

Daglig leders erstatningsansvar ved ulovlig oppsigelse eller avskjed av arbeidstaker

*Med særlig vekt på rekkevidden av daglig leders
personlige erstatningsansvar etter
aksjeloven § 17-1*

Kandidatnummer: 81

Antall ord: 14 997



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.05.2023

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
1 Innledning.....	3
1.1 Avhandlingens tema og hovedproblemstilling	3
1.2 Temaets aktualitet.....	4
1.3 Begrepsavklaring	5
1.4 Avgrensninger	7
1.5 Metode og metodiske utfordringer	8
1.5.1 Overordnet om metode.....	8
1.5.2 Metodiske utfordringer.....	8
1.6 Fremstillingen videre	9
2 Overordnet om erstatning som rettsvirkning ved ulovlig oppsigelse eller avskjed	11
2.1 Innledning.....	11
2.2 Arbeidsgivers erstatningsansvar etter arbeidsmiljøloven – erstatning som ledd i et effektivt stillingsvern.....	12
2.2.1 Overordnet om arbeidsgivers erstatningsansvar	12
2.2.2 Hvilke krav stilles til en saklig oppsigelse?	13
2.2.3 Hvilke krav stilles til en rettmessig avskjed?.....	14
2.3 Forhold som medfører at et erstatningskrav etter arbeidsmiljøloven ikke kan realiseres	15
2.4 Andre ansvarsgrunnlag	16
2.4.1 Arbeidsgiveransvaret i skadeerstatningsloven § 2-1	16
2.4.2 Ulovfestet culpaansvar	17
2.4.3 Ansvar etter aksjeloven § 17-1.....	18
2.5 Sammenfatning.....	18
3 Styreansvarets bakgrunn, begrunnelse og formål	20
3.1 Innledning.....	20
3.2 Bakgrunn	20
3.3 Legislative hensyn	21
4 Daglig leders personlige erstatningsansvar etter aksjeloven § 17-1	23
4.1 Innledning.....	23
4.2 Et krav om at arbeidsgiver ikke er søkedyktig?	23

4.3	Ansvarsgrunnlag – aktsomhetsvurderingen.....	24
4.3.1	Grunnleggende utgangspunkter.....	24
4.3.2	Culpanormens objektive side	25
	Har daglig leder ansvar for virksomhetens etterlevelse av arbeidsmiljøloven?.....	25
	Daglig leders deltakelse i prosesser som leder til ulovlig oppsigelse eller avskjed.....	28
	Passivitet og delegasjon	32
	Etterfølgende handlinger eller unnlaterelser	35
4.3.3	En presumsjon for ansvar ved ulovlig oppsigelse eller avskjed?.....	37
4.3.4	Er terskelen lavere for å konstatere ansvar når arbeidstaker er skadelidt?.....	38
4.3.5	Culpanormens subjektive side – relevante unnskyldningsgrunner	39
	Faktisk villfarelse	39
	Rettslig villfarelse	40
	Personlige forutsetninger ved skadevolder	40
4.4	Økonomisk tap.....	42
4.4.1	Overordnet.....	42
4.4.2	Er det grunnlag for å tilkjenne oppreisningserstatning?.....	43
4.5	Årsakssammenheng	45
4.6	Subjektiv kumulasjon – kan krav mot daglig leder behandles sammen med krav mot arbeidsgiverselskapet?.....	47
4.7	Arbeidsgivers regressadgang	48
4.8	Kan arbeidstaker avtale seg vekk fra adgangen til å reise erstatningskrav mot daglig leder?	49
5	Avsluttende bemerkninger	51
5.1	Sammenfatning av avhandlingens konklusjoner	51
5.2	Rettspolitiske betraktninger/vurdering av regelen.....	52
	Litteraturliste	54

1 Innledning

1.1 Avhandlingens tema og hovedproblemstilling

Tema for avhandlingen er daglig leders erstatningsansvar ved ulovlig oppsigelse eller avskjed av arbeidstaker.

Etter Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.) §§ 15-12 annet ledd og 15-14 fjerde ledd kan arbeidstakere tilkjennes erstatning ved en usaklig oppsigelse eller urettmessig avskjed. Slike erstatningskrav er rettet mot arbeidsgiver, som er arbeidsmiljølovens sentrale pliktsubjekt. Arbeidsgiver vil ofte være et aksjeselskap, der ingen av deltakerne har personlig ansvar for selskapets forpliktelser.¹ Dette medfører at deltagerne i et aksjeselskap i utgangspunktet ikke er personlig ansvarlige for erstatningskrav arbeidstakere måtte ha mot arbeidsgiverselskapet grunnet en usaklig/mangelfull oppsigelse eller urettmessig avskjed.

Av Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskap (aksjeloven – asl.) § 17-1 følger det likevel at en rekke av selskapets tillitspersoner, herunder daglig leder, har et personlig erstatningsansvar for skade de fortsettlig eller uaktsomt, i egenskap av sin rolle i selskapet, volder andre. Regelen omtales gjerne som styreansvarsregelen.²

Hovedproblemstillingen i avhandlingen er temaorientert og knytter seg til rekkevidden av daglig leders personlige erstatningsansvar etter asl. § 17-1 overfor en arbeidstaker som har blitt usaklig/mangelfullt oppsagt eller urettmessig avskjediget.

Denne problemstillingen reiser en rekke underproblemstillinger, blant annet om det gjelder en presumsjon for ansvar for daglig leder ved usaklig/mangelfull oppsigelse eller urettmessig avskjed av en arbeidstaker. Det vil videre drøftes om terskelen for ansvar er lavere når skadelidte er en arbeidstaker, sammenlignet med når skadelidte har en annen tilknytning til virksomheten. Andre underproblemstillinger som behandles er om arbeidstaker kan tilkjennes erstatning for ikke-økonomisk tap etter asl. § 17-1, og om et krav mot daglig leder og et krav mot arbeidsgiverselskapet kan behandles i samme sak.

¹ Aksjeloven § 1-1 annet ledd.

² Se for eksempel Dahlum (2021) s. 14 flg.

1.2 Temaets aktualitet

Det reises stadig flere styreansvarssaker for domstolene, og flere saker resulterer i erstatningsansvar enn tidligere.³ Perland hevdet allerede i 2013 at styreansvaret hadde gått fra en nærmest teoretisk mulighet for ansvar til å ha blitt en høyst praktisk realitet.⁴ Dahlum konkluderte i 2021 med at det hadde skjedd en skjerping av styreansvaret og at trusselen om personlig ansvar var mer fremtredende enn tidligere.⁵

Analysen av rettspraksis indikerer at antallet ansvarssaker mot daglig leder etter asl. § 17-1 i forbindelse med usaklig/mangelfull oppsigelse eller urettmessig avskjed også øker.

Flere forhold tilsier at antallet styreansvarssaker knyttet til oppsigelse og avskjed vil kunne øke ytterligere i tiden fremover. For eksempel medfører økende antall saker i domstolene at flere arbeidstakere blir bevisste muligheten til å rette erstatningskrav direkte mot daglig leder, blant annet gjennom mediedekning.⁶

En endring i regnskapsloven med virkning fra regnskapsåret 2021 vil muligens ha en ytterligere bevisstgjørende effekt.⁷ Ved lovendringen ble det innført krav om at regnskapspliktige virksomheter må opplyse i årsberetningen hvorvidt det er tegnet forsikring for styrets medlemmer og daglig leder for deres mulige ansvar overfor foretaket og tredjepersoner.⁸

I praksis vil personlig erstatningsansvar for daglig leder bli aktualisert dersom arbeidsgiverselskapet er konkurs eller på annen måte ikke er søkedyktig. Antallet konkurser økte betraktelig i 2022 sammenlignet med året før, og utviklingen har fortsatt i 2023.⁹ Dette kan tilsi flere fremtidige styreansvarssaker mot daglig leder i oppsigelses- og avskjedssaker enn tidligere.

Ansvar etter asl. § 17-1 er personlig. Dette innebærer at selskapets sviktende økonomi ikke hensyntas, slik at daglig leder kan bli personlig erstatningsansvarlig for store beløp.

³ Dahlum (2021) s. 221. Se til sammenligning Aarums beskrivelse av rettstilstanden i 1994 i Aarum (1994) s. 17.

⁴ Perland (2013) under punkt 1. Innledning.

⁵ Dahlum (2021) s. 239.

⁶ Eksempelvis mediedekningen av TLFOT-2018-134299 i NRK (2019).

⁷ Lov av 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven).

⁸ Regnskapsloven § 3-3a ellefte ledd.

⁹ Statistisk sentralbyrå (2023) og Brønnøysundregistrene (2023), se Excel-oversikt over konkursåpninger og tvangsavviklinger 2022 og 2023.

Eksempelvis ble daglig leder, som også var styreleder, for et fiskebruk holdt personlig erstatningsansvarlig for over to millioner kroner etter urettmessig avskjedigelse av elleve arbeidstakere.¹⁰ I en annen arbeidsrettssak, som ikke gjaldt oppsigelse eller avskjed, men krav på manglende lønnsutbetaling, ble daglig leder som også var styreleder personlig erstatningsansvarlig for over 16 millioner kroner.¹¹ Avgjørelsene illustrerer at erstatningsansvar etter asl. § 17-1 kan ramme daglig leder hardt, også i arbeidsrettssaker.

Selv om det vanligste er at arbeidstaker som mener seg usaklig/mangelfullt oppsagt eller urettmessig avskjediget retter et erstatningskrav mot arbeidsgiver, kan muligheten til å rette krav mot daglig leder øke sjansene for å få kravet dekket. Derfor vil det være interessant for arbeidstakere å vite hva som skal til for å ilegge daglig leder et slikt ansvar.

Fra virksomhetens og daglig leders perspektiv vil en bevisstgjøring av styreansvarsregelen kunne få betydning for hvordan virksomheter utformer rutiner for, og håndterer opphør av arbeidsforhold. Samtidig vil det kunne ha en virkning på tegning av styreansvarsforsikring.

1.3 Begrepsavklaring

Innledningsvis forklares de sentrale begrepene som anvendes gjennom avhandlingen.

Daglig leder er et selskapsorgan med lovpålagte plikter etter aksjeloven. Normalt er daglig leder også ansatt i selskapet, og ansettes av styret med mindre det er bestemt i selskapets vedtekter at ansettelse skal skje på generalforsamlingsnivå.¹² Daglig leder har ansvar for "den daglige ledelse av selskapets virksomhet og skal følge de retningslinjer og pålegg som styret har gitt", jf. asl. § 6-14 første ledd.

Begrepene "arbeidstaker" og "arbeidsgiver" er legaldefinert i arbeidsmiljøloven § 1-8. Med arbeidstaker menes "enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste". Med arbeidsgiver menes "enhver som har ansatt arbeidstakere for å utføre arbeid i sin tjeneste".

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven presiseres det at rettssubjektet som er arbeidsgiver normalt vil være sammenfallende med arbeidsgivers virksomhet.¹³ Som oftest er det

¹⁰ TLFOT-2018-134299. Dommen behandles i kapittel 4.3.2.

¹¹ LE-2021-151486. Dommen er på tidspunktet for levering av avhandlingen anket til Høyesterett. Bekreftet av arbeidstakernes prosessfullmektig Lina Kliukaite Smorr per e-post 2. mai 2023.

¹² Aksjeloven § 6-2 annet ledd og Ulseth (2006) s. 18.

¹³ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 74.

upersonlige rettssubjekter (juridiske personer) som aksjeselskap, allmennaksjeselskap, kommuner, stiftelser o.l. som er arbeidsgivere. Det er likevel ingenting i veien for at privatpersoner kan påta seg personlig arbeidsgiveransvar.¹⁴ Da vil privatpersonen være ansvarlig for etterlevelse av arbeidsmiljøloven på samme måte som en juridisk person vanligvis er det.¹⁵

Det som i arbeidsmiljøloven er bestemt for arbeidsgiver, skal ifølge aml. § 1-8 annet ledd andre punktum gjelde "tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten". Dette medfører at den som utøver arbeidsgiverfunksjoner på vegne av arbeidsgiver er bundet av arbeidsmiljølovens bestemmelser på lik linje med arbeidsgiveren selv.¹⁶ Daglig leder er etter ordlyden omfattet av bestemmelsen.¹⁷ Bestemmelsen pålegger likevel ikke den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten arbeidsgiveransvar. Forutsatt at daglig leder ikke har et selvstendig personlig arbeidsgiveransvar, vil vedkommende derfor ikke ha arbeidsgiveransvar knyttet til oppsigelses- eller avskjedsprosesser, men være bundet av arbeidsmiljølovens regler.

Oppsigelse og avskjed er to måter å avslutte et arbeidsforhold på. Ved en oppsigelse arbeider arbeidstaker ut en oppsigelsestid, hvis lengde normalt reguleres i arbeidsavtalen.¹⁸ I oppsigelsestiden har arbeidstaker både en rett og plikt til å arbeide, samt krav på lønn. En avskjed innebærer derimot at arbeidsgiver hever arbeidsavtalen med umiddelbar virkning.

Lovgiver benytter termen "usaklig" knyttet til oppsigelse. En saklig oppsigelse kan likevel være mangelfull på grunn av formfeil, og av den grunn kjennes ugyldig.¹⁹ Begrepet "urettmessig" brukes av lovgiver når det er tale om avskjed. I avhandlingen vil "ulovlig" benyttes som en samlebetegnelse på oppsigelse og avskjed i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Når det i avhandlingen refereres til styreansvar, menes det med dette å henvise til erstatningsregelen i asl. § 17-1, og ikke til styret som selskapsorgan.

¹⁴ NOU 2021: 9 s. 172.

¹⁵ Arbeidsmiljøloven § 2-1.

¹⁶ Fougner m.fl. (2018) s. 90.

¹⁷ Dalheim (2022) note 29 og Ot.prp. nr. 3 (1975–1976) s. 102.

¹⁸ Oppsigelsestidens lengde reguleres av aml. § 15-3 dersom arbeidsavtalen ikke oppstiller en bestemt oppsigelsestid.

¹⁹ Arbeidsmiljøloven § 15-5.

1.4 Avgrensninger

Avhandlingens hovedproblemstilling knytter seg til rekkevidden av daglig leders personlige erstatningsansvar etter asl. § 17-1 ved ulovlig oppsigelse eller avskjed av en arbeidstaker. Det avgrenses derfor mot erstatningskrav rettet mot øvrige pliktsubjekter i asl. § 17-1. Der avhandlingen behandler avgjørelser hvor saksøkte er styreleder, uten å være daglig leder, skyldes dette at argumentasjonen eller saksforholdet i avgjørelsene antas å ha overføringsverdi til daglig leders erstatningsansvar.

Avgrensningen er begrunnet i daglig leders arbeidsoppgaver og ansvarsområde. Slik det vil redegjøres nærmere for er aktsomhetsvurderingen i asl. § 17-1 knyttet tett opp mot de ulike tillitspersonenes oppgaver. Fordi daglig leder har ansvaret for den daglige ledelse av selskapets virksomhet, er det mer nærliggende at daglig leder deltar i oppsigelses- og avskjedsprosesser, fremfor de øvrige tillitspersonene.

En finner støtte for et slikt synspunkt i underrettspraksis om erstatningskrav etter asl. § 17-1 ved ulovlig oppsigelse eller avskjed. I flesteparten av sakene var saksøkte daglig leder, ikke sjeldent kombinert med andre roller.

Av hensyn til avhandlingens omfang, avgrenses det videre mot medvirkningsansvaret etter aksjeloven § 17-1 annet ledd. Bestemmelsen slår fast at medvirker kan ilegges erstatningsansvar selv om skadevolderen ikke kan holdes ansvarlig på grunn av manglende skyld. Aksjeloven § 17-1 annet ledd kan derfor som utgangspunkt fungere som en selvstendig hjemmel for å pålegge daglig leder personlig erstatningsansvar ved medvirkning til ulovlig oppsigelse eller avskjed av en arbeidstaker.

Hvilke tapsposter som kan kreves dekket av daglig leder behandles i avhandlingens hoveddel. Det avgrenses derimot mot den nærmere utmålingen av erstatningen. Det ligger også utenfor avhandlingen å behandle problemstillinger knyttet til inndrivelse og foreldelse av erstatningskrav mot daglig leder.

Permittering har en rekke likhetstrekk med oppsigelse og avskjed. På grunn av avhandlingens omfang, og et svært begrenset rettskildemateriale, avgrenses det likevel mot behandling av erstatningskrav mot daglig leder som følge av urettmessig permittering.

1.5 Metode og metodiske utfordringer

1.5.1 Overordnet om metode

Avhandlingens hovedformål er å klarlegge gjeldende rett når det gjelder daglig leders personlige erstatningsansvar ved ulovlig oppsigelse eller avskjed av arbeidstaker. Denne rettsdogmatiske analysen vil foretas i tråd med alminnelig juridisk metodelære.²⁰

Rettsdogmatisk metode har en kritisk komponent, noe som medfører at en må stille kritiske spørsmål ved gjeldende rett.²¹ Avslutningsvis vil den rettsdogmatiske analysen derfor suppleres med enkelte rettspolitiske betraktninger.

1.5.2 Metodiske utfordringer

Tema for avhandlingen ligger i et krysningpunkt mellom tre rettsområder: selskapsrett, erstatningsrett og arbeidsrett. Dette har komplisert arbeidet med avhandlingen, blant annet fordi hensyn fra alle tre rettsområder vil måtte hensyntas.

Den største metodiske utfordringen er likevel det begrensede rettskildematerialet. Det primære rettsgrunnlaget for avhandlingens hovedproblemstilling er aksjeloven § 17-1. Særlig bestemmelsens aktsomhetsvurdering vil være sentral. I samsvar med erstatningsretten for øvrig har lovgiver avstått fra å gi en nærmere beskrivelse av hvilke aktsomhetskrav som burde gjelde i ulike situasjoner for de ulike persongruppene omfattet av regelen.²² Dette skyldes at vurderingen av om skadevolder har opptrådt uaktsomt, beror på en konkret vurdering av skadesituasjonen, hvilket gjør det vanskelig å oppstille generelle retningslinjer. Utviklingen av innholdet i aktsomhetsnormen er overlatt til domstolene, og rettspraksis vil dermed utgjøre den sentrale rettskilden for å kartlegge innholdet av aktsomhetsnormen i asl. § 17-1.

Høyesterett har ikke tatt direkte stilling til daglig leders personlige erstatningsansvar etter asl. § 17-1 ved ulovlig oppsigelse eller avskjed av arbeidstaker. Spørsmål om styreansvar i

²⁰ Mæhle (2004) s. 329 definerer rettsdogmatikk som "rettsvitenskap som tar sikte mot systematisk fremstilling av gjeldende rett".

²¹ Ibid s. 334.

²² Ot.prp. nr. 36 (1993–1994) s. 251.

oppsigelses- og avskjedssaker har blitt forsøkt anket til Høyesterett, men Høyesteretts ankeutvalg har per 5. mai 2023 ikke sluppet inn en slik sak for realitetsbehandling.²³

Selv om problemstillingen er tema i enkelte avgjørelser fra underinstansene, er den samlet sett lite behandlet i rettspraksis. At rettskildematerialet hovedsakelig består av underrettspraksis er en utfordring, ettersom underrettspraksis har begrenset rettskildemessig vekt.²⁴ Konsekvensen er at det vil være vanskeligere å si noe sikkert om gjeldende rett, sammenlignet med dersom det hadde foreligget høyesterettsavgjørelser. I mangel på autoritative rettskilder vil likevel mindre betydningsfulle rettskilder, slik som underrettspraksis, kunne få større betydning.²⁵

Problemstillingen er dessuten i liten grad behandlet i litteraturen. Dette skyldes antakelig at problemstillingen er relativt snever, og at den i praksis kun kommer på spissen når arbeidsgiver er konkurs eller på annen måte ikke er søkedyktig. De generelle erstatningsrettslige utgangspunktene er derimot utførlig behandlet i litteraturen, og det vil derfor vises til juridisk litteratur igjennom avhandlingen.

1.6 Fremstillingen videre

I kapittel 2 vil det redegjøres for erstatning som rettsvirkning ved ulovlig oppsigelse eller avskjed. Kapittelet vil ta for seg arbeidstakers alternativer for å fremme erstatningskrav ved ulovlig oppsigelse eller avskjed. Redegjørelsen vil være av overordnet karakter, og er ment som et bakteppe for analysen av daglig leders personlige erstatningsansvar etter aksjeloven § 17-1.

I kapittel 3 vil styreansvarets bakgrunn, begrunnelse og formål gjennomgås.

I kapittel 4 behandles avhandlingens hovedproblemstilling, som er rekkevidden av daglig leders personlige erstatningsansvar etter aksjeloven § 17-1 ved ulovlig oppsigelse eller avskjed av arbeidstaker. Hovedfokuset vil være aktsomhetsvurderingen, hvor spørsmålet er hvilke handlinger og unnlater som vil kunne være erstatningsbetingende uaktsomme. Det vil også knyttes kommentarer til vilkårene om økonomisk tap og årsakssammenheng.

²³ Se HR-2022-909-U og HR-2014-2237-U. Erstatningsspørsmålet var ikke en del av Høyesteretts behandling i HR-2018-1189-A. Høyesterett opphevd lagmannsrettens dom og saken ble forlikt før ny behandling i lagmannsretten. Bekreftet av arbeidstakers prosessfullmektig Fredrik Lund Skyberg per e-post 23. januar 2023.

²⁴ Se for eksempel Nygård (2004) s. 210.

²⁵ Ibid.

I kapittel 5 skal avhandlingens konklusjoner sammenfattes og kommenteres. Avslutningsvis inntas egne refleksjoner om avhandlingens funn, herunder de lege ferenda-betraktninger i lys av overordnede hensyn og rettspolitiske synspunkter.

2 Overordnet om erstatning som rettsvirkning ved ulovlig oppsigelse eller avskjed

2.1 Innledning

Behandling av avhandlingens hovedproblemstilling forutsetter kunnskap om oppsigelse og avskjed, samt rettsvirkningene av ulovlig avslutning av arbeidsforhold. For å forstå når daglig leder kan bli erstatningsansvarlig etter aksjeloven § 17-1, er det derfor nødvendig å redegjøre for erstatning som rettsvirkning ved ulovlig oppsigelse og avskjed.

Det er også hensiktsmessig å gi en oversikt over alternative ansvarsgrunnlag arbeidstaker kan påberope seg ved en ulovlig oppsigelse eller avskjed. Dette for å forstå hvordan et personlig erstatningsansvar for daglig leder etter asl. § 17-1 inngår i en større sammenheng, og for å forstå hva som skiller de ulike ansvarsgrunnlagene fra hverandre.

Det er tre grunnvilkår som må være oppfylt for å kunne tilkjennes erstatning etter norsk rett.²⁶ Det må for det første foreligge et ansvarsgrunnlag – en rettslig hjemmel for å knytte erstatningsansvar til en skadevoldende handling eller unnlattelse. Den skadevoldende handlingen eller unnlattelsen må videre ha resultert i en skade, typisk et økonomisk tap. Unntaksvis kan det likevel tilkjennes erstatning for ikke-økonomisk tap (oppreisning).²⁷ Det må for det tredje kunne påvises årsakssammenheng mellom den skadevoldende handlingen eller unnlattelsen og skaden skadelidte har blitt påført.

Skaden må dessuten ramme en interesse som nyter erstatningsrettslig vern.²⁸ Det fremstår uproblematisk å legge til grunn for den videre drøftelsen at økonomisk tap som følge av ulovlig oppsigelse eller avskjed nyter erstatningsrettslig vern. Tapet er et rent formuestap eksplisitt vernet i preseptorisk lovgivning.²⁹ Arbeidstakers ikke-økonomiske tap er på generelt

²⁶ Se eksempelvis Kjelland (2019) s. 4, Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 17 og Nygård (2007) s. 3 flg.

²⁷ Oppreisning krever normalt særskilt rettsgrunnlag. En finner hjemmel for å tilkjenne oppreisningserstatning i en rekke spesiallover, herunder arbeidsmiljøloven §§ 15-12 (2) og skadeerstatningsloven § 3-5. For nærmere redegjørelser, se eksempelvis Kjelland (2019) s. 360 flg. og Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 582 flg.

²⁸ HR-2017-2352-A avsnitt 33 og Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 53.

²⁹ Se Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 56 hvor det legges til grunn at en interesse nyter rettslig vern dersom den skadde interessen er "anerkjent i lovgivningen eller anerkjennes av domstolene som beskyttet av erstatningsreglene".

grunnlag også anerkjent av både lovgiver og Høyesterett, og nyter dermed som utgangspunkt erstatningsrettslig vern.

2.2 Arbeidsgivers erstatningsansvar etter arbeidsmiljøloven – erstatning som ledd i et effektivt stillingsvern

2.2.1 Overordnet om arbeidsgivers erstatningsansvar

Arbeidsmiljølovens kapittel 15 omhandler opphør av arbeidsforhold, og inneholder de sentrale reglene om materielle vilkår og fremgangsmåte for avslutning av arbeidsforhold. Dersom arbeidsgiver ikke følger disse reglene, men bringer et arbeidsforhold til opphør på ulovlig vis, kan det medføre ugyldighet og/eller erstatningsansvar. Ugyldighet og erstatning er selvstendige rettsvirkninger, og arbeidstaker står fritt til å velge hvilke av rettsvirkningene som påberopes ved en ulovlig oppsigelse eller avskjed.

At en oppsigelse eller avskjed kjennes ugyldig innebærer at en ser bort ifra oppsigelsen eller avskjeden, slik at arbeidsforholdet består.³⁰

Arbeidstaker som er ulovlig oppsagt eller avskjediget, kan i medhold av henholdsvis aml. § 15-12 annet ledd og aml. § 15-14 fjerde ledd også tilkjennes erstatning for både økonomisk og ikke-økonomisk tap.³¹ Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig. Utmålingen er utpreget skjønnsmessig.³²

Det er arbeidsgiver som er pliktsubjektet i arbeidsmiljølovens erstatningsregler, og det er derfor arbeidsgiverselskapet som vil være økonomisk ansvarlig for arbeidstakers erstatningskrav etter arbeidsmiljøloven.

³⁰ Dette følger implisitt av ordlyden i aml. § 15-12 første ledd. Se også Rt. 2009 s. 685 avsnitt 69.

³¹ Se også Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 75 hvor det presiseres at erstatningen ikke bare anses som en skadeserstatning, men også som en billighetserstatning hvor ikke-økonomiske forhold skal tas i betraktning. Proposisjonen tilhører Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø. Ettersom aml. § 15-12 er en videreføring av aml. 1977 § 62, er uttalelsen relevant. Se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 337.

³² Våg (2022), kommentar til aml. § 15-12 annet ledd.

Erstatningsansvaret er objektivt, og det må derfor ikke sannsynliggjøres at det er utvist skyld på arbeidsgiversiden.³³ Utgangspunktet er derfor at en arbeidstaker som har lidt et tap som følge av en ulovlig oppsigelse eller avskjed tilkjennes erstatning fra arbeidsgiver etter påstand om dette. Adgangen til å kreve erstatning ved ulovlig oppsigelse eller avskjed bidrar dermed til å realisere stillingsvernet. Høyesterett har tatt til orde for at "erstatningssanksjonen er et viktig element i et effektivt oppsigelsesvern."³⁴

Erstatning etter aml. §§ 15-12 annet ledd og 15-14 fjerde ledd forutsetter at det har skjedd en ulovlig oppsigelse eller avskjed. Det samme gjelder ikke for erstatning etter andre regelsett. Avhandlingens fokus er likevel på situasjoner hvor det har skjedd en ulovlig oppsigelse eller avskjed. Det er derfor nødvendig å redegjøre kort for kravene som stilles til en lovlig oppsigelse og avskjed, både for å fastlegge innholdet i arbeidsmiljølovens erstatningsregler, men også for å forstå hvilke handlinger eller unnlatelser hos daglig leder som kan danne grunnlag for et erstatningsansvar etter asl. § 17-1.

2.2.2 Hvilke krav stilles til en saklig oppsigelse?

Det følger av aml. § 15-12 annet ledd at arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med aml. §§ 5-6 til 5-11.

Arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd slår fast at arbeidstaker ikke kan sies opp uten at dette er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Saklighetskravet gir anvisning på en skjønnsmessig helhetsvurdering, og terskelen for oppsigelse er høy.³⁵ Dersom oppsigelsen er begrunnet i driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, foreligger ikke saklig grunn til oppsigelse dersom arbeidsgiver har annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker.³⁶

Det gjelder samtidig en rekke formkrav og saksbehandlingsregler ved oppsigelse. For eksempel plikter arbeidsgiver å drøfte spørsmål om oppsigelse med arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte før beslutning om oppsigelse treffes.³⁷ Formålet med disse reglene

³³ Dette følger implisitt av ordlyden i aml. § 15-12. Se også Rt. 1996 s. 1401 på side 1405.

³⁴ Rt. 2005 s. 518 avsnitt 70.

³⁵ Se Rt. 2009 s. 685 avsnitt 52. Uttalelsen er fulgt opp i bl.a. Rt. 2011 s. 1674 avsnitt 35, HR-2021-2389-A avsnitt 39-41 og HR-2022-390-A avsnitt 34.

³⁶ Arbeidsmiljøloven § 15-7 annet ledd. Fra 1. januar 2024 vil arbeidsgivere som tilhører et konsern også måtte undersøke om det er annet passende arbeid for arbeidstaker i andre virksomheter i konsernet. Dersom dette er tilfellet vil ikke oppsigelsen være saklig begrunnet. Se LOV-2023-03-17-3 § 15-7 og FOR-2023-03-17-341.

³⁷ Arbeidsmiljøloven § 15-1.

er å sikre at beslutninger om oppsigelse treffes etter grundige overveielser, samt å sikre notoritet rundt prosessen.³⁸

Hvorvidt brudd på saksbehandlingsreglene medfører at en oppsigelse er ugyldig varierer. Saksbehandlingsfeil, herunder manglende drøftelsesmøte, vil vektlegges som ett av flere momenter i saklighetsvurderingen etter aml. § 15-7.³⁹ Feilen vektlegges i den grad det er rimelig grunn til å tro at utfallet ville ha blitt annerledes ved riktig saksbehandling.⁴⁰

En formuriktig oppsigelse skal i utgangspunktet kjennes ugyldig, jf. aml. § 15-5 første ledd. Bestemmelsens andre ledd slår fast at arbeidstaker ved en formuriktig oppsigelse også kan kreve erstatning.

2.2.3 Hvilke krav stilles til en rettmessig avskjed?

Arbeidsmiljøloven § 15-14 fjerde ledd slår fast at arbeidstaker kan kreve erstatning ved en urettmessig avskjed.

Etter aml. § 15-14 første ledd kan arbeidsgiver avskjedige arbeidstaker dersom vedkommende har gjort seg skyldig i "grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen." Det er i tillegg utviklet et forholdsmessighetskrav i rettspraksis. Høyesterett uttalte i Rt. 2005 s. 518 at "[a]vskjed må – etter en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold – ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon [...]." Ettersom avskjed medfører umiddelbart opphør av arbeidsforholdet er terskelen for avskjed svært høy.

Beviskravet er normalt skjerpet i avskjedssaker. Det er lagt til grunn at det kreves mer enn alminnelig sannsynlighetsovervekt, uten at det er snakk om et like strengt beviskrav som i strafferetten.⁴¹

Etter aml. § 15-14 andre ledd gjelder saksbehandlingsreglene for oppsigelse tilsvarende ved avskjed.

³⁸ Se eksempelvis Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 182 om kravet til drøfting og s. 185 om formkravene. (Proposisjonen tilhører arbeidsmiljøloven av 1977, men det følger av Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 334–335 at de aktuelle bestemmelsene er en videreføring av det som var gjeldende rett etter aml. 1977.)

³⁹ Ibid s. 183.

⁴⁰ Fanebust (2017) s. 97 flg.

⁴¹ Se Jakhelln (2006) s. 477 og Rt. 2014 s. 1161 avsnitt 23.

Erstatningen fastsettes i samsvar med aml. § 15-12 andre ledd.⁴² Utgangspunktet for erstatningsfastsettingen er med andre ord sammenfallende i oppsigelses- og avskjedssaker.

2.3 Forhold som medfører at et erstatningskrav etter arbeidsmiljøloven ikke kan realiseres

Fordi arbeidsgiver er ansvarlig for arbeidstakers erstatningskrav etter arbeidsmiljøloven, forutsetter oppfyllelse av kravet at arbeidsgiver er solvent og kan gjøre opp fordringen. Hvis arbeidsgiver går konkurs eller på annen måte ikke er søkedyktig, risikerer arbeidstaker at erstatningskravet i praksis går tapt.

Ved arbeidsgivers konkurs må arbeidstaker kreve dekning av sitt erstatningskrav fra arbeidsgiverselskapets konkursbo. Dersom det ikke er tilstrekkelige midler i boet til å dekke erstatningskravet, er arbeidstaker henvist til å søke dekning fra NAVs Lønnsgarantiordning. Dette er en statlig garantiordning for utestående krav på lønn, feriepenger og annet arbeidsvederlag, som kommer til anvendelse ved arbeidsgivers konkurs.

Lønnsgarantiordningen er regulert i Lov av 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønn ved konkurs m.v. (lønnsgarantiloven). Etter § 1 annet ledd omfatter garantien blant annet "krav på arbeidsgiver for [...] tapt arbeidsvederlag, samt mulige renter og kostnader ved inndrivning av slike krav." Kravene dekkes i utgangspunktet i den utstrekning de har fortrinnsrett etter Lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven) kapittel 9.⁴³

Etter dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 3 vil en "[f]ordring på arbeidsgiver på [...] erstatning for tap av arbeidsvederlag" som utgangspunkt være fortrinnsberettiget. Forutsatt at øvrige vilkår for dekning etter dekningsloven og lønnsgarantiordningen er tilstede, innebærer dette at et erstatningskrav på tapt arbeidsvederlag som følge av ulovlig oppsigelse eller avskjed er dekningsberettiget etter lønnsgarantiloven § 1 annet ledd.⁴⁴

⁴² Arbeidsmiljøloven § 15-14 fjerde ledd.

⁴³ Lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd.

⁴⁴ Moe (2007) s. 196.

Det er likevel en rekke begrensninger i lønnsgarantiordningen som kan medføre at arbeidstaker likevel ikke får full dekning for sitt krav. Det ligger utenfor avhandlingen å gi en uttømmende oversikt over disse begrensningene. Derfor gis det kun noen eksempler.

Ettersom det er erstatning for tapt arbeidsvederlag som dekkes, vil arbeidstakers eventuelle krav på oppreisningserstatning ikke dekkes av lønnsgarantiordningen.

Garantien er oppad begrenset til to ganger folketrygdens grunnbeløp⁴⁵, som per 1. mai 2022 utgjør 222 954 kroner.⁴⁶

Arbeidstaker som har hatt en eierandel i virksomheten på minst 20 prosent er i utgangspunktet utelukket fra ordningen.⁴⁷

Det er med andre ord ingen garanti for at arbeidstaker får dekket sitt krav mot arbeidsgiver verken gjennom å rette kravet mot konkursboet, eller ved å benytte seg av lønnsgarantiordningen. Spørsmålet blir dermed hvilke andre alternativer arbeidstaker har for å inndrive sitt krav.

2.4 Andre ansvarsgrunnlag

2.4.1 Arbeidsgiveransvaret i skadeerstatningsloven § 2-1

Arbeidsgiveransvaret, hjemlet i Lov 13. juni 1969 nr. 26 (skadeerstatningsloven) § 2-1, er et alternativt ansvarsgrunnlag.

Det følger av bestemmelsens første ledd første punktum at "[a]rbeidsgiver svarer for skade som voldes fortsettlig eller uaktsomt under arbeidstakers utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren, idet hensyn tas til de krav skadelidte med rimelighet kan stille til virksomheten eller tjenesten, er tilsidesatt." Det presiseres i annet punktum at ansvaret ikke omfatter skader som skyldes at arbeidstaker har gått utenfor det som er rimelig å regne med. Arbeidsgiver svarer dermed ikke for enhver skade arbeidstaker påfører en tredjepart i egenskap av sin stilling eller sitt verv.

⁴⁵ Lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd.

⁴⁶ NAV (2023). Satsen oppdateres 1. mai hvert år og blir bestemt etter trygdeoppgjøret. Per 5. mai 2023 er ikke satsen oppdatert, men ny sats vil gjeldende fra 1. mai 2023.

⁴⁷ Dekningsloven § 9-3 første ledd bokstav b.

Fordi daglig leder normalt er ansatt i arbeidsgivervirksomheten, vil arbeidsgiveransvaret i skadeerstatningsloven i utgangspunktet være anvendelig.

I likhet med erstatningsreglene i arbeidsmiljøloven, er arbeidsgiver pliktsubjektet i skadeerstatningsloven § 2-1. Det er derfor ikke tale om et personlig ansvar for daglig leder, og realisering av kravet forutsetter også i dette tilfellet at arbeidsgiver er solvent.

I motsetning til arbeidsmiljølovens erstatningsregler, inneholder skadeerstatningsloven § 2-1 et skyldkrav. Ansvar etter skadeerstatningsloven § 2-1 forutsetter som hovedregel at arbeidstakeren, i dette tilfeller daglig leder, er personlig ansvarlig overfor skadelidte etter ulovfestet culpaansvar.⁴⁸ Arbeidsgiver hefter likevel objektivt etter begge regelsettene.

Arbeidsgiveransvaret åpner dermed for at skadelidte kan rette et krav som i utgangspunktet kunne vært rettet mot skadevoldende arbeidstaker, i dette tilfellet daglig leder, mot denne arbeidstakerens arbeidsgiver. Teknisk sett vil skadeerstatningsloven dermed utgjøre hjemmel for oppsagt eller avskjediget arbeidstaker til å kreve erstatning ved ulovlig oppsigelse eller avskjed.

Det er likevel vanskelig å se at arbeidsgiveransvaret er et praktisk ansvarsgrunnlag, ettersom det samme kravet kan rettes mot arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven, som stiller lempeligere krav for å bli tilkjent erstatning.

2.4.2 Ulovfestet culpaansvar

Det alminnelige ulovfestede culpaansvaret er det alminnelige ansvarsgrunnlaget i norsk rett, og gjelder i utgangspunktet for alle skadevoldere i alle skadesituasjoner.⁴⁹ Ansvaret er i motsetning til ansvar etter arbeidsmiljøloven og skadeerstatningsloven personlig. Dette innebærer at det er skadevolder selv, i dette tilfellet daglig leder, som er erstatningsansvarlig. Det kreves i likhet med regelen i skadeerstatningsloven at daglig leder har opptrådt fortsettlig eller uaktsomt.

Eksempel på at culparegelen er benyttet som ansvarsgrunnlag for å tilkjenne oppsagt arbeidstaker erstatning finnes i LB-2017-195536 (Panorama Høyfjellshotell).⁵⁰ I saken ble en

⁴⁸ Kjelland (2019) s. 207, Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 230-231 og Nygård (2007) s. 220.

⁴⁹ Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 77 og Nygård (2007) s. 172.

⁵⁰ Dommen behandles grundigere i kapittel 4.3.2.

privatperson, som ikke hadde en formell rolle i arbeidsgiverselskapet, holdt personlig erstatningsansvarlig overfor oppsagt arbeidstaker fordi han hadde hatt en nær tilknytning til den ulovlige oppsigelsen. Dommen illustrerer at det alminnelige culpaansvaret er anvendelig som hjemmel for å kreve erstatning fra en privatperson involvert i en ulovlig oppsigelse eller avskjed.

Dersom privatpersonen er daglig leder i arbeidsgiverselskapet vil det likevel være mer naturlig å anvende styreansvarsregelen i aksjeloven § 17-1.

2.4.3 Ansvar etter aksjeloven § 17-1

Aksjeloven § 17-1 er en særlig regulering av det alminnelige erstatningsrettslige culpanormen.⁵¹ Bestemmelsens første ledd angir at:

Selskapet, aksjeeier eller andre kan kreve at daglig leder, styremedlem, medlem av bedriftsforsamlingen, gransker eller aksjeeier erstatter skade som de i den nevnte egenskap forsettlig eller uaktsomt har voldt vedkommende.

Arbeidstakere omfattes av "andre".⁵² Det er derfor klart at oppsagt eller avskjediget arbeidstaker som utgangspunkt kan hjemle et erstatningskrav mot daglig leder i asl. § 17-1.

Ansvar etter asl. § 17-1 er personlig, slik at daglig leder selv hefter for erstatningssummen.

Spørsmålet blir hva som kreves for å pålegge daglig leder et personlig erstatningsansvar ved ulovlig oppsigelse eller avskjed av en arbeidstaker. Vilkårene for å ilegge slikt erstatningsansvar behandles i avhandlingens kapittel 4.

2.5 Sammenfatning

Erstatning ved ulovlig oppsigelse og avskjed er et viktig element i stillingsvernet. Normalt vil arbeidstaker kreve erstatning fra arbeidsgiver, og det mest gunstige for arbeidstaker er å hjemle kravet i arbeidsmiljøloven. Dersom arbeidsgiver er konkurs eller på annen måte ikke er søkegod, vil arbeidstaker risikere at hele eller deler av kravet går tapt. Dersom daglig leder har opptrådt erstatningsbetingende uaktsomt i prosessen vil arbeidstaker kunne rette krav mot

⁵¹ HR-2017-2375-A avsnitt 25.

⁵² Se kapittel 3.2.

daglig leder i medhold av aksjeloven § 17-1, og dermed søke dekning for sitt økonomiske tap hos daglig leder personlig.

3 Styreansvarets bakgrunn, begrunnelse og formål

3.1 Innledning

Avhandlingens hovedproblemstilling omhandler anvendelsen av styreansvarsregelen i aksjeloven § 17-1. Det er derfor hensiktsmessig å kort redegjøre for styreansvarets bakgrunn, begrunnelse og formål.

3.2 Bakgrunn

Det er i forarbeidene til aksjeloven presisert at asl. § 17-1 er et utslag av den alminnelige ulovfestede skyldregelen.⁵³ Høyesterett la samme utgangspunktet til grunn i HR-2017-2375-A, og uttalte at styreansvarsregelen "er en særlig regulering av den alminnelige erstatningsrettslige culpanormen".⁵⁴ Styreansvarsregelen suppleres derfor av alminnelige erstatningsrettslige regler.⁵⁵

Personlig erstatningsansvar for selskapets tillitspersoner fulgte tidligere av ulovfestet rett som et utslag av den alminnelige ulovfestede skyldregelen.⁵⁶ Ansvarer ble kodifisert ved aksjeloven av 1976, i § 15-1. Loven var et resultat av det nordiske aksjelovsamarbeidet som ledet til nye aksjelover i Danmark, Sverige, Norge og Finland.⁵⁷ Aksjeloven § 17-1 er en videreføring av bestemmelsen.⁵⁸

I forarbeidene til 1976-loven gis det uttrykk for tvil om berettigelsen av en lovbestemmelse om personlig ansvar, nettopp fordi det ulovfestede skyldansvaret allerede hjemler slikt erstatningsansvar.⁵⁹ Bestemmelsen ble likevel tatt inn i loven, både fordi det ble ansett

⁵³ Ot.prp. nr. 23 (1996–1997) s. 179.

⁵⁴ HR-2017-2375-A avsnitt 25.

⁵⁵ Ot.prp. nr. 55 (2005–2006) s. 114.

⁵⁶ NUT 1970: 1 s. 185 og Augdahl (1959) s. 282–283 og 288.

⁵⁷ Skåre (1988) under punkt 1. "Innledning".

⁵⁸ Ot.prp. nr. 23 (1996–1997) s. 179.

⁵⁹ NUT 1970: 1 s. 185.

nødvendig fra de andre lands side, men også fordi en kodifisering av ansvaret ble ansett naturlig av lovtekniske hensyn.⁶⁰

Det er i nyere litteratur hevdet at bestemmelsens vesentlige funksjon er å gi informasjon om muligheten for ansvar, samt å sette rammer for andre bestemmelser i aksjelovens kapittel 17 om erstatning.⁶¹ Ettersom den alminnelige culpanormen er tilstrekkelig hjemmel for ansvar, fremstår synspunktet velbegrunnet.

Det er "[s]elskapet, aksjeeier eller andre" som kan hjemle et erstatningskrav i asl. § 17-1. Tilsvarende fulgte av asl. 1976 § 15-1. Formuleringen ble foreslått beholdt av Justisdepartementet i forbindelse med arbeidet med ny aksjelov på midten av nittitallet.⁶² Da asl. § 17-1 ble vedtatt var det likevel kun "[s]elskapet" som kunne være skadelidt, og overskriften til bestemmelsen var "Erstatning for tap påført selskapet". Ved en lovendring i 2007 ble alternativene "aksjeeier eller andre" tilført bestemmelsen, uten at dette skulle innebære noen realitetsendring.⁶³

"[A]ndre" omfatter i utgangspunktet enhver tredjeperson som skulle lide et tap som følge av selskapets tillitspersoners forsettlig eller uaktsomme atferd. Dette vil i praksis typisk være selskapets kreditorer.⁶⁴ Landsorganisasjonen i Norge (LO) ba tidlig departementet om å presisere at uttrykket "andre" omfattet ansatte, slik at også arbeidstakere kunne gjøre gjeldende ansvar etter aksjeloven.⁶⁵ Departementet fant ikke grunn til å presisere dette, og begrunnet dette med at det var klart at ansatte var omfattet av begrepet.⁶⁶

3.3 Legislative hensyn

Foruten å informere selskapets tillitspersoner om muligheten for ansvar, er styreansvaret begrunnet i de samme legislative hensyn som erstatningsretten for øvrig.

⁶⁰ Ibid s. 185.

⁶¹ Aarebakke m.fl. (2017) s. 928.

⁶² Ot.prp. nr. 36 (1993–1994) s. 310.

⁶³ Ot.prp. nr. 55 (2005–2006) s. 113 og 167.

⁶⁴ Ibid s. 167.

⁶⁵ Ot.prp. nr. 36 (1993–1994) s. 250.

⁶⁶ Ibid.

Reparasjons-, prevensjons- og rettferdighetshensynet er tre sentrale legislative hensyn som begrunner at skadevolder bør holdes ansvarlig for skader vedkommende påfører skadelidte.⁶⁷

Reparasjonshensynet handler om at skadelidte skal få sitt tap reparert eller kompensert, slik at vedkommende blir stilt som om skaden aldri skjedde.⁶⁸ Utgangspunktet om at skadelidte skal få full erstatning for sitt økonomiske tap er et direkte utslag av reparasjonshensynet.⁶⁹ Der arbeidstaker går glipp av arbeidsinntekt på grunn av en ulovlig oppsigelse eller avskjed, vil reparasjonen bestå i at arbeidstaker blir kompensert for inntektstapet.

Prevensjonshensynet går ut på at både eksistensen og praktiseringen av erstatningsreglene skal ha en skadeforebyggende virkning ved å gi borgerne insentiv til å opptre mer hensynsfullt og unngå skade.⁷⁰ Ettersom en av de vesentlige funksjonene til asl. § 17-1 er å gi informasjon om muligheten for ansvar, er det tydelig at bestemmelsen kan ha en preventiv effekt. Dersom daglige ledere som opptre erstatningsbetingende uaktsomt blir holdt økonomisk ansvarlig for arbeidstakernes tap, vil dette kunne virke bevisstgjørende og avskrekkende. At erstatningssummen daglig leder kan bli personlig ansvarlig for kan bli svært høy, må antas å bidra til den preventive effekten.

Hensynet til rettferdighet står også sentralt i erstatningsretten. Å flytte det økonomiske ansvaret for skaden fra skadelidte til skadevolder bidrar til å gjenopprette balansen mellom partene. Det oppleves som rettferdig at skadevolder blir sanksjonert for sin skadevolding. Der daglig leders uaktsomhet har resultert i en ulovlig oppsigelse eller avskjed av en arbeidstaker, fremstår det urettferdig at arbeidstaker skal bære de økonomiske konsekvensene av oppsigelsen eller avskjeden. Rettferdighetshensyn taler heller for å plassere ansvaret hos den som forsettlig eller uaktsomt har fremkalt skadesituasjonen, i dette tilfellet daglig leder.

⁶⁷ Nygård (2007) s. 17 flg., Kjelland (2019) s. 66 flg. og Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 21 flg.

⁶⁸ Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 541.

⁶⁹ Kjelland (2019) s. 311 og Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 546.

⁷⁰ Nygaard (2007) s. 20.

4 Daglig leders personlige erstatningsansvar etter aksjeloven § 17-1

4.1 Innledning

Avhandlingen tar videre for seg rekkevidden av daglig leders personlige erstatningsansvar etter aksjeloven § 17-1 overfor arbeidstakere som har blitt ulovlig oppsagt eller avskjediget. Analysen bygger på aktsomhetsvurderingens objektive og subjektive side, hvor den objektive siden vil klarlegges med utgangspunkt i rettspraksis. Hensikten er å identifisere typetilfeller av handlinger og unnlatelser som etter omstendighetene kan være erstatningsbetingende. Den subjektive siden av aktsomhetsvurderingen klarlegges i behandlingen av aktuelle unnskyldningsgrunner daglig leder kan påberope seg.

Det knyttes også bemerkninger til vilkårene om økonomisk tap og årsakssammenheng. Spørsmålet om daglig leder kan holdes ansvarlig for ikke-økonomisk tap (oppreisning) vies særlig oppmerksomhet.

Avslutningsvis drøftes om krav mot daglig leder etter asl. § 17-1 kan behandles i samme sak som krav mot arbeidsgiverselskapet etter arbeidsmiljøloven (subjektiv kumulasjon), arbeidsgivers regressadgang, og om arbeidstaker i en sluttavtale kan fraskrive seg retten til å reise erstatningskrav mot daglig leder.

4.2 Et krav om at arbeidsgiver ikke er søkedyktig?

Innledningsvis kan det stilles spørsmål ved om virksomheten må være konkurs eller på annen måte ikke søkedyktig før krav kan rettes mot daglig leder.

Aksjeloven § 17-1 er ikke en gjennomskjæringsbestemmelse og hjemler ikke såkalt ansvarsgjennombrudd for selskapets forpliktelser.⁷¹ Daglig leder som kjennes erstatningsansvarlig etter asl. § 17-1 blir derfor ikke ansvarlig for arbeidsgivers forpliktelse, men for et selvstendig erstatningskrav som arbeidsgiver aldri har heftet for. Dette vil være tilfellet selv om kravet som rettes mot daglig leder er likelydende med et krav som tidligere

⁷¹ Aarum (1994) s. 17.

har blitt rettet mot arbeidsgiver, men som arbeidstaker på grunn av arbeidsgivers konkurs ikke fikk dekning for.

Et erstatningskrav etter asl. § 17-1 er ikke betinget av at skadelidte ikke har mulighet til å få kravet sitt dekket på andre måter. Arbeidstaker står dermed fritt til å rette et erstatningskrav mot daglig leder uten å rette krav mot virksomheten. Det er uten betydning om virksomheten er konkurs.⁷² Dersom arbeidsgiver allerede har gjort opp kravet og dekt arbeidstakers økonomiske tap, vil det derimot ikke være anledning til å rette det samme kravet mot daglig leder.

Ettersom ansvaret for arbeidsgiver etter aml. §§ 15-12 andre ledd og 15-14 fjerde ledd er objektivt, vil det normalt være mer naturlig for arbeidstaker å rette et erstatningskrav mot arbeidsgiver, enn mot daglig leder. Selv om det er mulig, er det derfor lite praktisk å kun rette kravet mot daglig leder dersom det er grunn til å tro at arbeidsgiver kan dekke kravet. Adgangen til å behandle krav mot arbeidsgiver og daglig leder i samme sak drøftes i kapittel 4.6.

4.3 Ansvarsgrunnlag – aktsomhetsvurderingen

4.3.1 Grunnleggende utgangspunkter

Erstatningsansvar etter asl. § 17-1 forutsetter at daglig leder har opptrådt "forsettlig eller uaktsomt". Det er tilstrekkelig med simpel uaktsomhet, og ansvaret omfatter både aktive handlinger og unnlater. ⁷³

Daglig leder skal vurderes ut ifra sin kunnskap om de faktiske forhold på tidspunktet for den skadevoldende opptreden. ⁷⁴

Vilkåret "i den nevnte egenskap" forutsetter at daglig leder har opptrådt i egenskap av sin stilling da skaden skjedde. Daglig leder kan ikke holdes erstatningsansvarlig etter asl. § 17-1 for skader påført i privat sammenheng eller som på annen måte er uten tilknytning til rollen

⁷² Se eksempelvis LB-2020-163338.

⁷³ Andenæs (2016) s. 647 og Bråthen (2022) s. 257 forutsetter at både handlinger og unnlater er omfattet.

⁷⁴ Andenæs (2016) s. 647.

som daglig leder. Daglig leders ansvarsområde og oppgaver vil derfor være et naturlig utgangspunkt for aktsomhetsvurderingen.

Ved skyldansvar sondres det i teorien mellom culpanormens objektive og subjektive side.⁷⁵ Culpanormens objektive element innebærer at det må foreligge en adferd som objektivt sett er uforsvarlig.⁷⁶ Dens subjektive element innebærer at denne uforsvarlige handlingen må kunne tilskrives skadevolder, i dette tilfellet daglig leder, som uaktsom.⁷⁷

4.3.2 Culpanormens objektive side

Aktsomhetskravet i asl. § 17-1 gir anvisning på en rettslig standard. Ordlyden gir i tråd med lovgivers intensjon ikke videre veiledning for vurderingen.⁷⁸

Utgangspunktet for den objektive siden av aktsomhetsvurderingen er som nevnt de plikter som påhviler ansvarssubjektet.⁷⁹ Daglig leder har ansvar for den daglige ledelse av selskapets virksomhet, og skal følge styret retningslinjer og pålegg, jf. asl. § 6-14. Foruten reglene i aksjeloven, kan daglig leders plikter også følge av ansettelsesforholdet.⁸⁰

I inneværende kapittel drøftes først daglig leders ansvar for virksomhetens etterlevelse av arbeidsmiljølovens regler. Deretter gjennomgås rettspraksis, som av pedagogiske hensyn er delt inn i tre kategorier av typetilfeller: deltakelse i prosesser som leder til ulovlig oppsigelse eller avskjed, passivitet og delegasjon, og etterfølgende handlinger.

Har daglig leder ansvar for virksomhetens etterlevelse av arbeidsmiljøloven?

Fordi daglig leders ansvarsområde og oppgaver er et naturlig utgangspunkt for aktsomhetsvurderingen, må en stille spørsmål ved om daglig leder har ansvar for virksomhetens etterlevelse av arbeidsmiljøloven.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 1-8 annet ledd at den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten har et ansvar for å overholde lovens bestemmelser, og dette ansvaret er delvis

⁷⁵ Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 77 og Aarum (1994) s. 187-188.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Ot.prp. nr. 36 (1993–1994) s. 82 og s. 251.

⁷⁹ Se HR-2016-1440-A avsnitt 41, Aarbakke m.fl. (2017) s. 929 og Aarum (1994) s. 189–190.

⁸⁰ Christoffersen (2022) kommentar nr. 6 til asl. § 17-1.

straffesanksjoner etter lovens § 19-1. Hva gjelder stillingsvernet er det uten videre lagt til grunn i underrettspraksis at daglig leder har ansvar for å overholde arbeidsmiljølovens krav.

I TLFOT-2018-134299 uttalte retten at:

Å sørge for at selskapet opptrådte innenfor arbeidsmiljølovens krav faller klart innenfor [daglig leders/styreleders] plikter etter aksjeloven.

Retten anså altså ansvar for etterlevelse av arbeidsmiljøloven å ligge innenfor de plikter aksjeloven pålegger daglig leder.

I TOSLO-2015-142508 ble daglig leder holdt personlig erstatningsansvarlig for en ulovlig oppsigelse som etter rettens syn skyldtes arbeidstakers graviditet. Det ble lagt til grunn at det lå innenfor daglig leders ansvarsområde å sørge for lovlig saksbehandling i forbindelse med oppsigelse:

Det må imidlertid forventes at personer med arbeidsgiveransvar har kjennskap til grunnleggende saksbehandlingsregler etter arbeidsmiljøloven, og at de utviser aktsomhet i sine vurderinger.

Spørsmålet er om formuleringen "personer med arbeidsgiveransvar" kan tas på ordet. Det er som hovedregel kun den formelle arbeidsgiveren som har arbeidsgiveransvar.⁸¹ Det er heller ikke lagt til grunn i dommen at daglig leder hadde et personlig arbeidsgiveransvar.

Formuleringen må derfor tolkes dithen at det siktes til daglig leders utøving av arbeidsgiverfunksjoner. En kan forvente at personer som utøver slike funksjoner på vegne av arbeidsgiver er kjent med, og følger, arbeidsmiljølovens regler.

Dommen ble anket, og lagmannsretten kom til at oppsigelsen var saklig begrunnet i virksomhetens forhold.⁸² Høyesterett opphevet lagmannsrettens dom, og saken ble forlikt før ny behandling i lagmannsretten.⁸³ Verken lagmannsretten eller Høyesterett kommenterte utgangspunktet om at en kan forvente at personer som utøver arbeidsgiverfunksjoner kjenner til og utviser aktsomhet knyttet til arbeidsmiljølovens regler. Dette kan tale for at lagmannsretten og Høyesterett ikke var uenige i utgangspunktet. Derimot trengte verken

⁸¹ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 74–75.

⁸² LB-2021-147223.

⁸³ HR-2018-1189-A. Bekreftet av arbeidstakers prosessfullmektig Fredrik Lund Skyberg per e-post 23. januar 2023.

lagmannsretten eller Høyesterett å ta stilling til spørsmålet, slik at domstolenes taushet ikke kan vektlegges.

I Bergen tingretts dom 17. januar 2020 i sak 18-132820TVI-BERG/4 uttalte retten at:

Retten bemerker at det ideelt sett normalt må forventes av en samvittighetsfull daglig leder og et styremedlem, at vedkommende ikke uten å følge arbeidsmiljølovens bestemmelser går til oppsigelse av ansatte.

Dommene er avsagt av tingretter, og har begrenset rettskildemessig vekt. En kan derfor ikke trekke konklusjoner om gjeldende rett basert på disse uttalelsene alene.

Det er imidlertid en rekke avgjørelser hvor retten har konkludert med at daglig leder hadde et personlig erstatningsansvar overfor oppsagt eller avskjediget arbeidstaker.⁸⁴ Selv om daglig leders ansvar for etterlevelse av arbeidsmiljøloven ikke kommenteres like eksplisitt i alle dommene, må konklusjonen om ansvar bygge på en forutsetning om at daglig leder hadde ansvar for at oppsigelsen eller avskjeden skjedde i tråd med arbeidsmiljølovens regler. I flere av avgjørelsene hadde daglig leder også andre roller, eksempelvis som styreleder eller aksjonær. Ved slike kombinasjonsroller vil også de objektive kravene som stilles til de andre rollene kunne virke inn på aktsomhetsvurderingen.

At brudd på arbeidsmiljøloven kan være relevant ved aktsomhetsvurderingen i asl. § 17-1 er også lagt til grunn i litteraturen. Aarum skriver at "[e]ksterne og interne regler for de forskjellige organers stilling og oppgaver, gir veiledning for løsning av ansvarsspørsmål. Det dreier seg om bestemmelser i aksjeloven og andre lover som f.eks. regnskaps-, skatte-, avgifts- og arbeidsmiljølovgivning."⁸⁵

Daglig leder er virksomhetens øverste leder, og har overordnet ansvar for selskapets virksomhet. Når virksomheten ansetter arbeidstakere, er det naturlig at daglig leder også får det overordnede ansvaret for etterlevelse av arbeidsmiljølovens regler overfor disse arbeidstakerne. Argumentet om at det ligger innenfor daglig leders ansvarsområde å sørge for at virksomheten opptrer i tråd med reglene i arbeidsmiljøloven lar seg derfor begrunne i daglig leders lovfestede plikter i aksjeloven.

⁸⁴ Disse blir gjennomgått i inneværende kapittel.

⁸⁵ Aarum (1994) s. 189–190.

Ut ifra rettskildematerialet må det konkluderes med at daglig leder har et ansvar for virksomhetens etterlevelse av arbeidsmiljølovens regler.

Ikke enhver feil eller kritikkverdig opptreden vil være erstatningsbetingende uaktsom etter asl § 17-1.⁸⁶ Ethvert brudd på arbeidsmiljøloven vil heller ikke kunne tilskrives daglig leder som uaktsomt. Spørsmålet blir hvilke handlinger eller unnlater fra daglig leder som kan være erstatningsbetingende.

Daglig leders deltakelse i prosesser som leder til ulovlig oppsigelse eller avskjed

Det finnes en rekke eksempler på at deltakelse i prosesser som leder til en ulovlig oppsigelse eller avskjed har medført et personlig erstatningsansvar for daglig leder.

TSUHO-2020-153376 er illustrerende. En rumensk arbeidstaker ble ansatt som sveiser i et bemanningsbyrå i Norge. Etter å ha blitt oppsagt reiste han søksmål mot arbeidsgivervirksomheten, samt styreleder og eneaksjonær B. Selskapet hadde ingen daglig leder, slik at B hadde ansvar for den daglige ledelsen.⁸⁷ Arbeidstaker ble oppsagt uten at det ble avholdt drøftingsmøte, og oppsigelsen inneholdt formfeil. Det ble gitt en ny oppsigelse, hvor formfeil var forsøkt korrigert. Retten fant likevel at oppsigelsen var i strid med lovens saklighetskrav. Retten uttalte at prosessen hadde vært uryddig, og at B sto nærmest til å bære ansvaret for dette. B ble derfor holdt solidarisk ansvarlig med virksomheten for arbeidstakers økonomiske tap.

Retten argumentasjon i Nedre Romerike tingretts dom 14. april 2021 i sak 20-081713TVI-NERO kan tilsi at ansvar for en oppsigelses- eller avskjedsprosess i strid med arbeidsmiljølovens regler i seg selv er ansvarsbetingende. Retten kom til at arbeidstaker hadde blitt urettmessig avskjediget og at det i etterkant av avskjeden hadde blitt inngått en sluttavtale som måtte settes til side som ugyldig etter Lov 31. mai 1918 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven) § 36.

Avskjeden oppfylte ikke de materielle vilkårene for avskjed, og det forelå brudd på arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler. Etter å ha konkludert med at arbeidsgiver var

⁸⁶ Andenæs (2016) s. 648. Se også LB-2020-163338.

⁸⁷ Aksjeloven § 6-14 første ledd annet punktum.

erstatningsansvarlig etter arbeidsmiljølovens regler, uttalte retten følgende om daglig leders personlige ansvar:

Det er også under samme forutsetning enighet om at det kan etableres erstatningsansvar for [daglig leder] i medhold av aksjeloven § 17-1, idet han som daglig leder i selskapet i det minste forholdt seg uaktsomt ved at han ikke overholdt arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler da han på vegne av selskapet besluttet å avslutte [arbeidstakers] arbeidsforhold.

Dommen ble anket til Eidsivating lagmannsrett, som var enig med tingretten i at det var gitt en urettmessig avskjed.⁸⁸ Lagmannsretten kom derimot til at sluttavtalen ikke kunne settes til side i medhold av avtaleloven § 36, og tok derfor ikke stilling til partenes øvrige påstandsgrunnlag, herunder erstatningsspørsmålet. Lagmannsrettens dom ble anket til Høyesterett, som nektet anken fremmet.⁸⁹

At lagmannsretten kom til motsatt resultat av tingretten, og at Høyesterett nektet anken fremmet, kan i utgangspunktet tale for at tingrettens argumentasjon ikke kan vektlegges. Ettersom verken lagmannsretten eller Høyesterett tok stilling til spørsmålet om erstatning etter aksjeloven § 17-1, og derfor ikke satt tingrettens argumentasjon vedrørende dette til side, vil argumentasjonen likevel kunne brukes som eksempel og støtteargument.

I TLFOT-2018-134299 ble daglig leder, som også var styreleder, holdt solidarisk ansvarlig med arbeidsgiverselskapet på bakgrunn av sin deltakelse og passivitet i en prosess som ledet til urettmessig avskjedigelse av elleve utenlandske arbeidstakere ved et fiskebruk. Arbeidstakerne hadde i realiteten blitt avskjediget fordi de krevde overtidsbetaling på lik linje med de norske arbeidstakerne. Retten fant avskjedene urettmessige, og tilkjente arbeidstakerne overtidsbetaling samt erstatning som følge av avskjedene.

Konflikten med arbeidstakerne ble hovedsakelig håndtert av en lokal plassjef. Retten kom imidlertid til at daglig leder sannsynligvis hadde tatt del i "de beslutninger som ble truffet om hvordan saksøkernes arbeidsforhold skulle håndteres" etter at arbeidstakerne krevde overtidsbetaling. Retten argumenterte deretter for at daglig leders deltakelse i prosessen hadde vært ansvarsbetingende uaktsom ettersom det oppsto brudd på arbeidsmiljølovens regler:

⁸⁸ LE-2021-83790.

⁸⁹ HR-2022-909-U.

Det forhold at beslutningen om avskjed verken var basert på korrekt saksbehandling eller oppfyller de strenge vilkårene i arbeidsmiljøloven, og således var urettmessige, tilsier etter rettens vurdering at ansvarsgrunnlag foreligger.

Daglig leder ble personlig erstatningsansvarlig overfor arbeidstakerne for en totalsum som oversteg to millioner kroner.⁹⁰

Saken i TOSL-2022-56311 dreide seg om en daglig leder som ble avskjediget etter anklager om seksuell trakassering. Retten konkluderte med at avskjeden hadde vært urettmessig, blant annet fordi de ikke fant det sannsynliggjort at daglig leder hadde gjort seg skyldig i seksuell trakassering, og fordi det forelå "store svakheter ved saksbehandlingen i forkant av beslutningen om å avskjedige" ham. Det ble ikke avholdt reelle drøftelser og ikke i tilstrekkelig grad lagt til rette for kontradiksjon. Styreleder var ansvarlig for sakshåndteringen og den videre prosessen som ledet til den urettmessige avskjeden. Retten fant dette tilstrekkelig til å tilskrive ham ansvar:

Retten nøyer seg med å vise til det som den har skrevet ovenfor vedrørende håndteringen av avskjeden og den mangelfulle og uforsvarlige saksbehandlingen som B sto for. Retten finner det ikke tvilsomt at B er å bebreide [...].

Retten begrunnet dermed personlig ansvar for styreleder med at han sto for saksbehandlingen.

Tingrettens dom ble anket, men partene inngikk forlik før ankebehandlingen.⁹¹ Rettens argumentasjon og konklusjon har derfor ikke rettskildemessig vekt av betydning, men vil kunne støtte opp under øvrig praksis som støtteargument.

I LG-2020-39149 hadde to arbeidstakere, begge utenlandske statsborgere, tidligere fått medhold i at oppsigelsene av dem var ugyldige. Oppsigelsene var begrunnet i nedleggelse av arbeidsgivervirksomheten. Det heftet flere feil ved oppsigelsene, herunder manglende innkalling til drøftelsesmøte, mangelfullt drøftelsesmøte, manglende forhandlingsmøte og formfeil i form av uriktige opplysninger om hvem som var rett saksøkt. Retten fant at det var rimelig grunn til å tro at saksøkerne ikke ville blitt oppsagt dersom saksbehandlingsfeilene

⁹⁰ Merk at daglig leder også ble ansvarlig for manglende overtidsbetaling. Den totale erstatningssummen skriver seg dermed ikke kun fra avskjedene.

⁹¹ Bekreftet av arbeidstakers prosessfullmektig Ingvild Opøien per e-post 19. april 2023.

ikke hadde blitt begått, og kjente derfor oppsigelsene usaklige etter aml. § 15-7.⁹²

Arbeidstakerne ble tilkjent erstatning for økonomisk og ikke-økonomisk tap fra arbeidsgiver.

Det ble åpnet konkurs i virksomheten, og arbeidstakerne fremsatte krav om dom for at morselskapet, samt D og E, var solidarisk ansvarlige samme med arbeidsgivervirksomhetens konkursbo for erstatningen de var tilkjent, samt for lønn etter at dom var avsagt. D var daglig leder, og E var styreleder i morselskapet. I datterselskapet (arbeidsgivervirksomheten) var E daglig leder, og D styreleder. Lagmannsretten formulerte problemstillingen slik:

Retten må da ta stilling til om E og D ved sine handlinger og unnlater i forbindelse med oppsigelsen av saksøkerne og etterfølgende opptreden brøt en aktsomhetsnorm og om E og D kan bebreides for eventuelt slik normbrudd.

Problemformuleringen underbygger at både aktive handlinger og unnlater kan omfattes av asl. § 17-1. Samtidig illustreres culpanormens objektive og subjektive sider ettersom retten både stiller spørsmål ved om en aktsomhetsnorm var brutt, og om E og D i så fall kunne bebreides for dette.

Lagmannsretten viste til juridisk teori og presiserte at "ikke enhver feilvurdering eller kritikkverdig opptreden er erstatningsrettslig uansvarlig". D kunne kritiseres for ikke å ha innkalt til drøftelsesmøte, men feilen ble rettet opp ved at oppsigelsene ble trukket tilbake. Manglende innkalling ble derfor ikke ansett som uaktsomt. Lagmannsretten fant at de øvrige feilene var forhold som D og E kunne kritiseres for, men som ikke kunne betraktes som ansvarsbetingende uaktsomme. Det ble blant annet vist til at formfeilen ikke hadde hatt betydning for arbeidstakerne, som saksøkte riktig selskap, og til at arbeidstakerne hadde juridisk bistand under det mangelfulle drøftelsesmøtet.

Dommen illustrerer at ikke enhver feil eller kritikkverdig opptreden fra en daglig leder i en oppsigelsesprosess er ansvarsbetingende.

Gjennomgangen av praksis viser at daglig leder vil kunne holdes personlig erstatningsansvarlig dersom oppsigelses- eller avskjedsprosesser vedkommende deltar i resulterer i en ulovlig oppsigelse eller avskjed. Hvorvidt det at daglig leder selv er delaktig i prosessen og dermed medvirker til brudd på arbeidsmiljøloven innebærer at vedkommende

⁹² Se Bergen tingretts dom 2. mai 2018.

har brutt sine objektive plikter og handlet uaktsomt, beror på alvorlighetsgraden ved feilen eller den kritikkverdige opptreden.

Dette demonstreres i LG-2020-39149. Dommen skiller seg noe fra øvrig praksis, ettersom det tilsynelatende kun var brudd på saksbehandlingskrav og formfeil som medførte at oppsigelsene ble kjent usaklige. Det kan derfor stilles spørsmål ved om klare brudd på de materielle kravene for oppsigelse og avskjed lettere vil føre til ansvar enn brudd på saksbehandlingsregler og formfeil alene. En slik retningslinje kan begrunnes i at brudd på saksbehandlingsregler ikke nødvendigvis medfører at en oppsigelse er usaklig eller at en avskjed er urettmessig. Motsetningsvis vil brudd på de materielle vilkårene innebære ugyldighet. Det begrensede rettskildematerialet gir likevel ikke grunnlag for noen nærmere konkretisering av skillet betydning.

Dessuten kan det ikke alltid oppstilles et klart skille mellom saksbehandlingsfeil og materielle mangler, ettersom mangelfull saksbehandling kan gjøre det vanskelig for domstolen å etterprøve den materielle sakligheten. Mangel på en forsvarlig saksbehandling kan derfor resultere i at oppsigelsene kjennes ugyldige etter aml. § 15-7.⁹³

Passivitet og delegasjon

Foruten aktiv deltakelse i beslutningsprosesser, vil også unnløtelser kunne føre til ansvar etter aksjeloven § 17-1.⁹⁴

Passivitet var tema i LB-2020-163338. I saken hadde arbeidstaker ønsket å ta opp flere forhold med daglig leder, som også var styreleder. Det ble avholdt et møte, men partene var i ettertid uenige om hva som hadde blitt sagt i møtet. Arbeidstaker hevdet at han i møtet ble muntlig oppsagt eller avskjediget av daglig leder, og at oppsigelsen/avskjeden var formuriktig, usaklig og urettmessig. Daglig leder hevdet på sin side at arbeidstaker i møtet selv hadde sagt opp sin stilling. Lagmannsretten kom til at det mest sannsynlige var at partene hadde misforstått hverandre, slik at hver av dem la til grunn at arbeidsforholdet ble avsluttet av den andre.

⁹³ HR-2019-424-A (Skanska) avsnitt 74 flg. og Fanebust (2017) s. 93 flg.

⁹⁴ Forutsatt i bl.a. Aarbakke m.fl. (2017) s. 932.

Arbeidstaker ga i etterkant av møtet klart uttrykk for at han oppfattet situasjonen slik at han var oppsagt eller avskjediget. Lagmannsretten la til grunn at daglig leder på dette tidspunkt måtte ha forstått at det hadde oppstått en alvorlig misforståelse. Det ble fremhevet at daglig leder ikke gjorde noe for å rydde opp i misforståelsen, selv om hun enkelt kunne gjort det. Lagmannsretten uttalte at "B som styreleder og daglig leder i selskapet [ikke kunne] forholde seg helt passiv, men pliktet å ordne opp i det som hadde skjedd". Det ble påpekt at hun "som daglig leder hadde [...] et særlig ansvar for å rydde opp når slike alvorlige misforståelser oppstod." Lagmannsretten fant at daglig leder hadde opptrådt erstatningsbetingende uaktsomt, og hun ble dømt til å betale 280 000 kroner i erstatning til arbeidstaker.

Også LB-2017-195536 (Panorama Høyfjellshotell) er illustrerende. Styreleder ble sammen med en tredjeperson, som ikke hadde en formell rolle i arbeidsgivervirksomheten, holdt personlig erstatningsansvarlig for en ulovlig oppsigelse. Styreleder ble holdt ansvarlig etter asl. § 17-1. Hans passivitet, til tross for at han hadde en "særlig oppfordring til å engasjere seg som styreleder for å ivareta [arbeidstakerens] rettigheter", ble vektlagt av lagmannsretten. Selv om det i den konkrete saken var tale om en styreleder, og ikke daglig leder, illustrerer dommen at passivitet ved brudd på arbeidsmiljøloven kan være ansvarsbetingende.

I TLFOT-2018-134299 hadde daglig leder, i tillegg til å delta i beslutningene, forholdt seg passiv. Det var en lokal plassjef som i all hovedsak håndterte konflikten som oppsto da arbeidstakerne krevde overtidsbetaling. Retten fant likevel at daglig leder "må ha forstått at det var oppstått en situasjon som aktualiserte arbeidsmiljølovens regler om avskjed, og at han hadde all oppfordring til å gripe inn og korrigere oppfatningen om at saksøkerne var avskjediget [...]". Retten la dermed til grunn at daglig leder hadde en aktivitetsplikt.

I TOSLO-2016-134902 ble en medarbeider ved et gatekjøkken avskjediget av en annen ansatt som fungerte som de facto daglig leder (C). Formell daglig leder (B), som også var hovedaksjonær og styremedlem, ble holdt solidarisk ansvarlig med arbeidsgiverselskapet for arbeidstakers økonomisk tap. B hadde overlatt driften av gatekjøkkenet til C, som hadde konkursskarantene og derfor ikke kunne inneha stilling som daglig leder.⁹⁵ Daglig leders etterfølgende passivitet ble vektlagt som ett av flere momenter i aktsomhetsvurderingen:

⁹⁵ Lov 8. juni 1984 nr. 58 om gjeldsforhandling og konkurs (konkursloven) § 142 tredje ledd.

Videre har B etter at C foretok den urettmessige avskjeden av saksøker unnlatt å foreta seg noe utover å sende et brev til saksøker [...], samt engasjere advokat. Prosessen har vært svært uryddig og det foreligger klanderverdig og erstatningsbetingende passivitet fra Bs side.

Det er ikke uvanlig at daglig leder delegerer bort deler av sitt ansvar til andre. Daglig leder kan også ha en plikt til å delegere dersom vedkommende selv ikke kan utføre oppgavene på en forsvarlig måte.⁹⁶ Det stilles imidlertid krav om at daglig leders delegasjon er forsvarlig. Uaktsom delegasjon vil kunne være erstatningsbetingende.⁹⁷

Det er flere eksempler fra rettspraksis hvor daglig leder har kommet i ansvar ved uforsvarlig delegering som resulterte i ulovlige oppsigelser eller avskjeder.

TOSLO-2016-134902, gjennomgått ovenfor, tjener som eksempel på erstatningsbetingende delegasjon. Daglig leder for gatekjøkkenet ble holdt personlig ansvarlig for en urettmessig avskjed begått av en arbeidstaker som opptrådte som de facto daglig leder. De facto daglig leder hadde ikke lov å inneha stilling som daglig leder på grunn av konkursskarantene, og retten fant derfor delegeringen til ham i seg selv tilsa at det forelå erstatningsbetingende uaktsomhet.

I LB-2017-195536 (Panorama Høyfjellshotell) forelå ingen formell delegasjon. Retten la likevel til grunn at styreleder i selskapet "var kjent med hvordan [tredjeperson] opptrådte" og vektla dette i aktsomhetsvurderingen.

Begge dommene illustrerer at man som ansvarssubjekt etter asl. § 17-1 kan komme i ansvar ved å forholde seg passiv og tillate andre å handle på en slik måte som medfører tap for arbeidstaker.

Dommene illustrerer samtidig at skillet mellom delegasjon og passivitet ikke alltid er skarpt. Ettersom aktsomhetsvurderingen etter asl. § 17-1 uansett er utpreget konkret og skjønnsmessig, kan det vanskelig sees at skillet vil være av avgjørende betydning.

Det kan likevel stilles spørsmål ved om enkelte tilfeller av delegasjon i seg selv er så uaktsomme at daglig leder er ansvarlig for skade som oppstår, uavhengig av om

⁹⁶ Andenæs (2016) s. 649.

⁹⁷ Ibid.

vedkommende hadde ytterligere oppfordringer til å gripe inn. Rettens uttalelse i TOSLO-2016-134902 kan tas til inntekt for dette:

Ut fra sin egen forklaring har [daglig leder] overlatt driften [...] til C, som etter det opplyste ikke har lov til å inneha stilling som daglig leder. Etter rettens syn er dette klart uaktsomt – og tilsier alene at B har et ansvar for tap selskapet påfører andre i den forbindelse. (understreket her)

Ettersom dette er en enkelt uttalelse fra en konkret vurdering som kommer fra tingretten, skal en være forsiktig med å dra konklusjoner fra den. At det vil være anledning til å vektlegge graden av uaktsomhet knyttet til delegeringen ligger likevel i aktsomhetsvurderingens skjønsmessige natur.

Hvis daglig leders delegering derimot har vært forsvarlig, og daglig leder følger opp oppsigelses- og avskjedssaker dersom vedkommende blir kjent med uregelmessigheter, er det vanskelig å se hvordan vedkommende har opptrådt uaktsomt. Forutsatt at delegeringen har vært forsvarlig, vil daglig leder som utgangspunkt ikke holdes ansvarlig dersom en underordnet sier opp eller avskjediger arbeidstaker uten hensyn til arbeidsmiljølovens regler.⁹⁸

Gjennomgangen av praksis viser at daglig leders passivitet eller uforsvarlige delegasjon etter omstendighetene vil kunne være erstatningsbetingende etter asl. § 17-1. Til tross for at den konkrete problemstillingen vedrørende ulovlig oppsigelse eller avskjed kun er behandlet i underrettspraksis, støtter de øvrige rettskildene opp under konklusjonen. Det synes uomtvistet at både handlinger og unnlaterelser omfattes av asl. § 17-1, og at daglig leder har et overordnet ansvar som ikke automatisk faller bort ved *uaktsom* passivitet eller delegasjon.

Etterfølgende handlinger eller unnlaterelser

Også etterfølgende handlinger som forringer arbeidstakers muligheter for dekning av erstatningskrav fra arbeidsgiver, vil kunne være erstatningsbetingende uaktsomme.

LB-2019-5434 er illustrerende. Arbeidstaker ble oppsagt og gikk til søksmål mot arbeidsgiver. Tingretten tilkjente arbeidstaker erstatning. Arbeidsgiver anket dommen, men

⁹⁸ Ibid. Andenæs skriver at "[...] daglig leder i atskillig grad kan delegere sin myndighet uten å bli ansvarlig for skade som voldes av den som myndigheten delegeres til".

trakk senere anken. Ankesaken ble derfor hevet, og tingrettens dom ble rettskraftig. Arbeidstaker begjærte utlegg for sitt krav og utleggsforretning ble holdt, men saken ble avsluttet med intet til utlegg. Selskapet ble senere besluttet oppløst og avviklet, men beslutningen om oppløsning ble omgjort. Selskapet ble deretter tatt under konkursbehandling. A hadde dagen før selskapet anket dommen til lagmannsretten opprettet et nytt selskap som videreførte den virksomheten som hadde vært drevet av det opprinnelige selskapet.

Arbeidstaker gikk deretter til søksmål mot A, som var eneksjonær, styreleder og daglig leder i selskapet. Arbeidstaker fremmet krav om at A skulle erstatte tapet arbeidstaker hadde lidt som følge av å ikke få sine krav dekket av arbeidsgiverselskapet.

Lagmannsretten fant at A hadde opptrådt illojalt, og at hun som følge av dette var erstatningsansvarlig for arbeidstakers tap etter asl. § 17-1. Lagmannsretten fant det sannsynliggjort et beslutningen om å avvikle virksomheten i arbeidsgiverselskapet var begrunnet i et ønske om å unngå at arbeidstaker skulle få dekket sine krav mot selskapet. Det å la et slikt motiv være bestemmende, måtte i seg selv anses som illojalt overfor selskapets kreditorer. Videre fant lagmannsretten at A hadde opptrådt i strid med kreditorenes interesser da hun unnlot å formalisere avviklingen av selskapet, og at det var illojalt å overføre virksomheten fra selskapet til et nytt selskap. Anken fra A ble forkastet, og hun ble i tråd med tingrettens domsslutning idømt å betale i overkant av 450 000 kroner i erstatning til arbeidstaker.

Dommen kan tas til inntekt for at det ikke er en betingelse for ansvar ved ulovlig oppsigelse eller avskjed at daglig leder har opptrådt erstatningsbetingende uaktsomt i forbindelse med selve oppsigelsen eller avskjeden. Også etterfølgende handlinger eller unnlater som vanskeliggjør realisering av et erstatningskrav mot selskapet vil kunne være erstatningsbetingende.

4.3.3 En presumsjon for ansvar ved ulovlig oppsigelse eller avskjed?

I HR-2016-1440-A legger Høyesterett til grunn en presumsjon for ansvar etter asl. § 17-1 der skadevolder "har overtrådt de plikter som objektivt sett gjelder for vedkommende".⁹⁹ Også i litteraturen er det lagt til grunn at culpanormen i utgangspunktet er objektiv.¹⁰⁰

Etterlevelse av arbeidsmiljølovens regler inngår i daglig leders plikter, og det kan derfor stilles spørsmål ved om det eksisterer en presumsjon for personlig erstatningsansvar for daglig leder ved en ulovlig oppsigelse eller avskjed.

Gjennomgangen av rettspraksis ovenfor viser at daglig leder kan holdes ansvarlig for flere handlinger eller unnlatelser som leder til ulovlig avslutning av arbeidsforhold. Ettersom ansvar etter asl. § 17-1 er betinget av at skaden er voldt i egenskap av å være daglig leder, må domstolene ha forutsatt at atferden innebar brudd på daglig leders plikter. Enhver feil i en oppsigelses- eller avskjedsprosess er imidlertid ikke ansvarsbetingende.

Det kan tenkes situasjoner hvor daglig leder verken har vært involvert i, eller hatt en oppfordring til å gripe inn i, en ulovlig oppsigelses- eller avskjedsprosess. Hvis daglig leders delegering har vært aktsom, fremstår det strengt å holde vedkommende ansvarlig for underordnedes brudd på arbeidsmiljøloven. Argumentet gjør seg særlig gjeldende i større virksomheter, hvor det vil være praktisk vanskelig for daglig leder å være personlig involvert i alle oppsigelses- og avskjedsprosesser.

Selv om en ulovlig oppsigelse eller avskjed forutsetter brudd på *arbeidsgivers* plikter, viser analysen av rettspraksis at slik ulovlig avslutning av arbeidsforhold ikke nødvendigvis innebærer at *daglig leder* har brutt sine objektive plikter. Det er derfor ikke holdepunkter for en alminnelig presumsjon om personlig ansvar for daglig leder ved oppsigelse eller avskjed. En slik presumsjon ville i realiteten nærmest innebære et objektivt ansvar for daglig leder ved ulovlige oppsigelser og avskjeder.¹⁰¹ Dette synes for strengt, og ikke i tråd med hensikten bak asl. § 17-1, som er en skyldansvarsregel.

Slik gjennomgangen har vist, vil en ulovlig oppsigelse eller avskjed i praksis likevel ikke sjeldent sammenfalle med erstatningsbetingende uaktsomhet fra daglig leder. Dersom daglig

⁹⁹ Se dommens avsnitt 41.

¹⁰⁰ Aarum (1994) s. 221.

¹⁰¹ Særlig sett i sammenheng med at det er lite rom for unnskyldningsgrunner, se kapittel 4.3.5.

leder *har* brutt sine objektive plikter vil en derimot måtte falle tilbake på hovedregelen om presumsjon for ansvar.

4.3.4 Er terskelen lavere for å konstatere ansvar når arbeidstaker er skadelidt?

Det kan stilles spørsmål ved om terskelen for uaktsomhet er eller burde være lavere når arbeidstaker er skadelidt, sammenlignet med når skadelidte har en annen tilknytning til virksomheten. Erstatningssanksjonen ved ulovlig oppsigelse eller avskjed er som nevnt et viktig ledd i et effektivt stillingsvern. Det er en grunnleggende skjevhet i maktforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og det kan argumenteres for at en tilsvarende skjevhet gjør seg gjeldende mellom arbeidstaker og daglig leder, som i sin funksjon representerer arbeidsgiver overfor arbeidstaker. Spørsmålet blir mer konkret om arbeidstakers behov for vern skjerper kravene til daglig leders aktsomhet.

At skadelidte var en arbeidstaker ble vektlagt i LB-2017-195536 (Panorama Høyfjellshotell). Retten uttalte at

Flertallet har også lagt en viss vekt på at A som arbeidstaker hadde et noe større behov for beskyttelse enn andre medkontrahenter, som friere kan velge hvem de kontraherer med. Arbeidstakere har behov for et særlig vern. Også det skjerper etter flertallets vurdering kravene til [skadevolder 1] aktsomhet noe.

Skadevolder 1 hadde ingen formell rolle i arbeidsgiverselskapet, og ble derfor ansvarlig etter ulovfestet culpaansvar. Uttalelsen er likevel interessant ettersom ansvarsregelen i aksjeloven er en kodifisering av den ulovfestede culperegelen på selskapsrettens område. Retten uttalte at styreleder, som opptrådte som daglig leder i arbeidsgiverselskapet, hadde en særlig oppfordring til å engasjere seg for å ivareta arbeidstakers rettigheter. Sett i sammenheng er det derfor grunn til å anta at retten mente at det samme utgangspunktet om et skjerpet aktsomhetskrav måtte gjelde for daglig leder, som har lovfestede plikter overfor selskapet og dets ansatte.

Utgangspunktet i erstatningsretten er at skadevolder skal ta skadelidte som han er. Forhold ved skadelidte, og hans eventuelle særlige sårbarhet, vil derfor kunne inngå i vurderingen.¹⁰²

¹⁰² Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 421 flg.

At arbeidstakers tap av lønnsinntekter på generelt grunnlag må antas å ramme vedkommende hardere enn tap øvrige selskapskreditorer lider som følge av daglig leders uaktsomhet, er derfor et argument for en strengere aktsomhetsnorm overfor arbeidstakere.

Aksjeloven er imidlertid ikke en vernelov for arbeidstakere. Å pålegge selskapets tillitspersoner en strengere aktsomhetsnorm overfor arbeidstakere kan dermed fremstå tilfeldig og bidra til uforutsigbarhet.

Etter gjeldende rett synes det derfor ikke å være hinder for å benytte en lavere terskel for ansvar når skadelidte er arbeidstaker. Det må likevel anses uavklart hvorvidt det er automatikk i en slik senket terskel, og hvor avvikende denne vil være sammenlignet med terskelen knyttet til andre skadelidte. En lavere terskel for ansvar vil også kunne være et utslag av den konkrete skjønsmessige vurderingen aktsomhetsvurderingen legger opp til, uten at en senket terskel i seg selv er en regel.

4.3.5 Culpanormens subjektive side – relevante unnskyldningsgrunner

Culpanormens subjektive side innebærer en vurdering av hvorvidt skadevolder kan bebreides for handlingen eller unnlatsen som objektivt sett har blitt karakterisert som uforsvarlig.¹⁰³ Dersom daglig leder objektivt sett har opptrådt uforsvarlig, men ikke utvist forsett eller uaktsomhet, kan vedkommende ikke holdes erstatningsansvarlig.¹⁰⁴

Fordi culpanormen i utgangspunktet er objektiv, kan culpanormens subjektive side formuleres som et spørsmål om daglig leder kan påberope seg en relevant unnskyldningsgrunn for sin objektivt sett uaktsomme opptreden.¹⁰⁵ Det er særlig tre kategorier unnskyldningsgrunner som er relevante: faktisk villfarelse, rettslig villfarelse og personlige forutsetninger ved skadevolder.¹⁰⁶

Faktisk villfarelse

Faktisk villfarelse innebærer at skadevolder var i uvitenhet eller villfarelse om de faktiske forhold som ledet til skaden.¹⁰⁷ Daglig leder vil være i faktisk villfarelse dersom

¹⁰³ Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 77.

¹⁰⁴ Aarum (1994) s. 188.

¹⁰⁵ Aarum (1994) s. 220.

¹⁰⁶ Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 165.

¹⁰⁷ Ibid.

vedkommende ikke kjente til de faktiske forhold som lå til grunn for at oppsigelsen eller avskjedigelsen av arbeidstaker var ulovlig. Det er kun *unnskyldelig* villfarelse som kan fritta for ansvar.¹⁰⁸ Dersom skadevolder ikke hadde kunnskap om de faktiske forhold som lå til grunn for skaden, og heller ikke burde skaffet seg slik kunnskap, kan vedkommende vanskelig sies å ha utvist erstatningsbetingende uaktsomhet.

TSUHO-2020-153376 er illustrerende. Oppsigelse var blant annet begrunnet i at arbeidsgiver mente arbeidstaker hadde opptrådt illojalt og forsøkt å lure arbeidsgiver til å tro at han fortsatt var sykemeldt. Retten kom til at arbeidstaker ikke hadde forsøkt å lure arbeidsgiver.

Oppsigelsen var usaklig, og i helhetsvurderingen etter aml. § 15-7 la retten vekt på at arbeidsgiver burde sørget for dialog, som etter rettens syn ville ført til at situasjonen ville latt seg avklare. Etersom styreleder og eneksjonær, som også fungerte som daglig leder, handlet på arbeidsgivers vegne, ble han holdt personlig ansvarlig etter asl. § 17-1. At daglig leder tok feil om de faktiske forhold, fritok med andre ord ikke for ansvar.

Rettslig villfarelse

Rettslig villfarelse foreligger når skadevolder ikke har kjent de aktuelle regler for forsvarlig opptreden, eller har tolket disse uriktig.¹⁰⁹ Daglig leder vil for eksempel kunne hevde at vedkommende manglet kunnskap om reguleringen av opphør av arbeidsforhold i arbeidsmiljøloven. Aktsomhetsnormen er i praksis tolket såpass strengt at det sjeldent er aktuelt å fritta for ansvar på grunn av rettsvillfarelse.¹¹⁰

At rettslig villfarelse ikke frittar for ansvar må sees i sammenheng med at daglig leder kan ha en plikt til å delegerere ansvar for oppsigelses- og avskjedsprosesser, dersom vedkommende ikke besitter nødvendig kunnskap. Der slik delegering er aktsom, for eksempel ved bruk av advokat, vil daglig leder som hovedregel ikke kunne holdes ansvarlig for advokatens feil.¹¹¹

Personlige forutsetninger ved skadevolder

Utgangspunktet er at den samme aktsomhetsnormen gjelder for alle. Det tas utgangspunkt i en objektiv normalforventning til kravene til aktsomhet og dyktighet, slik at daglig leders atferd

¹⁰⁸ Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 166.

¹⁰⁹ Kjelland (2019) s. 132.

¹¹⁰ Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 167.

¹¹¹ Andenæs (2016) s. 649.

sammenlignes med hva en kan forvente fra en normal samvittighetsfull daglig leder.¹¹² Det legges derimot ikke opp til en vurdering av hvordan den perfekte daglig leder hadde handlet i tilsvarende situasjon.¹¹³ Spørsmålet blir om det likevel finnes individuelle forutsetninger ved skadevolder som kan fritta for ansvar.

Skadevolders fysiske eller psykiske avvik, herunder sykdom, vil normalt ikke være ansvarsfriende. Det kan imidlertid tenkes unntak der sykdom kommer brått på, og svekker skadevolder i en grad vedkommende ikke kunne regne med.¹¹⁴ I oppsigelses- og avskjedssituasjonene er det derimot vanskelig å tenke seg at slike forhold gjør seg gjeldende. Skulle slik akutt sykdom være bakgrunnen for daglig leders uaktsomhet er det dessuten sannsynlig at forholdet kan rettes opp såpass raskt at tap ikke oppstår. Da vil det ikke være grunnlag for et erstatningskrav.

Det er heller ikke ansvarsfriende å mangle kompetanse til å skjøte sitt verv eller sin stilling på forsvarlig måte.¹¹⁵ I Rt. 2011 s. 562 anførte et uerfarent styremedlem at han ikke hadde nødvendige forutsetninger for styrevervet, og at han kun var medlem av styret som følge av kravet om ansatterepresentasjon i styret. Under henvisning til at det gjelder en objektiv norm for aktsomhetsvurderingen, kom Høyesterett til at styremedlemmet ikke kunne bedømmes mildere enn et erfarent styremedlem.

Motsetningsvis kan det stilles spørsmål ved om positive personlige forutsetninger kan vektlegges og gjøre aktsomhetsnormen strengere. Det kan for eksempel tenkes at daglig leder er jurist og derfor har bedre forutsetninger enn andre for å kjenne til, eller sette seg inn i, reglene for avslutning av arbeidsforhold. Aarum legger til grunn at et styremedlems særlige kompetanse vil kunne skjerpe aktsomhetsvurderingen, noe Bråthen også åpner for.¹¹⁶ Hagstrøm/Stenvik, Andenæs og Dahlum argumenterer på sin side for at den objektive normen må legges til grunn.¹¹⁷

¹¹² Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 148–149, Andenæs (2016) s. 651 og Bråthen (2022) s. 257.

¹¹³ Bråthen (2022) s. 257.

¹¹⁴ Se Rt. 1963 s. 622 hvor førstvoterende uttalte at "[d]et som her kunne komme på tale som grunn til å fritta ham, var om sykdommen skulle ha kommet overraskende på ham eller nedsatt hans arbeidsevne og dømmekraft i en grad han ikke burde regne med [...]".

¹¹⁵ Andenæs (2016) s. 650 og Aarbakke m.fl. (2017) s. 932.

¹¹⁶ Aarum (1994) s. 225–226 og Bråthen (2022) s. 258.

¹¹⁷ Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 148–149 (se også s. 169 vedrørende det alminnelige culpaansvaret), Andenæs (2016) s. 651 og Dahlum (2021) s. 92.

Det finnes rettspraksis som omhandler personskadeerstatning hvor det er lagt til grunn at skadevolders positive personlige forutsetninger vil kunne skjerpe kravet til aktsomhet.¹¹⁸ Relevansen av denne praksisen ved en aktsomhetsvurdering etter asl. § 17-1 må likevel antas å være begrenset, ettersom det er andre hensyn som gjør seg gjeldende ved personskadeerstatning, sammenlignet med erstatning for rene formuestap.

I mangel på klare holdepunkter i autoritative rettskilder for en relativisering av aktsomhetsvurderingen basert på daglig leders særlige kompetanse, må en falle tilbake på utgangspunktet om en objektiv aktsomhetsnorm, slik den er bekreftet av Høyesterett i Rt. 2011 s. 562.

Positive forutsetninger må imidlertid holdes atskilt fra at skadevolder skal bedømmes ut ifra sin faktiske kunnskap på skadetidspunktet. En daglig leder med særlige forutsetninger for å håndtere en oppsigelses- eller avskjedsprosess vil muligens bli involvert i slike prosesser, og dermed tilegne seg kunnskap om den aktuelle situasjonen. I et slikt tilfelle er det daglig leders tilegnelse av kunnskap utover det som kan forventes av en gjennomsnittlig daglig leder, og ikke hans forhåndskunnskaper eller særlig egnethet, som virker inn på aktsomhetsvurderingen.

4.4 Økonomisk tap

4.4.1 Overordnet

Det andre grunnvilkåret for erstatning er det må ha skjedd en skade.¹¹⁹ Utgangspunktet er at det kun er den økonomiske skaden, det vil si skadelidtes reduserte formuesstilling, som erstattes.¹²⁰ Både nåværende og fremtidig krav kan kreves dekket. For eksempel vil en arbeidstaker ved ulovlig oppsigelse eller avskjed både kunne kreve erstatning for allerede lidt tap, samt fremtidig inntektstap.

Fordi utgangspunktet i norsk rett er at det kun er det økonomiske tapet som erstattes, kreves det særskilt rettsgrunnlag for å tilkjenne erstatning for ikke-økonomisk tap.¹²¹ Et eksempel på

¹¹⁸ Se eksempelvis Rt. 1997 s. 1081 (Trampett) og HR-2018-2427-A.

¹¹⁹ Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 17 (om det alminnelige ulovfestede culpaansvaret).

¹²⁰ Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 52. Se også Aarum (1994) s. 116 om asl. § 15-1 (nå § 17-1).

¹²¹ Hagstrøm og Stenvik (2019) s. 52.

et slikt rettsgrunnlag er aml. § 15-12 annet ledd, som hjemler erstatning for både økonomisk og ikke-økonomisk tap.

Ordlyden i asl. § 17-1 åpner ikke opp for å tilkjenne erstatning for ikke-økonomisk tap. Bestemmelsen er som nevnt et utslag av det alminnelige ulovfestede culpaansvaret, og suppleres med alminnelige erstatningsregler.¹²² Utgangspunktet er dermed at asl. § 17-1 kun hjemler erstatning for økonomisk tap. En finner støtte for dette utgangspunktet i rettspraksis, også for typetilfellet knyttet til ulovlig oppsigelse eller avskjed.¹²³

Ved arbeidstakers erstatningskrav mot daglig leder som følge av ulovlig oppsigelse eller avskjed er det en forutsetning for at grunnvilkåret om økonomisk tap er oppfylt at oppsigelsen eller avskjeden faktisk var ulovlig. Dersom oppsigelsen eller avskjeden var lovlig foreligger det ikke et økonomisk tap som er voldt gjennom daglig leders uaktsomhet.¹²⁴

Det vil heller ikke foreligge et økonomisk tap dersom arbeidstaker allerede har fått dekket sitt krav fra arbeidsgiver.

4.4.2 Er det grunnlag for å tilkjenne oppreisningserstatning?

Ettersom erstatningskrav rettet mot daglig leder etter asl. § 17-1 ved ulovlig oppsigelse eller avskjed har tilknytning til reglene i arbeidsmiljøloven, kan det likevel stilles spørsmål ved om det er grunnlag for å pålegge daglig leder å dekke arbeidstakers ikke-økonomiske tap.

Fordi asl. § 17-1 ikke er en gjennomskjæringsbestemmelse kan ikke utmålingen etter arbeidsmiljøloven automatisk legges til grunn. At arbeidstaker er tilkjent oppreisningserstatning etter reglene i arbeidsmiljøloven innebærer med andre ord ikke at daglig leder kan holdes ansvarlig for erstatningsposten.¹²⁵

I TOSLO-2017-155190 ble styreleder holdt personlig erstatningsansvarlig for både økonomisk og ikke-økonomisk tap etter asl. § 17-1. Retten avsa fraværdom, hvilket innebar

¹²² NOU 1996: 3 s. 197.

¹²³ Se eksempelvis LB-2017-195536, TLFOT-2018-134299 og TOSLO-2016-134902.

¹²⁴ Se LB-2016-147369 hvor lagmannsretten kom til at et økonomisk tap ikke var lidt ettersom oppsigelsen var lovlig. Dommen ble opphevet av Høyesterett som kom til at oppsigelsen var ugyldig. Høyesterett tok derfor ikke stilling til erstatningsutmålingen.

¹²⁵ Se eksempelvis LB-2013-196850 (som riktignok gjaldt permittering) hvor lagmannsretten uttalte at det ved personlig ansvar ikke foreligger grunnlag for å tilkjenne erstatning for ikke-økonomisk tap ut fra prinsippet i aml. § 15-12 annet ledd.

at retten kunne bygge på saksøkerens påstandsgrunnlag så lenge det var meddelt saksøkte og ikke fremsto som åpenbart uriktig.¹²⁶ Etter tvisteloven § 11-3 har retten likevel ansvaret for rettsanvendelsen, og følgelig en selvstendig plikt til å anvende riktige rettsregler. Det må derfor legges til grunn at retten har ment at asl. § 17-1 kunne hjemle erstatning for ikke-økonomisk tap. Retten foretar derimot ingen selvstendig drøftelse av oppreisningskravet, men legger til grunn at daglig leder er solidarisk ansvarlig for de samme tapspostene som arbeidsgiverselskapet.

Fraværdommen er det eneste eksemplet fra styreansvarssakene om oppsigelse og avskjed på at arbeidstaker tilkjennes erstatning for ikke-økonomisk tap etter asl. § 17-1. Dommen skiller seg derfor klart ut fra de øvrige dommene som er behandlet. I tillegg er dommen avsagt av en tingrett som ikke drøftet daglig leders ansvar for oppreisning, men som uten videre la til grunn at vedkommende heftet solidarisk for de samme tapspostene som arbeidsgiverselskapet. Derfor kan ikke dommen tillegges vekt som argument for at asl. 17-1 gir hjemmel for erstatning for ikke-økonomisk tap.

Ettersom asl. § 17-1 i utgangspunktet ikke hjemler krav på oppreisningserstatning, må forutsetningen for at daglig leder skal kunne bli ansvarlig for tapsposten være at det er årsakssammenheng mellom daglig leders atferd og arbeidstakers tap av oppreisningserstatning fra arbeidsgiver. Spørsmålet blir derfor om det er grunnlag for å idømme daglig leder ansvar for den oppreisningserstatning arbeidstaker hadde krav på etter arbeidsmiljøloven §§ 15-12 andre ledd eller 15-14 fjerde ledd, dersom det foreligger årsakssammenheng mellom daglig leders uaktsomhet og tapet av oppreisningserstatningen.

I LB-2017-195536 (Panorama Høyfjellshotell) skriver lagmannsretten følgende:

Hvis [skadevolderne] skal kunne holdes ansvarlig for at A ikke har fått utbetalt oppreisningserstatning fra Panorama Hotelldrift AS, forutsetter det at de uaktsomt tømte Panorama Hotelldrift AS for midler, slik at selskapet gikk konkurs og ikke kunne dekke oppreisningskravet. A har anført at det er tilfellet, men har etter flertallets vurdering ikke sannsynliggjort anførselen.

¹²⁶ Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven) § 16-10

Uttalelsen må tas til inntekt for at retten mente at asl. 17-1 kunne hjemle ansvar for oppreisningserstatning dersom det kunne sannsynliggjøres årsakssammenheng mellom daglig leders uaktsomhet og arbeidstakers tap av oppreisningserstatning fra arbeidsgiverselskapet.

Tilsvarende ble lagt til grunn i TOSLO-2017-112459, som gjaldt daglig leders etterfølgende atferd som forringet arbeidstakers dekningsmuligheter i arbeidsgiverselskapet. Saken er gjennomgått ovenfor. Arbeidstaker hadde tidligere fått dom for erstatning for både økonomisk og ikke-økonomisk tap fra arbeidsgiverselskapet. Retten kom til at daglig leder, som også var styreleder og eneaksjonær, ved sine erstatningsbetingende handlinger var ansvarlig for at pengekravene ikke ble dekket. Retten uttalte følgende om utmåling:

Det økonomiske tapet [arbeidstaker] har lidt på grunn av [daglig leders] erstatningsbetingende handlinger er på 451 375 kroner, som omfatter beløpene hun ble tilkjent ved tingrettens rettskraftige dom og lagmannsrettens kjennelse. (understreket her).

Fordi det forelå årsakssammenheng mellom daglig leders ansvarsbetingende atferd og tapet av oppreisningserstatning, ble daglig leder hold ansvarlig også for denne tapsposten. Det er likevel verdt å merke seg at retten rubriserer tapet av oppreisningserstatningen som et økonomisk tap.

Sett under ett vil ikke asl. § 17-1 kunne hjemle et selvstendig/uavhengig krav på oppreisningserstatning. Dersom daglig leder derimot er skyld i at arbeidstaker ikke får utbetalt tilkjent oppreisningserstatning fra arbeidsgiver, vil dette kunne anses som et økonomisk tap arbeidstaker kan kreve dekket av daglig leder etter asl. § 17-1.

4.5 Årsakssammenheng

Det tredje grunnvilkåret for erstatning er at det må foreligge årsakssammenheng mellom daglig leders uaktsomme atferd og arbeidstakers tap. Kravet om årsakssammenheng kan leses ut av aksjeloven § 17-1, som sier at det er den skade som tillitspersonen i den nevnte egenskap "har voldt" skadelidte som kan kreves erstattet. Årsakssammenheng er et vilkår også

for erstatning etter ulovfestet alminnelig culpa, og rettskilder som knytter seg til det alminnelige skyldansvaret vil derfor være retningsgivende.¹²⁷

Det følger av betingelseslæren at årsakssammenheng foreligger dersom skaden ikke hadde inntruffet dersom den skadevoldende handlingen eller unnlåtelsen tenkes bort.¹²⁸ For at daglig leder skal kunne bli erstatningsansvarlig må vedkommendes atferd ha vært betingende for arbeidstakers tap. Dette fordi det vil virke urimelig å holde daglig leder ansvarlig for en skade som hadde oppstått uavhengig av vedkommendes uaktsomme atferd. Spørsmålet formuleres gjerne slik: ville en forsvarlig handlemåte ha avverget skaden?¹²⁹

Kravet om årsakssammenheng er i liten grad problematisert i rettspraksis knyttet til styreansvar ved ulovlig oppsigelse eller avskjed. Antagelig skyldes dette forholdet mellom den skadevoldende atferden og karakteren av det økonomiske tapet. Dersom det foreligger en ulovlig oppsigelse eller avskjed, og denne skyldes daglig leders erstatningsbetingende uaktsomhet, er det vanskelig å argumentere for at inntektstapet arbeidstaker har lidt hadde oppstått uavhengig av daglig leders atferd.

Årsakssammenheng må likevel vurderes konkret i den enkelte sak, og det er ikke grunnlag for å hevde at vilkåret er overflødig i oppsigelses- og avskjedssakene.

Som eksempel kan det tenkes en situasjon hvor arbeidsgivers virksomhet skal opphøre. Arbeidstakers oppsigelse er beheftet med formfeil, som skyldes daglig leders uaktsomme atferd. Arbeidstakers økonomiske tap, inntektstapet, ville i et slikt tilfelle også inntruffet dersom daglig leder hadde handlet aktsomt og sagt opp arbeidstaker i tråd med reglene i arbeidsmiljøloven. Dette fordi oppsigelsen som utgangspunkt hadde vært saklig begrunnet i opphøret av virksomheten.

¹²⁷ Aarum (1994) s. 233.

¹²⁸ Betingelseslæren er formulert i Rt. 1992 s. 64 (P-pilleddom II).

¹²⁹ Se eksempelvis Aarum (1994) s. 233.

4.6 Subjektiv kumulasjon – kan krav mot daglig leder behandles sammen med krav mot arbeidsgiverselskapet?

Slik gjennomgangen av rettspraksis har illustrert, vil arbeidstaker ofte reise krav både mot arbeidsgiver og daglig leder. Da oppstår spørsmålet om disse kravene kan behandles i samme sak, ved såkalt subjektiv kumulasjon.

Arbeidsmiljøloven kapittel 17 gir særlige prosessuelle regler som gjelder alle individuelle rettskrav som bygger på lovens regler.¹³⁰ I følge aml. § 17-1 første ledd gjelder kapitlet i "søksmål om rettigheter og plikter etter denne lov". Et erstatningskrav mot daglig leder etter aksjeloven vil i utgangspunktet derfor falle utenfor arbeidsmiljølovens prosessregler.

Subjektiv kumulasjon i arbeidsrettssaker er regulert i aml. § 17-1 annet ledd:

"I forbindelse med søksmålet kan retten også behandle krav om oppgjør av lønn og feriepenger. Det samme gjelder andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for krav etter første ledd, dersom det ikke vil være til vesentlig ulempe for behandling av saken. Rettens avgjørelse etter forrige punktum kan ikke angripes." (understreket her).

Spørsmålet om kumulasjon av erstatningskrav mot arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven og selskapets tillitspersoner etter asl. § 17-1 har vært behandlet av domstolene. I to avgjørelser fra Borgarting lagmannsrett ble det slått fast at aml. § 17-1 annet ledd er en særregel om arbeidsrettstvister som går foran tvistelovens bestemmelser om subjektiv kumulasjon.¹³¹ Samtidig ble det fremholdt at om andre krav skal tas med i søksmålet beror på domstolens eget skjønn. Lagmannsretten var som ankeinstans begrenset til å prøve tingrettens lovtolkning, og ikke selve hensiktsmessighetsskjønnet. Saken i LB-2021-147223 ble anket inn for Høyesterett, hvor anken ble forkastet av Høyesteretts ankeutvalg som enstemmig fant det klart at anken ikke kunne føre frem.¹³²

I begge sakene var tingrettene enige i at det var en faktisk sammenheng mellom kravene. Avgjørelsen om å nekte subjektiv kumulasjon var begrunnet i at kravene bygde på to ulike rettsgrunnlag, og at kravet etter asl. § 17-1 fordret en aktsomhetsvurdering. Etter tingrettens

¹³⁰ Engan og Våg (2022), kommentar til aml. § 17-1, note 1.

¹³¹ LB-2022-7423 og LB-2021-147223.

¹³² HR-2022-124-U.

syn ville dette øke sakenes omfang og kompleksitet. Det ble i begge sakene også trukket frem at retten var satt med to arbeidslivskyndige meddommere i saken etter arbeidsmiljøloven, og at det ville innebære en merkostnad å behandle kravet mot daglig leder/styreleder med meddommere.

Arbeidstaker vil med andre ord ikke ha en ubetinget rett til å få behandlet et krav mot daglig leder sammen med et krav mot arbeidsgiver, til tross for at kravene står i sammenheng med hverandre.

4.7 Arbeidsgivers regressadgang

Der arbeidsgiver har blitt erstatningsansvarlig etter en ulovlig oppsigelse eller avskjed, som skyldes daglig leders uaktsomhet, kan en reise spørsmål ved om arbeidsgiver kan rette et regresskrav mot daglig leder.

Utgangspunktet er at den som har dekket en annens forpliktelse, har et regresskrav i behold.¹³³

Slik gjennomgangen av rettspraksis har vist, vil arbeidsgiverselskapet og daglig leder ikke sjeldent bli solidarisk ansvarlige for arbeidstakers økonomiske tap. Arbeidstaker vil da ha ett selvstendig krav mot hver av skyldnerne, og kravene vil være hjemlet i ulike rettsgrunnlag. Det er derfor ikke tale om samskyld, selv om kravene har oppstått på grunnlag av samme faktum.¹³⁴ Arbeidsgiver vil med andre ord ikke dekke daglig leders forpliktelse ved å innfri kravet mot arbeidsgiverselskapet, og vil derfor ikke ha et regresskrav mot daglig leder.

Arbeidsgiver vil etter omstendighetene likevel kunne rette et selvstendig erstatningskrav mot daglig leder etter asl. § 17-1 for tapet vedkommende har påført selskapet i forbindelse med den ulovlige oppsigelsen eller avskjeden. Det ligger utenfor avhandlingen å redegjøre nærmere for et slikt erstatningskrav.

¹³³ Rt. 1997 s. 1029 på side 1036.

¹³⁴ Bergsåker (2023) s. 127.

4.8 Kan arbeidstaker avtale seg vekk fra adgangen til å reise erstatningskrav mot daglig leder?

I forlengelsen av avhandlingens funn er det interessant å stille spørsmål ved om arbeidstaker kan fraskrive seg retten til å reise erstatningskrav mot daglig leder i forbindelse med avslutning av arbeidsforholdet. Det mest praktiske eksemplet er at det i en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om å avslutte arbeidsforholdet (sluttavtale), tas inn som kontraktsvilkår at arbeidstaker frasier seg retten til å reise krav mot både selskapet og dets tillitspersoner i forbindelse med avslutningen av arbeidsforholdet.

Det er vanlig at arbeidstaker fraskriver seg retten til å reise søksmål mot arbeidsgiver som følge av opphøret, mot en kompensasjon.¹³⁵ Spørsmålet blir om denne fraskrivelsen kan omfatte tredjemenn, i dette tilfellet daglig leder.

Problemstillingen er praktisk ettersom kompensasjonen i en sluttavtale ikke nødvendigvis dekker arbeidstakers fulle økonomiske tap. Arbeidstaker vil i så fall kunne kreve differansen erstattet av daglig leder.

I tråd med avtalefriheten kan arbeidstaker og arbeidsgiver i utgangspunktet inngå en sluttavtale på de vilkår de ønsker, så fremt avtalen ikke strider mot preseptorisk lovgivning. Ettersom tredjemannsavtaler – avtaler som skaper rettigheter for tredjemenn – er anerkjent i norsk rett, vil arbeidstaker i en sluttavtale med arbeidsgiver også kunne påta seg forpliktelser overfor daglig leder.¹³⁶

Aksjeloven inneholder ingen bestemmelse som regulerer lovens fravikelighet. En må derfor se til den enkelte bestemmelse. Der ordlyden ikke gir veiledning, er et sentralt vurderingsmoment hvilke persongrupperes interesser bestemmelsen skal ivareta.¹³⁷ For bestemmelser som kun ivaretar eierinteresser, vil avtalefriheten være større enn for bestemmelser som ivaretar kreditor- eller tredjepersoninteresser.¹³⁸

¹³⁵ Fougner m.fl. (2018) s. 839

¹³⁶ Rt. 1995 s. 486

¹³⁷ Giertsen (2002) s. 535.

¹³⁸ Ibid.

Ordlyden i asl. § 17-1 er taus om regelens fravikelighet. Selskapskreditorer, herunder arbeidstakere, er omfattet av persongruppen som kan kreve sitt tap erstattet. Bestemmelsen ivaretar dermed kreditorinteresser, noe som tilsier at regelen er ufravikelig.

Det er likevel vanlig at arbeidstaker i sluttavtaler frasier seg lovfestede rettigheter etter arbeidsmiljøloven, som i utgangspunktet er ufravikelige.¹³⁹ Arbeidsmiljølovens ufravikelighet er dermed ikke til hinder for å inngå minnelige løsninger etter en oppsigelse eller avskjed.¹⁴⁰ Praksisen kan begrunnes i at arbeidstaker på tidspunktet for avtaleinngåelsen har oversikt over rettsfølgene, og dermed selv burde kunne avgjøre om vedkommende ønsker gjenopprettelse i form av en sluttavtale eller ved å reise krav om erstatning. Sistnevnte innebærer en prosessrisiko som arbeidstaker unngår ved å inngå sluttavtale.

Ettersom aksjeloven verken er en vernelov for arbeidstakere, eller inneholder den primære hjemmelen for erstatning ved ulovlig avslutning av arbeidsforhold, vil hensynet til sammenhengen i rettssystemet tale for at også rettigheter etter aksjeloven burde kunne fraskrives i en sluttavtale.

Dessuten er de hensyn som begrunner styreansvarsregelen ikke like fremtredende når skaden allerede har skjedd. Dette gjelder særlig regelens informative og preventive funksjoner. Daglig leders atferd har allerede resultert i en konflikt vedrørende avslutningen av arbeidsforholdet. Gjenopprettelse og rettferdighet ivaretas ved at arbeidstaker frasier seg retten til å reise erstatningskrav mot en økonomisk kompensasjon.

Sett under ett er det klare holdepunkter for at arbeidstaker vil kunne avtale seg vekk fra adgangen til å reise erstatningskrav mot daglig leder i en sluttavtale. En slik avtale vil ikke bare kunne være gunstig for partene – men også ut fra et samfunnsperspektiv da konflikten løses i minnelighet.

¹³⁹ Arbeidsmiljøloven § 1-9.

¹⁴⁰ Se eksempelvis Rt. 2006 s. 1525 avsnitt 30.

5 Avsluttende bemerkninger

5.1 Sammenfatning av avhandlingens konklusjoner

Daglig leder kan bli personlig erstatningsansvarlig ved ulovlig avslutning av arbeidsforhold, både etter ulovfestet culpaansvar og aksjeloven § 17-1. Det er likevel ingen automatikk i, eller presumsjon for, ansvar ved en ulovlig oppsigelse eller avskjed.

Gjennomgangen av rettspraksis viser at daglig leder kan komme i ansvar ved å delta i prosesser som leder til en urettmessig oppsigelse eller avskjed, ved uaktsom passivitet og delegasjon, samt ved å foreta etterfølgende handlinger som forringer arbeidstakers utsikter til erstatning fra arbeidsgiver. Terskelen for å ilegge et slikt ansvar fremstår relativt lav. Av sakene som er behandlet i avhandlingen, er det kun ett eksempel på at daglig leder ble frifunnet for personlig erstatningsansvar. Aktsomhetsvurderingens skjønnsmessige karakter gjør det vanskelig å gi mer konkrete retningslinjer for i hvilke tilfeller daglig leder kan holdes ansvarlig utover typetilfellene som er skissert ovenfor.

Daglig leder vil som hovedregel kun være ansvarlig for arbeidstakers økonomiske tap. Dersom det kan påvises årsakssammenheng mellom daglig leders uaktsomhet og arbeidstakers tap av allerede tilkjent oppreisningserstatning fra arbeidsgiver, vil daglig leder etter omstendighetene kunne bli ansvarlig også for denne erstatningsposten.

Arbeidstakers mulighet til å reise erstatningskrav mot daglig leder gir arbeidstaker en utvidet adgang til å inndrive sitt krav på erstatning etter en ulovlig oppsigelse eller avskjed. Dette er av stor betydning når arbeidsgiverselskapet er konkurs eller på annen måte ikke er søkegod.

Dersom arbeidstaker ønsker å rette erstatningskrav både mot arbeidsgiver og mot daglig leder, er det opp til domstolens skjønn hvorvidt kravene kan behandles i samme sak.

Arbeidstaker kan ved inngåelse av sluttavtale med arbeidsgiver, fraskrive seg retten til å reise erstatningskrav mot daglig leder i forbindelse med opphøret av arbeidsforholdet.

Avhandlingens funn baserer seg i stor grad på underrettspraksis av begrenset rettskildemessig vekt. En skal derfor være forsiktig med å hevde at avhandlingens funn gir uttrykk for

gjeldende rett. I fraværet av avklaring fra Høyesterett er rettspraksisen som er gjennomgått likevel det beste målet på hva som i dag er praksis i norske domstoler.

Det er grunn til å kommentere at avhandlingens funn og konklusjoner vil kunne være anvendelige også utenfor aksjelovens virkeområde, eksempelvis for daglig leder i et allmennaksjeselskap eller i en stiftelse. Dette fordi aksjeloven § 17-1 ikke rekker lengre enn det alminnelige culpaansvaret.

5.2 Rettspolitiske betraktninger/vurdering av regelen

Styreansvarsregelen i asl. § 17-1 fører til at selskapets tillitspersoner ikke kan gjemme seg bak aksjeselskapets ansvarsbegrensning. Slik avhandlingen har vist, vil regelen på arbeidsrettens område innebære at tillitspersonene, herunder daglig leder, risikerer å bli personlig erstatningsansvarlige for handlinger eller unnlater som resulterer i ulovlige oppsigelser eller avskjeder. Uten muligheten for å bli holdt personlig ansvarlig for arbeidstakernes krav, ville en kunne drevet i strid med arbeidsmiljøloven uten større risiko enn konkurs i selskapet. Regelen gir dermed arbeidstakere et ekstra vern for sitt økonomiske tap og bidrar til realisering av stillingsvernet.

I forlengelsen av dette kan regelen tenkes å ha positive ringvirkninger utover den enkelte arbeidstakers vern. I flere av dommene som er behandlet er skadelidende arbeidstaker utenlandsk statsborger som har kommet til Norge for å arbeide. Det er naturlig å anta at disse arbeidstakerne i mindre grad enn norske arbeidstakere kjenner til norsk lovgivning og hvilket vern de har. Disse arbeidstakerne er dermed ekstra sårbare, og styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enda tydeligere. Dette er forhold som legger til rette for sosial dumping. Personlig ansvar for daglig leder ved ulovlige oppsigelser eller avskjeder vil for disse arbeidstakerne derfor kunne innebære et sterkere vern mot slik sosial dumping. Muligheten for å bli holdt personlig ansvarlig må kunne antas å virke som et insentiv mot å utnytte utenlandsk arbeidskraft.

Selv om styreansvarsregelen bidrar til arbeidstakervern, er det verdt å ha med seg at aksjeloven ikke er en vernelov for arbeidstakere. Dette er, etter mitt skjønn, av betydning for vurderingen av hvor terskelen for personlig ansvar for daglig leder burde ligge.

At ansvar for arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven er objektivt, mens ansvar etter aksjeloven er betinget av skyld, er en tilsiktet forskjell fra lovgiver. Dersom regelen i asl. § 17-1 praktiseres så strengt at det i realiteten blir tale om et nærmest objektivt ansvar for daglig leder, vil dette i realiteten innebære at daglig leder identifiseres med selskapet. Personlig erstatningsansvar etter asl. § 17-1 må holdes adskilt personlig arbeidsgiveransvar. Daglig leder vil normalt ikke pådra seg sistnevnte.¹⁴¹

I takt med økningen av antall styreansvarssaker er det ikke usannsynlig at det i tiden fremover vil komme avgjørelser fra Høyesterett som vil kunne bidra til nærmere avklaring av daglig leders personlige erstatningsansvar etter asl. § 17-1 ved ulovlig avslutning av arbeidsforhold.

¹⁴¹ Dette er presisert i flere av avgjørelsene avhandlingen bygger på. Se bl.a. LB-2017-195536 (Panorama Høyfjellshotell) punkt 4 og LG-2020-39149.

Litteraturliste

Norske lover

Avtaleloven	Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer
Skadeerstatningsloven	Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning
Lønnsgarantiloven	Lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v.
Aksjeloven av 1976	Lov 4. juni 1976 nr. 59 om aksjeselskaper (opphevet)
Arbeidsmiljøloven av 1977	Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø (opphevet)
Konkursloven	Lov 8. juni 1984 nr. 58 om gjeldsforhandling og konkurs (konkursloven)
Dekningsloven	Lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett
Aksjeloven	Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper
Regnskapsloven	Lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v.
Arbeidsmiljøloven	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
Tvisteloven	Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister
Arbeidsmiljøloven, endringslov 2023	Lov 17. mars 2023 nr. 3 om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern) (ikke i kraft)

Forskrifter

FOR-2023-03-17-341 Ikraftsetting av lov 17. mars 2023 nr. 3 om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern)

Forarbeider

NUT 1970: 1 Innstilling til lov om aksjeselskaper

Ot.prp. nr. 3 (1975–1976) Om lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp. nr. 41 (1975 – 1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø

Ot.prp. nr. 36 (1993–1994) Om lov om aksjeselskaper (aksjeloven)

Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v

NOU 1996: 3 Ny aksjelovgivning

Ot.prp. nr. 23 (1996–1997) Om lov om aksjeselskaper (aksjeloven) og lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven)

Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp. nr. 55 (2005–2006) Om lov om endringer i aksjelovgivningen mv.

NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv

Rettsavgjørelser

Høyesterett

Rt. 1963 s. 622

Rt. 1992 s. 64 (P-pilledom II)

Rt. 1995 s. 486

Rt. 1996 s. 1401

Rt. 1997 s. 1029

Rt. 1997 s. 1081 (Trampett)

Rt. 2005 s. 518

Rt. 2006 s. 1525

Rt. 2009 s. 685

Rt. 2011 s. 562

Rt. 2011 s. 1674

Rt. 2014 s. 1161

HR-2014-2237-U

HR-2016-1440-A

HR-2017-2352-A

HR-2017-2375-A

HR-2018-1189-A

HR-2018-2427-A

HR-2019-424-A (Skanska)

HR-2021-2389-A

HR-2022-124-U

HR-2022-390-A

HR-2022-909-U

Underrettspraksis

LB-2013-196850

TOSLO-2015-142508

TOSLO-2016-134902

LB-2016-147369

TOSLO-2017-155190

LB-2017-195536 (Panorama Høyfjellshotell)

TLFOT-2018-134299

LB-2019-5434

TSUHO-2020-153376

LB-2020-163338

LG-2020-39149

LB-2021-147223

LE-2021-83790

LE-2021-151486

TOSL-2022-56311

LB-2022-7423

Upubliserte rettsavgjørelser

Bergen tingretts dom 2. mai 2018 i sak 17-144021TVI-BERG/2

Oslo tingretts dom 26. oktober 2018 i sak 17-112459TVI-OTIR/03 (TOSLO-2017-112459)

Bergen tingretts dom 17. januar 2020 i sak 18-132820TVI-BERG/4

Nedre Romerike tingretts dom 14. april 2021 i sak 20-081713TVI-NERO (TNERO-2020-81713)

Litteratur

- Aarbakke m.fl. (2017) Aarbakke, Magnus, Aarbakke, Asle, Knudsen, Gudmund, Ofstad, Tone og Skåre, Jan, *Aksjeloven og allmennaksjeloven; Lovkommentar 4. utgave*, Universitetsforlaget, 2017
- Aarum (1994) Aarum, Kristin Normann, *Styremedlemmers erstatningsansvar i aksjeselskaper*, Ad Notam Gyldendal AS, 1994
- Andenæs (2016) Andenæs, Mads Henry, *Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper 3. utg. ved Ole Andenæs, Stig Berge og Margrethe Buskerud Christoffersen*, Calax AS, 2016
- Augdahl (1959) Augdahl, Per, *Aksjeselskapet efter norsk rett, tredje utgave*, Wittusen & Jensen AS, 1959
- Bergsåker (2023) Bergsåker, Trygve, *Pengekravsrett, 5. utgave*, Gyldendal, 2023
- Bråthen (2022) Bråthe, Tore, *Selskapsrett 7. utgave*, Fagbokforlaget, 2022

- Christoffersen (2022) Christoffersen, Margrethe Buskerud, "Merknad til aksjeloven". I *Lovdata Pro* (2022). Lest 3. mai 2023.
- Dahlum (2021) Dahlum, Andrea, *Styreansvar i praksis*, Fagbokforlaget, 2021
- Dalheim (2022) Dalheim, Tron, "Kommentar til arbeidsmiljøloven". I *Norsk lovkommentar*, Gyldendal Rettsdata (2022). Lest 26. april 2023.
- Fanebust (2017) Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 5. utgave, Universitetsforlaget, 2017
- Fougner m.fl. (2018) Fougner, Jan, m.fl., *Arbeidsmiljøloven*, Lovkommentar, 3. utgave, Universitetsforlaget, 2018
- Giertsen (2002) Giertsen, Johan, "Har aksjonæravtaler selskapsrettslige virkninger" i *Nybrott og odling: Festskrift til Nils Nygaard* s. 533 – 545, 2002. Lest i Lovdata 5. mai 2023.
- Hagstrøm og Stenvik (2019) Hagstrøm, Viggo og Stenvik, Are, *Erstatningsrett*, 2. utgave, Universitetsforlaget, 2019
- Jakhelln (2006) Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4 utgave, Damm, 2006
- Kjelland (2019) Kjelland, Morten, *Erstatningsrett – en lærebok*, 2. utgave, Universitetsforlaget, 2019
- Moe (2007) Moe, Ernst, *Praktisk konkurs*, Gyldendal, 2007
- Mæhle (2004) Mæhle, Synne Sæther, "Gjelder det andre regler for rettslig argumentasjon i rettsdogmatikken enn for domstolene?", *Jussens venner* vol. 39 (2004) nr. 5-6, s. 329-342. Lest i Lovdata.no 5. mai 2023.
- Nygaard (2004) Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, Universitetsforlaget, 2004

- Nygaard (2007) Nygaard, Nils, *Skade og ansvar*, 6. utgåve, Universitetsforlaget, 2007
- Perland (2013) Perland, Olav Fr, "Styremedlemmers erstatningsansvar" *Praktisk økonomi & finans* 2013/2, side 21-32, 2013.
Lest i Juridika.no 10. april 2023.
- Skåre (1988) Skåre, Jan, "Det nordiske aksjelovsamarbeidet", *Tidsskrift for Rettsvitenskap* 1988/4, Årgang 146, side 606-623. Lest i Juridika.no 2. mars 2023.
- Ulseth (2006) Ulseth, Therese Smith, *Daglig leders stillingsvern, samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett*, Universitetsforlaget, 2006
- Våg (2022) Våg, Lasse Gommerud. "Merknad til arbeidsmiljøloven". I *Lovdata Pro* (2022) . Lest 26. april 2023.

Nettsider

- Brønnøysundregistrene (2023) "Statistikk fra Konkursregisteret", Excel-oversikt for konkursåpninger og tvangsavviklinger 2023, <https://www.brreg.no/produkter-og-tjenester/statistikk/statistikk-fra-konkursregisteret/> (lest 12. april 2023)
- NAV (2023) "Grunnbeløpet i folketrygden". <https://www.nav.no/grunnbelopet> (lest 5. mai 2023)
- Statistisk sentralbyrå (2023) "Fleire konkursar i 2022", <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/konkurser/statistikk/opna-konkursar/artikler/fleire-konkursar-i-2022#:~:text=Det%20er%2011%2C7%20prosent,st%C3>

[%B8rst%2C%20med%2075%20fleire%20konkursar,](#)
(lest 12. april 2023)

Avisartikler

NRK (2019)

Hykkerud, Tomassen og Hesla, "Fiskebrukeier dømt for å ha utnyttet utenlandsk arbeidskraft", *NRK*, 13. september 2019,
<https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/fiskebrukeier-domt-for-a-ha-utnyttet-utenlandsk-arbeidskraft-1.14701270> (lest 12. april 2023)