udgjorde derfor månederne september – december, og lå derfor hovedsageligt uden for ferieperioden (1. maj – 30. september).

Medarbejderen gjorde derfor gældende, at selvom ferie og varsel kunne indeholdes i opsigelsesperioden, kunne medarbejderen ikke pålægges at holde hovedferien i opsigelsesperioden.

Dette var Landsretten ikke enig i. Landsretten bestemte, at Ferieloven ikke indeholdte et krav om, at hovedferien, i en opsigelsesperiode, skulle placeres i ferieperioden. Samtidig vurderede Landsretten, at det rekreative formål med ferie ikke var til hinder for at pålægge hovedferie afholdt udenfor ferieperioden. Arbejdsgiveren fik derfor medhold i, at hovedferien kunne pålægges afholdt også udenfor ferieperioden.

#### Konklusion

Landsrettens afgørelse er ikke i strid med sædvanlig praksis, men det er første gang, at domstolene tager stilling til denne praksis. Det betyder nu, at hovedferie kan pålægges afholdt under en fritstilling, selvom opsigelsesperioden ikke er placeret i ferieperioden.



Spørgsmål kan rettes til  
Advokat (L)  
Sissel Egede-Pedersen  
sep@drachmann.com

## Revision af planloven - anvendelse af sommerhuse

Et flertal i Folketinget har indgået en aftale om revidering af planloven. Lovforslaget forventes fremsat i oktober 2016, med ikrafttræden 1. januar 2017. Der er mange nye tiltag på tegnebrættet. Ændringerne er udtryk for et generelt ønske om at udvide og optimere mulighederne for anvendelse af de arealer, vi har til rådighed i Danmark for derigennem at styrke vækst, beskæftigelse og bosætning. To af ændringerne vedrører særligt anvendelsen af sommerhuse, og er derfor særdeles interessant for Guldborgsund og Lolland Kommune.

#### Udvidelse af sommerperioden

I revideringen ligger blandt andet et forslag om at udvide det antal uger, hvor sommerhuse beliggende i sommerhusområder, kan benyttes ubegrænset til overnatning. Den nuværende "sommerperiode" fra 1. april – 30. september udvides fra 26 uger til 34 uger. Udvidelsen gælder uanset om sommerhuset anvendes af ejer selv og/eller til udlejning. Såfremt lovforslaget bliver vedtaget, og såfremt der er marked for det, vil en sommerhusudlejer derfor allerede fra 2017 kunne udvide sæsonen (og indtægten) med 8 uger.

#### Pensionisters mulighed for helårsbeboelse styrkes markant

Derudover udvides pensionisters adgang til at benytte deres sommerhus til helårsbeboelse væsentligt, da det tidligere krav om 8 års forudgående ejerskab, reduceres til 1 år. Det reducerede krav medfører, at kommende og nuværende pensionister ikke skal betale to huslejer i 8 år, før helårsbeboelsen kan afhændes/opsiges. Det er en markant reduktion, der forventes at føre til, at flere pensionister vil købe sommerhus med henblik på helårsbeboelse. Dermed vil køberpotentialet i aldersgruppen forøges, hvilket forhåbentlig vil påvirke markedet for salg af sommerhuse positivt.



Spørgsmål kan rettes til  
Advokat (L)  
Michelle Ljungstrøm  
mil@drachmann.com

## Afbrydelse af forældelse – overgangsreglerne i forældelsesloven

Den ”nye” forældelseslov trådte i kraft den 1. januar 2008, og medførte, at fordringer, for hvilke der er udstedt et gældsbevis eller pantebrev (pengelån), fordringer der er registreret i en værdipapircentral samt fordringer, hvis eksistens og størrelse er anerkendt skriftligt eller fastslået ved forlig, dom, betalingspåkrav påtegnet af fogedretten eller anden bindende afgørelse, fremover blev forældet efter 10 år.

### Tidligere gældende og nugældende forældelseslov

Afbrydelse af forældelse kunne efter den ”gamle” forældelseslov ske ved fremsendelse af påmindelser til skyldneren. Efter den ”nye” forældelseslov afbryder en påmindelse til skyldneren ikke længere forældelsen.

Da der var tale om en stor ændring i praksis for afbrydelse af forældelse, blev der i den ”nye” forældelseslov indsat en bestemmelse i lovens § 30, stk. 3 om, at afbrydelse af forældelse, der har fundet sted før lovens ikrafttræden, har virkning som afbrydelse efter denne lov, selv om den ikke er sket på den i loven foreskrevne måde.

### Påkrav efter tidligere forældelseslov

Derfor blev der i 2006/2007 sendt hundredtusindvis af påmindelser ud til skyldnere, hvormed forældelsen blev forlænget i 10 år – hvis kreditor kan bevise, at påmindelsen er kommet frem til skyldner. For disse fordringer er det nu tid til at afbryde forældelsen igen.

### Nugældende regler for afbrydelse

Efter den nye forældelseslov kan forældelse af fordringer kun afbrydes ved:

- skyldners erkendelse (i praksis skriftlig erkendelse)
- indlevering af stævning
- fremsættelse af modkrav under en retssag
- anmeldelse af krav i et konkurs- eller dødsbo, tvangsakkord, gældssanering mv. eller
- anmodning om fogedforretning eller om tilbagetagelse af en løsøregenstand, der er solgt med ejendomsforbehold.

- Når forældelsen afbrydes, løber en ny forældelsesfrist, som regnes fra:
- dagen for skyldners erkendelse
- retsforlig indgås, dom afsiges, betalingspåkrav påtegnes eller anden afgørelse træffes
- kravet anerkendes i et konkursbo mv.
- fogedforrettningens afslutning.

Advokatfirmaet Drachmann rådgiver dig gerne om afbrydelse af forældelse.



Spørgsmål kan rettes til  
Advokat  
Rasmus Lindsten  
RI@drachmann.com

## Ændring af vedtægt i ejerforening med begrænsning af mulighed for udlejning

Vedtægtsændring om, at udlejning af ejerlejlighed krævede samtykke fra ejerforeningen, kunne ikke gennemføres som kvalificeret majoritetsbeslutning, men krævede ifølge kendelse fra Vestre Landsret af 22. juni 2016 (FM 2016.191), tiltrædelse fra samtlige ejere i foreningen.

### Vedtægtsændringen

Ifølge vedtægterne havde ejer af ejerlejlighed ret til at udleje. På generalforsamling i ejerforeningen var det, med sædvanlig majoritet for vedtægtsændringer, blevet besluttet, at det, fremadrettet kun kunne ske med samtykke fra ejerforeningen, hvilket i øvrigt er almindeligt forekommende i vedtægter for ejerlejlighedsforeninger.

### Afvist af Tinglysningsretten og landsretten

Ejerforeningen anmodede om tinglysning af de ændrede vedtægter. Det afviste Tinglysningsretten, fordi ændringen kun kunne ske med samtykke fra samtlige ejere.



Afgørelsen blev kæret af ejerforeningen, som anførte, at ændringen var gyldigt vedtaget på generalforsamlingen, og at Tinglysningsretten ikke kunne prøve generalforsamlingens materielle kompetenceregler.

Landsretten nåede til samme resultat, fordi ændringen begrænsede muligheden for de enkelte ejere til at udleje, og dermed var et indgreb i ejernes rettigheder over lejlighederne.

### Indgreb i rettighed

Afgørelsen er i overensstemmelse med de materielle regler om generalforsamlingens kompetence.

En disposition kan ikke træffes af et flertal, heller ikke af et kvalificeret flertal, hvis beslutningen begrænser en rettighed, der er givet i vedtægt eller aftalt, fordi det så betragtes som en kontraktmæssig ret, eller hvis den begrænser en rettighed, der følger af selve medlemsretten, fordi der er tale om beskyttelse af det enkelte medlem, en individualret.



Spørgsmål kan rettes til  
**Advokat (H), partner**  
**Lone Rømø**  
[lr@drachmann.com](mailto:lr@drachmann.com)

## Medarbejdere skal opføre sig ordentligt både på og udenfor jobbet

Vestre Landsret har netop afsagt dom til fordel for en arbejdsgiver, som bortviste en medarbejder på grund af upassende opførsel, til en privat fest hos en kollega.

### Bortvisning generelt

Hvis en medarbejder misligholder sit ansættelsesforhold, har arbejdsgiveren mulighed for at bortvise medarbejderen. Bortvisning er den hårdeste sanktion, som en arbejdsgiver kan gøre brug af. Bortvisning medfører nemlig, at ansættelsesforholdet afbrydes øjeblikkeligt uden løn.

Netop fordi bortvisning er så indgribende, kan arbejdsgiveren alene bortvise en medarbejder, som groft har misligholdt sit ansættelsesforhold. Der kan f.eks. være tale om vold, tyveri eller grov illoyalitet overfor arbejdsgiveren.

### U.2016.3097V

I sagen for Vestre Landsret var der tale om en medarbejder, som deltog i en privat fest hos en kollega. Medarbejderen blev til festen meget beruset. Herefter hældte medarbejderen uprovokeret en øl i håret på en kollega, og medarbejderen overfusede groft en anden kollega. Til slut tildelte medarbejderen en kollegas ægtefælle et hårdt slag i ansigtet. Da arbejdsgiveren fik kendskab til episoden til den private fest, valgte arbejdsgiveren af bortvise medarbejderen. Bortvisningen var begrundet i hændelsernes alvorlige karakter, og kollegaernes bekymringer over fortsat samarbejde med den pågældende medarbejder.

Medarbejderen indbragte herefter sagen for retten med påstand om, at bortvisningen var uberettiget.

### Vestre Landsrets dom

Landsretten nåede, i modsætning til byretten, frem til, at medarbejderens opførsel ved den private fest var af så alvorlig karakter, at arbejdsgiveren var berettiget til at bortvise medarbejderen. Landsretten lagde i den forbindelse særlig vægt på, at medarbejderens opførsel til festen havde været særdeles grov, og at der var berettiget grund til at betvivle, at de involverede medarbejdere efterfølgende kunne arbejde sammen.

### Konklusion

Dommen understøtter, at medarbejderes opførsel overfor kollegaer, også uden for arbejdspladsen, kan få ansættelsesretlig betydning. Både medarbejdere og arbejdsgivere bør som følge heraf generelt være særligt opmærksomme på egen opførsel i samvær med kollegaer. Dommen er samtidig en rettesnor til arbejdsgivere om, at private relationer mellem medarbejdere kan danne grundlag for arbejdsretlige sanktioner såsom opsigelse og bortvisning. Dommen fastslår dog også, at der kræves en meget grov opførsel for, at arbejdsgiverens adgang til bortvisning kan udstrækkes til private arrangementer med kollegaer.



Spørgsmål kan rettes til  
**Advokat (L)**  
**Sissel Egede-Pedersen**  
[sep@drachmann.com](mailto:sep@drachmann.com)



## Udlejer må ikke opkræve PBS-gebyr (nets-gebyr) udover lejen

Den 29. juni 2016 fastslog Højesteret i en ny afgørelse, at udlejer ikke er berettiget til at opkræve PBS-gebyr udover lejen, selvom dette specifikt er aftalt mellem udlejer og lejer i lejekontrakten.

### Sagens faktum

Lejemålet i sagen var omfattet af reglerne om omkostningsbestemt leje (storhus-ejendomme). Det fremgik af lejekontrakten, at lejen skulle betales via PBS til udlejer, samt at PBS-gebyr skulle betales af lejer udover lejen. Lejer gjorde gældende, at aftalen om betaling af PBS-gebyr udover lejen, var i strid med ufravigelige regler.

### Uenighed i tidligere instanser

I sagen kom huslejenævnet frem til, at aftalen var i strid med ufravigelige regler, således at udlejer ikke var berettiget til at kræve PBS-gebyret udover lejen.

Boligretten og landsretten kom derimod frem til det modsatte resultat, således at udlejer var berettiget til at kræve PBS-gebyr udover lejen.

### Højesterets afgørelse

Højesteret fastslog, at PBS-gebyr er indeholdt i sædvanlige og rimelige driftsudgifter til administration jf. boligreguleringslovens § 8. Bestemmelsen er ufravigelig, og udlejer har derfor ikke mulighed for at kræve PBS-gebyr som tillæg til lejen. Et sådan tillæg kræver lovhjemmel, hvilket der ikke findes. Højesteret fastslog derfor, at aftalen var i strid med ufravigelige bestemmelser i lejelovgivningen.

### Konklusion

Fremadrettet skal udlejere således være opmærksomme på, at PBS-gebyrer ikke kan opkræves hos lejere som tillæg til lejen.



Spørgsmål kan rettes til  
Advokatfuldmægtig  
Charlotte Løjmand  
cl@drachmann.com

