

PRAKSISOVERSIGT · SELSKABSRET

Praksisoversigt over medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (selskabs- og koncernrepræsentation)

Selskabs- og koncernrepræsentation efter selskabsloven §§ 140-143 og bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation

Version 2 Opdateret 6. sep. 2026 26 afgørelser · 1993-2025

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Medarbejdere i kapital­selskaber, der i de sidste tre år gennemsnitligt har beskæftiget mindst 35 medarbejdere, har efter [selskabsloven § 140](#) ret til at vælge medlemmer til selskabets øverste ledelsesorgan, og efter [§ 141](#) tilsvarende til moderselskabets ledelsesorgan i koncerner. Ordningen er en tilbudsordning, der først udløses ved en ja/nej-afstemning efter [§ 142](#), og hele valgproceduren er udmøntet i [bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber](#). Praksis fra Erhvervsankenævnet, Højesteret og faglig voldgift viser to gennemgående linjer: de medarbejdervalgte er ledelsesmedlemmer på fuldstændig lige fod med de generalforsamlingsvalgte – med samme pligter, ansvar og tavshedspligt – men de nyder samtidig i deres underliggende ansættelsesforhold en beskyttelse svarende til tillidsrepræsentanternes, og tvister herom afgøres fagretligt, ikke selskabsretligt.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Retten til selskabsrepræsentation forudsætter gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere i de sidste tre år, og tærsklen opgøres objektivt på grundlag af ATP-ugebidrag over 12 kvartaler, jf. bekendtgørelsens § 12.
- 02** Ordningen er en tilbudsordning: den udløses først, når mindst halvdelen af medarbejderne stemmer for ved ja/nej-afstemningen efter selskabsloven § 142, eller ledelse og medarbejdere i enighed undlader afstemningen.
- 03** Medarbejderne kan vælge et antal svarende til halvdelen af de øvrige ledelsesmedlemmer, dog mindst 2 (selskabsrepræsentation) henholdsvis mindst 3 (koncernrepræsentation), med afrunding opad.
- 04** Antallet af medarbejdervalgte må aldrig nå halvdelen eller derover af det samlede ledelsesorgan, fordi generalforsamlingen efter selskabsloven § 120, stk. 1, skal vælge flertallet.
- 05** Medarbejderne har efter § 140, stk. 2, og § 141, stk. 2, ret til at vælge et lavere antal end det maksimale – en fleksibilitet indført i 2009 for at undgå, at ordningen strandede på for få kandidater.

- 06 Medarbejderrepræsentanter har efter bekendtgørelsens § 20 samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige ledelsesmedlemmer – herunder det individuelle ansvar for rettidig indsendelse af årsrapporten.
- 07 Manglende indkaldelse til bestyrelsesmøder og manglende inddragelse fritager ikke en medarbejdervalgt for ledelsesansvar; vedkommende må selv kræve bestyrelsen indkaldt og dokumentere en aktiv indsats.
- 08 Tavshedspligten i selskabsloven § 132 gælder fuldt ud for medarbejdervalgte, men Højesteret har anerkendt, at drøftelse af en fusion med formanden for egen faglig organisation kan være et normalt led i hvervet.
- 09 Brud på tavshedspligten kan udgøre tvingende årsager til afskedigelse af en medarbejdervalgt, uden at det nødvendigvis berettiger til bortvisning.
- 10 Beskyttelsen i ansættelsen følger af bekendtgørelsens § 21 og svarer til tillidsrepræsentanternes – også for det antal suppleanter, der modsvarer antallet af valgte repræsentanter.
- 11 Uoverensstemmelser om ansættelsesbeskyttelsen afgøres ad fagretlig vej eller ved de almindelige domstole, jf. bekendtgørelsens § 21, stk. 2 – ikke af Erhvervsstyrelsen.
- 12 En medarbejdervalgt udtræder automatisk, når ansættelsen i selskabet eller koncernen ophører, jf. selskabsloven § 121, stk. 2, 2. pkt.
- 13 Reduktion i antallet af generalforsamlingsvalgte medlemmer må kun føre til, at en medarbejderrepræsentant fratræder, hvis det er nødvendigt for at overholde § 120, stk. 1, jf. bekendtgørelsens § 55, stk. 1.
- 14 Vedtægtsbestemmelser, der differentierer mellem generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte – fx tegningsregler forbeholdt de generalforsamlingsvalgte – kan ikke registreres.
- 15 Et anpartsselskab uden bestyrelse skal etablere bestyrelse eller tilsynsråd, hvis medarbejderne udnytter retten efter § 140, og vedtægtsændringen vedtages, blot én anpartshaver stemmer for, jf. selskabsloven § 111, stk. 3.
- 16 Generalforsamlingen i moderselskabet kan udvide valgretten til udenlandske EU/EØS-datterselskaber, men medarbejdere i danske datterselskaber skal altid kunne vælge mindst 1 – og mindst 2, hvis de udgør mere end 10 pct.
- 17 Ved grænseoverskridende fusion og spaltning kan medarbejderne "falde tilbage" på SE-reglerne med særligt forhandlingsorgan, hvis de ellers ville blive stillet ringere.
- 18 EU-Domstolen har i C-677/20 fastslået, at et SE-selskab stiftet ved omdannelse skal bevare alle aspekter af den hidtidige medbestemmelse – herunder særskilte valgprocedurer for fagforeningsrepræsentanter.

§ 1 Tærsklen på 35 medarbejdere og den objektive ATP-beregning

Retten til selskabsrepræsentation er efter [selskabsloven § 140, stk. 1](#) betinget af, at kapitalselskabet »i de sidste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere«. Bestemmelsen fastslår samtidig, at medarbejdere i selskabets udenlandske filial beliggende i et andet EU/EØS-land betragtes som ansatte i selskabet.

Beregningen af medarbejderantallet er ikke overladt til et skøn. Erhvervsstyrelsen har med hjemmel i [§ 143, nr. 2](#) fastsat en rent objektiv målemetode i [bekendtgørelsens § 12](#):

Et selskab eller en koncern anses for i de sidste 3 år at have beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, når selskabet, henholdsvis et eller flere koncernselskaber tilsammen, i de sidste 12 kvartaler til Arbejdsmarkedets Tillægspension har indbetalt et beløb svarende til mindst 105 gange 45½ ugebidrag efter fradrag af ugebidrag for personer, der er registreret eller anmeldt til registrering i Erhvervsstyrelsens it-system som medlem af direktionen samt personer, der har permanent arbejdssted udenfor EU/EØS.

To persongrupper trækkes altså ud af beregningen: registrerede direktionsmedlemmer og medarbejdere med permanent arbejdssted uden for EU/EØS. Det svarer til afgrænsningen af medarbejderbegrebet i [bekendtgørelsens § 2](#), hvorefter en medarbejder er enhver person over 15 år, der udfører arbejde som lønmodtager for selskabet – herunder på skibe registreret i et EU/EØS-land og på den del af kontinentalsoklen, der tilhører et EU/EØS-land.

Beregningen er ikke en intern ledelsesbeslutning. Efter [bekendtgørelsens § 13](#) skal direktionen på anmodning fra dem, der efter §§ 25 eller 26 kan kræve afstemning, foretage beregningen og meddele resultatet til medarbejderne **inden 4 uger** efter anmodningen. Medarbejderne har dermed et retskrav på at få tærskelspørgsmålet afklaret, før de beslutter sig for at kræve afstemning.

Selve anvendelsesområdet fremgår af [bekendtgørelsens § 1](#): reglerne gælder kapitalselskaber registreret i Erhvervsstyrelsens it-system og koncerner af disse. Ved fusion, spaltning og lignende kan Erhvervsstyrelsen efter [§ 56](#) fravige både reglerne om ja/nej-afstemning, valgbarhed og treårskravet for selskabets beståen – en ventil, der skal forhindre, at en omstrukturering nulstiller medarbejdernes optjente ret.

LOV

[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 2](#)[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 12](#)[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 13](#)[Selskabsloven § 140, stk. 1](#)[Selskabsloven § 143](#)

§ 2 Antallet af repræsentanter: halvdelen af de øvrige, mindst 2 – og adgangen til at vælge færre

Efter [selskabsloven § 140, stk. 1](#) kan medarbejderne vælge et antal medlemmer og suppleanter »svarende til halvdelen af de øvrige ledelsesmedlemmer«, dog altid mindst 2, og med afrunding opad hvis brøken ikke går op. [Bekendtgørelsens § 10](#) gentager reglen og præciserer to praktisk vigtige punkter: antallet **opgøres på datoen for offentliggørelsen af valgdatoen**, og i et selskab der har både selskabs- og koncernrepræsentation, kan selskabets egne medarbejdere vælge 2 selskabsrepræsentanter.

En regnetabel gør mekanikken tydelig:

Øvrige (generalforsamlingsvalgte m.fl.) medlemmer	Halvdelen	Afrunding opad	Antal medarbejdervalgte
3	1,5	2	2 (minimum)
4	2	2	2
5	2,5	3	3
6	3	3	3
7	3,5	4	4

Det er den maksimale ramme – ikke et påbud. Ved selskabsloven fra 2009 blev der i [§ 140, stk. 2](#) indført en ret for medarbejderne til at vælge et lavere antal, hvis det fulde antal ikke kan besættes. Lovgivers begrundelse fremgår direkte af de oprindelige bemærkninger til bestemmelsen:

Den foreslåede ændring sikrer bl.a., at medarbejderne i en virksomhed, der har interesserede kandidater til bestyrelsen, men hvor der ikke kan opstilles et tilstrækkeligt antal kandidater eller suppleanter, får mulighed for at etablere en medarbejderrepræsentationsordning.

Forarbejderne understreger samtidig, at udgangspunktet for beregningen er uændret i forhold til den tidligere aktieselskabslovs § 49, stk. 2, men at der nu er tale om »en øvre grænse, der kan fraviges både for så vidt angår antallet af repræsentanter og suppleanter«.

Adgangen til at nøjes med færre udmøntes i [bekendtgørelsens § 40, stk. 3](#), hvorefter valget gennemføres med det opstillede antal kandidater, hvis der ikke opstilles så mange, som medarbejderne har ret til. Valgudvalget kan dog i enighed udsætte valghandlingen og opfordre flere til at opstille, eller gennemføre valget som fredsvalg. Efter [§ 43, stk. 1](#) er de kandidater med flest stemmer valgt, mens øvrige opstillede med mindst én stemme bliver suppleanter; ved stemmelighed afgøres valget ved lodtrækning, jf. [§ 43, stk. 3](#).

En person kan ikke sidde på to stole. Efter [bekendtgørelsens § 17](#) skal en person, der allerede er generalforsamlingsvalgt eller udpeget af andre, fratræde denne post samtidig med tiltrædelsen som medarbejderrepræsentant, og man kan kun vælges som enten selskabs- eller koncernrepræsentant.

LOV

[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 10](#)
[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 17](#)
[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 40, stk. 3](#)
[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 43, stk. 1, 3](#)
[Selskabsloven § 140, stk. 1-2](#)

Koncernrepræsentation: dansk moderselskab, danske datterselskaber og EU/EØS-filialer

§ 3

[Selskabsloven § 141, stk. 1](#) udstrækker § 140 til medarbejderne i et dansk moderselskab, jf. koncerndefinitionen i [§§ 6-7](#), og dets i Danmark registrerede datterselskaber samt disses udenlandske filialer i EU/EØS-lande.

Fordelingen af pladserne er reguleret i [§ 141, stk. 2](#): omfattes moderselskabet selv af § 140, kan moderselskabets egne medarbejdere vælge 2 medlemmer, mens det samlede antal medarbejdervalgte skal udgøre halvdelen af de

øvrigte medlemmer – dog mindst 3. [Bekendtgørelsens § 11, stk. 3](#) præciserer regnestykket: har moderselskabets medarbejdere udnyttet retten til 2 selskabsrepræsentanter, nedsættes antallet af koncernrepræsentanter tilsvarende med 2.

Den mest markante nyskabelse i 2009 ligger i [§ 141, stk. 3](#). Generalforsamlingen i moderselskabet kan – med respekt for reglerne om grænseoverskridende fusion og spaltning i selskabslovens kapitel 16 og for lov om SE-selskaber – beslutte at lade medarbejdere i et eller flere **udenlandske** datterselskaber indgå i kredsen af valgbare og stemmeberettigede. Forarbejderne begrundet det direkte i globaliseringen:

Set i lyset af den stigende globalisering foreslås det i stk. 3, at selskabets generalforsamling kan beslutte, at kredsen af valgbare og stemmeberettigede også skal omfatte medarbejdere i udenlandske datterselskaber.

Udvidelsen er dog forsynet med en dansk minimumsgaranti, der er gentaget i [bekendtgørelsens § 48, stk. 4](#): medarbejdere i de danske datterselskaber skal altid kunne vælge mindst 1 repræsentant, og mindst 2, hvis de udgør mere end 10 pct. af de valgberettigede. Udvidelsen forudsætter desuden, at mindst halvdelen af de stemmeberettigede i de udenlandske datterselskaber har stemt for ved en ja/nej-afstemning, medmindre koncernvalgudvalget i enighed beslutter at undlade afstemningen, jf. [§ 48, stk. 2](#). Koncernvalgudvalget skal sikre, at valget gennemføres betryggende, og at »principperne om gennemsigtighed og ligebehandling iagttages«.

§ 141, stk. 3, indeholder endelig en central redningsbestemmelse: opnås der ikke flertal for ordningen på koncernplan, men stemmer flertallet af de danske datterselskaber for koncernrepræsentation, betragtes ordningen som vedtaget af medarbejderne i de danske datterselskaber, således at koncernvalget alene gennemføres dér.

Valgformen er som udgangspunkt indirekte: efter [bekendtgørelsens § 44, stk. 1](#) nedsættes et valgmandskollegium senest 6 uger efter bekendtgørelsen af valgdatoen. Koncernvalgudvalget kan dog efter [§ 44, stk. 2](#) i enighed beslutte at gennemføre valget som **direkte** valg – også dette en 2009-nyskabelse, som de almindelige bemærkninger til lovforslaget fremhæver.

Koncerndefinitionen blev samtidig ændret, så den følger årsregnskabslovens og bygger på reel bestemmende indflydelse. Forarbejderne trækker konsekvensen op: et selskab, der råder over stemmeflertallet, er moderselskab uanset grundlaget, mens et selskab der ved aktionæroverenskomst eller vedtægtsbestemt stemmeloft er afskåret fra at udnytte stemmerne, ikke er det – og omvendt kan koncernrepræsentation udløses, selv om der ikke ejes aktier med stemmeflertal, hvis selskabet ad anden vej reelt råder over flertallet.

LOV [Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 11, stk. 3](#)

[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 44, stk. 1-2](#)

[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 48, stk. 2, 4](#)

[Selskabsloven § 141, stk. 1-3](#)

§ 4 Ja/nej-afstemningen efter § 142 og valgudvalgets kompetence

Medarbejderrepræsentation er en tilbudsordning, ikke en automatisk følge af, at tærsklen er nået. [Selskabsloven § 142](#) kræver, at »mindst halvdelen af kapitalsselskabets henholdsvis datterselskabernes medarbejdere stemmer herfor, medmindre der er enighed mellem ledelse og medarbejdere om ikke at gennemføre en

afstemning herom«. Beslutningen skal meddeles det øverste ledelsesorgan »på en måde, der kan dokumenteres efterfølgende«.

Bemærk kravets styrke: der kræves flertal blandt **samtlig**e medarbejdere, ikke blot blandt de fremmødte. Til sammenligning kræver afsættelse af en allerede valgt repræsentant efter [bekendtgørelsens § 54](#) alene, at »mere end halvdelen af de deltagende i afstemningen har stemt ja«.

Initiativretten tilkommer efter [bekendtgørelsens § 25, stk. 2](#) tre grupper:

- et flertal blandt de medarbejdere i samarbejdsudvalget, der ikke er udpeget af direktionen,
- faglige organisationer i virksomheden (klubber, personaleforeninger), der repræsenterer mindst 1/10 af medarbejderne, eller
- 1/10 af selskabets medarbejdere.

Tilsvarende gælder for koncernrepræsentation efter [§ 26, stk. 3](#), hvor kredsen er datterselskabernes medarbejdere. Er moderselskabet moderselskab i flere koncerner, anses kravet efter [§ 26, stk. 2](#) for at omfatte den koncern, der består af flest koncernselskaber.

Selve afviklingen ligger hos valgudvalget henholdsvis koncernvalgudvalget – stående udvalg defineret i [§§ 5-6](#). Sammensætningen er reguleret i [§ 29](#): **flertallet skal være medarbejderrepræsentanter**, og mindst ét medlem skal repræsentere direktionen; i koncernvalgudvalg skal mindst ét medlem repræsentere datterselskabernes medarbejdere og mindst ét moderselskabets direktion. Medarbejderrepræsentanterne vælges af medarbejdersiden i samarbejdsudvalget; findes der ikke et samarbejdsudvalg, udpeger direktionen dem blandt medarbejderne, og eventuelle tillidsrepræsentanter skal så vidt muligt være repræsenteret, jf. [§ 29, stk. 3](#).

En habilitetsregel af praktisk betydning findes i [§ 29, stk. 4](#): medarbejdere, der er opstillet til valg eller genvalg som repræsentanter eller suppleanter, kan hverken udpeges til eller forblive i valgudvalget. Man kan altså ikke administrere det valg, man selv stiller op til.

Afstemningen skal efter [§ 33, stk. 1](#) afholdes inden 4 uger efter udvalgets nedsættelse, medmindre udvalget i enighed beslutter at undlade den eller fravige fristen – og undlades afstemningen, skal der i stedet afholdes valg. Stemmeret ved ja/nej-afstemningen har enhver, der er ansat på afstemningstidspunktet, jf. [§ 14](#).

Selve valgbehandlingen følger en stram tidsplan efter [§ 39](#): valgdatoen offentliggøres mindst 6 og højst 10 uger før valget, kandidatforslag skal indleveres senest 4 uger før, og valgudvalget skal samtidig udarbejde en liste over de valgberettigede. Kandidatlisten offentliggøres senest 2 uger før valgdatoen, jf. [§ 40, stk. 5](#). For medarbejdere på skibe i udenrigsfart gælder en særordning i [§ 36](#) med valgkomité ombord under skibsførerens forsæde.

Valgret og valgbarhed er skarpt adskilt. Valgret har efter [§ 15](#) den, der er ansat både ved valglestens offentliggørelse og på valgdagen; valgbar er efter [§ 16](#) den, der er myndig og har været ansat i selskabet – henholdsvis i et koncernselskab – i de sidste 12 måneder før valget. Valgudvalget afgør tvivlstilfælde og kan i enighed dispensere fra anciennitetskravet.

De oprindelige forarbejder til [§ 140](#) forklarer, hvorfor lovteksten ikke længere gentager, at repræsentanterne vælges »blandt disse«: formuleringen havde »i praksis givet anledning til tvivl«, men det er »fortsat meningen at ansættelse i selskabet eller dets udenlandske filialer er en betingelse for at stille op til valg ... og for at kunne stemme ved valget«.



LOV

[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 15](#)[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 16](#)[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 25, stk. 2](#)[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 26, stk. 2-3](#)[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 29, stk. 1-4](#)[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 39](#)[Selskabsloven § 142](#)

Spændet til § 120, stk. 1 – generalforsamlingens flertal som absolut loft

Det strukturelle loft over medarbejderrepræsentationen ligger i [selskabsloven § 120, stk. 1](#): »I aktieselskaber skal flertallet af medlemmerne af bestyrelsen eller tilsynsrådet vælges af generalforsamlingen.« Forarbejderne til § 140 er utvetydige om konsekvensen:

Der er ikke med forslaget ændret ved, at antallet af medarbejdervalgte repræsentanter ikke må være det samme som eller overstige det antal medlemmer, der i øvrigt vælges af generalforsamlingen, da flertallet af det øverste ledelsesorgans medlemmer skal vælges af generalforsamlingen jf. dette lovforslags § 120, stk. 1.

Det er netop derfor, halvdele reglen i § 140, stk. 1, måles i forhold til de **øvrige** ledelsesmedlemmer og ikke i forhold til det samlede organ. Vedtægterne kan efter [§ 120, stk. 2](#) tillægge offentlige myndigheder eller andre ret til at udpege medlemmer; disse udpegede medlemmer indgår i »de øvrige« og udvider dermed også medarbejdernes ramme.

Kollisionsreglen, når generalforsamlingen i valgperioden ændrer sit eget antal, findes i [bekendtgørelsens § 55, stk. 1](#): antallet af medarbejderrepræsentanter skal **kun** ændres, hvis der skal reduceres for at overholde § 120, stk. 1, og hvis der ikke kan reduceres med andre, ikke-generalforsamlingsvalgte medlemmer. Skal der reduceres, fratræder efter [§ 55, stk. 2](#) straks den repræsentant, der fik færrest stemmer – dog fratræder en indtrådt suppleant forud for de øvrige, og ved fredsvalg afgøres spørgsmålet ved lodtrækning. Valgudvalget kan i enighed lade repræsentanterne aftale sig frem til en anden rækkefølge.

At de medarbejdervalgte i øvrigt ikke må gøres til en ringere klasse af ledelsesmedlemmer, er slået fast i Erhvervsankenævnets kendelse **92-18.287** af 4. februar 1993, [92-18.287](#). Et aktieselskab ønskede registreret tegningsreglen »Selskabet tegnes af 2 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer eller af den samlede bestyrelse«. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen nægtede registrering, fordi »generalforsamlingsvalgt« beskriver en valg måde og ikke en bestemt person eller funktion – og fordi reglen reelt ville fratage medarbejderrepræsentanterne deres tegningsret i strid med princippet om, at medarbejdervalgte medlemmer har samme rettigheder og pligter som de øvrige. Ankenævnet stadfæstede og afviste samtidig, at tidligere fejlregistreringer af tilsvarende klausuler i andre selskaber kunne skabe en lighedsbaseret ret til registrering.

Erhvervsstyrelsens registreringskontrol af vedtægter er generelt streng. I [2014-0037988](#) blev en vedtægtsbestemmelse om generalforsamlingens afholdelsessted nægtet registreret efter [§ 15, stk. 1](#), fordi den geografiske afgrænsning var for bred – en illustration af, at styrelsen er forpligtet til at nægte registrering af vedtægtsforhold, der strider mod loven, også når selskabet har forretningsmæssigt gode grunde.

Endelig følger det af [selskabsloven § 111, stk. 3](#), at et anpartsselskab uden bestyrelse eller tilsynsråd **skal** etablere et sådant organ, hvis medarbejderne benytter § 140. Lovgiver har fjernet den oplagte blokeringsmulighed: forslaget om vedtægtsændring anses for gyldigt vedtaget, »når blot en anpartshaver har stemt for forslaget«.

LOV

[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 55, stk. 1-2](#)[Selskabsloven § 15, stk. 1](#)[Selskabsloven § 111, stk. 3](#)[Selskabsloven § 120, stk. 1-2](#)

PRAKSIS

Erhvervsankenævnet · Afslag på registrering af vedtægtsbestemmelse om generalforsamlingens afholdelsessted på grund af for bred geografisk afgrænsning

11.02.2015

Erhvervsankenævnet · Afvisning af registrering af tegningsregel baseret på valgmetode i aktieselskab

04.02.1993

§ 6 Samme rettigheder, pligter og ansvar – ledelsesansvaret rammer også de medarbejdervalgte

[Bekendtgørelsens § 20](#) er kort og kategorisk: »Medarbejderrepræsentanter har samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige medlemmer af selskabets øverste ledelsesorgan.« Forarbejderne til [§ 140](#) siger det samme: »De medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan er underlagt de samme regler som de andre medlemmer af ledelsesorganet.«

Den skarpeste illustration i dansk praksis er Erhvervsankenævnets kendelse [04-201.359](#) af 20. juni 2005. To medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i et A/S blev pålagt hver 500 kr. i afgift for selskabets forsinkede indsendelse af årsrapporten for 2003. Bestyrelsesformanden og næstformanden erklærede skriftligt, at de to medarbejderrepræsentanter »på ingen måde bør gøres ansvarlige for forsinkelsen«, og medarbejderrepræsentanterne dokumenterede, at der ikke havde været afholdt et eneste bestyrelsesmøde fra deres valg den 25. november 2003 til indsendelsen den 29. juni 2004.

Det fritog dem ikke. Ankenævnet tiltrådte styrelsens afgørelse og lagde til grund, at medarbejdervalgte har samme rettigheder og pligter som øvrige bestyrelsesmedlemmer. Styrelsen pegede på, at medarbejderrepræsentanterne **selv** burde have taget initiativ til at forlange bestyrelsen indkaldt for at drøfte og fremme indsendelsen, og at den fremlagte e-mail ikke dokumenterede en aktiv indsats, fordi den slet ikke omhandlede årsrapporten:

Netop den aktive indsats, kombineret med en dokumentation heraf, er grundlæggende momenter i styrelsens adgang til at fritage for afgift, jf. årsregnskabslovens § 152.

Afgørelsen ligger på linje med ankenævnets generelle linje om individuelt ledelsesansvar for rettidig regnskabsindsendelse. Interne kommunikationssvigt og manglende inddragelse frelser ikke: i [2009-0018545](#) blev et »koncern-eksternt« bestyrelsesmedlem, der løbende havde rykket ledelsen i Rusland og de brasilianske bestyrelseskolleger og aldrig havde set styrelsens påkravsbrev, alligevel pålagt afgiften. Tilsvarende i [2005-0003553](#), hvor påstanden om aldrig at have modtaget påkravsbrevet ikke rakte, og i [2008-0017898](#), hvor argumentet om ulønnede amatører i en lystbådehavns bestyrelse blev afvist. Rådgiverfejl fritager heller ikke, jf. [2010-0021125](#) og [a8bf118e](#), ligesom en advokats ekspeditionsfejl ikke fritog bestyrelsen i [e78f2d6a](#) (kendelse af 2. oktober 1997).

Der findes dog en yderste grænse. I [96-86.920](#) fritog ankenævnet ét bestyrelsesmedlem, fordi han ikke havde haft **nogen mulighed** for at påvirke grundlaget for regnskabsudarbejdelsen og indsendelsen – mens de øvrige

måtte betale. Sondringen er central for medarbejdervalgte: det er ikke fravær af faktisk indflydelse, men fravær af enhver mulighed for indflydelse, der kan begrunde fritagelse.

Dette er samtidig oversigtens afgrænsning mod erstatningsretten: de medarbejdervalgtes culpa- og erstatningsansvar som ledelsesmedlemmer efter [selskabsloven § 361](#) behandles under [bestyrelsesansvar](#).

LOV

[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 20](#)[Selskabsloven § 140](#)[Årsregnskabsloven § 8, stk. 2](#)[Årsregnskabsloven § 152](#)

PRAKSIS

Erhvervsankenævnet · Afslag på eftergivelse af afgift for sent indsendt årsrapport trods påstand om postfejl og fejlagtig vejledning	23.06.2010
Erhvervsankenævnet · Fastholdelse af afgift til bestyrelsesmedlem for for sent indsendt årsrapport trods interne samarbejdsvanskeligheder	18.08.2009
Erhvervsankenævnet · Afgift for for sen indsendelse af årsrapport for lystbådehavn opretholdt trods postproblemer og frivilligt arbejde	17.04.2009
Erhvervsankenævnet · Afgift på 2.000 kr. for for sen indsendelse af årsrapport ikke eftergivet – bud-levering ikke tilstrækkeligt dokumenteret	19.12.2007
Erhvervsankenævnet · Bestyrelsesmedlemmer i K A/S nægtes fritagelse for afgift ved for sen indsendelse af årsrapport	08.09.2006
Erhvervsankenævnet · Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fritages ikke for afgift ved for sen indsendelse af årsrapport	20.06.2005
Erhvervsankenævnet · Bestyrelsesmedlemmer i K A/S nægtes fritagelse for afgift ved for sen indsendelse af årsregnskab trods betalingsstandsning	02.10.1997
Erhvervsankenævnet · Afgift for sen indsendelse af årsregnskab – tidligere bestyrelsesmedlem fritaget, øvrig ledelse ikke fritaget	05.05.1997

§ 7 Tavshedspligten efter § 132 og grænsen til den faglige organisation

De medarbejdervalgte er omfattet af den almindelige tavshedspligt i [selskabsloven § 132](#), hvorefter medlemmer af bestyrelse og tilsynsråd »ikke uberettiget [må] videregive, hvad de under udøvelsen af deres hverv har fået kendskab til«. Forarbejderne til både [§ 140](#) og [§ 141](#) nævner dette udtrykkeligt, og de almindelige bemærkninger til lovforslaget skærper pointen:

Når de er valgt ind i bestyrelsen, skal de varetage selskabets interesser og ikke specifikt medarbejdernes. De er således også omfattet af de almindelige regler om tavshedspligt.

Det rejser det klassiske dilemma: repræsentanten er valgt af medarbejderne, men skal i organet varetage selskabets interesse. Højesteret trak grænsen i dommen af 14. maj 2009, [SS-219/2008-HJR](#). Et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i RealDanmark – tillige kredsformand i Finansforbundet – havde i 2000 videregivet oplysninger om de indledte fusionsforhandlinger med Danske Bank, den planlagte offentliggørelsesdato og aktiernes bytteforhold til forbundsformanden. Anklagemyndigheden påstod skærpe for overtrædelse af [værdipapirhandelsloven § 36](#).

Højesteret frifandt begge tiltalte og udtalte, at det bedst stemmer med undtagelsesbestemmelsens formål, at et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem som udgangspunkt har mulighed for at drøfte spørgsmål om en fusion af væsentlig betydning for de ansatte med formanden for sin faglige organisation. Retten fandt både oplysningen om forhandlingerne, offentliggørelsesdatoen og bytteforholdet sagligt begrundet – sidstnævnte fordi den var nødvendig for at vurdere, om alternative bud uden alvorlige beskæftigelsesmæssige konsekvenser kunne opstå. Fusionen berørte ca. 20.000 af forbundets medlemmer og indebar op til 3.500 nedlagte stillinger.

Højesteret finder endvidere, at det var sagligt begrundet og et normalt led i Tiltalte 2's hverv som formand for Finansforbundet, at han videregav oplysningerne til sine nærmeste medarbejdere og drøftede forholdene med dem.

Dommen legitimerer den vertikale kanal til den faglige organisations ledelse – men ikke enhver videregivelse. I den faglige voldgift 2020-1221 af 6. april 2021 havde en assurandør og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Lokal Forsikring G/S gennem 14 år dagen efter et bestyrelsesmøde i marts 2020 fortalt en kollega og nær ven, at dennes stilling skulle nedlægges. Opmanden lagde til grund, at A var klar over, at oplysningerne var fortrolige, og at bestyrelsesmedlemmer i forsikringsselskaber er underlagt en streng tavshedspligt efter [lov om finansiel virksomhed § 117](#). Videregivelsen var et sådant tillidsbrud og loyalitetsvigt, at det nødvendige tillidsforhold i den underliggende stilling var ødelagt – der forelå **tvingende årsager** til afskedigelse. Bortvisningen var dog for vidtgående, jf. næste afsnit.

Sondringen er dermed: videregivelse **opad** til den faglige organisations ledelse med et sagligt kollektivt formål kan være et normalt led i hvervet; videregivelse **sidelæns** til en enkelt berørt kollega af personlige hensyn er det ikke.

LOV

[Lov om finansiel virksomhed § 117](#)
[Selskabsloven § 132](#)
[Værdipapirhandelsloven § 36, stk. 1](#)

PRAKSIS **Højesteret** · Højesterets frifindelse af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem for videregivelse af intern viden til fagforening 14.05.2009

Arbejdsretten · Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt 06.04.2021

§ 8 Beskyttelsen i ansættelsen efter bekendtgørelsens § 21 og den fagretlige vej

Hjemlen findes i [selskabsloven § 143, nr. 6](#), hvorefter Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler om »beskyttelse i ansættelsen for de medarbejdervalgte ledelsesmedlemmer, herunder medlemmer, der er valgt ved frivillige ordninger, og om behandling af uoverensstemmelser herom«. Udmøntningen er [bekendtgørelsens § 21](#):

Medarbejderrepræsentanter er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Beskyttelsen omfatter ikke kun de valgte, men også et antal suppleanter svarende til antallet af valgte repræsentanter; overstiger suppleantantallet dette, beskyttes de suppleanter, der fik flest stemmer. Kompetencen ligger uden for selskabsretten: efter [§ 21, stk. 2](#) afgøres uoverensstemmelser – herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne – »ad fagretlig vej efter de arbejdsretlige regler eller ved de almindelige domstole«. Det bekræftes af [§ 62, stk. 1](#), der henlægger øvrige tvister til domstolene med netop § 21, stk. 2, som undtagelse.

Den praktiske anvendelse ses i [2020-1221](#). Opmanden henviste udtrykkeligt til bekendtgørelsens § 21 og til assurandøroverenskomstens krav om tvingende årsager. Resultatet blev en tvedeling: der forelå tvingende årsager til **afskedigelse**, men ikke grundlag for **bortvisning**. Voldgiftsretten lagde vægt på fire formildende omstændigheder:

- 30 års anciennitet og 14 års loyal indsats som tillidsvalgt,
- at A selv gik til bekendelse over for direktøren få timer efter hændelsen uden ydre anledning,
- at der ikke skete udbredelse af oplysningerne eller skade på selskabets drift,
- at bruddet skete af hensyn til en nær ven og ikke med forsæt til at skade selskabet.

A blev stillet, som om han var opsagt med kontraktmæssigt varsel, og fik i alt 846.451,17 kr. – heraf 422.306,04 kr. i løn i opsigelsesperioden, 211.153,02 kr. i fratrædelsesgodtgørelse efter [funktionærloven § 2 a](#), 177.096,09 kr. i pensionsbidrag og 35.896,02 kr. for tabt feriegodtgørelse.

Fordi § 21 henviser til tillidsrepræsentantbeskyttelsen »inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område«, er den almindelige fagretlige praksis om **tvingende årsager** direkte relevant. Hovedlinjerne kan sammenfattes:

Afgørelse	Situation	Udfald
FV2015.0219	Arbejdsmangel som følge af faldende børnetal	Ikke tvingende årsager – uberettiget
FV2024-348	Afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentant	Godtgørelse 250.000 kr.
FV2011.0197	Stedfortræder for tillidsrepræsentant	Godtgørelse 75.000 kr.
FV2014.0053	Næsten et års sygefravær, negativ prognose	Tvingende årsager forelå
FV2024-644	Sparerunde, væsentligt ringere kvalificeret	Tvingende årsager forelå

To yderligere principper har direkte overførselsværdi. For det første indtræder beskyttelsen først, når arbejdsgiveren er blevet bekendt med valget – i [FV 2013.0137](#) blev virksomheden frifundet, fordi det ikke kunne bevises, at den kendte til valget dagen før opsigelsen; det illustrerer betydningen af meddelelsespligten i [bekendtgørelsens § 18](#), hvorefter valgresultatet straks skal meddeles skriftligt til det øverste ledelsesorgan. For det andet kan arbejdsgiveren i det kollektive system gøre saglig indsigelse mod selve valget – i [2020.1654](#) fandt opmanden indsigelsen mod en tillidsrepræsentants valg berettiget på grund af aggressiv adfærd og samarbejdsvanskeligheder. I selskabsrepræsentationsordningen findes ingen tilsvarende indsigelsesret for ledelsen; her er kontrollen henlagt til valgudvalget og til medarbejdernes egen afsættelsesadgang efter § 54.

Rækkevidden af tillidsrepræsentantbeskyttelsen kan ikke udvides ud over sit aftalte grundlag, jf. [FV2021-1138](#), hvor opmanden afviste en udvidende fortolkning og fastslog, at beskyttelsen er betinget af overenskomstdækning. For medarbejderrepræsentanter i ledelsen er beskyttelsen imidlertid forankret i bekendtgørelsen selv og gælder derfor »inden for vedkommende **eller tilsvarende** faglige område« – også hvor der ikke er en overenskomstdækket tillidsrepræsentantordning i selskabet.

Den generelle usaglighedsdoktrin og den fagretlige processuelle ramme behandles nærmere under [usaglig-opsigelse](#) og [faglig-voldgift](#).

LOV

Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 21, stk. 1-2

Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 62, stk. 1

☐ ☐

Funktionærloven § 2a

Selskabsloven § 143

PRAKSIS	Arbejdsretten · Afskedigelse af tillidsrepræsentant grundet tvingende årsager vedrørende væsentligt ringere kvalifikationer under sparerunde	28.05.2025
	Arbejdsretten · Afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentant uden tvingende årsager – Krav om godtgørelse og bod	13.03.2025
	Arbejdsretten · Afskedigelse grundet arbejdsmangel: Saglighed i udvælgelse og hensyn til tillidsrepræsentantkandidat	25.04.2023
	Arbejdsretten · Rækkevidde af tillidsrepræsentantbeskyttelse for ikke-overenskomstdækkede medlemmer	05.05.2022
	Arbejdsretten · Berettiget indsigelse mod valg af tillidsrepræsentant grundet aggressiv adfærd og samarbejdsvanskeligheder	03.05.2021
	Arbejdsretten · Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt	06.04.2021
	Arbejdsretten · Manglende bevis for arbejdsgivers kendskab til tillidsmandsvalg førte til frifindelse i afskedigelsessag	31.01.2020
	Arbejdsretten · Uberettiget afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentant grundet arbejdsmangel: Krav om tvingende årsager	15.09.2016
	Arbejdsretten · Ret til fællesvalg af tillidsrepræsentant under ITM-overenskomsten på tværs af overenskomstområder	04.11.2015
	Arbejdsretten · Afskedigelse af tillidsrepræsentant grundet langvarigt sygefravær: Vurdering af tvingende årsager	12.10.2014
	Arbejdsretten · Uberettiget afskedigelse af stedfortræder for tillidsrepræsentant – Godtgørelse for manglende tvingende årsager	27.03.2012

§ 9 Hvervet som ledelsesmedlem er ikke i sig selv et ansættelsesforhold

Beskyttelsen efter [bekendtgørelsens § 21](#) knytter sig til det **underliggende ansættelsesforhold** – ikke til bestyrelshvervet som sådant. Skellet er ikke akademisk: det afgør, hvilke ansættelsesretlige regelsæt der overhovedet finder anvendelse på hvervet.

Ligebehandlingsnævnet trak grænsen i [2500249-10](#) af 6. februar 2015. Et energiselskabs vedtægter fastsatte en øvre aldersgrænse for valgbarhed til det forbrugervalgte repræsentantskab. Nævnet afviste at behandle klagen, fordi medlemmerne ikke er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Nævnet lagde vægt på fire momenter:

- medlemmerne vælges af forbrugerne, ikke af selskabet, som derfor ikke har indflydelse på udpegningen,
- organet er selskabets øverste myndighed og fører tilsyn med ledelsen – det adskiller sig fra en lønmodtagerrolle,
- medlemmerne fungerer uafhængigt og er ikke underlagt instruktionsbeføjelser,
- et eventuelt vederlag etablerer ikke i sig selv et ansættelsesforhold.

Afgørelsen angår ikke medarbejdervalgte, men den er lærerig ved kontrasten. En medarbejderrepræsentant er netop **både** ledelsesmedlem og lønmodtager; det er den anden egenskab, der bærer beskyttelsen. Deraf følger to praktiske konsekvenser. For det første ophører hvervet automatisk, når ansættelsen ophører, jf. [selskabsloven § 121, stk. 2, 2. pkt.](#) – der er intet ledelsesretligt »restmandat«. For det andet er det ansættelsesforholdet, ikke hvervet, der er genstand for den fagretlige prøvelse; det var netop derfor, at opmanden i [2020-1221](#) måtte vurdere, om tillidsbruddet i bestyrelsesfunktionen slog igennem på tillidsforholdet i **den underliggende stilling** – og fandt, at ledelsens oplevelse af tillidssvigt ikke kunne isoleres til bestyrelsesfunktionen.

LOV [Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 21, stk. 1](#)[Selskabsloven § 121, stk. 2](#)PRAKSIS **Arbejdsretten** · Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt 06.04.2021**Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets kompetence rækker ikke til aldersgrænser for folkevalgte i energiselskabers repræsentantskaber 06.02.2015

§ 10 Ophør, afsættelse, reduktion og genindtræden i valgperioden

Bekendtgørelsen indeholder et finmasket sæt regler om, hvad der sker, når forudsætningerne skrider undervejs.

Ordningens ophør. Efter [§ 22](#) ophører ordningen ved valgperiodens udløb, hvis 35-kravet i [§ 1](#) ikke længere er opfyldt. Tre situationer udløser dog **umiddelbart** ophør: hvis der ikke længere er ansat medarbejdere i selskabet (selskabsrepræsentation), hvis der ikke længere foreligger en koncern efter [§ 4, stk. 1](#), eller hvis der ikke længere er ansatte i koncernens datterselskaber (koncernrepræsentation). Medarbejderne kan desuden selv bringe ordningen til ophør ved afstemning efter [§ 23](#) – kravet kan rejses af den samme kreds, som kan kræve etableringsafstemning, og ordningen ophører umiddelbart efter en eventuel vedtagelse.

Afsættelse af den enkelte. Efter [§ 54](#) skal afstemning om afsættelse af en medarbejderrepræsentant iværksættes, hvis de i §§ 25, stk. 2, eller 26, stk. 3, nævnte parter kræver det. Valgudvalget forestår afstemningen, og beslutningen er vedtaget, hvis mere end halvdelen af **de deltagende** har stemt ja. Dette er en udmøntning af princippet i [selskabsloven § 121, stk. 1](#), hvorefter et ledelsesmedlem til enhver tid kan afsættes af den, som har valgt den pågældende.

Automatisk udtræden. [Selskabsloven § 121, stk. 2](#) pålægger de øvrige ledelsesmedlemmer at foranledige valg af nyt medlem for den resterende valgperiode, hvis der ikke er en suppleant. Bestemmelsens 2. pkt. udstrækker dette udtrykkeligt til den situation, at »et medlem, der er valgt af medarbejderne efter [§ 140](#) eller [§ 141](#), ikke længere er ansat i kapital-selskabet eller koncernen«. Ansættelsens ophør er altså i sig selv ophørsgrund for hvervet – men adgangen til at udskyde valget til næste ordinære generalforsamling gælder efter ordlyden kun, hvor valget hører under generalforsamlingen.

Reduktion. [§ 55, stk. 1-2](#) er behandlet ovenfor: kun [§ 120, stk. 1](#), kan tvinge en reduktion frem, og først når der ikke kan reduceres blandt andre ikke-generalforsamlingsvalgte. Efter [§ 55, stk. 3](#) kan antallet også reduceres frivilligt i valgperioden, hvis der er enighed blandt medarbejderne i valgudvalget.

Genindtræden. [§ 55, stk. 4-5](#) regulerer samspillet mellem selskabs- og koncernrepræsentation. Er antallet af selskabsrepræsentanter reduceret på grund af koncernrepræsentation, og ophører koncernrepræsentationen, har selskabets medarbejdere ret til at besætte de ledige pladser; tidligere valgte selskabsrepræsentanter genindtræder, medmindre valgudvalget i enighed beslutter andet, og ellers afholdes suppleringsvalg. Den spejlvendte regel gælder, når selskabsrepræsentationen ophører.

Frivillige ordninger. § 24 giver samarbejdsudvalget mulighed for i enighed at etablere en frivillig ordning, der afviger fra bekendtgørelsen – uanset om medarbejderne overhovedet har ret til repræsentation efter §§ 140-141. Ordningen skal godkendes på generalforsamlingen og fremgå af vedtægterne, men optagelsen i vedtægterne kræver ikke særskilt vedtagelse. Findes der ikke et samarbejdsudvalg, kan ordningen etableres ved enighed mellem de lønmodtagerrepræsentanter, der informeres og høres, og direktionen. Tilsvarende gælder for koncernrepræsentation via moderselskabets samarbejdsudvalg. Ordningen kan også etableres i stiftelsesdokumentets vedtægter, men bortfalder, hvis samarbejdsudvalget ikke efterfølgende samtykker.

Den historiske linje er her ubrudt. Allerede [betænkning nr. 1071/1986 om lovgivning om andelsselskaber](#), s. 20 fremhævede, at reglerne om medarbejderrepræsentation er »et tilbud til arbejdstagerne«, og at »der altid vil kunne vedtages andre ordninger, dersom der kan opnås enighed herom mellem parterne på den enkelte virksomhed«.

LOV

[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 22](#)[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 23](#)[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 24](#)[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 54](#)[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 55, stk. 1-5](#)[Selskabsloven § 121, stk. 1-2](#)

§ 11 Anmeldelse, registrering og prøvelsen af valgets lovlighed

Valget skal ud i registret. Efter [bekendtgørelsens § 61](#) er beslutninger efter bekendtgørelsen, der skal anmeldes eller registreres, omfattet af selskabslovens kapitel 2, og **med anmeldelsen skal følge protokol underskrevet af valgudvalget henholdsvis koncernvalgudvalget**. Protokolkravet er valgets dokumentationsgrundlag over for Erhvervsstyrelsen. Forud herfor skal valgudvalget efter [§ 18](#) indføre valgresultatet og de valgte navn og bopæl i referatet og straks meddele det skriftligt til det øverste ledelsesorgan og de valgte samt bekendtgøre det for medarbejderne.

Erhvervsstyrelsens prøvelse sker inden for rammerne af [selskabsloven § 15, stk. 1](#), hvorefter styrelsen skal nægte registrering, hvis det anmeldte ikke er lovligt. Praxis viser, at kontrollen er reel, men formel. Styrelsen prøver, om beslutningsgrundlaget foreligger og er lovligt – ikke bevismæssige tvister. To linjer træder frem:

- **Manglende kompetencegrundlag fører til nægtelse.** I [24/03079](#) stadfæstede Erhvervsankenævnet en afvisning, fordi beslutningen ikke var truffet på en generalforsamling, og klageren ikke fremlagde dokumentation for beslutningens lovlighed. I [24/05516](#) blev registrering af et nyt bestyrelsesmedlem nægtet, fordi vedtægten krævede enstemmighed, som ikke var opnået. Overført på medarbejderrepræsentation betyder det, at en anmeldelse uden gyldig valgudvalgsprotokol eller uden dokumentation for, at ja/nej-afstemningen efter § 142 er gennemført med det krævede flertal, kan afvises.
- **Materielt ulovlige vedtægtsbestemmelser kan ikke registreres.** Det er kernen i [92-18.287](#) og i [2014-0037988](#), og styrelsen er ikke bundet af egne tidligere fejlregistreringer.

Kompetencefordelingen ved tvister er lagt fast i [bekendtgørelsens § 62](#). Hovedreglen i stk. 1 er, at tvister om bekendtgørelsens bestemmelser hører under **domstolene** – med den vigtige undtagelse af ansættelsesbeskyttelsen efter § 21, stk. 2, der går den fagretlige vej. Stk. 2 indfører et administrativt

udtømmelseskrav: hvor bekendtgørelsen tillægger valgudvalget eller koncernvalgudvalget kompetence til at afgøre tvister – fx om valgret efter § 15, stk. 4 eller valgbarhed efter § 16, stk. 3 – kan tvisten først indbringes for domstolene, når udvalget har truffet afgørelse.

Valgudvalget er dermed obligatorisk førsteinstans i valgretlige tvivsspørgsmål, mens Erhvervsstyrelsen alene er registreringsmyndighed. Denne rollefordeling svarer til styrelsens generelle linje i selskabsretlige tvister, hvor bevisvurderinger henvises til domstolene.

LOV

Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 18

Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 61

Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 62, stk. 1-2

Selskabsloven § 15, stk. 1

PRAKSIS	Erhvervsankenævnet · Erhvervsankenævnets stadfæstelse af registreringsnægtelse: Krav om enstemmighed ved valg af bestyrelsesmedlem	06.02.2025
	Erhvervsankenævnet · Stadfæstelse af afvisning af direktørregistrering grundet manglende generalforsamlingsbeslutning i AA ApS	03.10.2024
	Erhvervsankenævnet · Afslag på registrering af vedtægtsbestemmelse om generalforsamlingens afholdelsessted på grund af for bred geografisk afgrænsning	11.02.2015
	Erhvervsankenævnet · Afvisning af registrering af tegningsregel baseret på valgmetode i aktieselskab	04.02.1993

Grænseoverskridende fusion og spaltning samt tilbagefaldet til SE-reglerne

§ 12

Udgangspunktet er, at de almindelige regler om selskabs- og koncernrepræsentation også gælder ved grænseoverskridende fusion og spaltning, hvor det fortsættende selskab hører under dansk ret – for både aktie- og anpartsselskaber. Det fremgår direkte af forarbejderne til § 140, som samtidig opstiller undtagelsen:

I visse tilfælde falder man dog tilbage på reglerne om medbestemmelse i danske SE-selskaber, dog med enkelte modifikationer. Reglerne har til formål at sikre, at medarbejderne i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og såkaldte bedrifter i forbindelse med en grænseoverskridende fusion eller spaltning ikke stilles ringere med hensyn til deres medbestemmelse, end de var stillet før fusionen/spaltningen.

Vurderingen er konkret: »Det skal således i hvert enkelt tilfælde vurderes, om medarbejderne i et af de deltagende selskaber stilles ringere end efter de regler, de var omfattet af inden fusionen/spaltningen. I så fald skal de benytte SE-reglerne, herunder reglerne om det særlige forhandlingsorgan.«

SE-sporet reguleres af lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Efter § 4 skal der oprettes et særligt forhandlingsorgan, der repræsenterer medarbejderne i de deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter, og efter § 10 skal de kompetente organer informere organet om planen for og forløbet af stiftelsen, indtil selskabet registreres. »Medbestemmelse« er i § 2, stk. 11 defineret som retten til at vælge eller udpege medlemmer af tilsyns- eller administrationsorganet eller at anbefale eller modsætte sig sådanne udnævnelser.

De subsidiære medbestemmelsesregler i § 32 opstiller trappen: ved **omdannelse** gælder de, hvis medbestemmelse fandt anvendelse i det omdannede selskab; ved **fusion**, hvis medbestemmelse omfattede mindst 25 pct. af medarbejderne i de deltagende selskaber (eller mindst ét selskab, hvis forhandlingsorganet

beslutter det); ved **holding- eller datterselskabsstiftelse**, hvis mindst 50 pct. var omfattet. Tilsvarende regler gælder for andelsselskaber efter [lov om medarbejderindflydelse i SCE-selskaber](#).

EU-Domstolen har præciseret beskyttelsesniveauet ved omdannelse i [C-677/20](#) (Store Afdeling, 18. oktober 2022, IG Metall og ver.di mod SAP). Efter tysk ret skulle en del af medarbejderrepræsentanterne i SAP's bestyrelse være fagforeningsrepræsentanter valgt ved en **særskilt** valgprocedure. Ved omdannelsen til SE-selskab i 2014 bevarede indflydelsesaftalen fagforeningernes ret til at foreslå kandidater, men ikke den særskilte valgprocedure i den reducerede bestyrelse på 12 medlemmer.

Domstolen fastslog, at artikel 4, stk. 4, i direktiv 2001/86/EF – hvorefter aftalen ved omdannelse skal fastsætte »mindst samme niveau for alle aspekter af medarbejderindflydelse« – ikke er en undtagelsesbestemmelse, men en **forstærkning** af beskyttelsesniveauet. »Alle aspekter« omfatter ikke kun det overordnede niveau, men også de processuelle elementer, der karakteriserer medbestemmelsesmetoden. Domstolen forankrede dette i direktivets »før og efter-princip« (18. betragtning) og i tilblivelseshistorien, herunder Davignon-rapporten fra maj 1997. Konklusionen:

Artikel 4, stk. 4, i direktiv 2001/86 skal fortolkes således, at der i aftalen om ordningen for medarbejderindflydelse i et europæisk selskab (SE), der er oprettet ved omdannelse, skal være fastsat en særskilt valgprocedure med henblik på at vælge en vis andel af de kandidater, der foreslås af fagforeningerne, til medarbejderrepræsentanter i SE-selskabets bestyrelse, når den gældende nationale lovgivning stiller krav om en sådan særskilt valgprocedure ...

Domstolen udvidede samtidig retten til alle fagforeninger repræsenteret i SE-selskabet, dets datterselskaber og driftssteder, og til alle medarbejdere i SE-koncernen.

Dommen har direkte betydning for dansk praksis ved omdannelse af et dansk selskab med etableret selskabs- eller koncernrepræsentation: de danske valgprocedurer i bekendtgørelsen – herunder valgudvalgets paritetiske sammensætning, listeopstillingen og suppleantordningen – er »aspekter af medarbejderindflydelse«, der skal bevares i forhandlingsaftalen.

Omgåelseshensynet er også indbygget i [§ 141, stk. 3](#), hvor forarbejderne forklarer, at udvidelsen af valgkredsen kun kan ske med respekt for kapitel 16 og SE-loven, »[d]ermed sikres det, at reglerne i loven om medarbejderindflydelse i SE-selskaber og reglerne om grænseoverskridende fusion/spaltning ikke kan omgås ved at lave en frivillig ordning og afslutte eller ændre denne ordning kort tid efter omdannelsen«. Ophører eller ændres den frivillige ordning, skal medarbejderne stilles lige så godt, som hvis ordningen ikke havde været etableret på fusions-, spaltning- eller stiftelsestidspunktet.

LOV

[Lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber § 2, stk. 11](#)[Lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber § 4](#)[Lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber § 32, stk. 1](#)[Selskabsloven § 141, stk. 3](#)

PRAKSIS

EU-Domstolen · Medarbejderindflydelse ved omdannelse til et europæisk selskab (SE): Krav om bevarelse af særskilte valgprocedurer for fagforeningsrepræsentanter

18.10.2022

§ 13 Forarbejderne og den retspolitiske baggrund: fra 1973-kompromiset til 2009-moderniseringen

Reglerne stammer fra aktieselskabsloven af 1973 og er, som de almindelige bemærkninger til selskabsloven udtrykker det, »udtryk for et bredt kompromis mellem aktørerne på området«:

Reglerne varetager både medarbejdernes og ledelsens interesser og er et resultat af omfattende forhandlinger mellem de involverede interesseorganisationer. Reglerne er indført med henblik på at sikre medarbejdernes indflydelse på og indsigt i bestyrelsens beslutninger og for at øge muligheden for at få information fra medarbejderne om forhold i virksomheden af betydning for bestyrelsens beslutninger.

Selskabsloven af 2009 er bygget på **betænkning nr. 1498/2008 om modernisering af selskabsretten**, afgivet den 26. november 2008 af det bredt sammensatte Udvalg til Modernisering af Selskabsretten. Kommissoriet var et »servicetjek«, der skulle fjerne unødvendige regler, sikre fleksibilitet og fremtidssikre lovgivningen. På medarbejderrepræsentationsområdet blev linjen ifølge de almindelige bemærkninger:

Det foreslås i vidt omfang at bevare de gældende regler, men med henblik på at give mest mulig fleksibilitet til virksomhederne, gives der mulighed for, at mange af de konkrete regler kan fraviges i enighed mellem ledelse og medarbejdere. Hvis der ikke kan opnås enighed om fravigelse, falder man tilbage på de eksisterende regler.

De tre substantielle nyskabelser var (1) muligheden for direkte valg til koncernrepræsentation, (2) generalforsamlingens adgang til at inddrage udenlandske datterselskabers medarbejdere med den danske minimumsgaranti på 1 henholdsvis 2 repræsentanter, og (3) retten til at vælge et lavere antal. Dertil kom en teknisk oprydning, hvor »en del af de mere tekniske regler om gennemførelsen af valget, der i dag fremgår både af loven og af bekendtgørelserne, flyttes til bekendtgørelse« – hvilket forklarer, hvorfor [§ 143](#) i dag rummer ni bemyndigelser, og hvorfor den gældende bekendtgørelse er så detaljeret.

Et år efter loven blev [§ 140, stk. 1](#) præciseret ved [lov nr. 720 af 25. juni 2010](#), der indsatte et nyt punktum om, at medarbejdere i selskabets udenlandske EU/EØS-filialer betragtes som ansatte i selskabet. Bemærkningerne fastslår, at der ikke er tale om en realitetsændring:

Der er tale om en præcisering af bestemmelsen. Af bemærkningerne til selskabslovens § 140, jf. lovforslag nr. 170 af 25. marts 2009, fremgår det, at medarbejdere i et selskabs udenlandske filialer betragtes som en del af selskabet. Ændringen indebærer, at det kommer til at fremgå direkte af lovteksten.

Samme ændringslov præciserede tilsvarende i [§ 141, stk. 1](#), at medarbejdere i et **dansk datterselskabs** udenlandske EU/EØS-filialer kan deltage i valget på lige fod med datterselskabets øvrige medarbejdere, uden at der skal træffes særlig beslutning herom. Selskabsloven har siden ikke fået vedtagne, ikke-konsoliderede ændringer på området.

Den retspolitiske debat rakte historisk langt ud over aktieselskabsretten. [Betænkning nr. 540/1969 om en fællesnordisk aktieselskabslovgivning](#) forudsatte endnu, at medarbejderindflydelse kunne etableres frivilligt gennem vedtægtsbestemte repræsentantskabspladser – den lovbestemte bestyrelsesrepræsentation kom først med 1973-loven. Da ordningen først var indført, blev den løbende udvidet til andre virksomhedsformer: [betænkning nr. 937/1981 om lovgivning om kommanditselskaber, s. 16](#) fastslog, at det »[s]et ud fra et arbejdstagersynspunkt ... selvsagt [er] uden betydning, om det selskab, hvori man er ansat, er organiseret som et kommanditselskab eller et aktieselskab«, og [betænkning nr. 970/1982 om fonde, s. 102](#) redegjorde for, hvordan aktieselskabslovens § 49, stk. 3, om koncernrepræsentation blev overført til erhvervsdrivende fonde – dog med den modifikation, at arbejdstagerrepræsentanterne kun deltager i behandlingen af ikke-erhvervsmæssige spørgsmål, hvis fundatsen bestemmer det.

Den mest udførlige principielle drøftelse findes i [betænkning nr. 1071/1986 om lovgivning om andelsselskaber](#). Udvalgets flertal fandt, at »der ikke kan anføres sådanne vægtige grunde mod en overførelse af de i aktieretten gældende regler, at den ikke bør ske«, og foreslog regler, der »svarer meget nøje til de regler, der gælder for aktieselskaberne« – ret til at vælge et antal svarende til halvdelen af de generalforsamlingsvalgte, dog mindst to, jf. [s. 20](#). Betænkningen dokumenterer samtidig, at over halvdelen af de store andelsselskaber med mere end 50 ansatte allerede **frivilligt** havde indført medarbejderrepræsentation, jf. [s. 58](#), og at koncernstrukturer inden for andelsretten kan være vanskeligere at afgrænse, fordi »det ikke nødvendigvis er kapitalandelene – og dermed majoriteten på generalforsamlingen – der udviser koncernforbindelsen«, jf. [s. 99](#). Netop den erkendelse foregriber 2009-lovens skift til en koncerndefinition baseret på reel bestemmende indflydelse.

Endelig viser **betænkning nr. 1251/1993 om forenkling af anpartsselskabsloven**, afgivet af Industriministeriets Selskabsretspanel, at medarbejderrepræsentationen blev holdt uden for forenklingssbølgen. Panelet foreslog vidtgående aftalefrihed om, hvorvidt der overhovedet skulle være en bestyrelse og om dens sammensætning – men udtrykkeligt »bortset fra selskaber, der omfattes af lovens § 32 om medarbejderrepræsentation i selskabets ledelse«. Den reservation lever videre i den gældende [selskabsloven § 111, stk. 3](#).

LOV

[Selskabsloven § 111, stk. 3](#)[Selskabsloven § 140, stk. 1](#)[Selskabsloven § 141, stk. 1](#)[Selskabsloven § 143](#)

§ 14 Sammenfatning: to regelsæt, to fora, én person

Medarbejderrepræsentationen står på to ben, der er retligt adskilte, men praktisk uadskillelige.

Det selskabsretlige ben. Adgangen udløses af en objektiv tærskel – gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere målt på ATP-ugebidrag over 12 kvartaler – og aktiveres først, når medarbejderne kræver det og et flertal af dem stemmer for, jf. [§ 142](#). Rammen er halvdelen af de øvrige ledelsesmedlemmer med afrunding opad og et gulv på 2 (selskabsrepræsentation) henholdsvis 3 (koncernrepræsentation), men loftet er absolut: generalforsamlingen skal beholde flertallet, jf. [§ 120, stk. 1](#). Når repræsentanten først sidder i organet, gælder der ingen særregler: samme rettigheder, samme pligter, samme ansvar, samme tavshedspligt.

At dette ikke er en tom formel, viser Erhvervsankenævnets afgiftspraksis. I [04-201.359](#) hjalp det hverken, at bestyrelsen aldrig havde været indkaldt, eller at formanden og næstformanden skriftligt fritog medarbejderrepræsentanterne for ansvar. Og i [92-18.287](#) kunne selskabet ikke ved vedtægtsbestemmelse forbeholde tegningsretten for de generalforsamlingsvalgte. Ligestillingen skærer altså begge veje: fuld indflydelse, fuldt ansvar.

Det ansættelsesretlige ben. Beskyttelsen efter [bekendtgørelsens § 21](#) svarer til tillidsrepræsentanternes og omfatter også suppleanter. Den prøves ikke af Erhvervsstyrelsen, men fagretligt eller ved domstolene. [2020-1221](#) demonstrerer, hvordan de to ben mødes: et selskabsretligt tavshedspligtsbrud vurderes efter det ansættelsesretlige kriterium »tvingende årsager« – og kan godt være tilstrækkeligt til afskedigelse uden at være groft nok til bortvisning.

Grænsedragningen mod fagligt virke. Højesteret har i [SS-219/2008-HJR](#) anerkendt, at drøftelse med formanden for egen faglige organisation om en fusion af væsentlig beskæftigelsesmæssig betydning som

udgangspunkt er et normalt led i hvervet. Det er den vigtigste danske afgørelse om medarbejderrepræsentanternes dobbeltrolle – og den forudsætter et sagligt kollektivt formål og en afgrænset modtagerkreds.

Den grænseoverskridende dimension. Ved fusion, spaltning og omdannelse er hovedreglen, at de danske regler følger med, men medarbejderne falder tilbage på SE-reglerne og det særlige forhandlingsorgan, hvis de ellers ville stilles ringere. EU-Domstolen har i [C-677/20](#) udstrakt »før og efter-princippet« til også at omfatte de processuelle valgordninger – ikke blot antallet af pladser.

Åbne spørgsmål. Domspraksis om selve valgets gyldighed – beregningen af 35-tærsklen, valgudvalgets afgørelser om valgret og valgbarhed, og prøvelsen efter [bekendtgørelsens § 62, stk. 2](#) – er sparsom. Det skyldes formentlig ordningens konsensuspræg: valgudvalget er paritetisk med medarbejderflertal, en lang række regler kan fraviges i enighed, og medarbejderne kan både etablere, afsætte og afvikle ordningen selv. Konflikterne opstår derfor typisk først, når repræsentanten allerede sidder – og de udspiller sig da i det fagretlige system eller som ledelsesansvarssager, ikke som valgtvister.

For tilstødende problemstillinger henvises til [bestyrelsesansvar](#) (erstatningsansvar efter [selskabsloven § 361](#)), [aktionærkonflikt](#) (generalforsamlingsbeslutninger og minoritetsbeskyttelse), [usaglig-opsigelse](#) og [faglig-voldgift](#).

LOV

[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 21](#)
[Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 62, stk. 2](#)
[Selskabsloven § 120, stk. 1](#)
[Selskabsloven § 142](#)
[Selskabsloven § 361](#)

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets frifindelse af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem for videregivelse af intern viden til fagforening 14.05.2009

EU-Domstolen · Medarbejderindflydelse ved omdannelse til et europæisk selskab (SE): Krav om bevarelse af særskilte valgprocedurer for fagforeningsrepræsentanter 18.10.2022

Arbejdsretten · Ubertrettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt 06.04.2021

Erhvervsankenævnet · Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fritages ikke for afgift ved for sen indsendelse af årsrapport 20.06.2005

Erhvervsankenævnet · Afvisning af registrering af tegningsregel baseret på valgmetode i aktieselskab 04.02.1993

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 21	stk. 1-2	Selskabsloven § 120	stk. 1
Selskabsloven § 121	stk. 2	Selskabsloven § 132	
Selskabsloven § 140	stk. 1-2	Selskabsloven § 141	stk. 1-3
Selskabsloven § 142		Selskabsloven § 143	

MATERIALE Citerede afgørelser

26 afgørelser

14.05.2009	Højesterets frifindelse af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem for videregivelse af intern viden til fagforening	3613-4333
------------	---	-----------

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL	1
----------------------------------	---

18.10.2022	Medarbejderindflydelse ved omdannelse til et europæisk selskab (SE): Krav om bevarelse af særskilte valgprocedurer for fagforeningsrepræsentanter	C-677/20
------------	---	----------

ARBEJDSRETEN · SPECIALRET	11
---------------------------	----

28.05.2025	Afskedigelse af tillidsrepræsentant grundet tvingende årsager vedrørende væsentligt ringere kvalifikationer under sparerunde	FV2024-644
------------	--	------------

13.03.2025	Afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentant uden tvingende årsager – Krav om godtgørelse og bod	FV2024-348
------------	--	------------

25.04.2023	Afskedigelse grundet arbejdsmangel: Saglighed i udvælgelse og hensyn til tillidsrepræsentantkandidat	AFN 20220748
------------	--	--------------

05.05.2022	Rækkevidde af tillidsrepræsentantbeskyttelse for ikke-overenskomstdækkede medlemmer	FV2021-1138
------------	---	-------------

03.05.2021	Berettiget indsigelse mod valg af tillidsrepræsentant grundet aggressiv adfærd og samarbejdsvanskeligheder	2020.1654
------------	--	-----------

06.04.2021	Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt	2020-1221
------------	---	-----------

31.01.2020	Manglende bevis for arbejdsgivers kendskab til tillidsmandsvalg førte til frifindelse i afskedigelsessag	FV 2013.0137
------------	--	--------------

15.09.2016	Uberettiget afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentant grundet arbejdsmangel: Krav om tvingende årsager	FV2015.0219
------------	---	-------------

04.11.2015	Ret til fællesvalg af tillidsrepræsentant under ITM-overenskomsten på tværs af overenskomstområder	FV2015.0153
------------	--	-------------

12.10.2014	Afskedigelse af tillidsrepræsentant grundet langvarigt sygefravær: Vurdering af tvingende årsager	FV2014.0053
------------	---	-------------

27.03.2012	Uberettiget afskedigelse af stedfortræder for tillidsrepræsentant – Godtgørelse for manglende tvingende årsager	FV2011.0197
------------	---	-------------

ERHVERVSANKENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS	12
--	----

06.02.2025	Erhvervsankenævnets stadfæstelse af registreringsnægtelse: Krav om enstemmighed ved valg af bestyrelsesmedlem	24/05516
------------	---	----------

03.10.2024	Stadfæstelse af afvisning af direkte registrering grundet manglende generalforsamlingsbeslutning i AA ApS	24/03079
------------	---	----------

11.02.2015	Afslag på registrering af vedtægtsbestemmelse om generalforsamlingens afholdelsessted på grund af for bred geografisk afgrænsning	2014-0037988
------------	---	--------------

23.06.2010	Afslag på eftergivelse af afgift for sent indsendt årsrapport trods påstand om postfejl og fejlagtig vejledning	2010-0021125
------------	---	--------------

18.08.2009	Fastholdelse af afgift til bestyrelsesmedlem for for sent indsendt årsrapport trods interne samarbejds vanskeligheder	2009-0018545
17.04.2009	Afgift for for sen indsendelse af årsrapport for lystbådehavn opretholdt trods postproblemer og frivilligt arbejde	2008-0017898
19.12.2007	Afgift på 2.000 kr. for for sen indsendelse af årsrapport ikke eftergivet – bud-levering ikke tilstrækkeligt dokumenteret	2007-0013608
08.09.2006	Bestyrelsesmedlemmer i K A/S nægtes fritagelse for afgift ved for sen indsendelse af årsrapport	2005-0003553
20.06.2005	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fritages ikke for afgift ved for sen indsendelse af årsrapport	04-201.359
02.10.1997	Bestyrelsesmedlemmer i K A/S nægtes fritagelse for afgift ved for sen indsendelse af årsregnskab trods betalingsstandsning	
05.05.1997	Afgift for sen indsendelse af årsregnskab – tidligere bestyrelsesmedlem fritaget, øvrig ledelse ikke fritaget	96-86.920
04.02.1993	Afvisning af registrering af tegningsregel baseret på valgmetode i aktieselskab	92-18.287
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		1
06.02.2015	Ligebehandlingsnævnets kompetence rækker ikke til aldersgrænser for folkevalgte i energiselskabers repræsentantskaber	2500249-10

FORARBEJDE Betænkninger

5 referencer

Lovgivning om andelsselskaber – Betænkning nr. 1071

nr. 1071 · 1986 · Industriministeriet

Forenkling af anpartsselskabsloven – Betænkning nr. 1251 afgivet af Industriministeriets Selskabsretspanel

nr. 1251 · 1993 · Industriministeriet

Betænkning om en fællesnordisk aktieselskabslovgivning (Betænkning nr. 540)

nr. 540 · 1969 · Handelsministeriet

Lovgivning om kommanditselskaber – Betænkning nr. 937

nr. 937 · 1981 · Industriministeriet

Betænkning om fonde (Betænkning nr. 970, 1982)

nr. 970 · 1982 · Justitsministeriet