

UiO : **Det juridiske fakultet**

Ansattevalgte styremedlemmers rolle

Med vekt på utfordringer knyttet til omstillinger

Kandidatnummer: 208

Leveringsfrist: 15.01.2013

Antall ord:39 551



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Presentasjon av tema	1
1.2	Fremdrift og spørsmål	5
1.3	Rettskilder.....	6
1.4	Ansattevalgte eller ansatte-representanter?	9
1.5	Ansattes rett til styrerepresentasjon	10
1.5.1	Styrerepresentasjon i norske aksjeselskaper	10
1.5.2	Styrerepresentasjonsordningene i Sverige og Danmark.....	13
1.5.3	Ansatterepresentasjon i Tyskland	14
1.6	Styrets rolle i aksjeselskaper.....	15
1.7	Andre former for medbestemmelse	16
1.7.1	Innledning	16
1.7.2	Andre former for medbestemmelse etter aksjelovene.....	17
1.7.3	Arbeidsrettslige former for medbestemmelse	18
1.7.4	Forholdet mellom styrerepresentasjon og de øvrige medbestemmelsesordninger	19
2	INNFORING, UTVIKLING OG FORMÅL MED ORDNINGEN	20
2.1	Innføringen av ordningen - demokrati og innflytelse	20
2.2	Videreutviklingen av ordningen, effektivitet og lønnsomhet	23
2.3	Oppsummering	26
3	ANSATTEVALGTE STYREMEDLEMMERS ROLLE	26
3.1	Innledning.....	26
3.2	Ivaretagelse av selskapsinteressen.....	27
3.3	De ansattes del av selskapsinteressen	30
3.4	De ansattevalgtes rolle.....	36

3.5	Oppsummering	46
4	BEHOV FOR OMSTILLING, VARETAKELSEN AV MILJØHENSYN OG DE ANSATTEVALGTES STILLING	47
4.1	Behovet for omstilling og interessekonflikter for de ansattevalgte	47
4.2	Styrets ivaretagelse av miljøhensyn	48
4.3	De ansattevalgtes stilling ved miljømotiverte omstillinger	53
4.4	Særpreget ved ansattevalgte som bidrag til miljømessig omstilling	56
4.4.1	Kunnskaper	56
4.4.2	Uavhengighet sikrer balanserte avgjørelser	59
4.5	Oppsummering	61
5	DE ANSATTEVALGTES HANDLINGSROM.....	62
5.1	Innledning	62
5.2	Grenser for interessevaretagelse	63
5.2.1	Habilitet.....	63
5.2.2	Myndighetsmisbruk.....	67
5.2.2.1	Innledning	67
5.2.2.2	Urimelighetsbegrensningen	68
5.2.2.3	Urimelig overfor hvem?	69
5.2.2.4	Oppsummering	73
5.2.3	Selskapets økonomi.....	73
5.2.4	Oppsummering.....	77
5.3	Interessevaretagelse ved ulike selskapsbeslutninger	77
5.3.1	Innledning	77
5.3.2	Styrets beslutning om nedleggelse av drift	78
5.3.3	Ved selskapsovertakelse.....	88
5.3.3.1	Innledning.....	88
5.3.3.2	Interessevaretagelse ved oppkjøp	89
5.3.3.3	Konflikt mellom ansatte-, miljø- og samfunnsinteresser.....	96
5.3.3.4	Oppsummering	98

5.3.4	Miljømotivert omlegging av driften.....	99
5.4	Oppsummering	102
6	ERSTATNINGSANSVARET.....	103
6.1	De ansattevalgtes erstatningsansvar	103
6.2	Differensiering av ansvarsnormen?.....	104
6.3	Individuell vurdering = faktisk differensiering?.....	108
6.4	Lempning.....	111
6.5	Oppsummering	113
7	AVSLUTNING OG REFLEKSJONER	113
8	LITTERATURLISTE.....	117

1 Innledning

1.1 Presentasjon av tema

I snart 40 år har det i norsk rett eksistert en ordning hvor de ansatte etter nærmere bestemte vilkår kan velge medlemmer til styret. Temaet i denne oppgaven er å analysere de ansattevalgte styremedlemmers rolle ved utøvelsen av vervet i aksjeselskaper.¹ Aksjeselskapene utgjør en meget uensartet gruppe selskaper, hva gjelder virksomhet, antall eiere, ansatte osv. I denne oppgaven er det de større aksjeselskaper i industrien jeg tar utgangspunkt i.

Det faglige perspektiv er rettslige sider ved de ansattes rett til å være representert i aksjeselskapets styre. Reglene om selskapsorganer behandles tradisjonelt i selskapsretten. Når det gjelder spørsmål knyttet til bedriftsdemokrati, kreves det også et blikk mot arbeidsrett.² Til tross for en nær kobling, har problemstillinger knyttet til selskapsrett og arbeidsrett i liten utstrekning vært behandlet sammen.

Selv om man lenge har hatt en ordning med ansattevalgte styremedlemmer, har det vært forholdsvis lite fokus på deres rettslige stilling i styret. Det er nærliggende å spørre seg hva årsakene til dette kan være. Kan manglende oppmerksomhet om ordningen knyttes sammen med manglende avklaringer på sentrale spørsmål?³ Eller skyldes den manglende oppmerksomhet at andre medbestemmelsesordninger anses mer effektive for å styrke ansattes interesser i selskapsbeslutninger, og at man derfor har fokusert på å utvikle disse?

Det spesielle ved de ansattevalgte styremedlemmer er at de har to ganske forskjellige posisjoner i selskapet. På den ene siden er de ansatt og på den andre siden del av selskapets øverste ledelse der selskapets overordnede beslutninger tas. Det er dette doble tilknytningsforhold som gjør rollen

¹ I denne oppgaven har jeg valgt å konsentrere meg om ordningen i aksje- og allmennaksjeselskaper da dette er en særlig utbredt selskapsform. Se f.eks. Prop.148 L (2010-2011) kap. 2.1.

² Bråthen (1982) s. 21.

³ Hagen (2010) s. 277, se og s. 12 der det gis uttrykk for at ordningen «i stor grad har fått leve sitt eget liv, i fred for politikere, forskere og i stor grad også fra sentralt nivå i fagbevegelsen.»

spennende å analysere, siden lojalitetskonflikter lett kan tenkes å oppstå, spesielt når vitale beslutninger skal fattes. Ofte er det ansattevalgte styremedlem samtidig tillitsvalgt i selskapet, og i slike tilfeller vil det være særlig viktig å være seg bevisst hvilken rolle man rettslig sett har i de ulike posisjoner.

Som styremedlem har man en alminnelig lojalitetsplikt overfor selskapet.⁴ Lojalitetsplikten oppstiller derfor visse normer for styremedlemmers atferd. Kjernen i lojalitetsplikten er plikten til å unngå interessekonflikter, og at styremedlemmene ikke ivaretar egne interesser på bekostning av selskapet.⁵ De ansattevalgte vil i kraft av sitt arbeidsforhold også være underlagt en ulovfestet lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver.⁶ Grovt sett betyr dette at arbeidstakere er forpliktet til å avstå fra handlinger eller opptreden som kan skade arbeidsgivers interesser.⁷ Selskapets interesse og lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver vil her i utgangspunktet være sammenfallende.

Styremedlemmene valgt av de ansatte vil dessuten i kraft av valgordningen og tilknytning til arbeiderfellesskapet kunne føle en viss lojalitet overfor de ansatte. I forarbeidene erkjennes også dette ved «at representanter for de ansatte derfor kan komme opp i konfliktsituasjoner når det er motstrid mellom bedriftens interesser og de interesser de ansatte har som gruppe.»⁸

Spørsmålet som kan reises er om lojalitetsplikten overfor selskapet er uforenlig med lojaliteten overfor ens velgergruppe. Dette knytter seg til i hvilken rolle de ansattevalgte styremedlemmer er ment å ha. Er de satt til å ivareta selskapets interesse eller (utelukkende) de ansattes interesser? Eller kan det være slik at det å handle i selskapets interesse også kan være å handle i de ansattes interesse? I hvilken utstrekning kan ansatteinteresser i så fall hensyntas?

⁴ Fremheves i LA-1999-1426, Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 72, Andenæs (2006) s. 359, Aarum (1994) s. 64, 349 flg., Aarbakke m.fl. (2012) s. 528, 530, NOU 1977:28 s. 37.

⁵ Smith (1988) s. 49.

⁶ Rt. 1990 s. 607 "det foreligger en alminnelig og ulovfestet- lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold."

⁷ Storeng, Beck og Due-Lund (2011) s. 442-444.

⁸ Ot.prp.nr.7 (1971-1972) s. 2-3, 20 og 42.

Som følge av flere skandaler i finansmarkedene har det i de senere år blitt økt fokus på styrets rolle.⁹ En lærdom av finanskrisen har bl.a. vært at også selskaper må drive sin virksomhet på en bærekraftig måte for å hindre kriser i fremtiden.¹⁰ Finanskrisen kan sies å være utslag av den samme type markedssvikt som har gitt oss faren for klimakrise.¹¹ Det er i dag bred politisk enighet om at Norge skal ta ansvar for å redusere klimagasser.¹² For å kunne nå dette målet vil integrering av miljøhensyn i selskaper være tvingende nødvendig, og styret vil være sentral i denne sammenheng.¹³ Dette er bakgrunnen for at forholdet mellom selskap, samfunn og det ytre miljø har kommet i fokus.¹⁴ Klima- og miljøutfordringene vil også i fremtiden prege arbeidslivet,¹⁵ og større omstillinger vil fremtvinges for å sikre vår felles fremtid.¹⁶ Dette er bl.a. kommet til uttrykk i medvirknings- og medbestemmelsesutvalget som uttaler:

«Det vil i tiden fremover stilles store krav til nærings- og arbeidsliv om reduksjon av klimagassutslipp. Dette vil antakelig øke presset for endringer og tilpasninger i virksomhetene. Klimautslipp vil innebære øke kostnader for mange virksomheter, blant annet gjennom virkemidler som avgifter og kvotepriser. Det vil kunne føre til nedleggelse og omstillinger. Det vil utfordre virksomhetene til å utvikle og bruke miljøvennlig teknologi, med mindre forbruk av ressurser, energi og skadelige kjemikalier. Ny teknologi vil kunne gi muligheter for virksomhetene, blant annet gjennom lavere produksjonskostnader. Mer miljøvennlig drift vil også kunne gi økt konkurransekraft og styrket omdømme. Omstillinger og tilpasninger i virksomhetene som er forårsaket av miljøutfordringer må, som for øvrige omstillingsprosesser, håndteres etter gjeldende regler om medbestemmelse.»¹⁷

I ettertid har Regjeringen også gitt uttrykk for at «Det er viktig å omstille norsk industri for å møte framtidens krav til lavere klimagassutslipp.»¹⁸ Av klimameldingen fremgår det også at: «Klimapolitikken bør bidra til å videreutvikle og omstille vårt næringsliv i klimavennlig

⁹ Se f.eks Prop.117 L (2009-2010). s. 9 flg. Se og Granden (2009), s 69, Rose og Kvist (2006) s. 2.

¹⁰ Deipenbrock (2011) s. 4.

¹¹ Sjøfjell artikkelutkast A, s. 3

¹² St.meld.nr.21 (2011-2012) s. 9. Se og Bjartnes m.fl. (2009) s. 15.

¹³ Se nærmere Sjøfjell (2011 B) pkt. 2.

¹⁴ Taraldseth (2010) s. 68, med henvisning til Sjøfjell (2009 A). Med «ytre miljø» siktes det til naturmiljøet.

¹⁵ Artikkel i «Frifagbevegelse» 18.03.2010. [nettdokument]. Se og LOs klimasider på nett [nettdokument].

¹⁶ Bjartnes m.fl. (2009) s. 15.

¹⁷ I NOU 2010:1 s. 41.

¹⁸ Pressemelding, 25.04.2012 [nettdokument].

retning.»¹⁹ På denne bakgrunn og basert på «erfaringene med dagens lovgivning og virkemiddelbruk vil regjeringen vurdere hensiktsmessigheten av en egen klimalov.»²⁰

Slike omstillingsprosesser vil kunne by på utfordringer knyttet til ansatteinteresser og er derfor spennende å analysere nærmere. Disse utfordringer vil typisk utspille seg i selskapets styre, og det er nærliggende å anta at spørsmål i denne forbindelse spesielt vil oppta de ansattevalgte styremedlemmer. Fra fagbevegelsen kan det ventes at det vil kreves en rettferdig omstilling som også tar hensyn til de ansatte og at omstillingen vil gi gode og tilstrekkelig mange nye «grønne jobber».²¹

Forståelsen av rollen til de ansattevalgte vil kunne si noe om hvilket handlingsrom de har til å avveie ulike interesser.²² Dette kan illustreres gjennom ulike tilfeller hvor det for de ansattevalgte typisk vil kunne oppstå interessekonflikter. Sterkest vil interessekonflikter kunne være ved spørsmål om investeringer eller nedleggelse av bedriften eller en fabrikk.²³ Det samme vil være tilfellet hvor det er spørsmål om å legge om driften eller ved selskapsovertakelser hvor dette antas å ha negative effekter for de ansatte. Dette vil dermed gi anledning til å gå i dybden av selskapsinteressen og de ansattevalgtes rolle. Spørsmålene er viktige siden man som styremedlem kan risikere å komme i personlig erstatningsansvar.

Gjennom denne rettslige analyse søker jeg å klargjøre de ansattevalgte styremedlemmers rettslige rolle i aksjeselskaper. Et formål med denne oppgaven er derunder å analysere handlingsrommet de ansattevalgte styremedlemmer har ved avveiningen av interesser og deres bidrag til å sikre miljømessig bærekraftige selskaper.

¹⁹ St.meld.nr.21 (2011-2012) s. 8.

²⁰ St.meld.nr.21 (2011-2012) s. 180.

²¹ LO har gitt tilslutning til følgende definisjon; "Grønne jobber er jobber som direkte og indirekte bidrar til bærekraftige bedrifter og sektorer. Bærekraftsbegrepets 3 pilarer (miljø, økonomi, det sosiale) må ligge til grunn." LO rettferdig omstilling [nettdokument]

²² Handlingsrommet styret har til å integrere ulike interesser i avgjørelser, er et rettslig spørsmål. Om dette handlingsrommet faktisk brukes er derimot et spørsmål om sosiale normer. Se Sjøfjell (2011 B) pkt. 4.

²³ Slik også Andenæs (1970) s. 127.

1.2 Fremdrift og spørsmål

I denne innledningsdelen vil jeg i det videre trekke opp det rettslige landskap ved å gjøre rede for rettskildet, i tillegg til å gi en kort oversikt over styrets rolle samt de ulike former for medbestemmelsesordninger ansatte har. Deretter vil det i pkt. 2 redegjøres nærmere for utviklingen av ordningen, samtidig som de sentrale formål vil fremheves, da disse vil være av stor betydning for forståelsen av de ansattevalgtes rolle.

I pkt. 3 skal den rettslige stilling til de ansattevalgte styremedlemmer analyseres nærmere. Dette vil kunne kaste lys over spørsmålet om de ansattevalgte rettslig sett tilkjennes et større handlingsrom, f.eks i å vektlegge ansatte-interesser, ved styrebeslutninger til forskjell fra de aksjonærvalgte.

Som jeg alt har vært inne på innledningsvis, vil miljømotiverte omstillinger kunne komme i konflikt med arbeidstakerinteresser. Samtidig er det et viktig samfunnshensyn at miljømotiverte omstillinger skal kunne finne sted. I pkt. 4 vil jeg derfor fremheve behovet for omstilling, grunnlaget styremedlemmene har til å vektlegge miljøhensyn, og drøfte nærmere de ansattevalgtes rettslige stilling ved miljømotiverte omstillinger. Et spørsmål er om de ansattevalgte kan prioritere miljøhensyn over ansatteinteresser. I tillegg vil enkelte karakteristikk ved de ansattevalgtes stilling i styret som gjør dem viktige for å kunne fremme miljømessige omstillingsprosesser trekkes frem.

Den nærmere analyse av det rettslige handlingsrom de ansattevalgte har er tema i pkt. 5. Først vil jeg måtte trekke opp de grenser som generelt vil gjelde for styremedlemmene da dette vil danne bakgrunnen for analysen av handlingsrommet. Etter dette vil handlingsrommet de ansattevalgte har til å kunne legge avgjørende vekt på ansatte- og miljøinteresser ved sentrale selskapsrettslige beslutninger analyseres. Under denne analysen vil også situasjoner hvor det er konflikt mellom disse interesser bli behandlet.

Det erstatningsrettslige ansvar de ansattevalgte styremedlemmer har henger selvsagt sammen de plikter og den rolle de ansattevalgte er ment å ha og vil bli berørt i de tidligere deler. Det er

imidlertid naturlig å behandle de spesielle spørsmål som knytter seg til de ansattevalgtes erstatningsansvar i pkt 6.

Til sist vil jeg i pkt. 7 samle trådene og komme med noen refleksjoner rundt styrerepresentasjonsordningen.

1.3 Rettskilder

Det er gjeldende aksjelover fra 1997 som er utgangspunkt for oppgaven.²⁴ Hovedbestemmelsen om representasjon fra de ansatte i selskapets styre i aksjeselskaper fremgår av aksjelovene § 6-4.²⁵ Bestemmelsen utfylles nærmere av representasjonsforskriften.²⁶ Bestemmelsen oppstiller kun vilkårene for å kunne kreve styrerepresentasjon og gir dermed liten veiledning for forståelsen av rollen til styremedlemmene valgt av de ansatte. Forståelsen av rollen til de ansattevalgte vil derfor måtte utledes av øvrige bestemmelser i aksjeloven og øvrige rettskildefaktorer. Spesielt vil ordningens formål være en sentral rettskildefaktor for forståelsen av de ansattevalgte styremedlemmers rolle, og det er spesielt forarbeidene som kan gi holdepunkter for slutninger om formålet med en ordning.²⁷

Det spesielle i forbindelse med emnet er at det foreligger en rekke forarbeider som knytter seg til ordningen.²⁸ Dels skyldes det at ordningen er utviklet siden den opprinnelige innføringen,²⁹ og dels at selve aksjeloven er endret to ganger siden den opprinnelige innføringen i 1972.³⁰ Det rettskildemessige spørsmål er hva forholdet mellom disse ulike forarbeider er.

²⁴ Aksje- og allmennaksjeloven. Forskjellen på aksje- og allmennaksjeloven er i enkelthet at allmennaksjeloven er skrevet ut fra den forutsetning om at selskapet kan ha mange aksjeeiere, og at selskapet skal kunne hente kapital ved tegningsinnbydelse rettet til allmennheten. Lovene har i stor grad lik regulering. I det følgende vil jeg henvise til "aksjelovene" der bestemmelsene er like og hhv. asl. og asal ved ulikhet.

²⁵ Se nærmere om de ansattes rett til å kreve styrerepresentasjon i pkt. 1.5.1.

²⁶ Gitt i medhold av aksjelovene § 6-4 fjerde ledd. Av særlig betydning er Bedriftsdemokratimodas (opprettet etter forskriftens kap. V) vide unntaksadgang i § 5. Nemda har imidlertid vært tilbakeholdne med å gjøre unntak fra lovens regler om styrerepresentasjon. Se Aarbakke m.fl. (2012) s. 430.

²⁷ Eckhoff (2001) s. 68, 70 og s. 101.

²⁸ Se gjennomgangen i delen om innføring og videreutvikling.

²⁹ Gjennom Brubakken-utvalgets utredning (NOU 1985:1) som ledet til Lov 10. juni 1988 nr. 44.

³⁰ Innføringen av ordningen i 1972 ble gjennomført ved en endringslov til aksjeloven av 1957. Ny aksjelov kom i 1976 og deretter kom de gjeldende aksjelover fra 1997.

Siden det er reglene i de gjeldende aksjelover fra 1997 jeg anvender i denne oppgaven, er det forarbeidene til disse lover³¹ som utgjør de ”egentlige” forarbeider.³² I og med at bedriftsdemokratiet ikke var et stort tema i disse forarbeider,³³ åpner dette for at man ser hen til de såkalte «historiske forarbeider». Dette er forarbeider til tidligere og nå opphevede lover.³⁴ Etter dette vil derfor de forarbeider som lå til grunn for innføringen av ordningen i 1972,³⁵ de som tilhører aksjeloven av 1976³⁶ og de som videreutviklet ordningen³⁷ være å betrakte som «historiske forarbeider» i et rettskildeperspektiv.

Forskning på Høyesteretts forarbeidsbruk har vist at Høyesterett anvender de historiske forarbeider når de finner eksplisitte anvisninger om status quo, eller der ren taushet i de egentlige forarbeidene gir grunnlag for å anta at lovgiver har ment å videreføre tidligere løsninger.³⁸ Siden det har vært få endringer av betydning for mitt emne, vil de historiske forarbeidene være en sentral rettskilde.

Det er lite norsk rettspraksis som gjelder de spørsmål jeg reiser for ansattevalgte styremedlemmer.³⁹ Manglende rettspraksis kan skyldes at de ansattevalgte styremedlemmer sitter i mindretall, anses som mindre attraktive motparter med begrenset betalingsevne og at de ikke alltid er like involvert i de faktiske beslutningsprosesser som de aksjonærvalgte.⁴⁰ Det foreligger imidlertid rettspraksis spesielt knyttet til styreansvar som også kan kaste lys over de ansattevalgtes

³¹ Disse lover har et dobbelt sett av forarbeider, Ot.prp.nr.23 (1996-1997) og Ot.prp.nr. 36 (1993-1994) med tilhørende NOUer. Stortinget ønsket nemlig etter det første lovforslaget å ha to lover, en for aksje- og en for allmennaksjeselskaper.

³² Bergo (2000) s. 73.

³³ Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 75.

³⁴ Bergo (2000) s. 73, Se og s. 147 der det kalles ”historiske lovforgjengerne og disses forarbeider”

³⁵ Eckhoff-utvalgets innstilling og Ot.prp.nr.7 (1971-1972).

³⁶ Spesielt Ot.prp.nr.19 (1974-1975). Aksjeloven 1976 kom ikke med store endringer vedrørende styrerepresentasjon (proposisjonens s.5.)

³⁷ NOU 1985:1 (Brubakken-utvalgets innstilling) og Ot.prp. nr.24 (1987-1988).

³⁸ Bergo (2000) s. 163, s.147 gir en rekke eksempler på at Høyesterett bruker historiske forarbeider.

³⁹ Storeng, Beck og Due Lund (2011) s. 650 som sier at det ikke er noe direkte relevant rettspraksis.

⁴⁰ Heikvam s.503.

rolle.⁴¹

I rettkildelitteraturen blir det gjerne fremhevet at forarbeidenes praktiske betydning som lovtolkningsfaktor varierer med alderen.⁴² Tanken er at rettspraksis vil ta over betydningen til forarbeidene. På grunn av lite med rettspraksis av direkte relevans, vil følgen være at for- og etterarbeider tillegges stor vekt i denne oppgaven selv om noen er av eldre dato.

Når det gjelder juridisk teori er det noe uenighet om dette skal behandles som en selvstendig rettskilde, eller bare som kilde til informasjon.⁴³ Jeg går ikke nærmere inn på denne diskusjon annet enn å sitere følgende: «I den grad det er tale om redegjørelser for andre rettskilder, f.eks lovbestemmelser har disse mindre betydning som selvstendig rettskilde. Men der rettsteorien også gir uttrykk for meninger og standpunkter, vil denne kunne ha betydning som selvstendig rettskilde.»⁴⁴ Vekten av juridisk teori er imidlertid liten.⁴⁵

Til tross for forskjeller, har aksjeselskapsretten i et internasjonalt perspektiv grunnleggende like karakteristikk.⁴⁶ Selv om oppgaven ikke tar sikte på gi noen komparativ analyse, vil et blikk mot ordninger i andre land med en lignende ordning med ansatte i selskapets styrende organer være naturlig. Dette er spesielt interessant ettersom temaet i liten grad er behandlet i norsk rett.

I teorien er det hevdet at den nasjonale lovgivning og rettsavgjørelser fra et nordisk land ofte vil påvirke argumentasjonen til akademikere og dommere i andre nordiske land.⁴⁷ Dette gir grunn til

⁴¹ Selv om det først og fremst er Høyesteretts praksis som tillegges betydning, vil man etter min mening ikke kunne se bort fra praksis fra underrettene. At underrettspraksis har liten vekt som rettskildefaktor må være klart. Se Boe (2012) s. 257 flg. for diskusjonen av underrettspraksis som rettskildefaktor.

⁴² For eksempel Andenæs (1998) s. 26, Bergo (2000) s. 161. S. 163 blir det imidlertid uttalt at det ikke er «funnet noen generelle eller konkrete utsagn der HR stiller seg skeptisk til å bruke forarbeider på grunn av høy alder, og det er jo både illustrerende og kanskje en smule forbausende når vi tar hensyn til rettskildeteoriens skepsis til disse.»

⁴³ Fleischer (1998) s. 202-205 mener juridisk teori ikke er noen rettskildefaktor, mens Boe (2012) s. 320-337 behandler juridisk teori som selvstendig rettskilde. I samme retning går Eckhoff (2001) s. 269-271.

⁴⁴ Hagstrøm (2003) s. 77.

⁴⁵ Eckhoff (2001) s. 270.

⁴⁶ Kraakman m.fl. (2009) s. 1.

⁴⁷ Lau Hansen (2003) s. 9.

å trekke på nordiske kilder.⁴⁸ For det annet har jeg valgt å se hen til Tyskland ettersom tysk aksjeselskapsrett i et internasjonal sammenheng har sterke likhetstrekk med den norske (til forskjell fra f.eks anglo-amerikansk aksjeselskapsrett), i tillegg til å ha et utviklet medbestemmelsessystem.⁴⁹

Ettersom behandlingen av spørsmål knyttet til bedriftsdemokrati krever et blikk mot arbeidsretten,⁵⁰ vil det også være relevant å se hen til arbeidsrettslige kilder. Regler i både arbeidsmiljøloven og tariffavtaler vil kunne sette styrerepresentasjonsordningen i en sammenheng og samtidig kaste lys over rollen til de ansattevalgte styremedlemmer.⁵¹ Når det gjelder tariffavtaler finnes det en rekke av disse, men i denne oppgave vil jeg trekke på Hovedavtalen mellom LO og NHO for arbeidere for 2010–2013 på grunn av den store betydning denne har.⁵² Når det vises til denne avtale i det følgende er forutsetningen at vedkommende selskap er part i avtalen.

I dette punktet har jeg pekt på de gjennomgående trekk for rettskildebildet i oppgaven. Mer spesielle rettskildemessige spørsmål vil bli tatt opp i sin naturlige sammenheng underveis.

1.4 Ansattevalgte eller ansatte-representanter?

Det er tatt til orde for at uklarhet rundt tolkningen av rollen kommer frem i ordbruken: ansattes styrerepresentanter eller styremedlemmer valgt av de ansatte. Mens det første indikerer en plikt til å representere de ansattes interesser, kan det andre sies å vektlegge styremedlemmers plikt overfor selskapet.⁵³

⁴⁸ Utviklingen av EU-retten har stanset det nordiske samarbeidet i aksjeselskapsretten. Se dog Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 11 hvor det fremheves at det fremdeles vil være betydelige likheter mellom de nordiske aksjelovene fordi Norge gjennom EØS-avtalen er forpliktet til å vedta regler med EU-rettslig opphav. Slik vil likeartede løsninger som de øvrige nordiske land måtte søkes.

⁴⁹ Se mer om ordningene med ansatterepresentasjon i Tyskland i pkt. 1.5.3.

⁵⁰ Bråthen (1982) s. 21.

⁵¹ Etter arbeidstvistloven § 1 bokstav e) er tariffavtale: "en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold."

⁵² Omtales heretter som "Hovedavtalen". Både LO og NHO er i følge deres nettsider Norges største interesseorganisasjoner for henholdsvis lønnstakere og bedrifter.

⁵³ Hagen (2010) s. 12.

I forbindelse med vedtagelsen av aksjeloven av 1997 kom det i denne sammenheng en interessant uttalelse fra Akademikernes landsforbund.⁵⁴ Forbundet mente at man i forslaget til ny aksjelov burde understreke styrerollen og andre roller klarere fordi:

«Nåværende aksjelov kjenner derfor ikke noe representasjonsprinsipp. Representere betyr ”opptre på vegne av”. Styremedlemmer kan ikke og skal ikke opptre på vegne av andre enn seg selv. Dette henger også klart sammen med at ansvaret ikke er kollektivt, men individuelt for hvert styremedlem.»⁵⁵

Forbundet mente derfor at «bruken av ordene representasjon og representant må utgå i lov og motiver. «Representasjon» bør erstattes med «rett til å velge» og «representant» bør erstattes med ord som «styremedlemmer valgt av de ansatte».⁵⁶ Til tross for oppfordringen kom ikke departementet med noen avklaring på begrepsbruken, og termen representasjon fra de ansatte er i ettertid brukt i ulike rettskilder.⁵⁷

Dette betyr at selve begrepsbruken ikke kan tillegges for stor vekt. Jeg velger å bruke ansattevalgte styremedlemmer da dette fremstår som mest nøytralt, men vil også bruke «styrerepresentasjon» der det språklig sett er naturlig. Valg av begrep vil ikke si noe om hvilken rolle de ansattevalgte har i styret. Dette krever en nærmere rettslig analyse, og er tema i denne oppgave. Spørsmålet om hva som er den mest treffende betegnelse kan derfor reises igjen etter at dette er analysert nærmere.

1.5 Ansattes rett til styrerepresentasjon

1.5.1 Styrerepresentasjon i norske aksjeselskaper

Styremedlemmene blir i utgangspunktet valgt av generalforsamlingen, jf. aksjelovene § 6-3 første ledd. Dette utgangspunktet modifiseres av den rett de ansatte har etter aksjelovene § 6-4 til å velge

⁵⁴ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 71.

⁵⁵ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 71.

⁵⁶ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 71.

⁵⁷ F.eks i representasjonsforskriften, i NOU 2010:1 og gjennomgående i aksjelovenes forarbeider.

styremedlemmer «av og blant de ansatte».⁵⁸ Det er ingen automatikk i å få styrerepresentasjon, og de ansatte må fremsette krav om dette dersom vilkårene foreligger, jf. «kan kreve» i aksjelovene § 6-4 første og annet ledd.⁵⁹ De nærmere reglene om selve valgordningen fremgår av representasjonsforskriften.⁶⁰

Antall styreplasser som kan kreves vil avhenge av det antall ansatte selskapet har. Etter aksjelovene § 6-4 første ledd vil de ansatte i et selskap med flere enn 30 ansatte kunne kreve «ett styremedlem og en observatør med varamedlemmer.» Er det flere enn 50 ansatte, vil de ansatte etter annet ledd kunne velge «inntil en tredel og minst to av styrets medlemmer med varamedlemmer.»⁶¹

Definisjonen av «ansatt» er derfor viktig, og er nærmere regulert i representasjonsforskriften.⁶² De ansatte vil i høyden kunne besette en tredel av styreplassene.⁶³ Siden det kreves et flertall for å kunne fatte beslutning,⁶⁴ innebærer mindretallsposisjonen at de ansattevalgte ikke har noen rettslig gjennomslagskraft ved klare interessenmotsetninger. Årsaken til at de ansatte kun får velge et mindretall av styremedlemmene har sammenheng med spørsmål knyttet til eiendomsvernet etter Grunnloven § 105.⁶⁵ Representasjonsordningen er derfor først og fremst en rett til å bli informert, hørt og å kunne påvirke de øvrige styremedlemmer. Kun i tilfeller hvor det er uenighet blant de aksjonærvalgte vil de ansattevalgte kunne være med på å få det avgjørende ord ved

⁵⁸ Det kan også være vedtektsfestet at de ansatte skal være representert i selskapets styre, jf. aksjelovene § 6-3 tredje ledd.

⁵⁹ Slikt krav skal fremsettes til selskapets styre, jf. representasjonsforskriften § 8 første ledd.

⁶⁰ Hovedregelen er at valget skal foregå som flertallsvalg, men etter nærmere bestemte vilkår kan forholdstallsvalg kreves, jf. forskriftens § 9 fjerde og femte ledd. Se NOU 1985:1 s. 29-30 for en nærmere beskrivelse av disse valgordningene.

⁶¹ Når det gjelder observatørene har disse i utgangspunktet samme rettigheter og plikter som styremedlemmene, bortsett fra at de ikke har stemmerett. Observatørordningen skal sikre en rimelig representasjon og unngå at en representant fra de ansatte blir sittende i styret alene. Se Ot.prp.nr.24 (1987-1988) s. 19-22.

⁶² Representasjonsforskriften § 1 første ledd bokstav a-c.

⁶³ jf. aksjelovene § 6-4 annet ledd.

⁶⁴ Aksjelovene § 6-25.

⁶⁵ Se nærmere Andenæs (1970) s. 113 flg. I LA-2004-1642 blir det uttalt: "...det er blitt akseptert i rettslivet at de ansatte får rett til å velge et mindretall innenfor selskapsorganene uten at det er tale om avståelse."

avstemming.⁶⁶

I de historiske forarbeider blir det også uttalt at: «De ansattes representanter vil ikke ha mulighet for å ta en avgjørelse som binder selskapet og dets ledelse, men må i tilfelle overbevise den nødvendige del av de øvrige medlemmer om at deres syn er berettiget.»⁶⁷ De ansattevalgte vil imidlertid kunne blokkere styret der lov eller selskapets vedtekter krever enstemmighet i styret ved bestemte avgjørelser.

I ett tilfelle vil styrerepresentasjon fra de ansatte være obligatorisk. Av § 6-4 tredje ledd følger det at et selskap med flere enn 200 ansatte og hvor det er avtalt at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling,⁶⁸ «skal de ansatte velge ett styremedlem med varamedlem eller to observatører med varamedlemmer i tillegg til den representasjon som følger av annet ledd» (min utheving). Bedriftsdemokratienemda har også lagt til grunn at det ikke er anledning til å avtale at det ikke skal være ansatterepresentasjon i selskaper med over 200 ansatte.⁶⁹

Et spørsmål som kan stilles i denne forbindelse, er hva konsekvensene vil være dersom det ikke velges ansatte-representanter til styret der dette er obligatorisk, jf. aksjelovene § 6-4 tredje ledd, jf. «skal». I aksjeloven § 16-15 første ledd blir enkelte tilfeller listet opp hvor tingretten etter kjennelse skal oppløse selskapet. I bestemmelsens nr. 2 skal selskapet oppløses «når selskapet ikke har meldt til Foretaksregisteret et styre som fyller de vilkår som følger av bestemmelsene gitt i eller i medhold av lov».⁷⁰ Dette er særlig aktuelt for styremedlemmer valgt av de ansatte etter §§ 6-4 og 6-5, jf. representasjonsforskriften. Når selskapet kan oppløses fordi styremedlemmene ikke fyller vilkårene i representasjonsforskriften, vil dette derfor også kunne innebære at selskapet kan oppløses dersom det overhodet ikke er valgt styrerepresentanter. Manglende gjennomføring av representasjonsordningen for de ansatte i styret hvor dette er obligatorisk vil kunne ha den konsekvens at selskapet blir oppløst etter kjennelse fra retten.⁷¹ Tingrettens kompetanse til å beslutte oppløsning er ikke betinget av at det foreligger krav om oppløsning.⁷² Varslingsreglene i aksjelovene § 16-16 annet ledd må derimot være fulgt slik at selskapet har fått anledning til å rette på

⁶⁶ NOU 1977:28 s. 91.

⁶⁷ Ot.prp.nr.7 (1971-1972) s. 41.

⁶⁸ Se nærmere om dette organet i pkt. 1.7.2.

⁶⁹ Granden (2009) s. 140.

⁷⁰ Aarbakke m.fl. (2012) s. 887.

⁷¹ Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 135: «Etter gjeldende rett kan [...]brudd på reglene om ansattes representasjon i styret etter §§ 6-4 og 6-5 medføre tvangsoppløsning etter §16-15 første ledd nr. 2.»

⁷² Aarbakke m.fl. (2012) s. 886.

forholdet.⁷³ Dersom tingretten ikke blir gjort kjent med styrets ulovlige sammensetning,⁷⁴ vil man kunne oppleve en situasjon hvor ulovlig sammensatte styre fatter vedtak. Dette kan reise spørsmål om vedtakenes gyldighet. Her vil det antakelig oppstå store bevisvanskeligheter ettersom det for ugyldighet kreves at man må påvise at ugyldighetsgrunnen, i dette tilfellet at de ansattevalgte ikke har deltatt i avgjørelsen, ville ha innvirket på beslutningen.

1.5.2 Styrerepresentasjonsordningene i Sverige og Danmark⁷⁵

I Sverige gir styrelsesrepresentasjonslagen⁷⁶ arbeidstakere i private og offentlige virksomheter med mer enn 25 ansatte rett til å velge medlemmer til virksomhetens styre.⁷⁷ Beslutningen om å kreve ansattrepresentasjon tas av lokal arbeidstakerorganisasjon som er bundet av tariffavtale i virksomheten, se lovens § 6. Den samme lokale arbeidstakerorganisasjonen utpeker også ansattrepresentanten, se lovens § 7.⁷⁸ Dette skiller den svenske ordningen fra den norske, hvor ansattrepresentantene «velges av og blant de ansatte» og ikke fagforeningene.⁷⁹ Dette svekker verdien av å trekke på svenske kilder.

I Danmark fastsetter selskabsloven § 140 at ansatte i kapitalselskaper som i gjennomsnitt de tre siste årene har hatt mer enn 35 ansatte, kan kreve representasjon i styret. De ansatte har da rett til å velge et antall styremedlemmer som tilsvare halvparten av de aksjonærvalgte styremedlemmer, med et minimum av to representanter. Styrerepresentasjon krever initiativ fra arbeidstakernes side, og det kreves minst halvparten av de ansattes stemmer for å etablere ordningen. Som man ser, er fellestrekkene med den norske ordningen påfallende og danske rettskilder vil derfor kunne være av særlig betydning.

⁷³ Se Prop. 77 L (2010-2011) s. 10 og Aarbakke m.fl. (2012) s. 886.

⁷⁴ Vanligvis vil imidlertid Foretaksregisteret ha varslet tingretten om dette, jf. aksjelovene § 16-17 første ledd.

⁷⁵ For en oversikt over land hvor de ansatte har adgang til å være representert i et av selskapets ledende organer, se NOU 2010:1 s. 51.

⁷⁶ 1987:1245.

⁷⁷ NOU 2010:1 s. 96.

⁷⁸ NOU 2010:1 s. 96.

⁷⁹ Også i Norge er valgreglene i representasjonsforskriften utformet slik at fagforeningene vil kunne påvirke valget, se nærmere representasjonsforskriften §§ 9 og 13.

I et internasjonalt perspektiv er den nordiske styrerepresentasjonsordningen interessant. I Norden vil de ansatte etter nærmere vilkår kunne kreve representasjon i selskapets øverste utøvende organ. De ansattes deltakelse i styret blir i dag ansett for å være et stort konkurransefortrinn da dette antas å styrke selskapers effektivitet.⁸⁰ Dette er imidlertid ikke åpenbart. Den såkalte «Reflection Group» opprettet av EU-Kommisjonen uttaler f.eks at det ikke er empirisk bevist at:

“[c]ompanies without codetermination on the board level fare comparatively better or worse than companies without such a governance structure although numerous empirical econometric studies have tried to find marked differences in the performance of these types of company.»⁸¹

1.5.3 Ansatterepresentasjon i Tyskland

Tyskland var tidlig ute med å gi ansatte medbestemmelse i aksjeselskaper.⁸² I Tyskland vil de ansatte være sikret representasjon i selskapsorganet «Aufsichtsrat» etter nærmere innslagspunkt⁸³ i særlover om representasjon.⁸⁴ «Aufsichtsrat» er et tilsynsorgan som er pliktig for «Aktiengesellschaften» (AG)⁸⁵ og skal opprettes i «Gesellschaft mit beschränkter Haftung» (GmbH) dersom medbestemmelseslovene kommer til anvendelse,⁸⁶ eller hvor selskapet har opprettet et slikt på frivillig basis.⁸⁷ Organisasjonsstrukturen er dermed noe forskjellig fra norsk selskapsrett ettersom forvaltnings- og tilsynsfunksjonene er delt, henholdsvis mellom «Vorstand» og «Aufsichtsrat» i AGs⁸⁸ og «Geschäftsführer» og «Aufsichtsrat» i GmbHs.⁸⁹ Til tross for ulikheter fra den norske styrerepresentasjonsordningen er grunntanken den samme; ansatte er representert i et av selskapets ledende organer. Posisjonen vil dermed på tilsvarende måte som i

⁸⁰ NOU 2010:1 s. 135.

⁸¹ Rapport fra «Reflection Group» s. 53 [EU nettdokument]

⁸² Første lov kom i 1951, se mer Schmidt (2002) s. 480.

⁸³ Etter antall ansatte og type virksomhet.

⁸⁴ Se Drittelbeteiligungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsergänzungsgesetz og Montanmitbestimmungsgesetz. For en oversikt, se Schmidt (2004) s. 829-830 og 476-485.

⁸⁵ Reguleres av Aktiengesetz. Dette selskapet kan sammenlignes med det norske allmennaksjeselskap.

⁸⁶ Se de enkelte særlover, f.eks Drittelbeteiligungsgesetz § 3 og Mitbestimmungsgesetz § 1 første ledd nr. 1.

⁸⁷ GmbHG § 52.

⁸⁸ Deipenbrock (2011) s. 13.

⁸⁹ For GmbH: forutsatt at selskapet plikter å opprette «Aufsichtsrat» etter medbestemmelseslovene.

Norge kunne gi opphav til interesse- og lojalitetskonflikter for ansatterrepresentantene i tyske aksjeselskaper. Et blikk mot ordningen i Tyskland er derfor av betydelig interesse.

1.6 Styrets rolle i aksjeselskaper

Styret er et obligatorisk organ i både aksje- og allmennaksjeselskaper.⁹⁰ Siden oppgavens tema gjelder de ansattes representasjonsrett i styret, vil jeg i dette punktet kort fremheve utgangspunktene for styrets rolle.

Styret har etter aksjelovene § 6-12 det overordnede ansvar for «forvaltningen av selskapet». Dette gir styret vidtgående ansvarsområde. Selskapets er f.eks miljøansvar et styreansvar.⁹¹ Styret skal dessuten føre tilsyn overfor den daglige ledelse, jf. aksjelovene § 6-13. Daglig leder har også forvaltningskompetanse, men styrets myndighet er mest vidtrekkende.⁹² Det er viktig at kompetanseneområdene respekteres slik at den daglige ledelse ikke avgjør spørsmål som skal styrebehandles. Dette ville i så fall blant annet uthule de ansattes innflytelse i styret.⁹³ Styremedlemmene vil etter aksjelovens § 17-1 kunne bli erstatningsansvarlig ved brudd på sine plikter der de alminnelige vilkår for erstatningsansvar for øvrig foreligger.⁹⁴

Selv om generalforsamlingen er selskapets øverste myndighet, og dermed formelt overordnet styret,⁹⁵ vil makten gjerne konsentreres hos styret. Dette vil spesielt være tilfellet i selskaper med mange aksjonærer. En av grunnene til dette er at styret gjennom sin posisjon vil ha betydelig kunnskap om selskapet.⁹⁶ Dette henger sammen med styrets forvaltningskompetanse, i tillegg til

⁹⁰ Aksjelovene § 6-1.

⁹¹ Dette er bl.a. tema for masteravhandling av Yvonne Ervik "styremedlemmers erstatningsansvar for miljøskade – med hovedvekt på ansvarsgrunnlaget."

⁹² Daglige ledelse omfatter ikke "saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning", jf. § 6-14 annet ledd.

⁹³ Granden (2009) s. 65.

⁹⁴ Se nærmere pkt. 6.

⁹⁵ Aksjelovene § 5-1.

⁹⁶ Aarum (1994) s. 58 og Taxell (1983) s. 20.

at generalforsamlingen i motsetning til styret, et periodisk organ som under normale omstendigheter bare vil settes sammen en gang i året.⁹⁷

1.7 Andre former for medbestemmelse

1.7.1 Innledning

De ansatte har flere kanaler å påvirke selskapsbeslutninger gjennom ulike medbestemmelsesordninger. Hva gjelder begrepet ”medbestemmelse” er følgende definisjon lagt til grunn:

”Vidt definert kan en si at bedriftsdemokrati eller medbestemmelse omfatter alle tiltak som gir de ansatte innflytelse på avgjørelsesprosesser på alle plan i virksomheten, fra fastsetting av virksomhetens overordnede mål til de løpende avgjørelser i tilknytning til den enkeltes daglige arbeid og innsatsvilje.”⁹⁸

Det skilles mellom direkte og indirekte medbestemmelse.⁹⁹ Direkte medbestemmelse er den enkelte ansattes medvirkning i beslutningsprosessen i det daglige arbeid,¹⁰⁰ mens indirekte medbestemmelse utøves ved at de ansatte velger representanter til ulike fora.¹⁰¹

Styrerepresentasjon er en form for indirekte medbestemmelse. I denne delen vil de sentrale medbestemmelsesordninger presenteres for å vise det hele styrerepresentasjonsordningen er en del av. Samtidig vil jeg avgrense meg mot en nærmere behandling av disse ordninger.

⁹⁷ Aksjelovene § 5-5 første ledd.

⁹⁸ NOU 1985:1 s. 7-8, Gjentas i NOU 2010:1 s. 15, brukes også i Storeng, Beck og Due-Lund (2011) s. 633.

⁹⁹ NOU 1985:1 s. 10, Or.prp.nr. 7 (1971-1972) s. 39. Se og Storeng Beck og Due-Lund (2011) s. 634-635.

¹⁰⁰ Også omtalt som deltakerdemokrati eller ”demokrati på gulvet”, se og St.meld.nr.29 (2010-2011) s. 170.

Deltakerdemokrati gjelder forhold som angår trivsel, selvstendighet og samarbeid på arbeidsplassen. Se nærmere Eckhoff-komiteens innstilling s. 23-30 og Jakhelln (1971) s. 252.

¹⁰¹ Eckhoff-utvalgets innstilling s. 57 og Jakhelln (1971) s. 252.

1.7.2 Andre former for medbestemmelse etter aksjelovene

For selskaper med mer enn 200 ansatte¹⁰² skal det i utgangspunktet opprettes bedriftsforsamling.¹⁰³ To tredeler av bedriftsforsamlingens medlemmer skal velges av generalforsamlingen og den resterende tredelen ”av og blant de ansatte”.¹⁰⁴ Hvor selskapet har bedriftsforsamling er det dette organ som velger styret, jf. asal. § 6-37 første ledd. Siden en tredel av bedriftsforsamlingens medlemmer kan kreve at valg til styret skal skje som forholdstallsvalg,¹⁰⁵ vil de ansattevalgte medlemmene i bedriftsforsamlingen kunne sikre at inntil en tredel av styrets medlemmer er deres kandidater.

I selskaper med bedriftsforsamling har denne eksklusiv kompetanse i saker som gjelder ”investeringer av betydelig omfang i forhold til selskapets ressurser, og spørsmål om rasjonalisering eller omlegging av driften som vil medføre større endring eller omdisponering av arbeidsstyrken.”¹⁰⁶

Etter en lovendring i 1988 ble det mulig å avtale seg vekk fra å opprette bedriftsforsamling.¹⁰⁷ Rollen til de ansattevalgte i både styre og bedriftsforsamlingen vil være den samme, men siden styrerepresentasjon er mest utbredt er denne i fokus i oppgaven.¹⁰⁸

Aksjelovene § 6-5 åpner for at det kan etableres konsernordninger.¹⁰⁹ Dette innebærer at de

¹⁰² Aksjelovene § 6-35 første ledd. Allmennaksjeloven inneholder nærmere regler om bedriftsforsamlingen, disse reglene får tilsvarende anvendelse for aksjeselskaper, jf. asl. § 6-35 første ledd annet punktum.

¹⁰³ Bedriftsforsamlingen er et særnorsk selskapsorgan, Se NOU 2010:1 s. 149.

¹⁰⁴ Asal. § 6-35 tredje og fjerde ledd.

¹⁰⁵ Allmennaksjeloven § 6-37 første ledd annet punktum.

¹⁰⁶ Asal. § 6-37 fjerde ledd. Dette innebærer at generalforsamlingen ikke kan overprøve eller instruere bedriftsforsamlingen ved slike beslutninger, jf. allmennaksjelovens § 5-1 annet ledd (Bråthen (2009) s. 230). Generalforsamlingen kan påvirke ved å pålegge styret ikke å fremsette forslag overfor bedriftsforsamlingen. (Aarbakke m.fl. (2012) s. 1122). Bedriftsforsamlingen kan nemlig bare treffe vedtak etter forslag fra styret, jf. asal. § 6-37 fjerde ledd, første punktum.

¹⁰⁷ Aksjelovens § 6-35 annet ledd. Gjennom Lov 10. juni 1988 nr. 44, se NOU 1985:1 s. 28 og Ot.prp.nr. 24 (1987-1988) s. 17-18. Representasjonsforskriften §§ 38 og 39 har nærmere regler om slike avtaler. Følgende uttalelse viser en lunken holdning til bedriftsforsamlingen ”Imidlertid kan ansattes representasjon i praksis ordnes på andre måter enn gjennom opprettelsen av en bedriftsforsamling, som av mange blir ansett som byråkratiserende og overflødig ved siden av de regler man allerede har om ansattes representasjon i styret, jf. asl/asal. § 6-4 og 6-5. (...) Det er imidlertid adgang til å sløyfe bedriftsforsamling også i selskap der dette i utgangspunktet er obligatorisk.”, jf. Woxholth (2011) s. 217.

¹⁰⁸ Hagen (2010) s. 65 ”Våre data (se kap. 11) viser at det i de langt fleste selskaper med mer enn 200 ansatte ikke er etablert BF.”

ansatte i konsernet ved anvendelse av § 6-4 regnes som ansatt i selskapet. Etter søknad til Bedriftsdemokratiet kan det opprettes en slik ordning.¹¹⁰ Siden mange vitale avgjørelser fattes i morselskapets eller konsernets øverste ledelse,¹¹¹ vil de ansatte dermed ha mulighet til å være representert i det reelle beslutningsforum.¹¹²

1.7.3 Arbeidsrettslige former for medbestemmelse

I medhold av Hovedavtalen skal enkelte organer som sikrer medbestemmelse opprettes. Etter Hovedavtalen § 5-1 skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere, hvis bedriften eller arbeidstakerne krever det. Etter Hovedavtalen § 6-2 nr. 1 skal ”De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere”.

Av særlig betydning er den informasjons- og drøftelsesrett de tillitsvalgte får etter kap. IX. Dette skal gjennomføres ”så tidlig som mulig”.¹¹³ Jo tidligere de ansatte får delta, desto større innflytelse vil de ha. Fremheves kan også bedrifts- og avdelingsutvalg etter §§ 12-1 og 13-1. Selv om disse organer ikke kan treffe bindende vedtak har de i realiteten en betydelig påvirkningsmulighet.¹¹⁴

Gjennom EØS-avtalen er Norge forpliktet til å implementere store deler av EUs regelverk i norsk rett.¹¹⁵ Arbeidslivspolitikken har tradisjonelt blitt sett på som et nasjonalt ansvar fra EUs side og henger blant annet sammen med de mange ulike systemer i medlemslandene.¹¹⁶ Likevel er det utarbeidet felles politikk på flere av arbeidslivets områder. Formålet er å sikre like konkurransevilkår og samtidig gi arbeidstakerne beskyttelse.¹¹⁷

¹⁰⁹ Adgangen til å opprette konsernordninger ble innført i aksjeloven av 1976, se NOU 1985:1 s. 54.

¹¹⁰ Aksjelovene § 6-5 første ledd. Det er foreslått en adgang å inngå avtale om etablering av konsernordning, uten å måtte sende søknad til Bedriftsdemokratiet, se. St.meld.nr.29 (2010-2011) s. 179.

¹¹¹ NOU 1985:1 s. 38-39, Aarbakke m.fl. (2012) s. 432, St.meld.nr.29 (2010-2011) s. 179.

¹¹² Granden (2009) s. 183.

¹¹³ Om dette uttrykket, se Arbeidsrettens dom ARD-1996-130.

¹¹⁴ Slik også Bråten (1982) s. 17-18.

¹¹⁵ Se EØS avtalens artikkel 3 og for nærmere om gjennomføringen se Sejersted m.fl. (2011) s. 195 flg.

¹¹⁶ Dette var også noe av grunnen til at det ikke ble noe av femte selskapsdirektiv, strukturdirektivet, se NOU 1992:29 s. 19 og nærmere Schans-Christensen (2009) s. 107.

¹¹⁷ NOU 2010:1 s. 97.

På bakgrunn av EØS-rettslige forpliktelser inneholder arbeidsmiljøloven en rekke regler som sikrer selskapets tillitsvalgte¹¹⁸ rett til informasjon og drøfting ved saker av betydning for de ansatte.¹¹⁹ EØS-rettslige regler vedrørende fusjoner over landegrensene i EØS-området,¹²⁰ det europeiske SE-selskapet¹²¹ og ESU-utvalget¹²² har inneholder også regler om de ansattes medbestemmelse og styrerepresentasjon.

1.7.4 Forholdet mellom styrerepresentasjon og de øvrige medbestemmelsesordninger

Gjennomgangen viser at det eksisterer en rekke måter de ansatte kan påvirke selskapsbeslutninger. I de historiske forarbeider blir det understreket at ”Det vil bli helheten i fagorganisasjonens styrke på den enkelte bedrift og i samarbeidet i bedriftsforsamling og styre som i framtiden vil avgjøre hvilken reell innflytelse de ansatte vil ha på sin egen situasjon på arbeidsplassen.”¹²³ Av denne grunn bør de enkelte tiltak, f.eks de ansattes representasjonsrett i styringsorganer ”vurderes i lys av de øvrige former for medbestemmelse.”¹²⁴ Senest i Medvirknings- og medbestemmelsesutvalget ble ”betydningen av å kombinere individuell og representativ deltagelse, samt ordningens produktivitets- og demokratigevinster» påpekt som viktig.¹²⁵ Som det fremgår, etterlater forarbeidene liten tvil om at de ulike medbestemmelsesordninger er ment å virke sammen.

Det må imidlertid fremheves at den medbestemmelse de ansatte har gjennom styrerepresentasjon, er medbestemmelse av en annen art enn de øvrige medbestemmelsesordninger. Retten til styrerepresentasjon gir for det første mulighet til å delta og påvirke selskapets overordnede

¹¹⁸ Dette begrepet er videre enn tillitsvalgte etter Hovedavtalen, se NOU 2004:5 s. 116 og Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 312.

¹¹⁹ Se de generelle reglene i aml. Kap. 8, §§ 15-2 og 16-5 som gjennomfører hhv. EP/Rdir 2002/14/EC, direktivene Rdir 75/129/EF og Rdir 92/56/EF samt Rdir 2001/23/EF).

¹²⁰ EP/Rdir 2005/56/EF artikkel 16, gjennomført ved Forskrift av 9. januar 2008 nr. 50.

¹²¹ Gjennomført ved Lov av 1.april. 2005 nr. 14.

¹²² Rdir 94/45/EF gjennomført ved at vedlegg X til Hovedavtalen mellom LO og NHO er gjort allment gjeldende, jf. lov av 23. aug 1996 og forskrift av 28. juli 2000 nr. 797.

¹²³ Ot.prp.nr. 7 (1971-1972) 40 og s. 2. NOU 1985:1 s. 26, Ot.prp.nr. 24 (1987-1988) s. 10 og NOU 2010:1 s. 136.

¹²⁴ Se mandatet til Brubakken-utvalget NOU 1985:1 s. 8.

¹²⁵ NOU 2010:1 s. 137 fremheves også i Innst. 333 S. s. 38.

strategiske beslutninger, og er ikke begrenset til å informasjon og drøfting med ledelsen.¹²⁶ For det annet er de ansattevalgte gjennom styreposisjonen tillagt bestemte rettigheter i aksjeloven.¹²⁷ Dette gir en betydelig styrket posisjon i forhold til de andre medbestemmelsesordninger.¹²⁸ For det tredje gir retten til styrerepresentasjon innflytelse på et senere stadium i beslutningsprosessen enn de øvrige medbestemmelsesordninger gir. Ettersom premissene for beslutningene gjerne legges tidlig i en prosess, ville derfor de ansattes påvirkningsmuligheter være noe mer begrenset dersom man utelukkende hadde vært representert i selskapets styre.¹²⁹

2 Innføring, utvikling og formål med ordningen

2.1 Innføringen av ordningen - demokrati og innflytelse

Da styrerepresentasjonsordningen for de ansatte i aksjeselskaper ble innført, hadde selve instituttet med ansatterepresentasjon i styret vært diskutert i om lag 100 år.¹³⁰ Forsøk i etterkrigstiden på å opprette styrerepresentasjon gjennom forhandlinger mellom LO og NHO ikke førte frem fordi fagbevegelsen fryktet at styrerepresentantene ville bli gisler for eierne, at kunnskapsnivået ikke var høyt nok, og at det ville skape problemer for tillitsmannsapparatet.¹³¹

En gruveulykke på Svalbard i 1962, den såkalte Kings-Bay ulykken, aktualiserte diskusjonene om bedriftsdemokratiet. Spørsmålet ble stilt om ulykken kunne vært unngått hvis de ansattes kompetanse i større grad hadde vært hensyntatt.¹³² Aspengren-komiteen, som var satt sammen av medlemmer fra LO og Arbeiderpartiet, kom i 1965 med forslag til bestemmelser i aksjeloven om opprettelse av bedriftsforsamling i aksjeselskaper med mer enn 200 ansatte.¹³³ I januar 1968 ble et offentlig utvalg oppnevnt (Eckhoff-utvalget) for å ”analysere de forskjellige spørsmål som

¹²⁶ NOU 2010:1 s. 136 Sjøfjell (2009 A) s. 64.

¹²⁷ F.eks aksjelovene §§ 6-12 fjerde ledd, 6-15, og 6-20.

¹²⁸ NOU 2010:1 s. 76 er en del rettigheter listet opp. Hagen (2010) s. 325-326 uttaler at styreposisjonen gjennom aksjelovene § 6-15 ”gjør informasjon fra ledelsen til en rettighet og ikke et spørsmål om velvilje slik vedkommende oppfatter at tillitsmannsordningen er avhengig av.”

¹²⁹ Jakhelln (2006) s. 677.

¹³⁰ NOU 2010:1 s. 58-59 har en oversikt over lover og avtaler som hjemler bedriftsdemokratiske ordninger.

¹³¹ NOU 2010:1 s. 64-65 og Hagen (2010) s. 277-278.

¹³² Hagen (2010) s. 278.

¹³³ NOU 2010:1 s. 65, se og Ot.prp.nr. 7 (1971-1972) s. 10-11.

vanligvis sammenfattes under uttrykket demokrati i bedriftslivet”.¹³⁴ Utvalgets flertall gikk imot lovregler om representasjonsrett, mens mindretallet mente det burde lovfestes et nytt selskapsorgan, bedriftsforsamlingen og subsidiært en ordning med styrerepresentasjon for de ansatte.¹³⁵

I oktober 1971 ble det lagt frem forslag til endring av aksjeloven av 1957.¹³⁶ Departementet sluttet seg til mindretallet i Eckhoff-utvalget. Resultatet ble at et flertall av de ansatte i aksjeselskaper som i de tre siste år i gjennomsnitt hadde hatt mer enn 50 ansatte kunne kreve å velge inntil 1/3, og minst to av styrets medlemmer. I selskaper med mer enn 200 ansatte skulle det velges en bedriftsforsamling hvor 1/3 av medlemmene skulle velges ”av og blant de ansatte”. Lovforslaget ble sanksjonert 12. mai 1972 og trådte i kraft fra 1. januar 1973.¹³⁷ Ordningen med ansattevalgte styremedlemmer ble dermed innført.

I proposisjonen fremheves regjeringens idégrunnlag som den viktigste begrunnelse for proposisjonens forslag:

”Den ønsker å forme et samfunn slik at alle mennesker i den grad det er praktisk mulig skal få innflytelse på de avgjørelser som gjelder dem selv. Det anses som et brudd på oppfatningen av hva et virkelig demokrati bør være, når viktige beslutninger som i stor grad virker bestemmende inn på den enkeltes situasjon, på det omkringliggende samfunn og på bedriften selv, tas i organer der bare de som er knyttet til bedriften fra eiersiden er representert.”¹³⁸

Tanken om de ansattes innflytelse i avgjørelser som angår dem selv er derfor det opprinnelige og bærende formålet bak ordningen. Ettersom et selskaps virksomhet skyldes samvirke av kapital og

¹³⁴ Eckhoff-utvalgets innstilling s. 3, NOU 2010:1 s. 65, se og Berg m.fl. (1992) s. 33.

¹³⁵ Berg m.fl. (1992) s. 33, NOU 1985:1 s. 45.

¹³⁶ Ot.prp. nr. 7 (1971-1972).

¹³⁷ NOU 2010:1 s. 65, se og Berg m.fl. (1992) s. 34-35.

¹³⁸ Ot.prp.nr. 7 (1971-1972) s. 2 og 40.

arbeid, ble det oppfattet som urimelig at den som stiller kapitalen til rådighet, skal ha alt å si.¹³⁹ Ordningen er dermed begrunnet ut fra hensynet til de ansatte selv.

I proposisjonen ble det også nevnt at selskapsledelsen må se det som sin fremste oppgave å få tilslutning fra interessegruppene til en bedriftspolitik, som ikke bare løser dagens problemer, men også sikrer selskapet i fremtiden.¹⁴⁰ Fra dette kan man utlede at ordningen er ment å skulle bidra til utviklingen av ansvarlige og levedyktige selskaper.¹⁴¹ Med dette perspektivet kan man hevde at det ligger en formodning om at de ansattevalgte styremedlemmene vil bidra til å sikre en ansvarlig drift hvor langsiktig stabilitet prioriteres. Det kan også vises til en uttalelse i Eckhoffutvalgets innstilling hvor det heter at ”vi rekner det som overveiende sannsynlig at de ansattes målsmenn etter beste evne til enhver tid vil gi sin tilslutning til vedtak som innebærer at bedriften utvikles til en trygg og sikker arbeidsplass og at den fyller en funksjon i det samfunnet den tilhører”.¹⁴²

Riktignok blir det i Eckhoffutvalget uttalt at: ”Det hevdes i dag at internasjonale konserner er en fare for nasjonalstaten, at sterke industrielle interesser fører til rovdrift av jordens rikdommer, at land, luft, sjø og luft forsøples, at industrier plasseres der hvor den ikke burde være, at formuesfordelingen er uheldig, at det må vernes om forbrukernes tarv osv. Komiteen har ikke til oppgave å drøfte disse problemer.”¹⁴³ Dette står imidlertid i delen hvor innstillingen oppsummeres, og departementet bygget på komiteens mindretall som kom med uttalelsen om selskapets hensyntagen til samfunnet.

Når de ansatte er med i styret, vil dette også kunne bidra til å sikre oppslutning blant de ansatte om de beslutninger som fattes.¹⁴⁴ Når ”en av deres egne” har vært med å fatte en beslutning, vil denne kunne være lettere å godta. Undersøkelser har også vist at de ansattes deltagelse i styret faktisk bidrar til å sikre de ansattes oppslutning om styrets vedtak.¹⁴⁵

¹³⁹ Johs. Andenæs (1970) s. 117, se og Andenæs (1970 A) s. 520.

¹⁴⁰ Ot.prp.nr. 7 (1971-1972) s. 17 og s. 39. Se mot slutten av neste del for den aktualiserte debatt om dette.

¹⁴¹ For særpregene ved slike selskaper, se Gospel (2011) s. 59.

¹⁴² Eckhoffutvalgets innstilling s. 66, gjentas i ot.prp.nr.7 (1971-1972) s. 20.

¹⁴³ Eckhoffutvalgets innstilling s. 6.

¹⁴⁴ Eckhoffutvalgets innstilling s. 6.

¹⁴⁵ NOU 2010:1, s. 140. Se også Fafo-undersøkelsen fra 2007.

2.2 Videreutviklingen av ordningen, effektivitet og lønnsomhet

Siden vedtaket i 1972 har ordningen blitt videreutviklet. Reglene gjelder nå alle næringer med de unntak som følger av representasjonsforskriften.¹⁴⁶ Etter et mislykket forslag om å utvide andelen ansattevalgte styremedlemmer fra 30 til 50 prosent i 1978¹⁴⁷ og grunnlovsfestingen av medbestemmelsesretten¹⁴⁸ ble Brubakkenutvalget oppnevnt i 1981. Utvalget skulle vurdere videreutviklingen av bedriftsdemokratiet og gikk i sin utredning inn for å beholde andelen styrerepresentanter uendret, men senket kravet for å kunne kreve styrerepresentasjon fra 50 til 30 ansatte, samtidig som adgangen til å avtale seg vekk fra ordningen med bedriftsforsamling ble foreslått.¹⁴⁹

Behovet for omstillingsevne dannet bakgrunnen for videreutviklingen.¹⁵⁰ Utviklingen av bedriftsdemokratiet ble betraktet som et virkemiddel for å nå det grunnleggende mål om lønnsomme bedrifter.¹⁵¹ På 1980-tallet ble derfor hensynet til en lønnsom og effektiv selskapsledelse fremhevet for å sikre konkurransedyktige selskaper.¹⁵² Ordningen kan med andre ord også begrunnes i hensynet til selskapet selv.

Konkurranseskraft krever stor evne til skapende innsats og raske omstillinger. Man ville derfor finne frem til organisasjons- og ledelsesformer som kan inspirere til økt produktivitet og derved bidra til at selskapene kan møte fremtidens utfordringer. Eksterne endringer vil nødvendigvis gjøre interne omstillinger for å sikre selskapets overlevelsessevne. Brubakken-utvalget la vekt på at styret burde settes sammen av personer med kunnskaper, informasjon, kontakter og legitimitet/tillitt som kreves for at selskapet kan omstilles.¹⁵³

¹⁴⁶ Se forskriftens § 3, f.eks selskaper som driver forlegging av aviser, nyhetsbyråer og selskaper som driver forsikringsvirksomhet.

¹⁴⁷ Skytøen-utvalget. NOU 2010:1 s. 66, se og Hagen (2010) s. 13 og s. 286-287.

¹⁴⁸ Grl. § 110 annet ledd. Se mer Innst. S. nr. 207 (1979-80) s. 4.

¹⁴⁹ Forslagene ble vedtatt i tråd med utvalgets innstilling.

¹⁵⁰ NOU 1985:1 s. 8, Ot.prp.nr.24 (1987-1988) s.6 og vektlegges i Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 123.

¹⁵¹ NOU 1985:1 s. 7.

¹⁵² NOU 1985:1 s. 20 pkt. 4, St.meld.nr.29 (2010-2011) kap. 14.4.

¹⁵³ NOU 1985:1 s. 31.

Ettersom de ansatte gjerne kjenner selskapets utfordringer best og sitter inne med kompetanse om selskapets virksomhet, er det viktig at slik informasjon kommer frem i styret.¹⁵⁴ De ansattevalgte styremedlemmer vil på denne måten sikre styret et bredere beslutningsgrunnlag. De ansattevalgtes deltakelse i styret ble derfor ansett som spesielt positivt i forbindelse med nødvendige omstillingsprosesser.

Statsselskapskomiteen ville opprinnelig avvise tanken om representasjon fra de ansatte i de ledende organer ut fra hensynet til en effektiv og rasjonell forretningsførsel.¹⁵⁵ Justisdepartementet mente imidlertid at en medbestemmelsesrett tvert i mot kunne begrunnes ut fra hensynet til effektivitet. Det ble vist til at det da ble mulig for selskapet å nyttiggjøre seg medarbeidernes talent og innsikt.¹⁵⁶

Rettferdighetstanken kom mer i bakgrunnen ved videreutviklingen.¹⁵⁷ Fokuset på effektivitet som det normative grunnlaget, tok imidlertid ikke sikte på en endring av rolleforståelsen til de ansattevalgte. Det var heller ikke noe nytt å knytte styrerepresentasjonsordningen til effektivitetstanken.¹⁵⁸ Fokuset på effektivitet som normativt grunnlag vil følgelig ikke bety en svekkelse av betydningen av forarbeidene som knytter seg til innføringen av ordningen. Det er snarere tale om en dobbelt begrunnelse for ordningen enn motstrid. Ettersom Brubakken-utvalget særlig fremhevet omstillingstilfellet og den rolle de ansattevalgte har i den sammenheng, vil disse forarbeider være sentrale i denne oppgaven.

Det er også viktig å påpeke at Brubakken-utvalget fant at det først og fremst var utviklingen av deltakerdemokratiet eller den direkte medbestemmelse som var egnet til å fremme effektivitet.¹⁵⁹ Senere er det også fremhevet at:

¹⁵⁴ NOU 1985:1 pkt. 4.8.2.

¹⁵⁵ Ot.prp.nr. 22 (1964-65) s. 61.

¹⁵⁶ Ot.prp.nr. 22 (1964-65) s. 61. I NOU 1974:60 s. 7 trekkes det frem at økt innflytelse fra de ansatte kan være gunstig for å løse utfordringer knyttet til knapphet på ressurser.

¹⁵⁷ NOU 2010:1 s. 67.

¹⁵⁸ Ot.prp.nr.7 (1971-1972) s. 18 og s. 20 Eckhoffutvalgets innstilling s. 62, flertallets merknader. Se og Andenæs (1970) s. 118.

¹⁵⁹ NOU 1985:1 s. 21.

«Rettferdighets- og likhetsnormer bygger opp under representativ (eller indirekte) deltakelse. Mens effektivitetshensyn viser til individuell (eller direkte) deltakelse. Dette er en debatt som i liten grad preger dagens situasjon, men som har vært viktig historisk. Innføring av angloamerikanske organisasjonskonsepter og idealer for virksomhetsstyring aktualiserer debatten, fordi disse utelukkende fokuserer på individuell deltakelse. [...] Retten til representasjon bygger på demokratiske likhetsnormer og skal sikre arbeidstakernes (like) rett til deltakelse. Individuell deltakelse skal bidra til å øke arbeidstakernes innsats.»¹⁶⁰

Verdt å merke seg er imidlertid at utvalget forutsatte at «de ansattes styrerepresentanter vil ha en viktig rolle i å utvikle en intern strategi for utbygging av deltakerdemokratiet.»¹⁶¹

Som vist kan det allerede fra innføringen utledes et formål med styrerepresentasjonsordningen å sikre levedyktige selskaper.¹⁶² I de senere år er viktigheten av å sikre bærekraftige selskaper vært fremhevet med styrke. De ansattes deltakelse er også fremhevet i denne sammenheng.¹⁶³ Nylig har også ansattes medbestemmelse vært fremhevet i den europeiske debatten som et sentralt element i å sikre bærekraftige selskaper.¹⁶⁴ Når nøkkelementene i levedyktige selskaper blir behandlet, fremheves det at:

«Stakeholders, in particular employees, are involved in decision making in the Sustainable Company. This can occur through a number of mechanisms, including board level employee representation»¹⁶⁵

På grunn av de miljømessige utfordringer man i dag står overfor, kan det med rette sies å være tvungende nødvendig at selskaper også bidrar til å møte disse utfordringer. Styret vil i denne sammenheng kunne spille en sentral rolle som selskapets forvaltningsorgan.¹⁶⁶ I dette perspektivet

¹⁶⁰ NOU 2010:1 s. 102.

¹⁶¹ NOU 1985:1 s. 32.

¹⁶² Se pkt. 2.1.

¹⁶³ NOU 2010:1 s. 137.

¹⁶⁴ Conchon og Waddington (2011) s. 91.

¹⁶⁵ Vitols (2011) s 24.

¹⁶⁶ Sjøfjell (2012 A) pkt. II, C.

vil de ansatte gjennom deltakelse i styret kunne bidra til å sikre levedyktige selskaper ved å sikre at flere perspektiver kommer frem før styret tar viktige avgjørelser.

2.3 Oppsummering

Styrerepresentasjonsordningen skal bidra til økt demokratisering og økt effektivitet i selskaper.¹⁶⁷ Dette vil kunne sikre selskapers levedyktighet i økonomisk forstand. I nyere tid kan det spørres om dette også kan utvides til levedyktighet i bredere forstand, som f.eks varetakelse av miljø- og samfunnshensyn. Det har variert gjennom tidene hvilke aspekter av det sammensatte formål styrerepresentasjonsordningen kan sies å fremme som har vært i fokus.¹⁶⁸ I dag syntes det å være enighet om at begge hensyn kan ivaretas, selv om det er noe uenighet om vektleggingen av og betydningen av det normative grunnlaget.¹⁶⁹ Etter mitt syn strider de ulike innflytelses- og effektivitetshensynene ikke mot hverandre og man kan derfor trekke på begge hensyn for forståelsen av rollen til de ansattevalgte styremedlemmer.¹⁷⁰ Dette innebærer at forarbeidene som ligger til grunn for både innføringen og videreutviklingen må sees som et hele.

3 Ansattevalgte styremedlemmers rolle

3.1 Innledning

Et grunnleggende spørsmål er om ansattevalgte styremedlemmer skal handle i selskapets interesse eller (kun) i de ansattes interesse.¹⁷¹

Aksjelovene skiller ikke mellom de ansatte- og aksjonærvalgte styremedlemmer hva gjelder rettigheter, plikter og ansvar.¹⁷² Når det gjelder utøvelsen av styrevervet, skal styremedlemmene ivareta selskapets interesser, ikke særinteresser.¹⁷³

¹⁶⁷ NOU 2010:1 s. 102, se og s. 135.

¹⁶⁸ NOU 2010:1 s. 102, se og Sjøfjell artikkelutkast s. 19, Heiret m.fl. (2003) s. 244.

¹⁶⁹ NOU 2010:1 s. 102.

¹⁷⁰ Begge hensyn fremheves i NOU 2010:1 s. 146.

¹⁷¹ Spørsmålet er allerede stilt i Sjøfjell artikkelutkast A s. 24-26.

¹⁷² De særlige spørsmål om erstatningsansvaret reises i pkt. 6.

¹⁷³ Se f.eks LB-2009-141024. I Rt. 1996 s. 742 blir det også uttalt at "[s]tyremedlemmer er selskapets tillitsmenn og har et selvstendig ansvar for å handle i selskapets interesse, ikke i arbeidsgiverens." NOU 1985:1 s. 32, NUES-

Før jeg går nærmere inn på hvilken rolle de ansattevalgte er ment å ha, og hvordan dette kommer til uttrykk i rettskildene i pkt. 3.4, vil jeg først klarlegge hva jeg mener med styrets plikt til å handle i selskapets interesse i pkt. 3.2 og deretter drøfte hvorvidt de ansattes interesser utgjør en selvstendig del av selskapsinteressen i pkt. 3.3.

3.2 Ivaretagelse av selskapsinteressen

Der det juridiske rammeverk etterlater et handlingsrom,¹⁷⁴ plikter styremedlemmene å handle i selskapets interesse. Å henvide til selskapets interesse som styrende for hvordan styrevirket skal utøves, er imidlertid ikke spesielt opplysende. Innholdet i begrepet er viktig ettersom et styremedlem risikerer å komme i erstatningsansvar dersom et vedtak ikke er fattet i selskapets interesse, og det aktuelle vedtak vil dessuten kunne kjennes ugyldig.¹⁷⁵ Det fremgår ikke uttrykkelig av aksjelovene at styremedlemmene skal ivareta selskapsinteressen, men utledes av §§ 6-12¹⁷⁶, 6-27¹⁷⁷, 6-28¹⁷⁸. Selskapets interesse er heller ikke eksplisitt behandlet i øvrige rettskilder.

Det er tatt til orde for noe ulike forståelser av begrepet selskapsinteressen, og kjernen i de ulike oppfatninger ligger i om man ser aksjeselskapet i et såkalt shareholder- eller stakeholder-perspektiv. Motsetningen mellom disse syn vil ofte ikke være så stor siden det som regel vil være i aksjonærenes langsiktige interesse å tilgodese ulike interessegrupper.¹⁷⁹

anbefalingen pkt. 8.tredje ledd, Sjøfjell (2009 A) s. 49, Bråthen (2009) s. 148-149, Gulli (2005) s. 96-97, Holm Lie (1981) s 38 og 44.

¹⁷⁴ Der styret ikke er begrenset av lov, generalforsamlingsbeslutninger, vedtektene eller inngåtte kontraktsforpliktelser. Se nærmere artikkelutkast Sjøfjell og Gullhagen-Revling.

¹⁷⁵ Se f.eks Bråthen (2009) s. 149, Sjøfjell (2011 A) s. 323, Holm Lie (1981) s. 51, Eckhoff (1976) s. 97.

¹⁷⁶ Aarum (1994) s. 363 og Aarbakke (2012) s. 483.

¹⁷⁷ Ot.prp.nr19 (1974-1975) s. 108, henvises til NUT 1970 s. 121, Solem (2001) s. 477.

¹⁷⁸ Andenæs (2006) s. 357-358, Solem (2001) s. 483-486.

¹⁷⁹ Rt. 2000 s. 2033, på s. 2038, se og Aarbakke m.fl. (2012) s. 484.

I norsk rett har aksjonærenes interesser stått sentralt for forståelsen av begrepet selskapsinteressen.¹⁸⁰ Et snevert aksjonærfokus er i dag hevdet å være det største hinder for selskapers bidrag til en bærekraftig utvikling.¹⁸¹

Med ”bærekraftig utvikling” sikter jeg til definisjonen som ble formulert av Brundtlandkommisjonen, denne lyder; “Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.”¹⁸² I rapporten fremheves det at bærekraftig utvikling sikter til økonomisk, sosial og miljømessig utvikling. I denne oppgave, er det først og fremst den miljømessige dimensjon jeg sikter til.

Det er argumentert for at det ikke er rettslig grunnlag for å sette likhetstegn mellom selskapets interesse og aksjonærenes interesse.¹⁸³ Det kan med andre ord ikke oppstilles en rettslig plikt for at styret utelukkende skal arbeide for profittmaksimering til fordel for aksjonærene.¹⁸⁴

Jo flere aksjonærer et selskap har, desto vanskeligere vil det være å kunne definere én aksjonærinteresse. Er selskapet børsnotert, vil det være bortimot umulig å kunne måle én aksjonærinteresse fordi investorgruppen vil være heterogen med mange individuelle formål. For å kunne håndtere begrepet aksjeeierinteressen, må man dermed operere med en fiksjon: en konstruert aksjeeierinteresse.¹⁸⁵ Dessuten er det også uenighet om hvordan aksjonærenes ønske om profitt overhodet skal defineres.¹⁸⁶ Dette underbygger at aksjonærinteressen vil være lite egnet som retningslinje for styret.

¹⁸⁰ Senest i NOU 2010:1 s. 75 blir det uttalt at ”ledelsens overordnede oppgave er å ivareta aksjeeiernes interesser, som normalt vil være å få gevinst og avkastning på kapitalen de har i selskapet. Ledelsen skal imidlertid også ta hensyn til de ansatte, kreditorene og andre medkontrahenters interesser.” Aarbakke m.fl. (2012) s. 426, 479, 483 og 528 ser aksjonærinteressen som kjernen.

¹⁸¹ Sjøfjell (2012 A) pkt. III C.

¹⁸² ”Our Common Future” (1987). Oversettes i NOU 2009:16 på følgende måte: «En bærekraftig utvikling er en utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få tilfredsstillende sine behov».

¹⁸³ Artikkeltkast av Sjøfjell og Gullhagen-Revling. (Sjøfjell (2009 A) s. 107). Holm Lie (1981) s. 44.

¹⁸⁴ Sjøfjell (2011 B) pkt. 4. Truyen argumenterer imidlertid i sin doktoravhandling (2005) for at det gjelder et slikt krav. Henriksen (2001) s. 291 anerkjenner i noen grad en selskapsinteresse som ikke er fullt ut identisk med aksjeeiernes og påviser at en slik formulering av selskapsinteressen ikke behøver å kolliderer med et ønske om gevinstmaksimering. Dette fremheves av Werlauff (2010) s. 30.

¹⁸⁵ Sjøfjell (2009 A) s. 85.

¹⁸⁶ Werlauff (2010) s. 29.

Ettersom ivaretagelsen av interessene som knytter seg til selskapet er avhengig av at selskapet driver økonomisk lønnsomt vil hensynet til selskapets økonomiske interesse dermed måtte være selskapsinteressens kjerne som selskapets interessegrupper må avveies mot. Et klart uttrykk for dette finnes etter min mening i proposisjonen som innførte styrerepresentasjonsordningen når det uttales:

«Utvalget har videre pekt på at bedriftsdemokrati må drøftes på grunnlag av at den enkelte bedrift skal drives med overskudd, fordi den i konkurranse med andre bedriftsenheter hjemme eller ute, private eller offentlige, ellers vil gå under. Dermed er det ikke sagt – uttaler utvalget – at en bedrifts eneste mål er å tjene penger, men en bedrift må også tjene penger om den skal være i stand til å yte det som i og utenfor bedriften faktisk kreves av den. Komiteen peker på at konstatering av overskudd er et brukbart – eller kanskje rettere – det eneste kriterium for effektivitet i bedriftslivet. Overskudd gir ledelsen bevegelsesfrihet og de ansatte mulighet for trivsel og sikkerhet.»¹⁸⁷

Aksjonærenes interesser er dermed på samme måte som selskapets øvrige interessebærere avledet av virksomhetens økonomiske interesse.¹⁸⁸ I denne oppgaven legges det derfor en bred forståelse av selskapsinteressen til grunn med virksomhetens økonomiske interesse som kjernen og balansepunktet som selskapets interessegrupper avveis mot. Interessegruppene omfatter aksjeeierne, kreditorene, ansatte, underleverandører, lokalmiljøet, det ytre miljø og andre samfunnsmessige interesser som menneskerettigheter.¹⁸⁹ Styret har derfor en unik posisjon til å kunne avveie de ulike interesser i selskapet.¹⁹⁰

¹⁸⁷ Ot.prp.nr.7 (1971-1972) s. 17.

¹⁸⁸ Andenæs (2006) s. 357 og s. 358, Sjøfjell (2011 A) s. 320. I formålspunktet til den norske anbefalingen for eierstyring og selskapsledelse fremgår det også at "God eierstyring og selskapsledelse vil styrke tilliten til selskapene og bidra til størst mulig verdiskaping over tid, til beste for aksjeeiere, ansatte og andre interessenter."

¹⁸⁹ Se nærmere artikkelutkast av Sjøfjell og Gullhagen-Revling. Dette skiller seg fra forståelsen til Werlauff (1991) s. 72 som definerer selskapsinteressen som: «selskabets interesse i nettogevinst med henblikk på varetakelse af et anta lindbyrdes vægtede interesser.»

¹⁹⁰ Sjøfjell (2011 B) 4.

Til sammenligning kan det nevnes at det i Tyskland legges en bred forståelse av selskapsinteressen til grunn hvor alle interessegrupper omfattes, og særlig interessene til aksjonærene, de ansatte og samfunnmessige interesser.¹⁹¹ Det må poengteres at dette gjelder for det tyske «Aktiengesellschaft» som tilsvarer det norske allmennaksjeselskap. For slike selskaper følger det av § 87 Aktiengesetz at styrets godtgjørelse skal fastsettes i samsvar med en bærekraftig selskapsutvikling.¹⁹² Regelen ble innført for å oppfordre styremedlemmene i å fremme bærekraftige, langsiktige avgjørelser og forhindre at kortsiktige avgjørelser fattes.¹⁹³

På grunn av oppgavens tema vil jeg i det følgende drøfte nærmere hva det innebærer at de ansattes interesser utgjør en selvstendig del av selskapsinteressen.

3.3 De ansattes del av selskapsinteressen

Det er enighet om at de ansattes interesser kan ivaretas når styret fatter sin avgjørelse,¹⁹⁴ enten, som her, som en del av selskapsinteressen, eller i det snevre perspektivet på hva selskapsinteressen er, som en annen legitim interesse.¹⁹⁵ I denne delen vil jeg gjennomgå grunnlaget for å legge til grunn at de ansattes interesser utgjør en selvstendig del av selskapsinteressen.

Et første spørsmål som melder seg er hva de ansattes interesser er. Det er nærliggende å tenke at de ansattes interesser består i å opprettholde arbeidsplasser. Er selskapets økonomi dårlig, kan det imidlertid tenkes at en del av de ansatte vil ha interesse av at f.eks en annen avdeling legges ned og dermed sikre egne arbeidsplasser. De ansattes interesser vil først og fremst være betinget av arbeidets art, forholdene på arbeidsplassen og lønn.¹⁹⁶ De ansattes interesser er derfor ikke alltid en homogen gruppeinteresse. Visse likhetstrekk vil det imidlertid ofte være mellom forskjellige ansattegruppers interesse. Sammenlignes aksjonærenes og de ansattes interesser, vil de fleste aksjonærer i et større børsnotert selskap ha en løsere tilknytning til selskapet enn de ansatte, og

¹⁹¹ Deipenbrock (2011) IX.

¹⁹² "eine nachhaltige Unternehmensentwicklung"

¹⁹³ Deipenbrock (2011) s. 24.

¹⁹⁴ I Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 111 hvor det fremheves at det skal tas hensyn til "de sosiale forpliktelser selskapet har som arbeidsgiver."

¹⁹⁵ Sistnevnte forståelse legges f.eks til grunn av Aarum (1994) s. 365.

¹⁹⁶ Ot.prp.nr.7 (1971-1972) s. 14.

normalt anlegge en mer kortsiktig synsvinkel på beslutninger enn ledelsen og de ansatte vil gjøre. De vil f.eks normalt ikke være så engstelige for å la selskapet ta opp gjeld.¹⁹⁷

I forarbeidene til aksjeloven 1976 ble det uttalt at det ikke er riktig å si at aksjeloven bare beskytter aksjonærenes og kreditorenes interesser; bestemmelser som tar sikte på å ramme eller avdekke uheldige økonomiske forhold beskytter ikke bare aksjeeiere og kreditorer, men også andre interesser som er knyttet til bedriften.¹⁹⁸ Selv om det fremheves at det er en praktisk nødvendig rolledeling mellom aksjeloven som regulerer organisatoriske spørsmål og næringslovgivningen som regulerer selve virksomheten, blir det samtidig uttrykt at den videre utbygging av aksjelovgivningen motiveres av allmenne hensyn.¹⁹⁹ I denne forbindelse blir ordningen om medinnflytelse gjennom representasjon i selskapsorganer fremhevet. Det tradisjonelle synet på aksjeselskapsrettens "tosporede system» ved rollefordelingen mellom aksje- og næringslovgivningen kan derfor anses fraveket gjennom ordningen med de ansattes rett til å velge styremedlemmer.²⁰⁰ Skillet mellom rammeregulering og indre autonomi er med andre ord ikke skarpt.²⁰¹

I den selskapsrettslige teori har følgende også vært uttalt: «Frågan om de anställdas ekonomiska och sociala förhållanden bör likeväl inte begränsas till det som följer av arbetsrättens normer. Bolagets förpliktelser mot sina anställda är et väsentligt moment i företagsverksamheten också när man ser dem i bolagsrättsligt perspektiv.»²⁰²

Lovgivning fra de senere år viser et klart formål om å internalisere de ansattes interesser i selskapers beslutningsfatning. Dette vil kunne gi støtte for å anse de ansattes interesser som en selvstendig del av selskapsinteressen. Et klart uttrykk for dette finnes f.eks i regnskapslovens²⁰³

¹⁹⁷ Smith (1988) s. 60.

¹⁹⁸ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 17.

¹⁹⁹ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 17-18.

²⁰⁰ Aubert (1976) s. 84.

²⁰¹ Smith (1988) s. 71.

²⁰² Taxell (1983) s. 12.

²⁰³ Rskl. §§ 3-3 fjerde ledd og 3-3 a niende ledd.

krav om at det i årsberetningen skal redegjøres for arbeidsmiljøet i selskapet.²⁰⁴ Historisk blir den obligatoriske regnskapsrett, og dermed også rapporteringskravene i regnskapsloven, ansett som en del av selskapsretten.²⁰⁵ Vedtakelsen av omstillingsloven tyder dessuten på det samme. Loven har til formål å redusere «dei negative konsekvensane for dei tilsette og for lokalsamfunnet når det er på tale å leggje ned ei bedrift.», jf. lovens § 1. I følge forarbeidene skal meldepliktsordningen søke å bidra til at virksomheten vil drive videre der det er forretningsmessig grunnlag for det.²⁰⁶ I tillegg fremheves det «at det kjem tydeleg fram i eit nytt lovverk kva samfunnsansvar eigarane har ved nedlegging av bedrifta.»²⁰⁷ Loven og forarbeidene gir dermed støtte for synet om at hensynet til de ansatte anses som en selvstendig del av selskapsinteressen.

Aksjelovene § 8-10 forbyr som utgangspunkt selskapsfinansierte aksjeerverv. Etter forarbeidene skal regelen bl.a. forhindre spekulasjonskjøp av selskapets aksjer som er finansiert gjennom lån fra selskapet.²⁰⁸ Slike spekulasjonsoppkjøp kan være til «skade for selskapet, og dermed for kreditorer og aksjeeiere, men også for arbeidstakere og andre interessegrupper.»²⁰⁹ Et eksempel er at en oppkjøper med lav egenkapital ønsker en kortsiktig gevinst, og tar ut gevinsten ved å likvidere selskapet, til skade for de ansatte og lokalsamfunnet.²¹⁰ Regelen viser dermed at de ansattes interesser også er søkt vernet i aksjeselskapsretten.²¹¹

I de historiske forarbeider til styrerepresentasjonsordningen ble det dessuten fremhevet at ordningene ville «bidra til at det tas hensyn til de ansattes interesser».²¹² De ansattes rett til å velge medlemmer i selskapets ledende organer vil derfor bidra til at «de ansattes interesser kan

²⁰⁴ Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) s. 122-123 og Innst.O.nr.61. (1997-1998) s. 45-46.

²⁰⁵ Krüger Andersen (2010) s. 435.

²⁰⁶ Ot.prp.nr.27 (2007-2008) s. 16.

²⁰⁷ Ot.prp.nr.27 (2007-2008) s. 16.

²⁰⁸ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 192.

²⁰⁹ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) pkt. 5.8.4.

²¹⁰ Giertsen (1996) s. 27.

²¹¹ I teorien har det imidlertid vært noe uenighet om bestemmelsen verner andre hensyn enn kreditor- og aksjonærinteresser. Giertsen (1996) s. 29 mener bare aksjonær- og kreditorinteresser er vernet. Motsatt Sjøfjell (2009 B) s. 119.

²¹² Ot.prp.nr.7 (1971-1972) s. 41.

komme opp til vurdering på linje med andre interesser og hensyn som ligger til grunn for det aktuelle forslag.»²¹³ Selve innføringen av ordningen viser dermed en klar lovgivervilje om å styrke de ansattes interesser i selskapet.²¹⁴ Også i teorien blir det fremhevet at de ansattes interesse blir ivaretatt og gitt en særlig posisjon gjennom reglene om ansattes representasjonsrett i selskapets øverste organer.²¹⁵ Dette kan tolkes slik at de ansattes interesser utgjør en selvstendig del av selskapsinteressen.²¹⁶ I Tyskland er det også fremhevet at den opprinnelige forståelsen av selskapsinteressen som utelukkende fokuserte på aksjeeierinteressene er supplert med en sosial komponent, som er ment å realiseres gjennom ansatterepresentasjon i «Aufsichtsrat».²¹⁷

Det finnes også støtte i rettspraksis for at de ansattes interesser utgjør en selvstendig del av selskapsinteressen. I Rt. 2000 s. 2033 «Santech» var spørsmålet om et rådgivningshonorar i forbindelse med salg av et selskap skulle dekkes av selskapet selv eller de tidligere aksjonærer. Selskapet anførte at de tidligere aksjonærene skulle betale honoraret ut fra et synspunkt om at dette skulle anses som utbytte fordi de gjennom rådgivningen ble tilført en fordel (god pris). Synspunktet førte ikke frem, og Høyesterett kom til at selskapet skulle betale honoraret. Det var ingen tvil om at rådgivningen kom aksjonærene til gode ved at de oppnådde en bedre pris, men Høyesterett uttalte at: «samtidig ble selskapet reddet [...] til glede for kreditorene og de ansatte.» Den selskapsinteresse Høyesterett formulerer kan tolkes som summen av selskapsinteressens fellesinteresser.²¹⁸

²¹³ Ot.prp.nr.40 (1971-1972) s. 40. Gundersen (1986) s. 80.

²¹⁴ Dette betyr ikke at det utelukkende er i de selskaper hvor de ansatte kan kreve å velge styremedlemmer at de ansattes interesser utgjør en del av selskapsinteressen. Grunnen til at man opererer med terskelkravet på 30 ansatte er at man ser for seg at de ansatte i selskaper med færre ansatte gjerne vil ha et mer nært forhold til selskapets ledelse, Se NOU 2010:1 s. 141-142.

²¹⁵ Woxholth (2011) s. 113, s. 181, Sjøfjell artikkelutkast B pkt. 2.3., Bråthen (2009) s. 148, Storeng, Beck og Due-Lund (2011) s. 648, Gro Granden "Styrearbeid" (2009) s. 121-122, Truyen (2005) s. 188, Aarbakke m.fl. (2012) s. 484, Smith (1988) s. 45, s. 60 og s. 71, Holm Lie (1988) s. 48.

²¹⁶ Slik også Solem (2001) s. 470, som viser til Werlauff (1991) s. 69.

²¹⁷ Jürgens (2001) s.58 med videre henvisninger.

²¹⁸ Dramstad (2011) s. 185

Rt. 2000 s. 931 «Inco» gjaldt spørsmål om oppløsning av et aksjeselskap. Det ble i dommen lagt til grunn at lovens krav om «særlig tungtveiende grunner»²¹⁹ også gjaldt der grunnlaget for oppløsning var alminnelige rettsgrunnsetninger. Høyesterett uttalte at hensynet til de øvrige aksjonærer ville stå sentralt i vurderingen, men fremhevet at det i totalvurderingen må inngå momenter som selskapets størrelse, hensynet til ansatte, samfunnsmessige hensyn mv.²²⁰ Dette kan derfor tas til inntekt for at de ansatte også er vernet av aksjelovgivningen.²²¹

Ivaretagelsen av de ansattes interesser ved fusjon viser videre den betydning de ansattes interesser er tillagt. I forarbeidene til aksjeloven 1976 ble det spurt om ikke de ansattes interesser fra en lovgiversynsvinkel var tilstrekkelig varetatt ved styrerepresentasjonsordningen.²²² Departementet svarte ikke på dette, men henvisningen til styrerepresentasjonsordningen viser synet om at ordningen sikrer at ansatteinteresser hensyntas, i tillegg til en erkjennelse av ansatteinteresser som en del av selskapets interesser. Samtidig ble det foreslått bestemmelser som gjelder de ansattes stilling ved fusjon.²²³ Dette viser den betydning man har tillagt de ansattes interesser.²²⁴

Betydningen av de ansattes interesser i aksjeselskapsretten kommer også til uttrykk i verdipapirhandelens bestemmelser om selskapsovertak, som er en implementering v direktivet om overtakelsestilbud.²²⁵ For det første følger det av § 6-13 annet ledd nr. 13 at den som har tilbudsplikt i tilbudsdokumentet skal angi den betydning tilbudet vil få for de ansatte. For det annet skal styret i det selskapet som ønskes kjøpt etter § 6-16 første ledd når det er fremsatt et tilbud etter reglene om tilbudsplikt «utarbeide og offentliggjøre et dokument som inneholder

²¹⁹ Dommen ble vurdert etter aksjeloven 1976 § 13-3, samme i gjeldende aksjelovs § 16-19.

²²⁰ Dommen s. 940.

²²¹ Truyen (2005) s. 189 mener derimot at hensynet til de ansatte bare trekkes inn som en konsekvens av myndighetsmisbruk, ikke at denne gruppeinteresse er materielt vernet etter aksjelovene.

²²² Ot.prp.nr. 19 (1974-75) s.204.

²²³ Videreført i dagens aksjelover §§ 13-9 og 13-11.

²²⁴ Giertsen (1999) s. 65 hevder at fusjonskapitlene ikke gir ansatte et materielt vern f.eks mot en fusjon som på sikt kan medføre en nedbemanning. Regelen om styrets myndighetsmisbruk vil derimot kunne gi et slikt vern. Se pkt. 5.2.2.

²²⁵ EP/Rdir 2004/25/EF om overtakelsestilbud artikkel 9 (5). Se nærmere om bestemmelsen i Ot.prp.nr.34 (2006-2007), kap 29.2 og Sjøfjell (2009 A) s. 346 flg. som drøfter selskapsinteressen i direktivets forstand hvor ansatteinteressen er inkludert nettopp pga. reglen om styrets uttalelse om budet.

styrets begrunnede vurdering av tilbudets konsekvenser i forhold til selskapets interesser, herunder hvilken effekt tilbudsgivers strategiske planer som angitt i tilbudsdokumentet vil kunne få for de ansatte og for lokaliseringen av selskapets virksomhet.» Eventuell innkommet uttalelse fra de ansatte skal dessuten vedlegges uttalelsen.²²⁶ Bestemmelsene viser at de ansattes interesser spesielt skal søkes ivaretatt ved oppkjøp. Dette kan igjen anføres som et ytterligere argument for å anse de ansattes interesser som en selvstendig del av selskapsinteressen.²²⁷

Eksistensen av medbestemmelsesordningene viser også den sentrale posisjon de ansattes interesser utgjør i selskaper.²²⁸ Det er derfor ikke naturlig f.eks å se på drøftelsesbestemmelsene utelukkende som et rammeverk, men formålet må nødvendigvis også være å integrere de ansattes interesser i styrets beslutninger. Om ikke dette skulle være tilfellet ville man kunne spørre etter verdien av de ulike medbestemmelsesordninger dersom det ikke også skulle ha en innvirkning.

På 70-tallet ble det fremmet forslag om kommunal og fylkeskommunal representasjon i bedriftenes styrende organer.²²⁹ Forslaget gikk ut formannskapet skulle kunne oppnevne et styremedlem i selskaper som hadde særlig stor betydning for lokalsamfunnet.²³⁰ Bakgrunnen for forslaget var erkjennelsen av at en bedrifts disposisjoner ofte vil «ha vidtrekkende økonomiske og miljømessige følger, ikke bare for de ansatte, men også for det omliggende samfunn.»²³¹ Det ble imidlertid ikke noe av forslaget.²³² Siden de ansatte har rett til å kreve representasjon, kan dette tolkes slik at lovgiver har ansett de ansatte som en spesielt viktig interessebærer i selskapet. I og med at de ansattes interesser i stor utstrekning vil kunne være i samsvar med kommunale interesser, f.eks i sysselsettings- og miljøspørsmål, kan det også sies at ordningen med ansattevalgte styremedlemmer sikrer hensyntagen også til disse interesser.

²²⁶ Se vphl. § 6-16 første ledd, siste punktum.

²²⁷ Se mer om bestemmelsen i pkt. 5.3.3. om selskapsovertakelse

²²⁸ Se pkt. 1.7.

²²⁹ NOU 1977:28.

²³⁰ NOU 1977:28 s. 2.

²³¹ NOU 1977:28 s. 1.

²³² Se NOU 1977:28 s. 94 hvor det fremheves at slik representasjon ville kunne føre til at kommunens synspunkter fremstod som selskapets egne og ble dermed ansett som en uheldig sammenblanding av myndighetsområder.

Konklusjonen i dette punkt er at de ansattes interesser utgjør en selvstendig del av selskapsinteressen. Plikten til å fremme selskapsinteressen innebærer dermed at styremedlemmene også skal ivareta de ansattes interesser.

3.4 De ansattevalgtes rolle

Styremedlemmene plikter å ivareta selskapets interesser. Dette innebærer at det må foretas en avveining av de forskjellige interessene som er inkludert i selskapsinteressen.

Spørsmålet som stilles i dette punktet er om de ansattevalgte rettslig sett vil kunne ha et større handlingsrom ved avveiningen av interesser når styret fattet viktige beslutninger, f.eks om de i større grad kan ivareta ansatteinteressen enn styrets øvrige medlemmer.²³³ Dette henger sammen med hvilken rolle de ansattevalgte rettslig sett skal ha, og er tema i det følgende. I forarbeidene til gjeldende aksjelov uttaler departementet at det ikke er «tvilsomt at de ansattes representanter rettslig sett er likestilt med de øvrige styremedlemmene.»²³⁴ Dette er ikke begrunnet nærmere og siden bedriftsdemokratiet ikke var tema for lovrevisjonen,²³⁵ vil jeg derfor gå tilbake til de historiske forarbeider og analysere rollen til de ansattevalgte videre ut fra det.

I de historiske forarbeider fremgår det klart at også de ansattevalgte styremedlemmer plikter å ivareta selskapets interesser på lik linje med de aksjonærvalgte styremedlemmer.²³⁶ Dette ble heller ikke motsagt under den senere behandling av lovforslaget.²³⁷ Skulle det oppstå konflikt mellom hensynet til de ansatte og hensynet til selskapet, må derfor det ansattevalgte styremedlem la interessene til selskapet som helhet gå foran de ansattes særinteresser.²³⁸

²³³ I forbindelse med spørsmålet om nedleggelse av Norske Skog ASAs fabrikk Union i Skien i 2005 ble det f.eks hevdet at adgangen for de ansattevalgte «til å la andre hensyn enn bare selskapets interesser styre stemmegivningen er likevel noe mer romslig enn for de aksjonærvalgte.» Se avisartikkel i "Nationen" 04.10.2005. [nettdokument]

²³⁴ Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 146.

²³⁵ Henviing til note i rettskildedelen.

²³⁶ Ot.prp.nr.7 (1971-1972) s. 44.

²³⁷ Fremheves i NOU 1977:28, s. 89.

²³⁸ Slik også Smith Ulseth, artikkel under publisering s. 6.

Siden de ansatte aldri vil ha flertall i bedriftens styrende organer, er det fra arbeidsrettslig ståsted hevdet at en viktig oppgave derfor vil være å jobbe aktivt for at de ansattes synspunkter får gjennomslag.²³⁹ En viktig presisering her er at slik interessevaretagelse må kunne forsvares som i «selskapets interesse». Hvis ikke, vil dette kunne være erstatningsbetingende.²⁴⁰

En uttalelse i Aspengren-utvalgets innstilling er egnet til forvirring vedrørende rollen til de ansattevalgte. Det ble her uttrykt at de ansattevalgte skulle anses som målsmenn for de ansattes interesser.²⁴¹ Uttalelsen kunne tolkes slik at de ansattevalgte var i styret for å fremme de ansattes interesser. En slik rolleforståelse ble imidlertid senere slått ned på. Flertallet i Eckhoff-komiteen uttalte:

«Vi mener bestemt å måtte fastholde at selv om representanten kommer fra kretsen av ansatte, må han som styremedlem ivareta selskapets tarv uansett om valget av ham formelt er bekreftet av selskapets generalforsamling eller ikke.»²⁴²

Komiteens mindretall, som senere fikk tilslutning i proposisjonen, presiserte også at synet på de ansattevalgte som målsmenn for de ansatte ikke kunne tolkes slik at disse skulle «bære et mindre ansvar for bedriftens interesser enn de av aksjonærene valgte tillitsmenn i selskapet.»²⁴³

Avstanden mellom Aspengren komitéens syn på de ansattevalgte som målsmenn for de ansatte, og senere uttalelser om at de ansattevalgte er bundet av selskapets interesse, er uansett ikke så stor som det umiddelbart ser ut til.²⁴⁴ Grunnen til dette er som vist ovenfor at selskapsinteressen ikke er identisk med aksjeeierinteresser.

²³⁹ Storeng, Beck og Due-Lund (2011), s 648.

²⁴⁰ Se mer om handlingsrommet i pkt. 5 og erstatningsansvaret i pkt. 6.

²⁴¹ Aspengren-innstillingen 1965 s.10, Eckhoff-utvalgets innstilling, s. 62. Uttalelsen om de ansattevalgte som målsmenn for de ansatte knytter seg direkte til de ansattevalgte i bedriftsforsamlingen. Eckhoff-utvalget uttaler imidlertid s. 62 "Flertallet viser til det som står om de ansattevalgtes stilling ved konflikter i bedriftsforsamlingen ved vurderingen av styreordningen."

²⁴² Eckhoff-utvalgets innstilling s. 62.

²⁴³ Eckhoff-utvalgets innstilling s. 66.

²⁴⁴ Jakhelln (1971) s. 255.

Siden de ansattevalgte på lik linje med styrets øvrige medlemmer skal ivareta selskapets interesse kan det tales om et grunnleggende likhetsprinsipp styremedlemmene mellom. Handlingsrommet for å ivareta ulike interesser er derfor like stort for samtlige styremedlemmer. I det videre vil jeg fremheve hvordan likhetsprinsippet kommer til uttrykk.

At de ansattevalgte plikter å vareta selskapets interesser på samme måte som de aksjonærvalgte er egnet til å redusere risikoen for interessenmotsetninger i styret, men kan ikke fjerne den helt. Årsaken til dette er som jeg allerede har vært inne på, at de ulike interesser innenfor det spillerom som selskapsinteressen gir, kan veies forskjellig. Videre vil et standpunkt som i virkeligheten er motivert av annet enn hensynet til bedriften, kunne kamoufleres som et forskjellig syn på hva som tjener selskapets interesser.²⁴⁵ Selv om de ansattevalgte styremedlemmer har det samme ansvar som de andre styremedlemmene, er det hevdet at dette i praksis ikke utelukker at de ansattes representanter primært tar sikte på å vareta andre interesser enn aksjonærenes.²⁴⁶

Selv om det gjennom valgordningen kan utledes et spesielt lojalitetsbånd overfor de ansatte,²⁴⁷ vil det ansattevalgte styremedlem ikke ha noe bundet mandat og rettslig sett stå fri ved avstemningene i styret.²⁴⁸

Siden de ansattes interesser ikke alltid er samstemte,²⁴⁹ er det hevdet at saker som skal opp i møte i bedriftens styrende organer, bør forbedres kollektivt slik at de standpunkter representanten skal fremme, har størst mulig tilslutning fra de ansatte.²⁵⁰ Siden de ansattevalgte rettslig sett ikke har noe bundet mandat eller plikter å hensynta de ansattes interesser syntes en slik «kollektiv saksforberedelse» ikke å være nødvendig for å kunne utøve styrevervet i samsvar med den rolle de er ment å ha, men snarere tvert i mot. Taushetsplikten vil dessuten kunne sette sine grenser.²⁵¹

At den eller de som står bak valget av vedkommende styremedlem rettslig sett ikke gir føringer for hvorledes dette styremedlem skal utøve styrevervet gjelder for alle styremedlemmer.

²⁴⁵ NOU 1977:28, s. 89. Undersøkelser viser også at ansattevalgte har størst gjennomslag når de begrunner sine standpunkt i "selskapets beste" (lønnsomhet, fremtidsutsikter osv.). Se Hagen (2010) s. 331-332.

²⁴⁶ Aubert (1976) s. 84.

²⁴⁷ Sjøfjell (2009 A) s. 58.

²⁴⁸ NOU 1977:28 s. 9 og 36. Eckhoff (1973) s. 61, Bøhn (1983) s. 175. Ulseth, artikkel under publisering s. 4.

²⁴⁹ Se pkt. 3.3.

²⁵⁰ Storeng, Beck og Due-Lund (2011) s. 648.

²⁵¹ Storeng, Beck og Due-Lund (2011) s. 648, om taushetsplikten se artikkel under publisering av Ulseth.

Styremedlemmer som f.eks er valgt inn av minoritetsaksjonærer vil heller ikke ha til oppgave å arbeide for minoritetsaksjonærenes interesser.²⁵² At de aksjonærvalgte styremedlemmer ikke utelukkende er valgt for å ivareta aksjonærenes interesser kommer også til uttrykk i forarbeidene i forbindelse med et spørsmål om man burde opprettholde generalforsamlingens instruksjonsmyndighet. En slik regel ville innebære at generalforsamlingens ønsker når det gjelder forvaltningen bare kunne gjennomføres ved valg av og eventuelt fjerning av styremedlemmer. Utvalget uttalte imidlertid at en:

«slik ordning kan imidlertid medføre at generalforsamlingen ved sammensetningen av styret la avgjørende vekt på hva som måtte antas å være i aksjeeiernes interesser i snever forstand. Utvalget mener imidlertid at lovens ordning bør legge opp til at det ved rekruttering av styremedlemmer legger avgjørende vekt på det som mer generelt kan kalles selskapets interesse.»²⁵³

Senere er det også presisert i forarbeidene at «styremedlemmene handler for sin oppdragsgiver, det vil si selskapet. Lojalitetsplikten styremedlemmene har overfor selskapet vil imidlertid ikke være til hinder for at styret må ivareta andre hensyn som gjør seg gjeldende i selskapet.»²⁵⁴

Valgordningen gir dermed intet rettslig holdepunkt for at de ansattevalgte i større utstrekning enn de aksjonærvalgte kan eller skal legge vekt på de ansattes interesser. De aksjonærvalgte vil nemlig i like stor grad kunne vektlegge interessene til de ansatte. De særlige interesser som ligger bak valget av et styremedlem vil bare kunne vareta innenfor rammen av selskapsinteressen.²⁵⁵

Avsetningsvernet i aksjelovene § 6-7 annet ledd annet punktum innebærer at de ansattevalgte, i motsetning til de aksjonærvalgte, ikke kan avsettes før tjenestetiden er over.²⁵⁶

²⁵² I Rt. 1996 s. 742 heter det at «Styremedlemmer har et selvstendig ansvar for å handle i selskapets interesse ikke i arbeidsgiverens.» Arbeidsgiveren var i dette tilfellet aksjonæren som hadde valgt vedkommende.

²⁵³ NOU 1996:3 s. 127.

²⁵⁴ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 71-72.

²⁵⁵ Skåre (1987) s. 103.

²⁵⁶ I Ot.prp.nr.19 (1974-1974) s. 102 forutsettes det at de ansattevalgte ikke kan fjernes mot sin vilje.

Det samme gjelder for de ansattevalgte i bedriftsforsamlingen, se asal. § 6-36 første ledd annet punktum som fastsetter at: «§ 6-7 annet ledd første punktum om avsetting av et medlem gjelder ikke for et medlem som er valgt av de ansatte etter § 6-35 fjerde til femte ledd.»

Spørsmålet som reiser seg er hva begrunnelsen for denne spesialregelen for de ansattevalgte er, og om dette har betydning for forståelsen av deres rolle i styret. En nærliggende slutning kunne være at de ansattevalgte ut fra dette skal anses som representanter for de ansattes interesser i styret siden aksjonærene ikke kan avsette dem.²⁵⁷ Til dette kan sies at heller ikke de ansatte kan fjerne sine valgte styremedlemmer.

Det finnes imidlertid en mulighet til å avsette de ansattevalgte styremedlemmene. Dette gjelder i de tilfeller hvor selskapet har bedriftsforsamling. De ansattevalgte i bedriftsforsamlingen kan nemlig kreve nyvalg til en hver tid, og dette vil omfatte nyvalg av de ansattes representanter, jf. asal. § 6-37 første ledd annet punktum.²⁵⁸

I forarbeidene til aksjeloven blir det i en høringsuttalelse vist til at LO og daværende NAF da aksjeloven av 1976 var ute på høring, var enige om å foreslå at ansattevalgte styremedlemmer ikke skulle kunne kastes i funksjonstiden.²⁵⁹ Bakgrunnen for dette var erkjennelsen av det personlige ansvar, og at de ansattevalgte ville få ny informasjon og se sakene fra en annen vinkel som styremedlem enn som ansatt.²⁶⁰ Man ønsket ro over styrearbeidet.²⁶¹ Uttalelsene kan tyde på at de ansattevalgte trenger et spesielt vern som styremedlemmer.

²⁵⁷ Ulseth tar regelen til inntekt for at representasjonshensynet i artikkel under publisering s. 4.

²⁵⁸ se Ot.prp.nr. 19 (1974-1975) s. 102, og Granden (2009) s. 170. Ved det nye valg vil imidlertid de ansattes representanter i bedriftsforsamlingen kunne gjenvelge de ansattevalgte, se Berg m.fl. (1992) s. 69.

²⁵⁹ Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 71, I Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s.102.

²⁶⁰ Siden de ansattevalgte gjennom styrevervet får mye informasjon om selskapets virksomhet vil de kunne overbevise de ansatte om det fornuftige i å se på deres interessevaretagelse i et nytt perspektiv, f.eks i å fokusere på virksomhetens overlevelsesevne på lengre sikt for å få oppfylt interessene, se Christensen og Wesenholtz (1999) s. 54.

²⁶¹ Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 71.

Uten avsetningsvernet ville konsekvensen antakelig være at de ansattevalgte stod i fare for å bli avsatt hvis de ikke stemte i overensstemmelse med de ansattes interesser.²⁶² En slik situasjon ville imidlertid kunne stride mot de ansattevalgtes plikt til å ivareta selskapets interesse i den enkelte sak, på lik linje med de aksjonærvalgte.

Når det gjelder de aksjonærvalgte styremedlemmer kan de når som helst avsettes av generalforsamlingen.²⁶³ Spørsmålet kan reises hvorfor de aksjonærvalgte styremedlemmene ikke har et tilsvarende vern slik at også de sikres å kunne utøve styrevervet i selskapets interesse. Begrunnelsen for at generalforsamlingen kan avsette sine styremedlemmer er for å sikre at disse ikke skal utnytte stillingen til sin egen fordel.²⁶⁴ Dersom et styremedlem ivaretar egne interesser, vil dette være erstatningsbetingende da dette er klart illegitimt. Det kan da spørres om trusselen om erstatningsansvar ikke er tilstrekkelig for å sikre at også de aksjonærvalgte styremedlemmer ivaretar selskapsinteressen, og at et avsetningsvern i funksjonsperioden for de aksjonærvalgte ville sikre reell uavhengighet og ro i styrearbeidet. Muligheten generalforsamlingen har til å avsette sine valgte styremedlemmer vil imidlertid være mer effektivt enn å måtte gå til et erstatningssøksmål hvor det kan være vanskelig å bevise at styremedlemmet har ivaretatt egne interesser. Et avsetningsvern for de aksjonærvalgte styremedlemmer vil dessuten fra et perspektiv hvor man anser aksjonærer som eiere kunne reise spørsmål knyttet til Grl. § 105 og vernet av eiendomsretten.

Gjennom styrevervet vil de ansattevalgte få inngående kunnskap og informasjon om selskapet, og dermed også andre perspektiver på avgjørelser med negative virkninger for de ansatte.

Aksjelovene inneholder også bestemmelser som sikrer at de ansattevalgte får nødvendig og relevant informasjon.²⁶⁵ De ansattevalgtes plikt til å ivareta selskapsinteressen innebærer at de ansattes interesser må balanseres i forhold til, og kanskje stå tilbake for, øvrige interesser. For eksempel kan det oppstå en situasjon hvor styret plikter å legge ned virksomheten, selv om dette vil være ugunstig for de ansatte. Avsetningsvernet sikrer dermed at styrevervet utøves i samsvar

²⁶² Man kan lett tenke seg at dette vil være spesielt aktuelt for ansattevalgte ettersom det kan sies å foreligge en større grad av nærhet mellom ansattevalgte og ansatte siden de jobber sammen.

²⁶³ Aksjelovene § 6-7 annet ledd første punktum.

²⁶⁴ Dette er en del av aksjelovens kontrollmuligheter. På bakgrunn av agentteorien kan generalforsamlingens adgang til å avsette sine valgte styremedlemmer ses som et insentiv for at agenten ikke utnytter sin stilling. Se Sjøfjell (2010) pkt. 2.1.

²⁶⁵ Se daglig leders- og morselskapets rapporteringsplikt i henholdsvis § 6-15 og 6-16. Bestemmelsene er etter forarbeidene også begrunnet ut fra hensynet til de ansattevalgte, jf. NOU 1992:29 s. 151, NOU 1996:3 s. 138 og Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 148.

med selskapsinteressen og ikke utelukkende kortsiktige ansatte- eller aksjonærinteresser. Dette understøtter at de ansattevalgte ikke har noen rettslig plikt til å stemme i samsvar med velgergruppens interesser. Avsetningsvernet understreker også de ansattevalgtes rettslige uavhengighet fra deres velgergruppe.²⁶⁶ Dette illustrerer samtidig at alle medlemmer av styret har det samme handlingsrom når beslutninger skal fattes.

Til sammenligning så har ansattevalgte i Danmark ikke et tilsvarende avsetningsvern.²⁶⁷ Også i Danmark har de ansattevalgte ingen plikt til å ivareta de ansattes interesser. Det er fremhevet at dette formelle utgangspunkt i praksis har en tendens til å tøyes. Grunnen til dette kan være at de ansattevalgte risikerer å bli avsatt av deres velgere, dvs. deres kolleger, dersom de mener styrevervet ikke løses tilfredsstillende.²⁶⁸ Heller ikke i Tyskland er ansattrepresentantene i «Aufsichtsrat» sikret et avsetningsvern.²⁶⁹ I Norge kan det derfor sies at de ansattevalgte er sikret en uavhengig posisjon.

Reelle hensyn taler for at samtlige styremedlemmer har samme rettigheter, plikter og ansvar. Formell likestilling kan skape en reell likestilling, og hindre etablering av A- og B-lag blant styremedlemmene.²⁷⁰ Dette støtter også opp under at handlingsrommet er like stort for samtlige styremedlemmer.

Eksistensen av de ulike medbestemmelsesordninger viser også at de ansatte først og fremst har andre fora å ivareta sine spesielle interesser i.²⁷¹ Ettersom det også legges til grunn at de ansatte vil ha størst påvirkning tidlig i beslutningsprosesser, må det derfor kunne antas at andre medbestemmelsesordninger vil være best egnet til å ivareta ansattes særinteresser.

I forarbeidene til implementeringen av vikarbyrådirektivet²⁷² blir det også lagt til grunn at de ansattevalgte i styret ikke er valgt for utelukkende å fremme ansatteinteresser.²⁷³ Det fremheves at artikkel 7 i

²⁶⁶ Selv om alle styremedlemmer skal være uavhengige, jf. NUES-anbefalingen pkt. 8.

²⁶⁷ Etter Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 52 nr.1.

²⁶⁸ Hansen, Jensen og Madsen (2004), s. 127.

²⁶⁹ Se Drittelbeteiligungsgesetz § 12, Mitbestimmungsgesetz § 23, Montanmitbestimmungsgesetz § 11 annet ledd, Montanmitbestimmungsgesetz § 10 m første ledd.

²⁷⁰ Ulseth, artikkel under publisering, s. 5.

²⁷¹ Se pkt. 1.7.3.

²⁷² EP/Rdir 2008/104/EF

vikarbyrådirektivet fastsetter at de ansatte i et vikarbyrå skal inngå i beregningen i vikarbyrået, hos innleier eller begge når det gjelder de terskler som gjelder for representasjon i de organer som representerer arbeidstakere. Departementet vurderte det slik at bestemmelsen vil gjelde ved etablering av arbeidsmiljøutvalg og verneombud, men ikke ved styrerepresentasjon. Begrunnelsen var nemlig at styret ikke kunne sies å være et organ til representasjon av arbeidstakerne.²⁷⁴

I Sverige anses de ansattevalgte i styret å ha den samme stilling og ansvar som styrets øvrige medlemmer.²⁷⁵ Også i Danmark er det lagt til grunn at de ansattevalgte har samme rettigheter, plikter og ansvar som styrets øvrige medlemmer.²⁷⁶ Fra Danmark foreligger det forøvrig noe rettspraksis som illustrerer og bekrefter de ansattevalgtes stilling som styremedlem på like vilkår som de øvrige. Jeg vil her fremheve to sentrale avgjørelser.

Den ene saken gjaldt spørsmålet om de ansattevalgte hadde krav på samme honorar som styrets øvrige medlemmer. Danmarks Højesteret²⁷⁷ fastslo at de ansattevalgte hadde rett til samme honorar som de øvrige styremedlemmer, med mindre det er saklige grunner som kan begrunne unntak fra dette, f.eks forskjeller i arbeidets art og omfang. Dommen er ansett som et uttrykk for og bekreftelse av den likhetsgrunnsetning som gjelder styremedlemmene i mellom etter dansk rett.²⁷⁸

Den andre saken gjaldt spørsmålet om et ansattevalgt styremedlems rådføring med fagforeningsrepresentanter var i strid med forbudet mot videregivelse av innsideinformasjon.²⁷⁹

²⁷³ Prop.74 L (2011-2012) s. 64

²⁷⁴ Prop.74 L (2011-2012) s. 64

²⁷⁵ Skog (2011) s. 197. Etter styrelsesrepresentasjonslagen § 14 får de ikke delta i behandlingen av spørsmål vedrørende tariffavtaler eller spørsmål der fagforeningen har en vesentlig interesse som kan stride mot selskapets. Dette henger nok sammen med at det i Sverige er fagforeningen som krever og utpeker ansattrepresentanter. Se pkt. 1.5.2. ovenfor.

²⁷⁶ Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 20.

²⁷⁷ UfR 1997.1475 H.

²⁷⁸ Werlauff (1998) pkt. 2.

²⁷⁹ I Norge er reglene om forbud mot videregivelse av innsideinformasjon tilsvarende de i Danmark ettersom disse bygger på EP/Rdir 2003/6/EF (markedsmissbruksdirektivet).

Danmarks Højesteret²⁸⁰ besvarte spørsmålet benektende på grunnlag av markedsmisbruksdirektivets unntak for forbudet mot videregivelse av innsideinformasjon dersom informasjonen gis «in the normal course of the exercise of his employment, profession or duties».²⁸¹ EU-domstolen hadde tidligere understreket at unntaksbestemmelsen i stor grad vil avhenge av de nasjonale regler.²⁸² Også denne dommen er ansett som et uttrykk for likhetsgrunnsetningen styremedlemmene i mellom.²⁸³ Det danske Børsudvalget har nemlig akseptert at et styremedlem valgt på en bestemt investors stemmer, kan videreggi innsidesideinformasjon til denne investor, med den følge at denne investor blir «innsider» i børsrettslig forstand.²⁸⁴ Likehetsgrunnsetningen taler derfor for at samtlige styremedlemmer vil ha like stor adgang til å videreggi innsideinformasjon til sitt ”bakland” med den følge at vedkommende blir «innsider».

Styremedlemmene har i kraft av lojalitetsplikten overfor selskapet en alminnelig taushetsplikt vedrørende forhold som kan skade selskapet.²⁸⁵ På grunn av likhetsgrunnsetningen styremedlemmene i mellom har de ansatte- og aksjonærvalgte like stor adgang til å rådføre seg med andre utenfor styret. Forskjellen ligger i hvem man faktisk rådfører seg med. Det kan antas at de ansattevalgte i enkelttilfeller typisk vil ønske å rådføre seg med andre ansatte. Der det videregis informasjon som senere skader selskapet, vil dette kunne lede til erstatningsansvar.²⁸⁶

Når det gjelder spørsmålet om hvordan styremedlemmer valgt av de ansatte skal utøve styrevervet, har det vært vist til den tyske debatten om bedriftsdemokrati.²⁸⁷ Når dette ble fremhevet, kan det forstås slik at de erfaringer og synspunkter som her kom frem, også er ment å

²⁸⁰ UfR 2009.2142 H. Lau Hansen (2009) s. 32 hevder at resultatet antakelig gjenspeiler rettstilstanden i de øvrige nordiske land.

²⁸¹ Direktivets art. 3 a).

²⁸² C-384/02. Se dommens avsn. 40 og 44. Dommen gjelder fortolkningen av forbudet etter Rdir 89/592. Samme forbud finnes i EP/Rdir 2003/6/EF (art. 3 a).

²⁸³ Lau Hansen (2009) s. 40.

²⁸⁴ Børsudvalgets betænkning nr. 1216/1991 om innside handel s. 53.

²⁸⁵ Andenæs (2006) s. 360 flg. Se Ulseth artikkel under publisering.

²⁸⁶ Om de ansattevalgtes erstatningsansvar, se pkt. 6.

²⁸⁷ NOU 1977:28 s. 88. Interessant er at det samme sted står «hos oss har det tidligere vært noen uklarhet om dette spørsmålet», spesielt når denne utredning kom fire år etter innføringen av ordningen.

legges til grunn i norsk rett.²⁸⁸ I den tyske «Mitbestimmungskommision» var det enighet om at hensynet til overskudd og økonomisk gevinst for selskapet (rentabilitetsprinsippet) skulle følges.²⁸⁹ For den tyske medbestemmelseskommissjonen var spørsmålet om det var plass for noen arbeidstakerinnflytelse ved siden av rentabilitetsprinsippet. Så lenge rentabilitetsprinsippet som primær målsetting ikke settes i fare, ble dette ikke ansett problematisk.²⁹⁰ Den tyske «Mitbestimmungskommision» reduserte dermed ikke ledelsens oppgave til å maksimalisere profitten for aksjonærene.²⁹¹ Representasjonen fra de ansatte ble ansett som en effektivisering av ledelsens oppgaver overfor de ansatte og sikre hensyntagen til mer sosiale aspekter.²⁹²

I følge kommisjonen skulle arbeidstakerrepresentantene videre stå i samme stilling som de øvrige medlemmer.²⁹³ Til illustrasjon er det vist til en dom fra 1965.²⁹⁴ I denne saken hadde to ansatte-representanter gått ut i streik. Representantene hadde aktivt medvirket til å gjøre streiken effektiv på sin egen arbeidsplass. Deretter ble de saksøkt av selskapet, og retten fant at deres atferd stred mot deres plikter som medlemmer av tilsynsorganet. Deres plikt til å handle til selskapets beste, ble ikke ansett forenlig med å aktivt fremme en streik mot eget selskap.²⁹⁵ Arbeidstakerrepresentantenes likestilling med de øvrige medlemmer i «Aufsichtsrat» er fremdeles gjeldende rett i Tyskland, og de plikter å utøve vervet i samsvar med selskapsinteressen, «Unternehmensinteresse.»²⁹⁶ Til syvende og sist må derfor det avgjørende være det som er i selskapets samlede interesse også når dette i enkelttilfeller ikke lar seg forene med de ansattes interesser.²⁹⁷

²⁸⁸ Andenæs (1970 A) s. 504, skriver «det er grunn til å merke seg» dette.

²⁸⁹ NOU 1977:28 s. 89.

²⁹⁰ Dette var standpunktet til den tyske «Mitbestimmungskommision.» Se Andenæs (1970 A) s. 526-527.

²⁹¹ Fremheves av Andenæs (1970 A) s. 526-527.

²⁹² Andenæs (1970 A) s. 527-528.

²⁹³ Andenæs (1970 A) s. 541, fremheves også i Ot.prp.nr.7 (1971-1972) s. 12.

²⁹⁴ "Der Betriebsberater" fra 1965. Dommen er omtalt i Andenæs (1970 A) s. 541.

²⁹⁵ Andenæs (1970 A) s. 541.

²⁹⁶ Bürgers og Körber (2011) s. 664 og 732 med henvisning til tysk Høyesteretts dom BGHZ 36, 296, 306.

²⁹⁷ Jürgens (2001) s. 58, Dürr (2008) s. 197 gir også uttrykk for det samme.

Drøftelsen viser at de ansattevalgte rettslig sett er fullt ut likestilt med de aksjonærvalgte styremedlemmer. Styremedlemmene valgt av de ansatte kan dermed ikke anses som representanter for de ansatte i styret,²⁹⁸ og vil ikke bare kunne vektlegge de ansattes interesser. Handlingsrommet vil også være like stort som for de øvrige styremedlemmer. At de ansattevalgte på samme måte som de aksjonærvalgte normalt kan ta hensynet til de ansatte med i sine avveininger av hva som tjener selskapet best, betyr ikke at de rettslig sett kan gå inn for en beslutning som klart strider mot selskapets forretningsmessige interesser.²⁹⁹

I denne sammenheng kan noen uttalelser i Rt. 2010 s. 412 fremheves. Saken gjaldt endring av pensjoner, hvor et ansattevalgt styremedlem stemte mot endringsvedtaket.³⁰⁰ Spørsmålet en kan stille seg er om dette kunne rettferdiggjøres som i selskapets interesse når det ble lagt til grunn at den eksisterende ordningen ikke ville «være bærekraftig fremover.»³⁰¹ Standpunkt som klart fører til økonomiske vanskeligheter for selskapet, og kanskje endog true selskapets eksistens, kan neppe rettferdiggjøres som i selskapets interesse. Dette vil for øvrig neppe kunne forsvares som å være i de ansattes interesser.

Som vist har det ansattevalgte styremedlem en ganske annen rolle enn som selskapets tillitvalgt etter tariffavtale, hvor man som tidligere nevnt skal være representant og talsmenn for de ansatte.³⁰² Siden det ikke er noe rettslig til hinder for at de ansattevalgte styremedlemmer har rollen som tillitsvalgt i tillegg, vil det å sitte med begge verv stille store krav til å skille hvilken rolle man skal ha i de ulike posisjoner.

3.5 Oppsummering

Rettslig sett sitter de ansattevalgte i styret ikke utelukkende for å fremme de ansattes interesser, og er bundet av selskapsinteressen på lik måte som de aksjonærvalgte. Dette innebærer at styret skal avveie de ulike interessegrupper som knytter seg til selskapet mot hverandre og søke å sikre

²⁹⁸ Slik også Aarbakke (2012) s. 1142.

²⁹⁹ Schaumburg-Müller og Rasmussen (2005) s. 21-22 samt Sofsrud (1999) s. 337.

³⁰⁰ Dommens avsnitt 5.

³⁰¹ Dommens avsnitt 4. Dette ble imidlertid ikke tatt opp da det var uten betydning for sakens spørsmål (styret hadde fattet vedtak om å endre pensjonsordningen og det ansattevalgte styremedlem hadde dermed ikke fått gjennomslag for sitt standpunkt om å opprettholde pensjonsordningen). Stemmegivningen kan imidlertid anses som et brudd på plikten til å ivareta selskapets interesse.

³⁰² Se Hovedavtalen § 6-2 nr. 1.

selskapets økonomiske interesse. Det kan tales om en likhetsgrunnsetning styremedlemmene i mellom, og de ansattevalgte har derfor intet større handlingsrom for ivaretagelse av enkeltinteresser enn de aksjonærvalgte. Den nærmere analyse av handlingsrommet styremedlemmene har, og som ansattevalgte faktisk sett kan ha større bevissthet om eller ønske om å bruke, er tema i punkt. 5.

Selskapers varetakelse av det ytre miljø kan skape utfordringer med hensyn til de ansattes interesser.³⁰³ I det kommende punkt 4 vil jeg derfor drøfte spørsmål som knytter seg til styrets prioritering av miljøhensyn og de ansattevalgtes stilling i den sammenheng.

4 Behov for omstilling, varetakelsen av miljøhensyn og de ansattevalgtes stilling

4.1 Behovet for omstilling og interessekonflikter for de ansattevalgte

For å kunne bestå må en virksomhet ha omstillingsevne,³⁰⁴ og det vil derfor normalt være i alles interesse å ha en omstillingsdyktig virksomhet.³⁰⁵ Som selskapets øverste forvaltningsorgan vil styret treffe omstillingsbeslutninger.³⁰⁶ Dette vil også kunne være foranlediget av generalforsamlingsbeslutninger.³⁰⁷ Som vist ovenfor ble verdien av å ha ansatte representert i styret fremhevet i forbindelse med omstillingsprosesser.³⁰⁸ Interessekonflikter i slike prosesser kan imidlertid lett tenkes for de ansattevalgte.

I de historiske forarbeider fremheves f.eks «situasjoner da selskapets ledelse står overfor nødvendigheten av å foreta omlegginger, eventuelt innskrenkninger, som kan føre til oppsigelser

³⁰³ Jf. pkt. 1.1.

³⁰⁴ Begrepet omstilling finner ingen autoritativ definisjon i rettskildene. Omstilling kan imidlertid betraktes som overbegrep for endringer i selskapet.

³⁰⁵ Fougner m.fl (2010) s. 19.

³⁰⁶ Med mindre selskapet har bedriftsforsamling, se asal. § 6-37 fjerde ledd. Også i disse tilfelle vil styret måtte ta stilling til spørsmålet siden bedriftsforsamlingen fatter vedtaket etter «etter forslag fra styret» jf. allmennaksjeloven § 6-37 fjerde ledd.

³⁰⁷ Som selskapets øverste organ, aksjelovene § 5-1, vil generalforsamlingen kunne beslutte omstilling av virksomheten med bindende virkning for styret. Styret vil da ha som oppgave å gjennomføre beslutningen.

³⁰⁸ Se pkt. 2.2.

eller andre vanskeligheter for de ansatte eller grupper av disse» som eksempler på konfliktsituasjoner for de ansattevalgte.³⁰⁹ Til tross for dette er denne konflikten ikke analysert nærmere ut over henvisningen til å ivareta selskapsinteressen.

Bakgrunnen for omstilling kan være at selskapet vil sikre fortsatt drift og lønnsomhet. Klimautfordringene vil som nevnt i oppgavens innledning også kunne fremtvinge omstillingsprosesser. Eksemplet kan være at økt fokus på det ytre miljø krever at selskaper for å sikre sin konkurranseevne må legge om eller ned virksomhet som drives på en måte som ikke er forenlig med bærekraftig utvikling. Det samme kan være foranlediget av nye miljømessige lovkrav på bakgrunn av klimautfordringene som innebærer at selskaper må omstille sin virksomhet. I tillegg kan styret ha et ønske om å være i forkant for å kapre miljøbevisste markedssegmenter.

I det følgende vil jeg først i pkt. 4.2 fremheve grunnlaget for at styret kan ivareta miljøhensyn og bredere samfunnsinteresser. Deretter vil jeg analysere nærmere den rettslige stilling de ansattevalgte har ved miljømotiverte omstillinger i pkt. 4.3. Enkelte karakteristikk ved de ansattevalgtes stilling i styret som gjør dem viktige for å kunne fremme miljømotiverte omstillinger vil trekkes frem i pkt. 4.4.

4.2 Styrets ivaretagelse av miljøhensyn

Ettersom denne oppgaven tar for seg handlingsrommet for ivaretagelse av miljø- og ansatteinteresser og konflikter mellom disse, vil jeg i dette punktet begrunne grunnlaget for at styremedlemmene kan, og i enkelte tilfeller skal, ivareta miljøhensyn.

Først og fremst vil prioritering av miljøhensyn kunne begrunnes med økonomisk lønnsomhet for selskapet. Dette blir også omtalt som «business case».³¹⁰ Ivaretagelse av miljøhensyn vil kunne bety sparte kostnader. Kunder vil også på grunn av det økende fokus på miljøspørsmål velge de

³⁰⁹ I Ot.prp.nr.7 (1971-1972) s. 42.

³¹⁰ Sjøfjell (2011 A) s. 313.

mest miljøvennlige alternativer: «jo større oppmerksomhet i samfunnet, jo bedre markedsvilkår for et selskap som med rette kan greie å markedsføre seg som miljøvennlig.»³¹¹ En miljøprofil vil også kunne tiltrekke investorer. Prioritering av miljøhensyn kan dermed føre til et konkurransemessig fortrinn for selskapet.

Det fremgår forutsetningsvis av § 6-28 annet ledd at styret plikter å overholde loven. Den etter hvert omfattende miljølovgivningen indikerer at miljøhensyn er en sterk rettslig verdi i vårt samfunn i dag. Plikten til å overholde lovgivningen innebærer at styret må følge denne lojalt etter lovgivers intensjon.³¹² Det vil derfor være pliktstridig om styret spekulerer i mulighetene for å kunne bli oppdaget ved ikke å følge miljølovgivningen.³¹³

Årsregnskapslovens regler om miljørapportering i årsberetningen kan spesielt fremheves.³¹⁴ Det er styret som har ansvaret for dette.³¹⁵ Reglen har til formål å integrere miljøhensyn i selskapets beslutninger. I følge forarbeidene vil miljørapporteringen kunne «bidra til å skjerpe styrets oppmerksomhet og ansvarsbevissthet om miljøforhold.»³¹⁶ Bakgrunnen for bestemmelsen var også «å få forståelse i bedriftene for at miljøverntiltakene må være en integrert del av virksomheten.»³¹⁷

Uttalelser i eldre rettspraksis³¹⁸ om at selskapet ikke skal «isolere seg fra det samfund, hvori det virker» og ikke «innskranke sig overfor dette samfund til kun at gjøre, hvad det retslig er nødt til, naar selskapets økonomi er bedst tjent dermed» kan i et moderne perspektiv også legitimere beslutninger om å hensynta miljøinteresser.

³¹¹ Sjøfjell (2011 A) s. 322-323.

³¹² I Rt. 2004 s. 1645 fremheves det: «For at arbeidet med å begrense forurensning skal være effektivt, er det [...] av stor betydning at den enkelte bedrift respekterer de grenser myndighetene setter i generelle regler og i enkelttillatelser».

³¹³ Sjøfjell (2011 A) s. 315.

³¹⁴ Årsregnskapsloven §§ 3-3 og 3-3a.

³¹⁵ Fremgår av rskl. § 3-5 første ledd.

³¹⁶ Innst.O.nr.61. (1997-1998) s. 45-46.

³¹⁷ Ot.prp.nr.88 (1988-1989) s. 1, Ot.prp.nr.42 (1997-1998) s. 190-191.

³¹⁸ Rt. 1922 s.272.

Selv om dommen direkte gjaldt spørsmålet om generalforsamlingens kompetanse, er det i teorien hevdet at uttalelsen bør kunne gi en viss veiledning for vurderingen av om styret ansvarsfritt kan fravike selskapets økonomiske formål.³¹⁹

På bakgrunn av St.meld.nr. 10 (2008-2009) om Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi, er det nå foreslått innført regler om rapporteringsplikt om samfunnsansvar i regnskapsloven.³²⁰ I proposisjonen fremheves det at «bedrifter som opptrer på en sosial og miljømessig ansvarlig måte vil kunne styrke sin markedsposisjon og konkurransekraft både ute og hjemme».³²¹ Dette illustrerer «business case»-argumentet for ivaretagelsen av miljøhensyn. Rapporteringskravet blir videre antatt å kunne «bidra til å øke bedriftenes bevissthet og oppfølging på dette området, samt være et insentiv til at bedriftene integrerer samfunnsansvar i sin daglige drift. Forbedret rapportering vil også kunne bidra til å synliggjøre verdien av slikt arbeid for investorer, eiere og samfunnet for øvrig.»³²² Dette viser en sterk legitimering av vektlegging av bredere samfunnsinteresser i selskapsbeslutninger.

Det er videre hevdet at det i dag finnes atskillig rettskildemateriale som gir god grunn for å kunne anse bærekraftig utvikling som et rettslig prinsipp og ikke bare et politisk samfunns mål.³²³ Dette innebærer at både domstoler og offentlig forvaltning derfor vil måtte legge vekt på miljøhensyn i rettsanvendelse og skjønnsutøving. Målet om bærekraftig utvikling vil også ha betydning for generelle regler som retter seg til økonomiske aktører.³²⁴ Hvorvidt bærekraftig utvikling er et rettslig prinsipp og hvilke virkninger dette har, er en del av en større diskusjon som det ikke er rom for å gå nærmere inn på i denne oppgave.

I økende grad avgir selskaper erklæringer om såkalt «Corporate Social Responsibility», forkortes CSR. EU Kommisjonen har definert CSR som «the responsibility of enterprises for their impacts on society».³²⁵ Videre heter det at «To fully meet their corporate social responsibility, enterprises should have in place a process to integrate social, environmental, ethical, human rights and

³¹⁹ Aarum (1994) s. 388 (i note 275).

³²⁰ Se Prop. 48 L (2012-2013).

³²¹ Prop. 48 L (2012-2013) s. 11.

³²² Prop. 48 L (2012-2013) s. 11.

³²³ Backer (2002), Sjøfjell (2009 A), Sjøfjell (2012 B) utledet av EU-kilder. Se og Werlauff (1991) s. 72.

³²⁴ Backer (2002).

³²⁵ EU strategy CSR-2011-14, pkt. 3.1. [EU nettdokument]

consumer concerns into their business operations and core strategy in close collaboration with their stakeholders.» CSR handler dermed i sin kjerne ikke om veldedighet eller sponning, men om selskapets kjernevirksomhet og hvorvidt selskapet tjener sine penger på en etisk og forsvarlig måte.³²⁶

Selskapers CSR-erklæringer vil ikke bare gi styret kompetanse til å handle i overensstemmelse med erklæringene, men også kunne binde styret rettslig.³²⁷ Kontraktsparter og investorer kan eksempelvis ha valgt dette selskapet nettopp på bakgrunn av CSR-erklæringer. Styremedlemmene vil kunne risikere å bli erstatningsansvarlige hvor realiteten ikke stemmer med selskapets CSR-erklæringer.³²⁸

EU-kommisjonen har videre fremlagt en strategi for CSR 2011-2014,³²⁹ hvor det presenteres en rekke tiltak, herunder at det vil bli lagt fram et regelverksforslag som bl.a. vil bidra til å sikre like rammebetingelser for CSR-rapportering i EU.³³⁰ Fra EU-kommisjonen er det også antydnet at det vil kunne komme mer spesifikke krav om bl.a. opplysninger om håndtering av bærekraftsrisiko og om selskapenes politikk for mangfold blant styremedlemmer.³³¹

I den senere tid har etiske normer blitt kodifisert i anbefalinger og retningslinjer som flere og flere selskaper forplikter seg til å følge. Det kan dermed tales om en rettsliggjøring av etiske normer. Fra Norge kan NUES-anbefalingen fremheves hvor det i pkt. 1 heter at «Styret bør klargjøre selskapets verdigrunnlag og i samsvar med dette utforme retningslinjer for etikk og samfunnsansvar.»³³²

Børsforskriften § 1 tredje ledd gir børsen hjemmel til å «fastsette nærmere regler om utstederes rettigheter og plikter som følge av opptak til handel». Dette har Oslo børs fastsatt i «løpende forpliktelser for børsnoterte

³²⁶ Artikkel "Futhurum" [nettdokument]

³²⁷ Sjøfjell (2011 A) s. 322.

³²⁸ Sjøfjell (2011 A) s. 322.

³²⁹ EU strategy CSR-2011-14. [EU nettdokument]. Eventuelle nye EU-regler på dette området vil trolig anses EØS-relevante, jf. Prop. 48 L (2012-2013) s. 9.

³³⁰ Prop. 48 L (2012-2013) s. 9.

³³¹ Prop. 48 L (2012-2013) s. 9.

³³² I kommentarene heter til NUES-anbefalingen heter det: «Kjernen i begrepet bedrifters samfunnsansvar er selskapets ansvar for mennesker, samfunn og miljø som påvirkes av virksomheten og omhandler typisk menneskerettigheter, antikorrupsjon, arbeidstakerforhold, HMS, diskriminering, samt miljømessige forhold.»

selskaper». Etter punkt 7 skal noterte selskaper årlig offentliggjøre sine prinsipper for eierstyring og selskapsledelse. Slik sett har anbefalingen fått en lovmessig hybridstatus. Hvis selskapet ikke følger anbefalingen må det forklares hvorfor («comply or explain»-prinsippet).³³³ De løpende forpliktelser for børsnoterte selskaper må sees i sammenheng med regnskapslovens krav om rapportering vedrørende foretaksstyring i rskl. § 3-3b for børsnoterte selskap.

I internasjonal sammenheng kan FNs initiativ for samarbeid med næringslivet om en bærekraftig utvikling,³³⁴ og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper nevnes.³³⁵ I disse retningslinjer blir selskapers miljø- og samfunnsmessige ansvar fremhevet.

Retningslinjer og anbefalinger av den art som er omtalt blir gjerne ansett som såkalt «soft law» i et vanlig rettskildemessig perspektiv. Eksistensen av disse viser imidlertid betydningen og anerkjennelsen av at selskaper tar sitt ansvar for grunnleggende verdier. I praksis vil imidlertid skillet mellom «hard» og «soft» law utviskes.³³⁶ Spesielt vil dette være tilfellet hvor det til retningslinjene er tilknyttet egne mekanismer som sikrer etterlevelsen. I medhold av OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper er det f.eks opprettet kontaktpunkt som fungerer som en klageinstans, hvor hvem som helst kan innklage selskaper for brudd på retningslinjene. Dette vil sikre ivaretagelsen av retningslinjene til forskjell fra mye annen «soft law».

Fokuset på miljømessige aspekter i retningslinjer og anbefalinger kan sies å opphøye miljøbeskyttelse som en etisk norm som også selskaper må ta inn over seg. Ettersom styret kan velge å følge alminnelig aksepterte standarder og etiske normer, innebærer dette at miljøhensyn vil kunne prioriteres av styret.³³⁷ På grunn av erkjennelsen av miljø- og klimautfordringer,³³⁸ vil slik prioritering også være særlig berettiget.

Det har vært hevdet at styret ofte vil mangle nødvendig kompetanse for å vareta samfunnsmessige interesser.³³⁹ Økt fokus på samfunnsansvar de senere år viser at dette ikke lenger kan gjelde,³⁴⁰

³³³ Se nærmere Woxholth (2012) s. 116-119.

³³⁴ UN Global Compact [nettdokument]

³³⁵ OECDs Retningslinjer er også fremhevet som et av hovedelementene i regjeringens politikk for å fremme næringslivets samfunnsansvar. Se Utenriksdepartementets nettsider [nettdokument].

³³⁶ Kjelland (2011) s. 8

³³⁷ Sjøfjell (2011 A) s. 321.

³³⁸ Se f.eks NOU 2010:1 S. 40-41.

³³⁹ Aarum (1994) s. 394.

³⁴⁰ Se pkt. 4.2.

og er noe styret må ta inn over seg. Dessuten er styrerepresentasjonsordningen nettopp også begrunnet ut fra ønsket om å tilføye styret bredere kunnskaper, derunder samfunnsmessige hensyn. Innvendingen kan etter dette ikke lenger være holdbar.

Alt i alt viser det ovenstående at styret innenfor grensene for interessevaretakelse vil kunne prioritere miljøhensyn. Dette er en adgang som er like stor for samtlige styremedlemmer.

4.3 De ansattevalgtes stilling ved miljømotiverte omstillinger

Miljømotivert omstillinger som innebærer kutt i arbeidsplasser kan sette de ansattevalgte i en utfordrende situasjon. Dette reiser spørsmål knyttet til de ansattevalgtes stilling, og hvorvidt de ansattevalgte kan prioritere miljøhensyn over ansatteinteresser.

Interessene til de ansatte og det ytre miljø vil ofte være sammenfallende. For det første vil de ansatte som samfunnsborgere ha en åpenbar interesse i at virksomheten ikke forurenses og gjør sitt for sikre fremtidens eksistensgrunnlag. For det annet vil prioritering av miljøhensyn, på bakgrunn av miljø- og klimautfordringer, kunne sikre konkurransedyktige jobber i fremtiden. Her vil det imidlertid være en glidende overgang mot de tilfeller hvor prioritering av miljøhensyn vil være uforenlig med (kortsiktige) ansatteinteresser. Et nærliggende eksempel er hvor arbeidsplasser må kuttes som følge av en omlegging av driften i mer miljøvennlig retning. Slik kan ansatteinteresser både ses som en mulighet og hindring for en bærekraftig utvikling.³⁴¹

Som vist i pkt. 3.4. har de ansattevalgte ikke et bundet mandat. De plikter å utøve styrevervet i selskapets interesse. Dette krever en forsvarlig balansering av de ulike interessene. I tilfeller hvor de ansattes interesser står mot miljøhensyn, vil utgangspunktet måtte være at selskapets økonomiske interesse skal retningsgivende.³⁴² Det er også fremhevet at det vil være «pliktstridig om en arbeidstakerrepresentant i bedriftsforsamling eller styre går mot bedriftens interesser, og f.eks av hensyn til de nåværende ansattes interesser motsetter seg en omlegging som er nødvendig

³⁴¹ Sjøfjell artikkelutkast B pkt. 2.4.1.

³⁴² Jf. pkt. 3.2.

for bedriftens levedyktighet på lang sikt.»³⁴³

Omstillings- og effektivitetsfokuset i Brubakken-utvalgets innstilling,³⁴⁴ og anerkjennelsen av eksterne endringer og fremtidens utfordringer viser også at de ansattevalgte vil måtte prioritere andre interesser enn ansattes særinteresser for å sikre nødvendige omstillinger. I dette perspektivet kan det sies at Brubakken-utvalget presiserte de ansattevalgtes plikt til ivareta selskapets interesser og bidra til nødvendige omstillinger.

Selskapers miljømessige utfordringer blir også i økende grad anerkjent av arbeidslivets parter. Dette har i de senere år kommet til uttrykk i ulike tariffavtaler.³⁴⁵ Som eksempel kan Hovedavtalen mellom LO og NHO (2010-2013) nevnes. I avtalens § 9-2 annet ledd heter det at: «Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.» I LOs kommentarer til bestemmelsen heter det også at: «De øvrige bestemmelsene i kapittel IX må tolkes slik at de formål som er kommet til uttrykk i §§ 9-1 og 9-2 blir realisert.» Selskapets påvirkning på det ytre miljø vil dermed måtte hensyntas ved gjennomføringen av informasjons- og drøftelsespliktene. Hensynet til et bærekraftig arbeidsliv blir videre fremhevet i Hovedavtalen § 14-5, der det heter at: «LO og NHO understreker betydningen av et anstendig og bærekraftig arbeidsliv. Partene viser i denne forbindelse til de prinsipper OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs Global Compact bygger på. Aktuelle bedrifter oppfordres til å legge slike prinsipper til grunn for sin virksomhet hjemme og ute.»

Bestemmelsene viser en tydelig erkjennelse av fremtidens miljø- og klimautfordringer, i tillegg til at arbeidslivet tar problematikken på alvor.³⁴⁶ Arbeidslivets parter har med andre ord i en viss utstrekning tatt inn over seg behovet for at miljømessige hensyn integreres i

³⁴³ NOU 1977:28, s. 89

³⁴⁴ Se pkt. 2.2.

³⁴⁵ Etter arbeidstvistloven § 1 e) er en tariffavtale "en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold."

³⁴⁶ Sjøfjell artikkelutkast C pkt 3. Det er ikke bare Hovedavtalen mellom LO og NHO som viser fagforeningenes erkjennelse av viktigheten av hensyntagen til det ytre miljø, se gjennomgangen av Hagen (2011 A).

selskapsbeslutninger.³⁴⁷ Det er imidlertid uklart hvor langt disse bestemmelsene er ment å rekke. Der tiltak for å imøtekomme hensynet til bærekraftig utvikling kommer i konflikt med typiske ansatteinteresser, vil Hovedavtalens bestemmelser kunne være med på å legitimere slike avgjørelser. Bestemmelsene kan tolkes slik at varetakelse av miljøhensyn er særlig berettiget i konkurranse med ansatteinteresser. De ansattevalgtes plikt til å ivareta selskapsinteressen innebærer at miljøhensyn i stor utstrekning vil kunne prioriteres. En viktig oppgave for de ansattevalgte blir derfor å sikre ulike perspektiver slik at miljø- og ansatteinteresser i størst mulig utstrekning kan forenes for å nå et mål om et bærekraftig arbeidsliv med et tilstrekkelig antall «grønne jobber».

James Hansen, en verdenskjent klimaforsker ved NASA 's Goddard Institute har uttalt at løsninger for klimaproblemene vil avhenge av at arbeidstakere forstår situasjonen. I en konferanse for 75 fagforeninger uttalte han at: «It's hard to communicate with people if they feel their job is threatened, but the jobs associated with clean energy technologies would be good jobs. Workers will get much better opportunities. We need to have cooperation and understanding between labor and environmental organizations and people who are concerned about the future of their children.» Hansen fremhevet også fagforeningenes rolle i dette arbeidet: «Unions are an important force globally. They represent hundreds of millions of workers and their families. The thought of having them joining in the effort to bring about an energy revolution to fight climate change is very exciting.»³⁴⁸

Uttalelsene understreker behovet for å ha med seg fagforeningene for å nå målet om miljømotiverte omstillinger og en bærekraftig utvikling. Ettersom de ansattevalgte vanligvis vil ha lang erfaring med organisasjonsarbeid, vil de være en viktig ressurs i forbindelse med omstillinger.³⁴⁹ Det har derfor også vært uttalt at: «I konkret utarbeidelse av planer for omstilling bør derfor hensynene til de ansatte og selskapene forenes.»³⁵⁰ Spesielt ved miljømotiverte omstillinger vil dette være viktig.

Det ovenstående viser at ansattevalgte styremedlemmer i enkelte tilfeller vil måtte prioritere miljøhensyn over ansatteinteresser. Dette henger sammen med at de ansattevalgte på lik linje med styrets øvrige medlemmer plikter å ivareta selskapets interesse, som i økende utstrekning vil måtte

³⁴⁷ Se LO og NHOs nettsider om klima og samfunnsansvar.

³⁴⁸ Nyhetsbrev Cornell University 23.10.2012 [nettdokument].

³⁴⁹ NOU 1985:1 s. 32

³⁵⁰ NOU 1985:1 s. 32

bety prioritering av miljøhensyn ettersom dette også vil tilfredsstillere selskapets økonomiske interesse. Dersom vedkommende samtidig har vervet som tillitsvalgt med oppgave å være de ansattes talerør, vil det være viktig å være sine roller bevisst. Her kan det imidlertid påpekes at tillitsvalgte også vil måtte ta miljømessige utfordringer inn over seg ved utøvelsen av sitt verv, se Hovedavtalen § 9-2 annet ledd.

4.4 Særpreget ved ansattevalgte som bidrag til miljømessig omstilling

4.4.1 Kunnskaper

Styremedlemmer blir gjerne valgt på grunn av sine bransjekunnskaper eller spesielle fagfagkompetanse, typisk økonomi og jus. Et sentralt formål bak ordningen med styrerepresentasjon fra de ansatte er som nevnt at de vil kunne tilføre styret verdifull innsikt og kunnskap om selve virksomheten.³⁵¹ Det må antas at det er denne innsikt forarbeidene sikter til når det påpekes at de ansattevalgte har spesielle forutsetninger for å kunne bidra positivt til styrearbeidet.³⁵² Illustrerende er følgende uttalelse i forbindelse med ansattes representasjon i revisjonsutvalg: «ansatterepresentanter ofte har en særlig kompetanse når det gjelder selskapets forhold, og ofte også vil være i en særstilling når det gjelder mulighetene for å oppdage og påpeke feil og/eller misligheter i selskapet.»³⁵³

Ettersom de ansattevalgte gjerne vil sitte på spesiell kunnskap av høy relevans for omstillingsprosesser, kan det spørres om ikke styrets leder, med den fremtredende posisjon vedkommende har ved styrebehandlingen,³⁵⁴ bør ha et særlig ansvar for å sikre at de ansattevalgtes perspektiver også kommer frem for styret. På denne måten vil eventuell passivitet fra ansattevalgte også kunne unngås. I en betenkning til utredningen om kommunal representasjon i bedriftene blir det også uttalt at den kloke styreleder vil søke: «å samle tilslutning ved å høre på dem som representerer ulike interesser, og ser gjerne avstemminger med flertallsdiktat som siste utvei.»³⁵⁵

³⁵¹ Se pkt. 2. NOU 1985:1 s. 7. Smith (1988) s. 71.

³⁵² NOU 1985:1 s. 32.

³⁵³ Ot.prp.nr.78 (2008-2009) pkt. 13.4.7.2.

³⁵⁴ Aksjelovene § 6-19 tredje ledd.

³⁵⁵ NOU 1977:28 s. 111

Samtlige styremedlemmer plikter å informere styret om relevant informasjon man kjenner til. Dette følger av plikten til å ivareta selskapets interesse.³⁵⁶ Den erfaring og innsikt de ansatte gjerne har i virksomheten, innebærer at de vil kunne vite hvor skoen trykker, rutiner kan endres og hvor investeringer bør foretas.³⁵⁷ Jo mer teknisk og fagspesifikk virksomheten til et selskap er, desto mer vil dette gjøre seg gjeldende. I miljømessig sammenheng vil de ansatte kunne sitte på verdifull informasjon og kunnskaper. Som ansatt vil man kunne ha konkrete erfaringer med f.eks ulike innsatsfaktorer i produksjonen, innkjøp, avfallshåndtering osv.³⁵⁸ I tillegg vil en ansatt lettere kunne kjenne til hvor virksomhetens største miljømessige utfordringer ligger og hvor det er størst forbedringspotensiale. På denne måten kan det også hevdes at styret i større grad sikres en «usminket» versjon, i forhold til det som kan komme fra selskapets ledelse.

I LOs klimastrategiske handlingsplan fra 2007 blir det fremhevet at utviklingen av et klimanøytralt samfunn vil avhenge «av hvordan kunnskap utvikles og anvendes - hvordan kunnskap omsettes til innovasjon som grunnlag for ny bærekraftig næringsvirksomhet.»³⁵⁹ I denne forbindelse nevnes det bl.a. at de ansattevalgte styremedlemmer i større grad kan «bruke lover, avtaler og demokratiske ordninger til å gjøre arbeidsplassen til en arena for å fremme riktige klimatiltak.»³⁶⁰ Dette viser at den kunnskap de ansattevalgte sitter inne med gjør dem viktige for å kunne sikre bærekraftige selskapsbeslutninger.³⁶¹ Samtidig viser dette at fagforeningene også anerkjenner de ansattes posisjon i styret som et middel for å kunne bidra til å sikre miljømessig bærekraftige selskaper. Uten ansattevalgte i styret kan det hevdes at bredere interesser ville stå i fare for å bli oversett og nedprioritert.³⁶²

³⁵⁶ Se og pkt. 6.3.

³⁵⁷ Fremheves også i Hovedavtalen mellom LO og NHO (2011-2013) § 9-1 annet ledd.

³⁵⁸ Bjartnes m.fl. (2009) s.32.

³⁵⁹ Klimastrategisk plan, Landsorganisasjonen Norge (2007) s. 14.

³⁶⁰ Klimastrategisk plan, Landsorganisasjonen Norge (2007) s. 14.

³⁶¹ I Danmark er viktigheten av de ansattes deltagelse i forbindelse med miljøspørsmål er kommet til uttrykk i den danske miljøbeskyttelsesloven § 6a: «Forurenende virksomheder skal organisere miljøarbejdet således, at medarbejderne inddrages. Miljøministeren kan efter forhandling med de berørte parter fastsætte nærmere regler om, hvordan forurenende virksomheder skal inddrage medarbejderne i miljøarbejdet. »

³⁶² Rose og Kvist (2006) s. 56 og s. 58

I den europeiske debatten blir dette også fremhevet, illustrert ved følgende uttalelse: «It is precisely because Board-level employee representatives help defend the company's interests instead of particularistic ones that several actors argue for the spread of this form of employee involvement as a relevant way of ensuring the sustainability of businesses.»³⁶³ Også i OECDs «Principles for good corporate governance» blir deltakelse fra de ansatte i styret ansett som egnet til å sikre stakeholder-hensyn i selskapsbeslutninger og bidra til at det utvikles trygge og levedyktige selskaper.³⁶⁴

Det er imidlertid ikke bare de ansattes deltakelse i styret som sørger for at de ansattes kunnskaper vil inngå i styrets beslutningsgrunnlag. De forutgående informasjons- og drøftelsesmøter med selskapets tillitsvalgte vil også tjene dette formål.³⁶⁵ I medvirknings- og medbestemmelsesutvalget blir det eksempelvis også uttrykt at det «i større og viktige saker hvor beslutningen for eksempel tas av styret, er det tradisjon for at de tillitsvalgtes skriftlige vurdering av saken medfølger saksdokumentene som en del av beslutningsgrunnlaget for styret.»³⁶⁶ Dette støtter opp under forståelsen av at de ansattevalgte ikke sitter i styret for å være talsmenn for særinteresser.

På grunn av sine kunnskaper om virksomheten vil de ansattevalgte i styret ha en unik mulighet til å kunne påvirke virksomheten til å ta større miljøansvar. De ansattevalgte som styremedlemmer er dessuten tillagt enkelte rettigheter i aksjeloven som vil kunne sikre at miljømessige perspektiver hensyntas.

I denne sammenheng er aksjelovene § 6–20 av interesse. Bestemmelsen fastsetter at man som styremedlem vil kunne kreve at styret behandler bestemte saker. Dette gir mulighet til å kunne yte innflytelse på selskapets miljømessige forhold, for eksempel å fremme forslag om å opprette klimaregnskap for bedriften, miljøsertifisering av bedriften og investering i mer klimavennlig

³⁶³ Conchon og Waddington (2011) s. 107.

³⁶⁴ OECD (2004) IV C (s. 21) med nærmere kommentarer s. 47.

³⁶⁵ Se f.eks Hovedavtalen mellom LO og NHO § 9-4

³⁶⁶ NOU 2010:1 s. 91, på s. 84: «informasjon må gis på et så tidlig tidspunkt at deres synspunkter kan inngå i virksomhetens beslutningsgrunnlag.»

teknologi.³⁶⁷ Videre gir aksjelovene § 6-12 fjerde ledd styremedlemmene også rett til å kreve undersøkelser som trengs for å utføre sine oppgaver. Bestemmelsen finner sin begrunnelse i at samtlige styremedlemmer skal ha tilgang på samme informasjon.³⁶⁸ For å fremme miljømotivert omstilling vil bestemmelsen kunne være viktig for eksempel for å få oversikt over selskapets miljøpåvirkning og hvilke tiltak som vil være mest effektive for å redusere utslipp.

I styret vil de ansattevalgte i kraft av sine kunnskaper kunne være pådriver for omstilling i retning av bærekraftig utvikling, og sørge for at miljøtenkning integreres i alle prosesser i selskapet, i tillegg til å sikre at de ansattes interesser ivaretas.³⁶⁹

4.4.2 Uavhengighet sikrer balanserte avgjørelser

Selv om pålegg fra aksjeeiere formelt ikke binder styremedlemmene,³⁷⁰ er det grunn til å tro at styremedlemmer valgt av aksjonærene vil kunne oppleve slike pålegg forpliktende.³⁷¹ Grunnen til dette er at aksjonærvalgte når som helst kan avsettes.³⁷² Følgende uttalelse i den juridiske teori er illustrerende: «[b]oard members elected by majority shareholders may not feel free to fulfil their duties in relation to other involved parties, for fear of being thrown out at the next general meeting or out of loyalty to those by whom they have been appointed.»³⁷³ Dersom styremedlemmene lar seg påvirke av dette, vil undergrave styremedlemmets plikt til å avveie de ulike interesser som gjør seg gjeldende.³⁷⁴

Foreløpig empiriske undersøkelser vedrørende de aksjonærvalgte styremedlemmers uavhengighet fra aksjonærene viser at dette bla. vil avhenge av antall aksjeeiere, hvorvidt disse er fysiske eller juridiske

³⁶⁷ Jf. Bjartnes m.fl. (2009).

³⁶⁸ NOU 1992:29 s. 152. I NOU 1996:3 s. 137 heter det at undersøkelser må kunne avslås «hvis det forhold som ønskes undersøkt er åpenbart uten interesse for styrevervet. Eller hvis kostnadene som er forbundet med undersøkelsen vil stå i et klart misforhold til betydningen av de forhold som kan tenkes avdekket.»

³⁶⁹ Bjartnes m.fl. (2009) s. 32.

³⁷⁰ Med mindre dette kommer til uttrykk i vedtektene eller generalforsamlingsbeslutning.

³⁷¹ Bråthen (2009) s.148 fremhever f.eks at de aksjonærvalgte i praksis vil tilgodese aksjonærenes interesser.

³⁷² Aksjelovene § 6-7 annet ledd første punktum.

³⁷³ Sjøfjell (2009 A) s. 58. Sjøfjell (2011 A) s. 323.

³⁷⁴ Sjøfjell (2009) s. 280

personer og om selskapet er børsnotert eller ikke.³⁷⁵ I tillegg viser undersøkelsene at styremedlemmer ikke vil godta å sitte i styret eller vil fratse hvor det forventes at de skal utøve styrevervet etter en majoritetsaksjonærs interesser.³⁷⁶ Dette siste må antakelig leses i lys av at undersøkelsen gjelder større, de fleste børsnoterte, selskaper hvor det kan antas at styremedlemmene normalt er svært attraktive og dermed kan tenkes å stå i en sterkere posisjon når det gjelder aksjonærpåvirkning.

Styremedlemmer vil kunne fokusere på å vise gode resultater for selskapet, og nedprioritere f.eks arbeidstakerinteresser.³⁷⁷ I tillegg kan det være slik at de aksjonærvalgte styremedlemmer selv er aksjonærer og samtidig er part i en aksjonæravtale som regulerer hvordan styrevervet skal utøves etter aksjonærenes ønsker. En slik avtale er ikke bindende for de aksjonærvalgte ved utøvelsen av styrevervet, da dette ville stride mot styremedlemmenes plikt til å ivareta selskapets interesse.³⁷⁸ I denne sammenheng er det i teorien gitt uttrykk for at styremedlemmene nettopp skal avveie alle ulike interesser, ikke bare hensynet til aksjeeierne, «men også hensynet til eventuelle andre aksjeeiere, kreditorer, medkontrahenter, og undertiden også arbeidstakerinteresser og mer generelle samfunnshensyn.»³⁷⁹

Til tross for dette kan det antas at forekomsten av en slik avtale reelt sett vil kunne være egnet til å påvirke styremedlemmene. På denne bakgrunn kan det hevdes at det i praksis vil kunne være et underskudd av hensyntagen til øvrige interesser knyttet til selskapet, f.eks til det ytre miljø. I dette perspektivet vil de ansattevalgte kunne opptre som motvekt til andre tunge påvirkningskanaler, som aksjonærene.³⁸⁰ Slik vil styret også kunne treffe balanserte avgjørelser.³⁸¹ Siden de ansattevalgte også er sikret uavhengighet gjennom avsetningsvernet, kan posisjonen derfor også brukes til å fremheve andre perspektiver. På denne måten vil også formålet om å sikre et bredere beslutningsgrunnlag for styret bli oppfylt.

³⁷⁵ Kjelland (2011) s. 16.

³⁷⁶ Ibid.

³⁷⁷ Sjøfjell (2010) pkt. 3.2.

³⁷⁸ Pkt. 3.2.

³⁷⁹ Giertsen (1999 A) s. 49. Fremheves også av Woxholth (2012 A) s. 85.

³⁸⁰ Sjøfjell (2009) s. 69.

³⁸¹ Fremheves i NOU 1985:1 s. 46. Se og (2009) s. 362 og 364.

For bedrifter som er bundet av Hovedavtalen mellom LO-NHO (2010-2013) vil de ansattevalgte dessuten ha den samme arbeidsrettslige beskyttelse som tillitsvalgte, § 6-11 siste ledd. I tillegg til det alminnelige kravet om «saklig grunn»³⁸² for oppsigelse, skal det legges vekt på den «spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.»³⁸³ Dette særlige oppsigelsesvern tyder på at de ansattevalgte kan antas å ha et behov for et særskilt vern. Det innebærer at selskapet ikke kan si opp et ansattevalgt styremedlem fordi vedkommende fremmer og vektlegger andre hensyn enn de øvrige medlemmer.³⁸⁴ Denne særlige beskyttelse understreker de ansattevalgtes særlig uavhengige stilling. Slik vil også et bredere beslutningsgrunnlag for styret kunne sikres.

Til sammenligning har også de ansattevalgte i Danmark det samme oppsigelsesvern som tillitsmenn.³⁸⁵ I de danske forarbeider heter det at de ansattevalgte har behov for en særlig beskyttelse fordi de vil kunne komme i et motsetningsforhold til selskapets ledelse som styrerepresentant.³⁸⁶ I Tyskland er de ansattevalgte i Aufsichtsrat imidlertid ikke sikret et tilsvarende vern ettersom de ikke er listet opp i Kündigungsschutzgesetz § 15. Derimot har medlemmene av «Betriebsrat» et slikt vern etter bestemmelsen og i praksis er det vanlig at ansattrepresentantene i «Aufsichtsrat» samtidig sitter i «Betriebsrat».³⁸⁷ De ansattevalgte i «Aufsichtsrat» syntes derfor å ha et mindre oppsigelsesvern enn ansattevalgte styremedlemmer i norske og danske styrever.

Et trekk ved de ansattevalgte er at de er sikret særlig uavhengig stilling. Fra lovgiver er de søkt sikret uavhengighet fra sin velgergruppe og gjennom Hovedavtalen er de sikret en uavhengighet hva gjelder deres arbeidsforhold.

4.5 Oppsummering

I denne delen har jeg drøftet grunnlaget for at miljø- og bredere samfunnsinteresser kan vektlegges, og inngår som en selvstendig del av selskapsinteressen. Når det gjelder de

³⁸² Dette er i samsvar med den alminnelige beskyttelsen i Arbeidsmiljølovens § 15-7. Se også f.eks NHOs kommentarer til Hovedavtalen 2010-2013. [nettdokument].

³⁸³ Hovedavtalens § 6-11 første ledd annet punktum. Arbeidsretten har uttalt at betydningen av dette må vurderes konkret, jf. ARD-2012-4 avsn. 85. I ARD 1986 s. 39 fant arbeidsretten f.eks at det ga saklig grunn for oppsigelse der det var gitt uriktige og utilbørlige uttalelser om bedriften.

³⁸⁴ Mork (2007) s. 186 fremhever også at bestemmelsen gir et "særvern".

³⁸⁵ Se bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber § 21.

³⁸⁶ FT 1979-80, tillægg B, sp. 1280, se og Schaumburg-Müller og Rasmussen (2005) s. 130-139

³⁸⁷ Jürgens (2001) s. 69-70.

ansattevalgte vil de i like stor utstrekning som styrets øvrige medlemmer kunne vektlegge miljøhensyn, selv om dette måtte gå på bekostning av ansatteinteresser. Avgjørende vil måtte være hva som vil tjene selskapets økonomiske interesse. Jeg har også fremhevet at de ansattevalgte på grunn av sine spesielle kunnskaper om virksomheten og sin spesielt uavhengige stilling er i en spesiell posisjon for å kunne fremme selskapets miljømessig bærekraftige utvikling.

Med dette som utgangspunkt går jeg over til neste punkt hvor jeg vil analysere det rettslige handlingsrom de ansattevalgte har ved omstillinger.

5 De ansattevalgtes handlingsrom

5.1 Innledning

Som vist ovenfor råder det en likhetsgrunnsetning styremedlemmene i mellom. Handlingsrommet til å vektlegge de ulike interesser er derfor like stort for samtlige styremedlemmer.³⁸⁸

Når jeg i denne delen skriver de «ansattevalgtes handlingsrom» er dette på grunn av oppgavens fokus på de ansattevalgte, betyr ikke dette at det kun er disse som har dette handlingsrommet blant styremedlemmene. Av hensyn til språklig variasjon vil jeg også referere til «styremedlemmer», som også vil innbefatte de ansattevalgte. Ettersom de ansattevalgte faktisk sett kan ha større bevissthet om eller ønske om å fremme ansatte- og/eller miljøinteresser selv der dette kan gå på bekostning av selskapets egen økonomiske interesse,³⁸⁹ er det interessant å analysere handlingsrommet fra deres perspektiv.

Verken ordbøker eller leksika gir noen nærmere forklaring på ordet ”handlingsrom”. En definisjon som syntes å være i samsvar med vanlig språkbruk er at man med handlingsrom kan forstå ”mulighet til å styre eller handle innenfor gitte rammebetingelser”.³⁹⁰ Er grensene trange,

³⁸⁸ I motsetning til hva en uttalelse i forbindelse med Union saken gir inntrykk av. Se avisartikkel i “Nationen” 04.10.2005. [nettdokument].

³⁸⁹ I NOU 1977:28 s. 93 heter det f.eks: ”Representanter for de ansatte vil ha en naturlig tendens til å foretrekke å styrke bedriftens økonomi og likviditet fremfor å trekke penger ut av bedriften i form av utbytte til aksjonærene.”

³⁹⁰ Wiktionary [nettdokument]

blir handlingsrommet lite, er grensene vide, blir handlingsrommet stort. Av denne grunn vil jeg i pkt. 5.2. analysere nærmere de generelle grenser for interessevaretagelse aksjeloven selv oppstiller.

Reglens karakter som generelle grenser innebærer at de vil måtte tas i betraktning ved alle typer beslutninger styret fatter. Mer spesielle grenser i aksjelovene, f.eks utdelingsadgangen fra selskapet etter aksjelovene § 3-6, vil ikke behandles. Jeg vil heller ikke kunne gå inn på de spesielle grenser som måtte følge av særlovgivningen, vedtekter og generalforsamlingsbeslutninger i det enkelte tilfelle.

Disse grensene vil dermed kaste lys over de ansattevalgtes handlingsrom. Ut fra dette vil jeg i pkt. 5.3. analysere nærmere grensene for og innholdet i handlingsrommet for ivaretagelsen av ansatte- og miljøinteresser ved noen utvalgte tilfeller.

5.2 Grenser for interessevaretagelse

5.2.1 Habilitet

Utgangspunktet er at alle styremedlemmer plikter å delta i behandlingen og avgjørelsen av saker.³⁹¹ Etter aksjelovene § 6-27 første ledd første punktum vil imidlertid et styremedlem ikke kunne delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik «særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at medlemmet må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken.»³⁹² For å erklære seg inhabil må det virkelig foreligge en inhabilitetsgrunn.³⁹³ De ansattevalgte kan derfor ikke uten videre erklære seg inhabile ved ubehagelige avgjørelser,³⁹⁴ f.eks. ved nedleggelse.

Ordlyden viser at det skal en del til før inhabilitet foreligger og at habilitet må vurderes konkret.³⁹⁵ I følge forarbeidene er bestemmelsen ment å «ramme personer som på grunn av sakens art eller styremedlemmets bakgrunn antas å kunne la seg motivere av andre

³⁹¹ Representasjonsforskriften §§ 17 tredje ledd og 32 tredje ledd.

³⁹² Ugyldighet kan bli følgen dersom man deltar selv om man er inhabil, se f.eks Rt. 1929 s. 503.

³⁹³ Andenæs (2006) s. 357-358.

³⁹⁴ NOU 1992:29 s. 154.

³⁹⁵ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 109 taler om en «sterk særinteresse».

hensyn.»³⁹⁶ En streng praktisering av habilitetsreglene vil ikke nødvendigvis gi en riktigere avgjørelse, da dette kan føre til at beslutningen fattes av mindre kyndige personer.³⁹⁷

Ettersom ordningen med de ansattevalgte blant annet begrunnes i deres spesielle kunnskaper,³⁹⁸ tilsier også hensynet til at styret skal fatte beslutningen ut fra et best mulig grunnlag at bestemmelsen ikke kan tolkes strengt i saker av betydning for de ansatte. I de historiske forarbeidene ble det dessuten lagt vekt på at det vil være av størst interesse å ha med seg de ansattevalgte i behandlingen av saker hvor det er interessekonflikt mellom selskapet og de ansatte som gruppe.³⁹⁹ Styret vil da kunne få en bedre løsning i selskapets interesse. Dersom de ansatte skulle utelukkes på grunn av inhabilitet, ville dette kunne innebære en risiko for at bredere perspektiver ikke kommer frem under styrets behandling. De ansattevalgte vil f.eks også kunne være nærmest til å kjenne til virksomhetens miljømessige utfordringer. All den tid de ansattevalgte er i mindretall, må den kunnskap de vil tilføye styret ofte måtte anses viktigere enn at de må fratres som inhabile.

I de historiske forarbeider fremgår det klart at de ansattevalgte habilitet i styret må «vurderes og avgjøres etter de samme regler som for de øvrige medlemmer av disse selskapsorganer.»⁴⁰⁰ Det forventes at personer i ledende stillinger takler lojalitetskonflikter uten å la seg påvirke av særinteresser, og de ansattevalgte antas også å takle dette.⁴⁰¹ Til tross for utgangspunktet om at styremedlemmene skal «fremme» selskapets interesser blir det i forarbeidene til aksjeloven 1976 uttalt at det må «reknes med at den forskjellige bakgrunn styremedlemmene har, vil påvirke deres standpunkt.»⁴⁰² Uttalelsen viser at det skal en del til for at et styremedlem blir inhabil på grunn av vedkommendes bakgrunn.

³⁹⁶ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 108, med henvisning til NUT 1970 s. 121.

³⁹⁷ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 107, som viser til NUT 1970 s. 120-121

³⁹⁸ Se pkt. 2.2.

³⁹⁹ Ot.prp.nr.7 (1971-1972) side 43.

⁴⁰⁰ Ot.prp.nr. 7 (1971-72) s. 42 samt s. 43-44, NOU 1985:1 s. 34 og Ot.prp.nr.19 (1974-1975)s. 109.

⁴⁰¹ Ot.prp.nr.22 (1964-1965) s. 71, fremheves også i Ot.prp.nr. 19 (1974-1975) s. 109.

⁴⁰² Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 108.

At det skal en del til før et ansattevalgt styremedlem skal anses inhabil fremgår også av proposisjonen som fremmet ansattes rett til representasjon i offentlige virksomheters styrende organer.⁴⁰³ Det ble her fremhevet at hensynet til reell medbestemmelse og at de ansattevalgte er valgt for å ivareta de ansattes interesser må tillegges avgjørende vekt ved habilitetsvurderingen.⁴⁰⁴ Samme synspunkt finnes i en uttalelse fra Lovavdelingen hvor det heter at⁴⁰⁵ «for så vidt gjelder ansattes representanter i bedriftens ledende organer må habilitetsspørsmålet avgjøres under hensyn til at det her dreier seg om en lovfestet interesserepresentasjon med sikte på å gi de ansatte medinnflytelse på styringen av selskapet. Dette tilsier at de ansattes styrerepresentanter ikke blir inhabile alene av den grunn at saken berører ansattes interesser og disse ikke er sammenfallende med selskapets.»⁴⁰⁶ Sivilombudsmannen⁴⁰⁷ har også i en sak vedrørende et ansattevalgt styremedlems⁴⁰⁸ habilitet uttalt: «Om ikke de ansattes representanter har plikt til å ivareta de ansattes interesser i styret, synes det å være temmelig opplagt at disse representantene i det minste skal bidra med et perspektiv fra de ansatte.»

Spørsmålet om ansattevalgte styremedlemmers habilitet har vært oppe i en sak for norske domstoler. I den aktuelle sak kom habilitetsspørsmålet opp i to ulike vedtak.⁴⁰⁹ I det ene vedtaket anså styret de ansattevalgte inhabile for å delta i avgjørelsen av selskapets tarifftilknytning. Selv om vedtaket kunne innebære en lønnsreduksjon også for de ansattevalgte som ansatt, fant retten at de ikke var inhabile siden de ikke stod «i noen annen posisjon enn enhver annen ansatt i selskapet.»⁴¹⁰ Ettersom de ansattevalgtes deltagelse ville ført til et annet vedtak i saken, ble vedtaket også kjent ugyldig av retten.

Det andre vedtaket gjaldt spørsmålet om det skulle reises søksmål med krav om erstatning mot

⁴⁰³ Ot.prp.nr.49 (1980-1981) s. 14-16.

⁴⁰⁴ Ot.prp.nr.49 (1980-1981) s. 14-15. Uttalelsen om at de ansattevalgte er valgt for «å ivareta de ansattes interesser» må forstås på den bakgrunn at det foreligger et handlingsrom til dette.

⁴⁰⁵ Uttalelse av 3.2.1983, 4000/82, 3091/82, gjengitt i Woxholth og Matheson (1990) s. 206. Andenæs (2006) s. 351 fremhever at forarbeidene til 1997-loven forutsetter at rettstilstanden her er uendret, se Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 213-214.

⁴⁰⁶ Lovavdelingen kom her til at et ansattevalgt styremedlem vil være inhabil dersom styret skal behandle selskapets opplegg i forestående lønnsforhandlinger når vedkommende også er medlem av de ansattes forhandlingsutvalg og fått innsyn i forhandlingsstrategi.

⁴⁰⁷ Sivilombudsmannen sak 2008/284. [nettdokument]

⁴⁰⁸ I et interkommunalt tiltak (krisesenter). Selv om det var forvaltningslovens habilitetsbestemmelse kom ble vurdert, finner jeg det likevel relevant å nevne avgjørelsen ettersom habilitetsvurderingen er av lik art.

⁴⁰⁹ Se LF-1994-448 og Trondheim byrett, sak 94-00215 A.

⁴¹⁰ Trondheim byretts dom s. 50.

«gruppe/enkeltpersoner» for økonomisk tap påført i anledning av en tariffstridig streik.⁴¹¹ De ansattevalgte hadde deltatt i denne streiken, og byretten fant de ansattevalgte inhabile.⁴¹² De ansattevalgte anket på dette, og anførte at habilitetsbestemmelsen måtte tolkes med vekt på bedriftsdemokratiet. Siden det gjaldt spørsmål om ansattevalgtes erstatningsansvar overfor selskapet fant lagmannsretten habilitetsspørsmålet lite tvilsomt og viste til byrettens begrunnelse.⁴¹³ Lagmannsretten ga imidlertid uttrykk for at det av og til kan: «være tvilsomt om et styremedlem som er innvalgt som representant for en særskilt gruppe, er inhabil i behandlingen av en sak som spesielt berører gruppen.»⁴¹⁴ Dommen viser at det er de mer klare tilfeller som rammes av habilitetsbestemmelsen, som det å være med i avgjørelsen av å ta ut søksmål mot seg selv.

At de ansattevalgte som hovedregel ikke er inhabile, betyr at de som regel vil kunne delta i behandlingen av generelle personalmessige spørsmål.⁴¹⁵ Det er her tale om en større gruppes interesser, og ingen «særinteresse».⁴¹⁶ Gjelder avgjørelsen derimot vedkommendes individuelle ansettelsesforhold vil vedkommende åpenbart være inhabil.⁴¹⁷ Etter omstendighetene vil imidlertid et ansattevalgt styremedlem kunne ha vært så direkte engasjert i en sak som gjelder de ansatte, at vedkommende må anses inhabil.⁴¹⁸ I forarbeidene er det derfor antatt at de ansattevalgte noe hyppigere vil måtte fratse styreposisjonen enn de aksjonærvalgte.⁴¹⁹

Et særlig spørsmål oppstår om et ansattevalgt styremedlem vil være inhabil dersom vedkommende tidligere har hatt befattning med den aktuelle sak som tillitsvalgt etter tariffavtale. I de historiske forarbeidene ble det konkludert med at vedkommende normalt ikke ville være inhabil i et slikt tilfelle.⁴²⁰ Eckhoff har tatt til orde for at dette må være feil og hevder de ansattes interesser ikke er tjent med at tillitsmannen bringes inn i en

⁴¹¹ Trondheim byretts dom s. 50.

⁴¹² Trondheim byretts dom s. 50.

⁴¹³ Det ble ikke ankelt over habilitetsspørsmålet i den senere ankerunden for Høyestrett, Rt. 1996 s. 1696.

⁴¹⁴ LF-1994-448.

⁴¹⁵ Granden (2009) s. 106-107.

⁴¹⁶ Berg m.fl. (1992) s. 88.

⁴¹⁷ I Ot.prp.nr.22 (1964-1965) side 71, Ot.prp. nr. 19 (1974-1975) s. 108-109. Se og Storeng, Beck og Due Lund (2011) s. 651-652.

⁴¹⁸ Granden (2009) s. 107.

⁴¹⁹ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 109, som siterer Ot.prp.nr.22 (1964-1965) s. 71.

⁴²⁰ Ot.prp.nr.7 (1971-1972) side 43-44 (fremheves i Ot.prp. nr. 19 (1974-1975) s. 109).

umulig situasjon hvor han er partsrepresentant med ansvar som bedriftsleder.⁴²¹ Dette syn har ikke senere fått tilslutning og på bakgrunn av forarbeidenes klare uttalelse må det antas at Eckhoff sitt syn ikke kan legges til grunn.⁴²²

For det tilfelle hvor et ansattevalgt styremedlem har gitt uttrykk for meninger som trekker i retning av interessekonflikt i forhold til selskapets interesser, er det i teorien antatt at dette ikke vil lede til inhabilitet.⁴²³ Selv om en ansattevalgt eksempelvis har gått sterkt ut mot selskapets ønske om å omstille virksomheten for å imøtekomme hensynet til en bærekraftig utvikling fordi dette kan gå ut over ansatteinteresser, vil dette i seg selv ikke kunne føre til inhabilitet. Ettersom de ansattes interesser også utgjør en del av selskapsinteressen, vil det være spesielt viktig å ha med en fra de ansattes rekke med i beslutningsprosessen.

I Tyskland har det til sammenligning vært fremholdt at det ikke er en forutsetning for deltakelse i «Aufsichtsrat» at vedkommende medlem er fri for interessekonflikter. Interessekonflikter vil hyppig forekomme og anses ikke i seg selv for å være en utestengelsesgrunn.⁴²⁴

Gjennomgangen har vist at de ansattevalgte styremedlemmer ikke står i særstilling med hensyn til vurderingen av habilitet. Dette støtter også opp under likhetsprinsippet styremedlemmene i mellom. Habilitetsbestemmelsen setter derfor ingen streng grense for styremedlemmenes handlingsrom til å ivareta enkeltinteresser.

5.2.2 Myndighetsmisbruk

5.2.2.1 Innledning

I forarbeidene heter det at aksjeloven også har andre regler enn habilitetsregelen som skal verne selskapet og aksjeeierne mot at styremedlemmene «ikke tar selskapsfremmende hensyn»,

⁴²¹ Eckhoff (1973) s. 61 og Eckhoff (1976) s. 99.

⁴²² I Berg m.fl. (1992) s. 89 påpekes det at problemene knyttet til den doble rolle som tillitsmann og styremedlem kan løses ved å overlate forhandlingene til administrasjonen eller utpeke et forhandlingsutvalg som skal forhandle på vegne av selskapet.

⁴²³ Granden (2009) s. 107.

⁴²⁴ Schmidt og Lutter (2010) s. 1528.

derunder myndighetsmisbruksregelen.⁴²⁵ Aksjelovens bestemmelse om styrets myndighetsmisbruk fremgår av § 6-28 første ledd, og lyder: «Styret [...] må ikke foreta noe som er egnet til å gi visse aksjeeiere eller andre en urimelig fordel på andre aksjeeieres eller selskapets bekostning.»

Bestemmelsen viser at styremedlemmers ivaretagelse av enkeltinteresser er underlagt en urimelighetsbegrensning, som dermed danner en grense for handlingsrommet.⁴²⁶ Det første spørsmål som oppstår er hva som ligger i urimelighetsbegrensningen og dernest hvilke interesser som er vernet etter bestemmelsen.

5.2.2.2 Urimelighetsbegrensningen

Urimelighetskravet viser at det skal en del til før en avgjørelse vil rammes av bestemmelsen.⁴²⁷ Det ligger i regelens natur at den må anvendes med en viss fleksibilitet.⁴²⁸ Hva som er urimelig vil måtte vurderes konkret i det enkelte tilfelle, og i forarbeidene uttales det at «Hovedsaken er at vedtak[et]... må bygge på et forsvarlig grunnlag.»⁴²⁹ Om fordelene er urimelig, vil bero på en totalvurdering av hvor byrdefull disposisjonen er for interessesubjektene i bestemmelsen.⁴³⁰ Det vil ikke være tilstrekkelig at avgjørelsen kunne vært rimeligere.⁴³¹

⁴²⁵ NOU 1992:29 s. 155.

⁴²⁶ Bestemmelsen beskytter også mot at styret prioriterer andre, utenforliggende interesser som styremedlemmenes egeninteresser.

⁴²⁷ I forbindelse med behandlingen av aksjelovene § 5-21 om generalforsamlingens myndighetsmisbruk er det tatt til orde for at urimelighetsvurderingen er av lignende art som den som skal foretas etter aksjelovene § 6-28 (Andenæs (2006) s. 358).

⁴²⁸ RG-1984-886, på s. 888. Fremheves også av Truyen (2005) s. 294.

⁴²⁹ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 111-112. At bestemmelsen legger opp til en konkret rimelighetsvurdering, gir Rt. 1995 s. 1026 et kart eksempel på. I teorien er det uttalt at urimelighetsbegrensningen innebærer at særfordeler må baseres på et saklig og forsvarlig grunnlag som kan begrunnes i selskapets og aksjeeiernes felles interesse. Aarbakke (2012) s. 528.

⁴³⁰ Solem (2001) s. 468.

⁴³¹ Truyen (2005) s. 294-295, basert på uttalelser i forarbeidene til avtaleloven § 36 (Ot.prp.nr.5 (1982-1983) s. 30) som det også hevdes har relevans for urimelighetsvurderingen etter myndighetsmisbruksregelen.

Det finnes lite rettspraksis som gir særlig veiledning for urimelighetsterskelen.⁴³² Likevel antas det at bestemmelsen har en preventiv funksjon.⁴³³ Siden det skal en del til før urimelighetsbegrensningen er krenket, viser dette at styremedlemmene normalt har et vidt handlingsrom ved avveiningen av de ulike gruppers interesser.⁴³⁴ Bestemmelsen setter likevel en grense for hvor langt styremedlemmene kan tillegge enkeltinteresser vekt. For eksempel vil bestemmelsen være krenket der styret beslutter å kanalisere alt overskudd til de ansatte eller til miljøformål i lang tid fremover, og vedtektene ikke gir rom for dette. Det samme må antas å være tilfellet der de de ansattevalgte f.eks får gjennomslag for ordninger til gunst for de ansatte med den følge at selskapet havner i en økonomisk ruin. Disse tilfeller ville imidlertid også vært rammet av andre regler uten § 6-28.⁴³⁵

5.2.2.3 Urimelig overfor hvem?

Hvem er vernet av denne urimelighetsbegrensningen? Hvem kan påberope seg bestemmelsen?

Etter bestemmelsen kan det ikke gis en urimelig fordel på «aksjeeiernes eller selskapets bekostning». At selskapets aksjonærer er beskyttet følger klart av ordlyden og er uomtvistet. Spørsmålet som oppstår er om «selskapet», og dermed de interesser som er omfattet av selskapsinteressen, også er vernet av bestemmelsen. Ordlyden taler klart for å se aksjeeiernes og selskapet som to separate interessesubjekter. Verken forarbeidene eller rettspraksis gir direkte veiledning hva gjelder uttrykket «selskapets bekostning». Støtte for at selskapet er et eget interessesubjekt etter aksjeloven § 6-28 finnes også i teorien.⁴³⁶

I forarbeidene blir det uttalt at styret skal fremme «aksjonærenes interesser innenfor rammen av gjeldende lov og under hensyntagen til de sosiale forpliktelser selskapet har som arbeidsgiver.»⁴³⁷

⁴³² Solem (2001) s. 476.

⁴³³ Slik også Truyen (2004) s. 306.

⁴³⁴ Henriksen (2001) s. 282 har for de tilsvarende danske bestemmelsene skrevet at «Generalklausulerne spiller i praksis kun en rolle ved grove tilfælde af magtmisbrug. »

⁴³⁵ Se hhv. aksjelovene §§ 2-2 annet ledd og 3-4. Om sistnevnte se mer nedenfor i pkt. 5.2.3.

⁴³⁶ Solem (2001) s. 469 flg., Skåre og Knudsen (1987) s. 230. Giertsen (1999) s. 65 åpner også dette med hensyn til aksjelovene § 5-21.

⁴³⁷ NUT 1970:1 s. 123, gjentas i Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 111.

Dette gir uttrykk for styrets plikt til å hensynta og avveie de ulike interesser i selskapet. Et formål bak bestemmelsen kan dermed sies å ha vært å tydeliggjøre styremedlemmenes plikt til å fatte balanserte avgjørelser og ikke tilgodese enkelte interessegrupper på en urimelig måte. Dette taler for at selskapets ulike interessegrupper er vernet av bestemmelsen.

I forarbeidene fremgår det at aksjelovens §§ 6-28 og 5-21 om henholdsvis styrets og generalforsamlingen myndighetsmisbruk må «ses i sammenheng» og at det er snakk om «tilsvarende» generalklausuler.⁴³⁸ Dette innebærer at kilder knyttet til aksjelovene § 5-21 kan være relevante ved tolkningen av aksjelovene § 6-28.

En uttalelse i forarbeidene i forbindelse med aksjelovens § 5-21 om generalforsamlingens myndighetsmisbruk kan synes å forutsette at aksjonærene kan fravike bestemmelsen ved enstemmighet.⁴³⁹ I teorien har dette vært tolket slik at det utelukkende er aksjeeiernes interesser som er vernet etter myndighetsmisbruksregelen.⁴⁴⁰ Etter min mening er en slik tolkning ikke opplagt ettersom ordlyden taler i mot og forarbeidene ikke gir et klart holdepunkt for en slik slutning.⁴⁴¹ I teorien finnes også støtte for at aksjonærenes samtykke ikke kan redde et vedtak dersom et vedtak eksempelvis er i strid med kreditorenes eller de ansattes interesser.⁴⁴²

Dersom aksjonærene kan fravike bestemmelsen om generalforsamlingens myndighetsmisbruk ved enstemmighet, reiser spørsmålet seg om dette i så fall også skulle gjelde styrets myndighetsmisbruk. At aksjonærenes samtykke skulle kunne redde et vedtak som ellers var i strid med aksjelovene § 6-28 syntes ikke å være holdbart siden styret nettopp har et selvstendig ansvar for å avveie de ulike interesser. En slik forståelse ville være i strid med styrets plikt til å ivareta selskapets interesser etter den forståelse jeg tidligere har lagt til grunn i pkt. 3.2. Dette betyr at flere interessegrupper i prinsippet vil kunne påberope seg § 6-28 for å få den aktuelle

⁴³⁸ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 111 og 136.

⁴³⁹ NUT 1970:1 s. 136.

⁴⁴⁰ Truyen (2005) s. 179 flg. mener dette i tilknytning til § 5-21. Slik også Aarbakke m.fl. (2012) s. 397, Andenæs (2006) s. 319, og Giertsen (2003) s. 55-56. Samme i Danmark Schans Christensen s. 110 og Sofsrud (1999) s. 234.

⁴⁴¹ Dette understrekes ved at man mener en slik slutning «syntes forutsatt», se Truyen (2005) s. 180.

⁴⁴² Smith (1988) s. 216, Werlauff (1991) s. 96.

styrebeslutning kjent ugyldig eller kreve erstatning av styremedlemmene fordi et tap er oppstått som følge av at styret ikke har tatt hensyn til deres interesser i tilstrekkelig grad.⁴⁴³

Ved lovtolkning kan lovens systematikk gi et bidrag: bestemmelsens plassering vil kunne kaste lys over forståelsen av bestemmelsen. Når det gjelder aksjeloven § 5-21 føyer denne seg inn i rekken av bestemmelser til vern om minoritetsaksjonærene. Dette gir en viss støtte til at bestemmelsen kun tar sikte på å verne aksjonærinteresser. Et slikt argument vil imidlertid ikke kunne overføres til § 6-28 som inngår i en helt annen sammenheng, nemlig om ledelsens oppgaver og saksbehandling. Ettersom styret plikter å sørge for en forsvarlig avveining av de ulike interesser som knytter seg til selskapet, gir det også best sammenheng at bestemmelsen er ment å verne de ulike interesser.

I forarbeidene gis det enkelte eksempler vedrørende aksjonærenes minoritetsvern.⁴⁴⁴ At slike eksempler er gitt med henvisning til § 5-21 kan synes naturlig siden det kan antas at problemer knyttet til minoritetsaksjonærene vil være spesielt praktisk når det gjelder generalforsamlingens vedtak. På generalforsamlingen kan nemlig kontrollerende aksjonærer ivareta sine egne interesser, og minoritetsaksjonærenes behov for vern ligger dermed i dagen.

Dette understøttes av uttalelsen om at «Både aksjeloven og det foreliggende utkast inneholder en rekke bestemmelser som nærmere regulerer eller begrenser generalforsamlingens kompetanse av hensyn til den enkelte aksjeeier eller av hensyn til et mindretall.»⁴⁴⁵ Verdt å merke seg er at man her nettopp hadde generalforsamlingens kompetanse for øye.

At forarbeidenes fokus på minoritetsaksjonærene skal tolkes slik at det utelukkende er aksjeeierinteresser som er vernet av bestemmelsen,⁴⁴⁶ er imidlertid ikke opplagt. Når det gjelder regelen om styrets myndighetsmisbruk utpeker uansett ikke minoritetsaksjonærenes behov for

⁴⁴³ Antakelig er dette kun en teoretisk mulighet. For det første oppstiller urimelighetsbegrensningen en høy terskel og for det annet vil domstolene som regel ikke blande seg inn i styrets forretningsmessige avgjørelser, se i pkt. 6.1. om «the business judgement rule».

⁴⁴⁴ NUT 1970:1 s. 138 og Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 136.

⁴⁴⁵ NUT 1970 s. 137.

⁴⁴⁶ Slik Truyen (2005) s. 180-181.

vern overfor styret seg som det sentrale. Styremedlemmene har ingen legitime egeninteresser å ivareta. Styrets oppgave å balansere de ulike interesser tilsier at et bredere spekter av interesser også må nyte et vern etter bestemmelsen.

De ansatte er uttrykkelig sikret søksmålsadgang i aksjelovene § 5-22. Søksmålsadgang og vern etter myndighetsmisbruksregelen er prinsipielt to ulike spørsmål, men har en nær sammenheng. Det er nærliggende å tolke vedtagelsen av denne bestemmelsen som støtte til synspunktet om at de ansattes interesser kan være en materiell skranke også etter aksjelovene § 5-21.⁴⁴⁷

Departementet hadde egentlig gått i mot en slik søksmålsadgang,⁴⁴⁸ og Justiskomiteen ga ingen begrunnelse når de likevel gikk inn for dette.⁴⁴⁹ Forarbeidene gir derfor liten veiledning hva gjelder begrunnelsen for de ansattes søksmålskompetanse. I mangel av andre holdepunkter kan det antas at komiteen fant de argumenter som fremkom under høringsrunden til støtte for forslaget overbevisende. LO fremhevet den fundamentale betydning generalforsamlingsbeslutninger kunne ha for ansatte. Sterke reelle hensyn talte dermed for søksmålsrett.⁴⁵⁰ Som eksempel ble nevnt at: «Det kan tenkes at søksmål reist av de ansatte kan forhindre nedleggelse av lønnsomme bedrifter».⁴⁵¹ Søksmålsadgangen må forutsette at det ikke bare er aksjonærene som er vernet av generalklausulene.

Når det gjelder søksmål om styrets beslutninger er det ikke gitt særskilte prosessuelle bestemmelser. Det alminnelige sivilprosessuelle kravet til «rettslig interesse» vil derfor avgjøre søksmålsadgangen.⁴⁵² Ansatte eller andre interessegrupper vil derfor kunne ha rettslig interesse i å få styrevedtak kjent ugyldig eller kreve erstatning.⁴⁵³

⁴⁴⁷ Giertsen (1999) s. 65 påpeker dette.

⁴⁴⁸ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 144.

⁴⁴⁹ Innst.O.nr. 80 (1996-1997) s. 31-32.

⁴⁵⁰ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 143.

⁴⁵¹ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 143. Det synes derfor ikke å ha vært meningen at søksmål fra de ansatte skulle være begrenset til brudd på aksjelovens saksbehandlingsregler. Slik Truyen (2005) s. 187.

⁴⁵² Se nærmere tvisteloven § 1-3. I Ot.prp.nr.51 (2004-2005) s. 363 heter det "selv om kriteriet "rettslig interesse" er utelatt fra lovteksten, innebærer dette ikke noen realitetsendring i forhold til gjeldende rett."

⁴⁵³ I denne sammenheng vil Rt. 1989 s. 508 kunne tjene som eksempel. Saken gjaldt riktignok prøvelse av om fremtidige oppsigelser ville være ugyldige, men viser at de ansatte samlet vil kunne ha et tilstrekkelig behov for å

På det normative plan⁴⁵⁴ viser den senere tids fokus på selskapers ansvar overfor samfunnet at et bredere spekter av interesser bør være vernet av myndighetsmisbruksreglene. En slik forståelse vil dermed kunne gi et vern mot at styremedlemmene lar seg forlede av kortsiktige interesser, noe som kan være uheldig for selskapets levedyktighet på sikt.

5.2.2.4 Oppsummering

På bakgrunn av det ovenstående er det etter min mening grunnlag for å anse de interesser som er omfattet av selskapsinteressen som vernet av aksjelovens myndighetsmisbruksregler. I hvert fall må dette gjelde etter aksjelovene § 6-28.⁴⁵⁵ Urimelighetskravet og vernet av et bredt spekter av interesser innebærer at det skal en del til for at bestemmelsen er overskredet. Bestemmelsen kan etter min mening ses som uttrykk for styrets plikt til å foreta en forsvarlig avveining av de ulike interesser som knytter seg til selskapet.

5.2.3 Selskapets økonomi

Når det gjelder grensene for styremedlemmenes handlingsrom er det naturlig å se hen til selskapets økonomi.⁴⁵⁶ Dette reiser spørsmål om hvilke krav aksjelovene stiller til selskapets økonomi.

Etter aksjelovene § 3-4 skal selskapet til enhver tid ha en «forsvarlig egenkapital» og etter § 3-5 har styret en handleplikt dersom egenkapitalen er lavere enn forsvarlig.⁴⁵⁷ I følge forarbeidene blir omlegging eller rasjonalisering av virksomheten nevnt som aktuelle tiltak for å bedre egenkapitalsituasjonen. Etter regnskapsloven skal årsregnskapet inneholde opplysninger om det er

kunne prøve gyldigheten av beslutninger styret skal fatte. Lando (2001) s. 87 påpeker at det i Danmark ikke finnes saker hvor en ansatt har fått medhold i et søksmål ved å påberope seg generalklausulen. Truyen (2005) s. 197 fremhever dette også for norsk retts vedkommende. Dette rokker imidlertid ikke ved at dette prinsipielt kan tenkes.

⁴⁵⁴ Med det normative planet sikter jeg til argumenter om hvordan rettstilstanden bør være.

⁴⁵⁵ Hva gjelder i forbindelse med aksjelovene § 5-21 har jeg ikke kunnet behandle spesielt siden det ligger utenfor ditt tema.

⁴⁵⁶ Illustrerende er en uttalelse om at det ofte ikke vil "forekomme dissenser i styret ettersom avgjørelser som er negative for de ansatte som regel vil være begrunnet i selskapets svake økonomiske stilling. Styret vil dermed som regel ikke ha noe særlig valg." Se Eckhoff (1976) s. 99.

⁴⁵⁷ NOU 1996:3 s. 44.

«besluttet eller satt i verk tiltak for å sikre selskapets drift» der styrets handleplikt ved tap av egenkapital har inntrådt.⁴⁵⁸

Av rettspraksis fremgår det at styrets handleplikter etter aksjeloven § 3-5 vil begynne å løpe før oppbudsplikten inntre, og at manglende oppfølging av denne plikten kan lede til styreansvar etter § 17-1.⁴⁵⁹ Styrets handlingsrom begrenses derfor før oppbudsplikten inntre.⁴⁶⁰

Styret plikt til å begjære oppbud fremgår av straffeloven §§ 287 annet ledd, jf. 284 første ledd bokstav b).⁴⁶¹ Grunnvilkåret for oppbudsplikten knytter seg til insolvensvilkåret i konkurslovens § 61.⁴⁶² Tilleggsvilkårene som oppstilles i strl. § 284 første ledd bokstav b) viser at det er de håpløse tilfellene bestemmelsen er ment å ramme,⁴⁶³ og ikke hvor det er et begrunnet håp om at selskapet vil kunne komme på fote igjen.⁴⁶⁴ Det skal med andre ord en del til før oppbudsplikten inntre.

Ettersom selskapet kan drive erstatningsbetingende før tidspunktet for oppbudsplikten inntre, er innholdet i aksjelovens krav til forsvarlig egenkapital derfor viktig for vurderingen av styremedlemmenes handlingsrom. I det følgende vil jeg derfor fremheve de momenter som vil være sentrale ved denne vurdering.

Bakgrunnen for innføringen av styremedlemmenes skjerpede ansvar for underfinansiert selskap gjennom kravet til forsvarlig egenkapital bygget på en tilsvarende bestemmelse i den svenske aksjelov.⁴⁶⁵ I Sverige ble det opprinnelig foreslått at styremedlemmet skulle være ansvarsfri dersom det kunne bevises at manglende oppfyllelse ikke kunne tilskrives ham. Forslaget kom etter at det var reist spørsmål om arbeidstakernes representant i styret ikke burde kunne holdes ansvarlig etter bestemmelsen. Forslaget fikk ikke tilslutning under høringen, og det ble ikke fremsatt forslag om en egen ansvarsregel for

⁴⁵⁸ Regnskapsloven § 3-3 annet ledd nr. 3 og § 3-3a syvende ledd nr. 3

⁴⁵⁹ LA-2007-37537. RG-2007-1625.

⁴⁶⁰ Se Aarum (1994) 494 flg.

⁴⁶¹ Ot.prp.nr.37 (2003-2004) s. 78. Forsømmes oppbudsplikten vil dette også være erstatningsbetingende, se Aarum (1994) s. 490 flg.

⁴⁶² I Ot.prp.nr.37 (2003-2004) s. 75 blir det også presisert at "Insolvensvilkåret skal forstås på samme måte som konkurslovens § 61." For mer om Insolvensvilkåret se NOU 1999:23 pkt. 5.2.

⁴⁶³ NOU 1972:20 s. 368.

⁴⁶⁴ NOU 1972:20 s. 368.

⁴⁶⁵ NOU 1992:29 s. 39, Aarum (1994) s. 508.

ansatterepresentantene.⁴⁶⁶ Dette støtter opp under forståelsen om at de ansattevalgte har en nøyaktig lik rolle i styret som de aksjonærvalgte.

Ordlyden viser at vurderingen av om egenkapitalen er forsvarlig vil bero på en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Det samme er fremhevet i både rettspraksis og forarbeider.⁴⁶⁷ I følge forarbeidene er det selskapets reelle egenkapital, altså ikke den balanseførte egenkapitalen som danner utgangspunktet for vurderingen.⁴⁶⁸ Mener selskapet derimot at det har en egenkapital som er høyere enn den balanseførte, må dette ha grunnlag i en forsvarlig vurdering.⁴⁶⁹ Dette stiller krav om at merverdier ut over balanseført egenkapital må kunne dokumenteres eller sannsynliggjøres. Ved tvil skal man imidlertid holde seg til den balanseførte egenkapitalen.⁴⁷⁰

Selskapets egenkapital skal være tilpasset den virksomhet selskapet driver. Høy risiko stiller således strengere krav til egenkapitalen.⁴⁷¹ Ved vurderingen kan det også tas hensyn til forventet fremtidig utvikling.⁴⁷² Etter forarbeidene skal den mest sannsynlige utvikling legges til grunn, enten dette er fortsatt drift av virksomheten eller avvikling.⁴⁷³ Trolig er det sammenfall mellom regnskapsprinsipper og aksjelovene, slik at forutsetningen om fortsatt drift legges til grunn med mindre avvikling er det mest sannsynlige alternativet innenfor en tidshorisont på minst ett år.⁴⁷⁴

Forskning har indikert at bærekraftige selskaper kan få finansielle fordeler, slik som lavere gjeldskostnader og lavere kapitalkrav.⁴⁷⁵ Spørsmålet kan reises om ikke dette også bør kunne tillegges betydning ved vurderingen av aksjelovens krav til forsvarlig egenkapital. Slik vil bærekraftige selskaper også få et insentiv til å drive på en miljømessig ansvarlig måte.

⁴⁶⁶ Aarum (1994) s. 509, se Regjeringens prop. 1987/88 nr. 10 s. 68 flg.

⁴⁶⁷ LA-2007-37537, Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 20, Innst.O.nr.82 (2006-2007) pkt. 3.2, Ot.prp.nr.36 (1993-94) s. 68.

⁴⁶⁸ NOU 1996:3 s.102, Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 32, se og pkt. 5.9.4. I Innst.O.nr.23 (1995-1996) s. 8.

⁴⁶⁹ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 52.

⁴⁷⁰ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) pkt. 5.9.4, (s. 52), gjentas i Ot.prp.nr.55 (2005-2006) pkt.3.4.2.

⁴⁷¹ NOU 1996:3 s. 102 og 146.

⁴⁷² NOU 1996:3 s. 146.

⁴⁷³ Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 52.

⁴⁷⁴ Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 52 og s. 55, gjentas i Ot.prp.nr.55 (2005-2006) pkt. 3.4.2.

⁴⁷⁵ Fremheves i en artikkel i "Kapital" nr. 20 (2012) s. 58.

Egenkapitalen skal være forsvarlig til «enhver tid» og det betyr at det må foretas en fortløpende vurdering av selskapets økonomiske situasjon. Hvor selskapets egenkapital etter det siste regnskapsåret er tilfredsstillende og det ikke i løpet av året inntreffer forhold som kan antas å endre dette vil det ikke være nødvendig med hyppige kontroller.⁴⁷⁶ Ved viktige beslutninger styret fatter, vil det imidlertid måtte kreves grundige vurderinger av selskapets egenkapitalsituasjon i aksjelovene § 3-4's forstand.

Det opprinnelige forslaget gikk ut på en regel om ansvar for underfinansiert selskap uavhengig av utvist skyld, og uten krav om årsakssammenheng.⁴⁷⁷ Det er interessant å merke seg at Aksjelovgruppen samtidig ga uttrykk for at det «i enkelte tilfeller kan være berettiget for selskapet å ta en risiko og drive videre med fare for ytterligere tap. Hensynet til arbeidsplasser og andre samfunnsinteresser kan tale for at selskapet tar en slik risiko.»⁴⁷⁸ Både i teorien og under høringen ble det antatt at den foreslåtte bestemmelsen ville føre til at selskaper som egentlig hadde livets rett, ville bli nedlagt av frykt for å komme i erstatningsansvar.⁴⁷⁹ I tillegg ble det anført at den foreslåtte bestemmelsen ville være en helomvending i forhold til Høyesteretts egen praksis.⁴⁸⁰

Når den strenge regelen ikke ble innført,⁴⁸¹ viser dette på den ene side fleksibiliteten som ligger i vurderingen av kravet om forsvarlig egenkapital. Dette illustrerer dermed også det betydelige handlingsrom styremedlemmene vil ha. På den annen side vil bestemmelsens formål om å verne bl.a. kreditorene sette grenser for hva som kan tas i betraktning ved den skjønnsmessige vurderingen av kravet til forsvarlig egenkapital.

⁴⁷⁶ Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 55.

⁴⁷⁷ NOU 1992:29 s. 39 og 223, Aarum (1994) s. 510, 513, 515 samt NHOs uttalelse.

⁴⁷⁸ NOU 1992:29 s. 39.

⁴⁷⁹ Aarum (1994) s. 510 og NHOs høringsuttalelse (se Ot.prp.nr. 36 (1993-1994)s. 71).

⁴⁸⁰ Aarum (1994) s. 511, under henvisning til Rt. 1991 s. 119 som eksempel på at styret har et romslig slingringsmonn for å prøve å redde selskapet gjennom en vanskelig økonomisk periode.

⁴⁸¹ Ot.prp.nr. 36 (1993-1994) s. 74: "Den foreslåtte bestemmelsen er etter departementets syn for lite fleksibel og vil etter omstendighetene ramme unødvendig hardt."

Som det fremgår, er det en rekke faktorer som kan kaste lys over spørsmålet om selskapet har en forsvarlig egenkapital. Det er derfor hevdet at bestemmelsen er vanskelig å styre etter.⁴⁸² Til dette kan det innvendes at forarbeidene som vist gir en nærmere veiledning. I forarbeidene heter det f.eks også at: «begrepet er grundig omtalt i forarbeidene og at det etter departementets vurdering er vanskelig å finne en mer presis og hensiktsmessig lovregulering».⁴⁸³ En mer presis regulering vil kunne bety urimelige resultater i enkelttilfeller og at selskaper som egentlig har livets rett blir nedlagt, hvis man ikke kunne tillegge spesielle forhold i selskapet betydning. At denne vurderingen kan være vanskelig må sies å bli veid opp av de ulemper en klarere regulering ville innebære. Ettersom domstolene vil kunne etterprøve selskapets egenkapitalsituasjon i en sak om styreansvar, stiller dette krav til at styret må kunne dokumentere at sin vurdering har vært forsvarlig.⁴⁸⁴ Dette vil også begrense hva som kan tas i betraktning ved vurderingen.

5.2.4 Oppsummering

I dette punktet har jeg analysert reglene om habilitet, myndighetsmisbruk, oppbudsplikten og forsvarlig egenkapital som generelle grenser for styremedlemmenes interessevaretagelse. Gjennomgangen har vist at lovbestemmelsene setter vide grenser for styremedlemmenes, derunder de ansattevalgte, handlingsrom. Grensene bestemmelsene setter er imidlertid viktige og må hensyntas ved en hver beslutning styret fatter. Grensene for hvor langt handlingsrommet til styremedlemmene strekker seg er imidlertid langt fra klare. Grunnen til dette er manglende rettspraksis hvor grensene er prøvet.⁴⁸⁵

5.3 Interessevaretagelse ved ulike selskapsbeslutninger

5.3.1 Innledning

I dette punktet vil jeg analysere det nærmere innholdet av handlingsrommet som de ansattevalgte har ved ulike selskapsbeslutninger. I denne drøftelsen vil jeg trekke inn noe av det jeg tidligere

⁴⁸² Bråthen (2009) s. 163.

⁴⁸³ I Ot.prpr.nr.55 (2005-2006) s. 19.

⁴⁸⁴ Se mer om erstatningsansvaret i pkt. 6.

⁴⁸⁵ Fremheves også av Sjøfjell (2011 B) pkt. 4.

har skrevet om grensene for interessevaretakelse da dette vil ha stor betydning for innholdet i handlingsrommet. Dette vil samtidig konkretisere grenseoppgangen.

På grunn av perspektivet i oppgaven vil jeg fokusere på adgangen de ansattevalgte som styremedlemmer har til å vektlegge ansatte- og miljøinteresser, og hvilke utfordringer dette kan reise. De tilfeller som vil behandles er nedleggelse, oppkjøp og omlegging av driften.⁴⁸⁶

Beslutninger av den art jeg her vil ta opp, innebærer at en rekke arbeidsrettslige regler i både lov og avtaleverk (tariffavtaler) kommer til anvendelse. De arbeidsrettslige regler må være overholdt, ellers vil eventuelle oppsigelser omstillingen fører med seg kunne være ugyldige.⁴⁸⁷ Innenfor rammen av denne oppgave, vil jeg ikke kunne forfølge spørsmål knyttet til det arbeidsrettslige regelverk, og det forutsettes derfor at disse er overholdt.

5.3.2 Styrets beslutning om nedleggelse av drift

Ved nedleggelsesbeslutninger vil mange interesser kunne gjøre seg gjeldende. Aksjonærene kan f.eks ha ønske om å legge ned virksomhet som ikke lenger er økonomisk lønnsom, eller der nedleggelse vil være mer lønnsomt enn å fortsette driften. Selskapet vil dermed kunne satse på de deler av virksomheten som har størst inntjeningspotensial. De ansatte vil normalt ha interesse i at deres arbeidsplasser opprettholdes, og kreditorene i at selskapet oppfyller sine kontraktrettslige forpliktelser. Virksomheten kan videre være selve livsnerven i et lokalsamfunn og en nedleggelse vil dermed kunne ha store ringvirkninger. I et miljø- og globalt klimamessig perspektiv kan det også være sterke samfunnsmessige interesser i at forurensende virksomhet ikke opprettholdes eller i at en miljøvennlig virksomhet fortsetter slik at ikke mer forurensende virksomhet overtar. Styret kan derfor ha en utfordrende oppgave ved beslutninger om nedleggelse av drift.

Spørsmålet som melder seg er hvilket handlingsrom styremedlemmene har når det skal fattes beslutning om nedleggelse eller fortsettelse av virksomheten.

⁴⁸⁶ Styrets kompetanse når det gjelder salg, opphør eller betydelig omlegging av selskapets virksomhet, eller vesentlige deler av denne, kan begrenses av vedtektenes virksomhetsangivelse, jf. § 2-2 første ledd nr. 3. Se og Ot.prp.nr. 36 (1993-1994) s. 126-127. Avgjørelser som innebærer at selskapet ikke lenger driver sin vedtektsbestemte virksomhet, vil måtte forelegges generalforsamlingen, se Aarbakke m.fl. (2012) s. 481.

⁴⁸⁷ Fougner m.fl (2010) s. 23.

Når jeg i dette kapitlet taler om nedleggelse av drift tar dette ikke sikte på det tilfelle hvor selskapets virksomhet som sådan legges ned. Beslutning om oppløsning og avvikling av selskapet tilhører generalforsamlingen å avgjøre, jf. aksjelovene kapittel 16⁴⁸⁸. De tilfeller jeg her tar sikte på er hvor styret skal beslutte å legge ned en del av selskapets virksomhet, f.eks legge ned en fabrikk.

Beslutninger om nedleggelse er ikke eksplisitt regulert i selskapsretten. Ettersom aksjelovene § 6-28 gir et vern for selskapets ulike interessegrupper,⁴⁸⁹ setter bestemmelsen en grense for styrets adgang til å legge ned virksomhet. At det foreligger lite rettspraksis gjør det vanskelig å si hvor grensen går. Det skal imidlertid mye til for at bestemmelsen vil være krenket.⁴⁹⁰ Prinsipielt vil dette imidlertid kunne tenkes.

At selskapet i alminnelighet har en vid adgang til å legge ned virksomhet er også forutsatt i arbeidsretten. Dette kommer bl.a. til uttrykk i Rt. 1989 s. 508 Christiania Spigerverk. Saken gjaldt spørsmålet om gyldigheten av fremtidige oppsigelser i forbindelse med en forestående styrebeslutning om å legge ned virksomheten i Nydalen mot opprettelse av denne i Mo i Rana.⁴⁹¹ Høyesterett ga selskapet medhold i at slike oppsigelser ikke ville være ugyldige selv om nedleggelsen utelukkende var begrunnet i distriktpolitiske hensyn. Dommen etterlater dermed et inntrykk av at adgangen til å legge ned virksomheten er vid.⁴⁹² Selv om saken gjelder en vurdering knyttet til en annen regel, vil dette etter min mening kunne ha overføringsverdi til regelen om styrets myndighetsmisbruk. Dersom oppsigelsen er gyldig er også avgjørelsen som oppsigelsen bygger på selskapsrettlig ikke urimelig. Dette støtter opp under at det skal mye til før en nedleggelse vil kunne karakteriseres som myndighetsmisbruk.

⁴⁸⁸ Også her vil styret kunne påvirke ved sin anbefaling til generalforsamlingen.

⁴⁸⁹ Se pkt. 5.2.2.3.

⁴⁹⁰ Se pkt. 5.2.2.

⁴⁹¹ Ettersom styret i saken ikke enda hadde fattet beslutningen, reiste saken også spørsmål knyttet til kravets aktualitet og dermed spørsmålet om saksøkernes rettslige interesse i saken. Denne siden av saken vil ikke kommenteres nærmere ut over det at Høyesterett ikke avviste saken under henvisning til at de ansatte ikke hadde rettslig interesse.

⁴⁹² Liem og Borgen (2010) s. 143 tar også dommen til inntekt for at det er «sikker rett at arbeidsgiver kan foreta nedbemanning og si opp ansatte, endog si opp alle ansatte, så lenge dette har en bedriftsøkonomisk begrunnelse og arbeidsgiver kan vise til en rasjonaliseringsgevinst. Det er ikke noe vilkår for nedbemanning at virksomheten går med underskudd.»

Regelen om styrets myndighetsmisbruk kan ses som et uttrykk for styrets plikt til å avveie de ulike interesser i selskapet og treffe beslutninger i selskapets beste.⁴⁹³ Fra dette kan det antas at en nedleggelsesbeslutning som utelukkende er begrunnet i en gruppes interesse, og som dermed går ut over andre interesser på en urimelig måte, vil kunne representere myndighetsmisbruk. Et eksempel som kan tenkes er hvor det besluttes å legge ned en hjørnestensbedrift som driver bærekraftig, både i økonomisk og miljømessig forstand. Begrunnelsen for nedleggelsen er utelukkende motivert ut fra en aksjonærs kortsiktige interesse i at kursen stiger, f.eks i forbindelse med at vedkommende skal selge seg ut av selskapet, og nedleggelsen er ansett egnet til å tjene dette formål.⁴⁹⁴ I dette tilfellet vil man kunne si at aksjeeieren tilføres en urimelig fordel på de øvrige interessegruppers bekostning og dermed kan beslutningen være i strid med aksjelovene § 6-28.

Det kan også tenkes at styret ønsker å legge ned en fabrikk som driver på en måte som er skadelig for det ytre miljø.

Slik nedleggelse vil kunne være motivert ut fra styrets plikt til å sikre selskapets egen økonomiske interesse.⁴⁹⁵ På grunn av miljø- og klimafokus i verden, vil selskapet gjennom nedleggelsen kunne oppnå konkurransefordeler i et marked som i økende grad er bevisst på de miljømessige aspekter i selskapets drift.⁴⁹⁶ Slik nedleggelse vil dermed kunne føre til at selskapet kan satse på andre mer miljøvennlige deler av virksomheten eller stimulere til ny, miljøvennlig virksomhet. På denne måten vil også nye, «grønne jobber» kunne opprettes. Slik prioritering vil derfor kunne hevdes å være i alle interessegruppers fellesinteresser. Ettersom de økonomiske konsekvenser av miljømessig prioritering kan være beheftet med usikkerhet, vil fortsettelse av status quo kunne være innenfor styrets handlingsrom. Der dette representerer farer for arbeidstakerinteresser kan det tenkes at de ansattevalgte vil motarbeide en slik nedleggelse. Dette illustrer hvordan de ansattevalgte vil kunne hindre et selskaps miljømessige omstilling.

⁴⁹³ Pkt. 5.2.2.

⁴⁹⁴ Dette kan være vanskelig å bevise, men er like fullt tenkelig.

⁴⁹⁵ Pkt. 3.2.

⁴⁹⁶ Se om business-case i pkt. 4.2.

Siden regelen om styrets myndighetsmisbruk verner de ulike selskapsinteresser vil en nedleggelse som utelukkende er begrunnet i miljøhensyn også kunne tenkes å rammes av regelen. På grunn av den sterke fellesinteresse de ulike interessegrupper har i at selve eksistensgrunnlaget sikres vil prioritering av miljøhensyn neppe kunne karakteriseres som urimelig. Det er også antatt at det kun vil være i de ekstreme tilfeller at prioritering av miljøbeskyttelse vil rammes av myndighetsmisbruksregelen.⁴⁹⁷ Et tilfelle hvor spørsmålet kan melde seg er hvor styret vil legge ned en lønnsom fabrikk som lojalt følger lovens miljømessige krav og for øvrig viser samfunnsansvar. Begrunnelsen for nedleggelsen er utelukkende at virksomheten faktisk bidrar til CO2-utslipp. Miljøbeskyttelsen i det skisserte tilfellet vil kunne innebære at andre beskyttede interesser settes til side på en urimelig måte. Ønsker styret virksomhet med null-utslipp, bør det derfor i et tilfelle som dette heller søke etter mindre inngripende tiltak, f.eks ved å gå inn for en omlegging av driften.

Det ovenstående viser at styret vil ha et betydelig handlingsrom til å legge ned drift. Interessant er derfor spørsmålet om hvilken adgang styremedlemmene, derunder de ansattevalgte, har til å kunne fortsette driften.

Som allerede vist i pkt. 5.2.3. vil selskapets økonomi sette grenser for styremedlemmenes handlingsrom. Rettspraksis viser også at selskapets økonomi vil begrense styrets handlingsrom ved nedleggelsesbeslutninger. I denne sammenheng kan RG-2007-1625 nevnes hvor styremedlemmene ble kjent erstatningsansvarlig for å ha drevet på kreditorenes regning.

Lagmannsretten uttalte at den var:

«[i]nnforstått med at det må ha veid tungt for de som var involvert i driften at det var tale om å redde arbeidsplasser og lokalsamfunn. Slik lagmannsretten ser det, er det imidlertid ikke grunnlag for å konkludere annerledes enn at styrets vurderinger når det gjaldt muligheten for fortsatt drift, lå godt utenfor det som kunne forsvares, og de valg som ble

⁴⁹⁷ Sjøfjell (2011 A) s. 321.

foretatt, kan ikke forklares på annen måte enn ved at styret manglet den oversikt over selskapets økonomi og likviditet som den skulle hatt.»⁴⁹⁸

Avvikling av deler av virksomheten kan bidra til økt lønnsomhet i den gjenværende delen. Dette vil være i de ansattes (i den resterende delen) og kreditorenes interesse, fordi disse får en henholdsvis tryggere arbeidsplass og sikrere kontraktspart.⁴⁹⁹ Slik kan fortsatt drift sikres, hvilket også vil være i de ansattes langsiktige interesser. Dette ble også lagt til grunn i RG-1998-1415. Saken gjaldt direkte spørsmålet om gyldigheten av en oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold etter aml. § 15-7 annet ledd og det ble anført at fabrikken var stengt for raskt.

Retten bemerket «at det fremsto som rimelig klart at avdelingen tapte penger for hver dag som gikk etter at ordrene av SP 170 stanset.»⁵⁰⁰ Styret hadde utsatt produksjonsstans i 5 måneder bl.a for å ivareta de ansattes interesser. Det ble videre lagt til grunn at drift etter disse 5 måneder ville utsette den resterende virksomhet for risiko. I et slikt tilfelle ville det verken kunne sies å være i selskapets eller de ansattes interesser å fortsette, da dette ville utsette arbeidsplasser i den resterende virksomheten. Dommen gir dermed et eksempel på grensen for varetakelse av de ansattes interesser.

Nedleggelsen av Norske Skogs fabrikk Union i Skien i 2005 utløste en del debatt vedrørende nedleggelse av denne fabrikken. Med henvisning til denne saken ble det i forarbeidene til en endringslov til aksjeloven reist spørsmål om det kunne medføre ansvar for styret for beslutninger som tar sikte på å bevare arbeidsplasser, selv om nedleggelse og eventuelt oppløsning av selskapet ville gitt aksjeeierne større økonomisk gevinst.⁵⁰¹

Justisdepartementet uttalte at det normalt ikke vil «utløse erstatningsansvar dersom et styremedlem mv. i et aksjeselskap eller allmennaksjeselskap treffer (eller medvirker til...)

⁴⁹⁸ Anken ble nektet fremmet for Høyesterett. Se HR-2007-2030-U

⁴⁹⁹ Bråthen (2009) s. 162.

⁵⁰⁰ S. 1447 i dommen.

⁵⁰¹ Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 114.

beslutninger som tar sikte på å opprettholde driften ved arbeidsplassene, selv om en eventuell nedleggelse og oppløsning ville ha gitt aksjeeierne en større økonomisk gevinst. Annerledes vil situasjonen kunne være der beslutningen i realiteten vil innebære at en tapsbringende virksomhet opprettholdes for kreditorenes regning.»⁵⁰² Stortingets justiskomite sluttet seg til dette og la til: «Dette er å ta samfunnsansvar og skal ikke utløse erstatningsansvar. Det vert ei anna sak dersom ein opprettheld verksemda for kreditors rekning».⁵⁰³ Uttalelsene illustrerer dermed både grensene for styrets handlingsrom og innholdet i dette konkret i nedleggelsestilfellet.

Det spesielle er at de aktuelle uttalelser ble gitt i sammenheng med spørsmålet om å tilføye «aksjeeiere og andre» i aksjelovene § 17-1 og derigjennom presisere styremedlemmenes ansvar. Noen realitetsendring var det imidlertid ikke tale om.⁵⁰⁴ Uttalelsene er derfor å betrakte som såkalte etterarbeider ettersom det er tale om etterfølgende utsagn i en lovgivningsprosess vedrørende forståelsen av en allerede eksisterende bestemmelse, i dette tilfellet aksjelovene § 17-1.⁵⁰⁵ Spørsmålet oppstår om slike utsagn kan fungere som tolkningsmoment til loven som alt finnes.⁵⁰⁶ I rettskildeteorien er det antatt at etterarbeider kan bidra til "å klargjøre hva som fra først av har vært meningen med en bestemmelse."⁵⁰⁷ Det ligger imidlertid en viss fare med å tillegge slike utsagn stor vekt, da dette kan innebære en slags "skjult lovgivning". I dette tilfellet vil uttalelsene etter mitt syn likevel måtte tillegges en viss vekt. For det første fordi ingen andre rettskilder ikke trekker i motsatt retning.⁵⁰⁸ For det annet fordi departementets uttalelser fikk uttrykkelig tilslutning fra Justiskomiteen på Stortinget. For det tredje bør uttalelsene tillegges vekt siden lovgiver her gir eksplisitt uttrykk for sitt syn på styrets handlingsrom ved spørsmål om nedleggelse. Til sist er det også i rettskildeteorien vist at domstolene tillegger etterarbeider vekt.⁵⁰⁹

På bakgrunn av disse uttalelsene vil styremedlemmer trolig ikke kunne holdes erstatningsansvarlige overfor aksjonærene der de lider et tap som følge av en beslutning om fortsatt drift av hensyn til de ansatte og lokalsamfunnet. Dette støtter dessuten også opp under

⁵⁰² Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 114.

⁵⁰³ Innst.O.nr.12 (2005-2006) s. 19.

⁵⁰⁴ Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 113.

⁵⁰⁵ Boe (2012) s. 223.

⁵⁰⁶ Boe (2012) s. 223.

⁵⁰⁷ Eckhoff (2001) s. 96.

⁵⁰⁸ I RG-1996-491 blir det tvert i mot uttalt at det i en situasjon hvor selskapet driver på kreditorenes regning "vil hensynet til aksjonærene komme i annen rekke."

⁵⁰⁹ Boe (2012) s. 236.

forståelsen av at styremedlemmene innenfor handlingsrommet ikke er forpliktet til utelukkende å følge aksjeeiernes interesser. Er det økonomisk grunnlag for videre drift vil det vanskelig kunne sies å være uforsvarlig å opprettholde en virksomhet selv om nedleggelse kanskje ville ført til økt gevinst for aksjeeierne. I et slikt tilfelle synes ikke ivaretagelsen av de ansattes- og lokalmiljøets interesser å innebære en «urimelig fordel» overfor selskapets øvrige interessegrupper og vil følgelig også gå klar av aksjelovene § 6-28.

Hvor styret beslutter å fortsette driften der dette vil gå på kreditorenes regning, vil imidlertid erstatningsansvar for styremedlemmene senere kunne inntre. Dette vil gjelde selv om begrunnelsen for fortsettelsen er samfunnsmessig aktverdig, som f.eks at arbeidsplasser opprettholdes eller miljøvennlig virksomhet fortsettes. Styremedlemmene vil i et slikt tilfelle være utenfor grensen for interessevaretagelse. Også i forbindelse med den tyske debatten om bedriftsdemokrati ble det ansett som en tilsidesettelse av rentabilitetsprinsippet hvor det på lang sikt ikke er muligheter for rasjonell drift, men der driften fortsettes fordi dette anses sosialt verdifullt.⁵¹⁰

Når det gjelder vurderingen av når selskapet driver på kreditorenes regning vil aksjelovens krav til forsvarlig egenkapital i § 3-4 måtte være retningsgivende.⁵¹¹ Som det fremgikk i pkt. 5.2.3. vil en rekke momenter kunne være relevante å ta i betraktning ved denne vurdering. Dette illustrerer at det normalt vil være innenfor styrets handlingsrom å fortsette driften selv om nedleggelse i en snever økonomisk forstand vil være mest lønnsom. Slik vil interessene til selskapets ansatte og lokalmiljøet kunne hensyntas.

I teorien finnes også støtte for at distriktpolitiske hensyn vil kunne ivaretas så lenge styret forvalter selskapet slik at det samlet sett gir overskudd.⁵¹² Dersom selskapets risikoeksponering totalt sett er

⁵¹⁰ Andenæs (1970 A) s. 527.

⁵¹¹ Bråthen (2009) s. 162-163 har også tatt til orde for at skillet mellom uaktsomme styrevedtak som bare vil kunne ramme aksjonærene, og styrevedtak som også kan ramme kreditorene, kan knyttes til aksjelovens krav om forsvarlig egenkapital.

⁵¹² Aarum (1994) s. 391.

akseptabel hva gjelder muligheter for inntjening, vil styret stå relativt fritt til å tilgodese andre interesser.⁵¹³ Dette illustrerer selskapets økonomi som grense for styrets handlingsrom. Også i nordisk selskapsrettsteori er dette også lagt til grunn når det uttales at «[...]fortsättandet av en förlustbringande verksamhet kan sålunda i många fall anses godtagbar, inom ramen för bolagets ekonomiska bäckkraft ifall man därigenom kan undvika uppsägningar eller permitteringar.»⁵¹⁴

Spørsmålet om varetakelsen av de ansattes interesser dukket opp i forbindelse med solenergisekskapet REC ASAs nedleggelse av fabrikk på Herøya 24. april 2012.⁵¹⁵ Av børsmeldingen fremgår det at tre av de fire ansattrepresentanter i REC-styret stemte imot nedleggelsesbeslutningen. I børsmeldingen heter det at «forventningene om et fortsatt betydelig negativt driftsresultat gjør at det har besluttet å stenge ned permanent gjenværende produksjon av multikrystallinske wafere på Herøya.» Antakelig ble dette avgjørende for at de aksjonærvalgte styremedlemmer stemte for nedleggelsen.⁵¹⁶ De ansattevalgte mente på sin side at man burde ha sett situasjonen litt an.⁵¹⁷ På grunn av manglende tilgang på informasjon, kan det ikke i denne oppgave tas stilling til hvorvidt de ansattevalgtes synspunktet om å fortsette driften var juridisk forsvarlig.

Dersom vi ser for oss en tilsvarende situasjon hvor fabrikk ikke hadde blitt nedlagt, kunne man tenke seg at selskapet senere gikk konkurs. Dersom det kunne sannsynliggjøres at selskapet var underfinansiert og drev på kreditorenes regning da spørsmålet om nedleggelse var oppe for styret, ville kreditorene dermed kunne saksøke styremedlemmene og kreve erstatning for det tap som var lidet. I et slikt tilfelle ville styremedlemmene ikke ha noe handlingsrom til å fortsette driften, og en stemmegivning fra de ansattevalgte mot nedleggelsesbeslutningen vil i så fall stride med plikten til å ivareta selskapets interesse. Dette illustrer grensen for når det vil være uforsvarlig å fortsette driften.

⁵¹³ Aarum (1994) s. 391.

⁵¹⁴ Taxell (1983) s. 12.

⁵¹⁵ Børsmelding 24.04.2012, MeldingsID: 303361.

⁵¹⁶ Artikkel i "Dagens Næringsliv" 25.04.2012. [nettdokument].

⁵¹⁷ Artikkel i "Dagens Næringsliv" 24.04.2012. [nettdokument].

Selskapets økonomi vil ved tidspunktet for nedleggelsesbeslutningen ikke alltid være like lett å vurdere. Dette kan gjøre det til en utfordrende oppgave for styremedlemmene å vurdere hvorvidt det er juridisk holdbart å fortsette driften. Selskapet kan f.eks ha verdier som er vanskelig å verdsette. Eksempler er immaterielle rettigheter eller opparbeidet goodwill. Selskapets verdier kan også tenkes å ligge i fremtiden. Eksempler kan være hvor det er brukt tid på å sikre selskapet kontrakter for en tid fremover. Selskapet har kanskje foretatt store investeringer for å kunne nå inn i et bestemt marked eller et marked man antar vil vokse og derfor først vil skape omsetning etter en tid.

Som allerede fremhevet i pkt. 5.2.3. tillater aksjelovens krav til «forsvarlig egenkapital» at en rekke forhold kan tas i betraktning ettersom det er den reelle, og ikke balanseførte, egenkapitalen som skal vurderes.⁵¹⁸ I forbindelse med innføringen av kravet til forsvarlig egenkapital ble det også gitt klart uttrykk for at bestemmelsen ikke måtte føre til at selskaper som har livets rett legges ned fordi styremedlemmene ikke vil utsette seg for et erstatningsansvar.⁵¹⁹ I de tilfeller hvor vurderingen av den reelle egenkapitalen vil innebære innslag av hypotetiske vurderinger knyttet til markedsutsikter, produksjon mv. eller hvor verdier ikke lett lar seg verdsette, vil dette måtte stille ytterligere krav til vurderingen av om egenkapitalen er tilstrekkelig dokumentert. I en eventuell rettssak vil styremedlemmene nemlig måtte kunne bevise at vurderingen av selskapets egenkapitalsituasjon baserer seg på et forsvarlig og dokumentert grunnlag.⁵²⁰ Det vil dermed være innenfor styremedlemmenes handlingsrom, derunder de ansattevalgtes, å fortsette driften så sant man etter en nærmere vurdering av selskapets egenkapitalsituasjon har funnet det forsvarlig å fortsette virksomheten.

I lys av fokuset på miljø- og klimautfordringer i dagens samfunn kan det spørres i hvilken utstrekning fortsettelse av miljøvennlig virksomhet vil kunne forsvares, selv om nedleggelse vil være mest økonomisk lønnsomt. Problemstillingen kan f.eks melde seg hvor et styremedlem ønsker å forhindre at ny, mer miljøvennlig virksomhet tar over. I Klimameldingen heter det f.eks

⁵¹⁸ Se note 468.

⁵¹⁹ Se note 479.

⁵²⁰ Se pkt. 6.

at: «En direkte effekt av en stram klimapolitikk ved innføring av kvoter eller avgifter er at økte utslippskostnader kan redusere konkurranseevnen for virksomhetene, noe som kan medføre nedskalering eller nedleggelse av produksjon i hjemlandet, eller utflytting av produksjon via betaling for CO2- utslipp eller indirekte via økte elektrisitetspriser.»⁵²¹

I et slikt tilfelle vil norske arbeidstakere ha samme interesse i at virksomheten opprettholdes etter de strengere standarder i Norge. Varetakelsen av miljøhensyn trekker i samme retning.

Aksjonærene vil derimot, dersom det eneste målet er økonomisk profitt, kunne være interessert i at virksomheten blir lagt i et utviklingsland hvor det er slakkere krav hva gjelder miljø- og arbeidslovgivning. Ettersom styremedlemmene i stor utstrekning vil kunne fortsette driften der denne fortsatt vil kunne drives lønnsomt fra Norge, vil det derfor være innenfor de ansattevalgtes handlingsrom i dette tilfelle å stemme mot nedleggelsen. Justisdepartementets og komiteens uttalelser i forbindelse med Union-saken, som er referert ovenfor, i tillegg til det rettslige grunnlag for varetakelsen av miljøhensyn i selskapsretten i pkt. 4.2. støtter også opp under dette.

Til sist kan spørsmålet også reises om samfunns målet om en miljømessig bærekraftig utvikling utgjør en grense for selskapers adgang til å fortsette med virksomheter som ikke bidrar til en slik utvikling. Dette henger sammen med spørsmålet om vi i dag kan operere med et selvstendig rettslig prinsipp om bærekraftig utvikling. Dette er et stort og viktig spørsmål som ikke kan besvares i denne oppgave ut over å påpeke at fremveksten av en rekke rettskilder med fokus på miljø- og samfunns hensyn vil kunne tas til inntekt for at det i dag gjelder et slikt prinsipp.⁵²² På det normative plan har det imidlertid blitt fremhevet at virksomhet som ikke kan drives økonomisk lønnsomt uten å tilsidesette miljøhensyn, eller drives på kanten av lovgivningen, ikke bør kunne fortsette.⁵²³ Etter dette syn vil slik virksomhet måtte legges ned dersom det ikke lar seg gjøre å legge om driften. Det er imidlertid neppe rettskildemessig grunnlag i for å oppstille dette som selskapsrettslig skranke

⁵²¹ St.meld.nr.21 (2011-2012) s. 100.

⁵²² Se Backer (2002)

⁵²³ Sjøfjell (2009 A) s. 109-110.

Drøftelsen ovenfor har vist at styret har et vidt handlingsrom til å kunne legge ned virksomhet. En grense kan imidlertid oppstilles hvor styret utelukkende har vært motivert av enkeltinteresser, og dette klart går på de øvrige interessegruppers bekostning på en urimelig måte. Hva gjelder handlingsrommet for å kunne fortsette driften vil dette som regel være stort, med mindre det vil være klart økonomisk uforsvarlig. Konklusjonen må dermed være at styrets handlingsrom for å beslutte nedleggelse eller fortsette driften vil være stort.

5.3.3 Ved selskapsovertakelse

5.3.3.1 Innledning

Ved selskapsovertak⁵²⁴ vil stillingen til en rekke interessegrupper i selskapet kunne påvirkes. Selskapsovertakelser kan f.eks foranledige omstillingsprosesser og dermed rokke ved de ansattes interesser.⁵²⁵ I forarbeidene til den tidligere børsloven blir det uttalt: «[s]ett fra arbeidstakernes side ikke er noe som tilsier at de gamle eiere generelt sett er noe bedre enn de nye eiere - eller omvendt.»⁵²⁶ Nye aksjeeiere kan nemlig også bidra til å trygge arbeidsplasser. På samme måte vil selskapets klima- og miljøpolitikk kunne påvirkes, både i positiv og negativ retning.⁵²⁷

I en oppkjøpssituasjon er det aksjeeierne som selger aksjene (og dermed har kontrollen over selskapet) og ikke styret. Styret vil imidlertid kunne ha en sentral rolle i prosessen, bl.a. ved å få tilbydere på banen. For børsnoterte selskaper hvor verdipapirretten kommer til anvendelse⁵²⁸ skal styret bl.a. etter vphl. § 6-16 gi en uttalelse om tilbudet. Årsaken til dette er i følge forarbeidene at styret «sitter i en helt sentral posisjon i forhold til å kunne gjøre seg opp en oppfatning om tilbudet, bl.a på bakgrunn av den innsikt styret må kunne forventes å ha i forhold til selskapets finansielle stilling, fremtidsutsikter mv.»⁵²⁹ Styrets uttalelse vil kunne være av særlig betydning

⁵²⁴ Med «selskapsovertak» forstås tilfellet hvor et selskap, eller en fysisk person, kjøper opp alle aksjene i et annet selskap. Mange bruker selskapsovertak også der et selskap, eller en fysisk person, kjøper opp tilstrekkelig mange aksjer til å overta kontrollen av et annet selskap (Smith (1988) s. 13, Holm Lie (1988) s. 12).

⁵²⁵ I Ot.prp.nr. 19 (1974-75) s.204 hvor dette fremheves for fusjonstilfellet.

⁵²⁶ NOU 1985:33 s. 80.

⁵²⁷ Sjøfjell (2009 A) s. 448.

⁵²⁸ Se vphl. Kap. 6.

⁵²⁹ NOU 2005:17 punkt 10.2.3. Se og Fougner Bugge (2001) s. 412, Aabø-Evensen (2011) s. 1050.

for aksjeeiere med mindre aksjeposter som ikke har nødvendige forutsetninger til å foreta en velfundert vurdering av tilbudet på egen hånd.

I en oppkjøpssituasjon innebærer styrerepresentasjonsordningen at en kjøper må ha langt mer enn 50 % av aksjene for å være sikret flertall i styret.⁵³⁰ De ansattevalgte vil derfor kunne sitte i en "vippeposisjon" før slikt flertall er sikret, og noe som viser viktigheten av å ha de ansattevalgte på sin side.⁵³¹ Som eksempel kan nevnes kampen om Kværner i 2000 og 2001, hvor et ansattevalgt styremedlem spilte en sentral rolle i å motarbeide Aker Maritimes oppkjøp av og forsøk på fusjon med Kværner.⁵³²

I denne delen er det særlig spørsmålet i hvilken utstrekning styremedlemmene vil kunne motarbeide et oppkjøp. Jeg vil derfor i det følgende analysere grensene for, og innholdet i, handlingsrommet for styremedlemmene, derunder de ansattevalgte, i en oppkjøpssituasjon.

5.3.3.2 Interessevaretagelse ved oppkjøp

Aksjelovgivningen inneholder ingen eksplisitte regler for hvordan styret i målselskapet skal forholde seg spesielt i en overtakssituasjon.⁵³³ De generelle grenser for styrets handlingsrom som ble trukket opp i pkt. 5.2. vil derfor også gjelde ved selskapsovertakelser.

Dersom de ansattevalgte f.eks motarbeider et oppkjøp hvor det må antas at selskapet ikke vil kunne eksistere videre på selvstendig grunnlag, og dette får gjennomslag, vil dette kunne representere misbruk av myndighet etter aksjelovene § 6-28. Dette viser samtidig at selskapets økonomi vil stå sentralt ved vurderingen av handlingsrommet.⁵³⁴ Kravet til forsvarlig egenkapital etter aksjelovene § 3-4 vil her kunne gi veiledning.

Som eksempel på et tilfelle der selskapets økonomi satte grenser for styremedlemmenes interessevaretagelse, er Tandberg Data ASA (TAD) oppkjøp av Tandberg Storage ASA (TST) ved årskiftet 2008-2009. En

⁵³⁰ Fougner Bugge (2001) s. 419

⁵³¹ Fougner Bugge (2001) s. 419

⁵³² Fougner Bugge (2001) s. 419

⁵³³ Aabø-Evensen (2011) s. 1074.

⁵³⁴ Støtte for at selskapets økonomi vil sette grenser for styremedlemmenes adgang til å kunne motsette seg et tilbud finnes også i teorien, se Holm Lie (1981) s. 45.

uttalelse i en børsmelding om budet fra TAD fra de ansattevalgte i TST illustrerer dette.⁵³⁵ De ansattevalgte støttet tilbudet i uttalelsen. Det ble lagt vekt på at TST over tid hadde hatt negative driftsresultater og en negativ kontantstrøm. Videre ble det uttalt at det ville være vanskelig med fortsatt drift av TST på selvstendig grunnlag. Gjennom sammenslåingen kunne stordriftsfordeler oppnås, samt en mer likvid aksje og bedre finansieringsmuligheter. Selv om oppkjøpet ville innebære kostnadskutt i TST, herunder behov for nedbemanning, samlokalisering osv., ble det antatt at det for de ansatte ville være «et bedre resultat enn alternativer som TST hadde som selvstendig selskap.» Denne saken illustrer dermed et tilfelle hvor de ansattevalgte ikke kunne sies å ha noe handlingsrom til å motarbeide et oppkjøp f.eks av hensyn til de ansattes interesser. Antakelig ville en motarbeidelse i et tilfelle som dette både kunne representere et brudd på myndighetsmisbruksregelen overfor aksjeeierne og styrets plikt til å sørge for selskapets økonomiske interesse.

Når det gjelder hvilke interesser styret skal ivareta ved en selskapsovertakelse er aksjeloven også taus.⁵³⁶ Styrets ivaretagelse av selskapsinteressen slik denne er definert i pkt. 3.2. vil derfor også måtte legges til grunn i oppkjøpssituasjoner.⁵³⁷ Styret vil dermed kunne stå som garantist for at selskapets interesser ivaretas i en oppkjøpssituasjon.⁵³⁸

Spesielt ved selskapsovertakelser for børsnoterte selskaper er at verdipapirretten kommer til anvendelse.⁵³⁹ Etter vphl. § 6-16 første ledd skal styret: «utarbeide og offentliggjøre et dokument som inneholder styrets begrunnede vurdering av tilbudets konsekvenser i forhold til selskapets interesser, herunder hvilken effekt tilbudsgivers strategiske planer som angitt i tilbudsdokumentet vil kunne få for de ansatte og for lokaliseringen av selskapets virksomhet». Bestemmelsens ordlyd etterlater et klart inntrykk av å legge en bred forståelse av selskapsinteressen til grunn, hvor hensyntagen til de ansattes interesser er fremhevet som spesielt relevant. Forskning på Takeoverdirektivet, som bestemmelsen er en implementering av,⁵⁴⁰ har konkludert med at bestemmelsen nettopp bygger også på en bred forståelse av selskapsinteressen.⁵⁴¹ Styrets uttalelse om budet vil

⁵³⁵ Børsmelding 09.01.2009, MeldingsID: 226801.

⁵³⁶ Fremheves også av Aabø-Evensen (2011) s. 1048-1049.

⁵³⁷ Se pkt. 3.2. om selskapsinteressen.

⁵³⁸ Aabø-Evensen (2011) s. 1048-1049.

⁵³⁹ Vphl. Kap 6.

⁵⁴⁰ Se note 225.

⁵⁴¹ Sjøfjell (2009 A) s. 346.

dermed være den sentrale mulighet styret har til å kunne sikre hensyntagen til det brede spekter av interesser som knytter seg til selskapet.⁵⁴²

Etter vphl. § 6-16 kreves ingen uttrykkelig anbefaling fra styret til aksjeeierne om budet bør godtas eller ei. I følge forarbeidene er begrunnelsen for dette at styret «ikke bør tvinges til å ta standpunkt i en situasjon der ulike aksjeeiergrupperinger, de ansatte, kreditorene mv. kan ha forskjellige interesser og at spørsmålet derfor kan være dårlig egnet for styrevedtak.»⁵⁴³ Forarbeidenes forståelse av bestemmelsen kan her sies å undergrave bestemmelsens betydning ved at styret gis en mer passiv rolle enn det som kanskje opprinnelig var tenkt i direktivet og det ivaretagelsen av selskapsinteressen krever. Det er jo ikke noe i veien for styret å kunne at budet gir en god pris for aksjonærene, men at tilbudet ikke anbefales av hensyn til selskapets øvrige interessenter.

Den nevnte forskning på takeover-direktivet har imidlertid avdekket at direktivet svekker styrets mulighet til å avveie de ulike interesser.⁵⁴⁴ Grunnen til dette er bl.a. at den såkalte «board neutrality rule» som hindrer styret i å handle, og som fører til et fokus på kortsiktige aksjeeierinteresser.⁵⁴⁵ Følgende uttalelse i en nyere studie med henvisning bl.a. til nevnte forskningsarbeid illustrerer dette:

«The relevant authors point out what they consider to be a fundamental incoherence in the Directive: on the one hand, at the level of principles, the board is required to act in the interests of the company as a whole, following a stakeholder approach, and therefore encompassing the interests of the employees (Article 3.1.c of the Directive). On the other hand, at the rule level, the neutrality rule withdraws from the board the power to decide over the deal, granting such power solely to shareholders. As a consequence, the interests of employees are likely to have little influence on the process of the deal and any

⁵⁴² Ibid. s. 353.

⁵⁴³ Se NOU 2005:17 s. 54, jf. NOU 1996:2 s. 125. Ot.prp.nr. 34 (2006-2007) s. 398.

⁵⁴⁴ Ibid. (2009 A) s. 413.

⁵⁴⁵ Ibid. (2009 A) s. 404-406.

subsequent restructuring despite the information and consultation procedures in the Directive.»⁵⁴⁶

I NUES-anbefalingen er det i punkt 14 om selskapsovertakelse ikke satt fokus på styrets handlingsrom, og bredden av de berørte interesser ved en selskapsovertakelse er heller ikke nevnt. Ettersom det er aksjonærene og verdivurderinger anbefalingen stort sett har i fokus, kan dette også etterlate et inntrykk av at aksjeeierinteressen er det sentrale også ved selskapsovertakelser.

Et tilfelle fra England, som tradisjonelt har hatt et sterkt aksjonærfokus i aksjeselskapsretten,⁵⁴⁷ kan brukes til illustrasjon for at aksjeeierinteressen ikke er den eneste interesse som skal hensyntas ved selskapsovertakelser. Ved et forsøk på en selskapsovertakelse motsatte styret i Manchester United et bud, selv om styret isolert sett fant prisen rimelig.⁵⁴⁸ Grunnen var at styret totalt sett fant oppkjøpet uheldig for selskapet. Saken er senere tatt til inntekt for at styrets lojalitetsplikt overfor selskapet innebærer at styremedlemmene har et handlingsrom til å motsette seg et oppkjøp selv om budet isolert sett vil kunne tilfredsstillende aksjonærenes interesser, der dette samlet anses uheldig for selskapet.⁵⁴⁹

Støtte for at styremedlemmene i en oppkjøpssituasjon vil kunne ha et handlingsrom til å hensynta et bredere spekter av interesser finnes også i bestemmelsen om forbudet mot selskapsfinansiering av aksjeerverv i aksjelovene § 8-10. I forarbeidene heter det at bestemmelsen ved siden av aksjeeier- og kreditorinteresser er ment å verne videre hensyn.⁵⁵⁰ Som eksempel nevnes at det er «en fare for at finansiering av aksjeerverv gjennom selskapets egne midler vil kunne gi grunnlag for speulasjonsoppkjøp av selskapets aksjer. Dette kan igjen lede til disposisjoner som er til skade for selskapet, og dermed for kreditorer og aksjeeiere, men også for arbeidstakere og andre

⁵⁴⁶ Marccus-report s. 347. [EU nettdokument]. Europakommisjonen har også sluttet seg til denne rapporten, se http://ec.europa.eu/internal_market/company/takeoverbids/index_en.htm (Sist besøkt 10.01.2013)

⁵⁴⁷ Sjøfjell (2009 A) s. 354.

⁵⁴⁸ Ibid. s. 353-354.

⁵⁴⁹ Ibid. (2009 A) s. 354.

⁵⁵⁰ Se Ot.prp.nr.23 (1996-1997) pkt. 5.8.4.

interessegrupper.»⁵⁵¹ I forbindelse med en nyere utredning om forenkling og modernisering av aksjeloven blir bestemmelsens samfunnsmessige begrunnelse også fremhevet.⁵⁵²

Den nå opphevede ervervslova kan tas til inntekt for det samme. Loven hadde gjennom en konsesjonsordning til formål å forhindre slike oppkjøp hvor kjøper ville legge ned bedriftene, såkalte «slakteoppkjøp».⁵⁵³ Selv om loven ble opphevet i 2002,⁵⁵⁴ var ikke dette begrunnet i at man ville fjerne regler som sikret bredere interesser ved oppkjøp. Kostnadene med meldeplikten var langt høyere enn nytten.⁵⁵⁵ Både aksjeloven § 8-10 og ervervslova viser imidlertid et standpunkt fra lovgiver om at videre interesser både kan og bør hensyntas også ved selskapsovertaker. Dette støtter opp under synet om at styremedlemmer vil kunne ha et handlingsrom til å motarbeide et selskapsovertak.

I teorien er det uttalt at de aksjonærvalgte styremedlemmene i en oppkjøpssituasjon trolig må antas å «ha en plikt til å ivareta sine plikter overfor aksjeeierne dersom det skulle oppstå motstridende interesser mellom målselskapet og aksjeeierne, men bare så langt de ikke på denne måten kommer i konflikt med de lovregler som oppstiller rammer for styret og ledelsens øvrige plikter overfor målselskapet.»⁵⁵⁶ Med den forståelsen av selskapsinteressen jeg tidligere har lagt til grunn,⁵⁵⁷ er det ikke grunnlag for å oppstille en slik generell plikt til utelukkende å følge aksjeeierinteressen ved interessenmotsetninger i en oppkjøpssituasjon. Den siterte uttalelises presisering av at de aksjonærvalgte vil plikte å følge aksjeeierinteressen kan videre forlede en til å tro at de ansatte- og aksjonærvalgte har ulike plikter og roller i styret. Etter min tidligere analyse av de ansattevalgtes rolle,⁵⁵⁸ er det imidlertid ikke rettslig grunnlag for å skille slik mellom de ansatte- og aksjonærvalgtes plikter.

⁵⁵¹ Slike oppkjøpsplaner er ikke nødvendigvis negativt da dette vil kunne være et ledd i nødvendige omstillinger, selv om dette innebærer en reduksjon av produksjonssteder og antall arbeidsplasser. Se Ot.prp.nr.88 (1993-1994) s. 76. Fremheves av Sjøfjell (2009 A) s. 130.

⁵⁵² Knudsen (2011) s. 106.

⁵⁵³ Innst.O.nr.72 (2001-2002). pkt. 1.

⁵⁵⁴ Besl.O.nr.80 (2001-2002).

⁵⁵⁵ Innst.O.nr.72 (2001-2002). pkt. 1.

⁵⁵⁶ Aabø-Evensen (2011) s. 1049.

⁵⁵⁷ Pkt. 3.2.

⁵⁵⁸ Pkt. 3.4.

Når det gjelder de ansattevalgte i forbindelse med oppkjøpstilfellet har det også vært hevdet at det er «vel på det rene at en «arbeidstakerrepresentant» ikke har brutt lojalitetsplikten om han lar seg motivere av arbeidsplasshensyn ved sin stemmegivning.»⁵⁵⁹ En slik uttalelse vil, på bakgrunn av likhetsprinsippet styremedlemmene i mellom, etter min mening være egnet til å så tvil om de ansattevalgtes rolle i styret og plikten til å ivareta selskapsinteressen. Uttalelsen må imidlertid forstås slik at handlingsrommet for å la seg motivere av arbeidsplasshensyn er like stort for samtlige styremedlemmer.

Det skisserte Tandberg-tilfellet som innledningsvis illustrerte en grense for interessevaretagelse kan utbroderes. Det kan tenkes at det foreligger to bud, det ene er høyere enn det andre, men hvor selskapet med det høyeste budet antas å ville likvidere selskapet med de negative konsekvenser dette har f.eks for de ansatte. På bakgrunn av de kildene jeg har gjennomgått ovenfor vil det da være innenfor styremedlemmenes handlingsrom å jobbe for salg til det andre selskapet, dersom dette totalt sett kan antas å ville sikre de øvrige interessegrupper. Slik sett vil valget av det andre selskapet sikre selskapets økonomiske interesse. Dersom styret jobber for salget til det selskapet med det høyeste budet kan det dessuten spørres om ikke dette vil representere myndighetsmisbruk da aksjeeierne vil tilføres en urimelig fordel på «selskapets bekostning».

I et annet tilfelle, hvor målselskapets økonomi sikrer selskapets økonomiske interesse, kan det tenkes at det fremsettes et bud som isolert vil gi aksjonærene en god pris for sine aksjer, men hvor det overtakende selskap har en stor gjeldsbyrde. I et slikt tilfelle kan styremedlemmene påstå at overtakelsen vil kunne begrense det nye konsernets finansielle handlefrihet og muligheter, og dermed ønske å motarbeide overtaket.⁵⁶⁰ En slik overtakelse vil kunne true ulike interessegrupper i målselskapet, f.eks de ansattes. Som følge av styrets plikt til å sørge for at selskapet har en forsvarlig økonomi vil det derfor kunne hevdes å være innenfor styremedlemmenes, og dermed

⁵⁵⁹ Holm Lie (1988) s. 39.

⁵⁶⁰ Tilfellet fremheves av Fougner Bugge (2001) s. 413.

også i de ansattevalgtes, handlingsrom å motarbeide overtakelser som kan antas å ha negative virkninger for selskapets økonomi.

I et tilfelle hvor det må antas at selskapet som fremsetter budet vil legge virksomheten ned i Norge og legge arbeidsplassene i lavkostnadsland, vil spørsmålet kunne melde seg i hvilken grad styremedlemmene, derunder de ansattevalgte, kan motsette seg dette. Spørsmålet om vern av norske arbeidsplassinteresser i forbindelse med et utenlandsk oppkjøp aktualiserte seg da det japanske selskapet Kubota kjøpte opp Kverneland.⁵⁶¹ I følge pressen fremgår det at nettopp de ansattevalgte i denne saken stemte mot avtalen styret inngikk med Kubota.⁵⁶² Innenfor de generelle grenser som gjelder for styret, vil de ansattevalgte, i likhet med styrets øvrige medlemmer, kunne ha et handlingsrom til å motarbeide et slikt overtak. Vurderingen vil her være lik den som er behandlet under adgangen til å fortsette driften i pkt. 5.3.2.

Styremedlemmene, derunder de ansattevalgte, vil også kunne ønske å motarbeide et overtak hvor det overtagende selskap driver sin virksomhet på en måte som ikke er forenlig med en miljømessig bærekraftig utvikling. En slik motarbeidelse vil kunne finne sin begrunnelse i målselskapets egen økonomiske interesse.⁵⁶³ Oppkjøpet vil dessuten kunne være i uoverensstemmelse med målselskapets forretningsmessige strategi om f.eks å være markedsledende når det gjelder prioritering av miljøhensyn i driften. Dette kan også være kommet til uttrykk i selskapets CSR-erklæringer. I slike tilfeller vil det dermed kunne antas at motarbeidelsen vil være innenfor styremedlemmenes handlingsrom.

Den nevnte forskning om «takeover»-direktivet har også vist at styrets evne og rolle til å avveie selskapets ulike interesser også begrenses når det gjelder ivaretagelsen av bredere samfunnshensyn, derunder interesser knyttet til det ytre miljø.⁵⁶⁴ Ettersom direktivet skal tolkes i

⁵⁶¹ "Aftenposten" 17.12.2011. [nettdokument].

⁵⁶² "Aftenbladet" 22.12.2011. [nettdokument].

⁵⁶³ Jf. Business-case i pkt. 4.2.

⁵⁶⁴ Sjøfjell (2009 A) s. 454.

samsvar med den bakenforliggende traktatretten,⁵⁶⁵ er det derfor stilt spørsmål ved om det ikke ville være i uoverensstemmelse med EU-retten om direktivet begrenser styrets adgang til å legge vekt på miljøinteresser ved uttalelsen om tilbudet.⁵⁶⁶ Artikkel 11 TFEU krever nemlig at miljøbeskyttelse integreres i alle områder i EU-retten med mål om bærekraftig utvikling. En slik forpliktelse kan også innfortolkes i EØS-avtalen.⁵⁶⁷ Ut fra dette vil reglene som implementerer takeover-direktivet måtte tolkes på denne bakgrunn.

Det ovenstående støtter opp under synet om at det vil kunne være innenfor handlingsrommet til styremedlemmene, og dermed også de ansattevalgte, å motarbeide selskapsovertak der dette antas å ha miljømessig uheldige virkninger. Styremedlemmene må derfor også kunne jobbe for å selge til et selskap som har den beste miljømessige profil, selv om det finnes andre tilbydere som vil tilby en høyere pris. Myndighetsmisbruksregelen vil imidlertid kunne komme inn dersom budene er så forskjellige at aksept av det laveste vil bety at aksjeeiernes interesser blir tilsidesatt på en urimelig måte og de andre potensielt overtakende selskaper ikke driver på en miljømessig uansvarlig måte.

5.3.3.3 Konflikt mellom ansatte-, miljø- og samfunnsinteresser.

Et ytterligere tilfelle kan tenkes for å illustrere en konflikt mellom ansatte- og miljøinteresser. I en oppkjøpssituasjon foreligger f.eks to like tilbud. Forskjellen ligger i at det ene potensielt overtakende selskap driver virksomheten på den til en hver tid beste miljømessige måte. Selskapet har kanskje endog målsetting om å legge flest mulig arbeidsplasser til utviklingsland hvor både miljø- og arbeidstakerinteresser skal prioriteres høyt. Det andre potensielt overtakende selskap har ikke tilsvarende profil, men antas å ville sikre arbeidsplasser i Norge i større grad.

I det skisserte tilfellet vil norske arbeidstakerinteresser stå opp mot miljø- og globale samfunnsinteresser, og styremedlemmene vil kunne ha vanskeligheter ved valget av hvilket selskap de vil anbefale overfor aksjeeierne. Lovgivningen inneholder, som allerede nevnt, ingen

⁵⁶⁵ Sjøfjell (2009 A) s. 450.

⁵⁶⁶ Sjøfjell (2009 A) s. 451.

⁵⁶⁷ Sjøfjell (2009) [nettdokument]. Pkt. 3.3.

generelle regler for hvilke interesser som skal ivaretas ved selskapsovertakelser. Siden styret plikter å ivareta selskapets interesser på bakgrunn av pkt. 3.2., vil handlingsalternativene ved interessemotsetninger måtte avveies mot det som vil sikre selskapets økonomiske interesse.

I det skisserte tilfellet kan det antas at begge potensielle overtakende selskaper vil sikre målselskapets fremtid. Begge alternativer vil da kunne forsvares som i selskapets interesse. Det kan også lett tenkes at vurderingen av hvilket selskap som vil sikre selskapets økonomiske interesse vil kunne by på hypotetiske vurderinger som i praksis vil kunne være tilnærmet umulig å si noe sikkert om. Slik vil det kunne være innenfor styremedlemmenes handlingsrom å jobbe for overtakelse av det ene eller andre selskapet. Riktignok vil det kunne hevdes at styret i lys av de senere års implementering av miljø- og samfunnsinteresser i ulike rettskilder og arbeidslivets anerkjennelse av samfunnsansvar vil bety at et handlingsalternativ som sikrer dette vil måtte velges.⁵⁶⁸ Det må imidlertid sies at det er usikkert om det gjelder en slik retningslinje innenfor styrets handlingsrom.

Selv om det ene alternativ i det nevnte tilfellet klart fremstår som best i et miljø- og globalt samfunnsmessig perspektiv, vil de ansattevalgte og styremedlemmene for øvrig derfor kunne prioritere norske arbeidstakerinteresser på bekostning av miljø- og bredere samfunnsinteresser. Siden fagforeninger først og fremst vil sikre interessene til de fagorganiserte arbeidstakere, vil det kunne antas at de ansattevalgte også etter påtrykk fra fagforeningene vil prioritere norske arbeidstakerinteresser.⁵⁶⁹ Dette illustrerer de ansattevalgtes posisjon i styret som et mulig hinder for selskapers bidrag til en samfunns- og miljømessig bærekraftig utvikling.

På grunn av sin spesielt uavhengige stilling vil det kunne hevdes at de ansattevalgte imidlertid kunne fungere som pådriver for at selskapet tar samfunnsansvar i alle områder selskapet har virksomhet. Synet om at de ansattevalgte anses å ville sikre mer samfunnsmessige perspektiver i

⁵⁶⁸ Pkt. 4.2.

⁵⁶⁹ Mähönen artikkelutkast pkt. 2.3.6. har også fremhevet dette for finsk retts vedkommende.

forbindelse med oppkjøpsprosesser finner støtte i forarbeidene til den tidligere børsloven.⁵⁷⁰ Det var nemlig foreslått om ikke børslovgivningen burde inneholde regler om kontroll eller begrensning av uvennlige selskapsovertak. Dette ble ikke noe av da det ikke er noe som tilsier at gamle aksjeeiere generelt sett er bedre enn de nye aksjeeiere eller omvendt.⁵⁷¹ Ved vurderingen ble det fremhevet at man måtte ta i betraktning at ansatte via bedriftsdemokratiet allerede har innflytelse på de beslutninger som fattes i egen bedrift.⁵⁷² Dette viser forståelsen at de ansattevalgte vil sikre varetakelsen av bredere interesser også ved selskapsovertakelser.

5.3.3.4 Oppsummering

Også ved selskapsovertakelser er styremedlemmene bundet av å ivareta selskapsinteressen slik denne er definert i pkt. 3.2. Ettersom både takeover-direktivet og NUES-anbefalingen etterlater et inntrykk av at det utelukkende er aksjeeierinteresser som skal ivaretas ved overtakelser, vil det bredere interessespekter antakelig ikke hensyntas i praksis. Dette røkter imidlertid ikke ved at styremedlemmene rettslig sett kan ha et handlingsrom til å avveie de ulike interesser og jobbe for at aksjonærene selger til et bestemt selskap eller motarbeider et oppkjøp fra et bestemt selskap der dette samlet sett anses å være i selskapets interesse.

Fra dette følger det at de ansattevalgte på samme måte som de øvrige styremedlemmer vil kunne ha et handlingsrom til å motarbeide et oppkjøp eller jobbe for overtakelse av en bestemt tilbyder av hensyn til de ansattes interesser og det ytre miljø. Forutsetningen er at grensene for styrets handlingsrom ikke er i veien og dette alt i alt kan forsvares som i selskapets interesse.

For tilfeller der ansatte- og miljøinteresser står mot hverandre og et alternativ ikke utpeker seg som det klart beste for selskapets økonomiske interesse, vil begge handlingsalternativer kunne begrunnes i selskapets interesse. Dette vil gi de ansattevalgte et betydelig handlingsrom til å ivareta de ansattes interesser. På grunn etter en formodning om at de ansattevalgte vil sikre ansatteinteresser ved oppkjøp, kan dette hindre et selskaps miljømessige utvikling.

⁵⁷⁰ NOU 1985:33 s. 77.

⁵⁷¹ NOU 1985:33 s. 80.

⁵⁷² NOU 1985:33 s. 80.

5.3.4 Miljømotivert omlegging av driften

Styret kan ha satt seg som mål om at selskapet skal drives på en mest miljømessig bærekraftig måte. Dette vil kunne nødvendiggjøre at driften legges om. Spørsmålet er i hvilken utrekning styremedlemmene vil kunne beslutte slik omlegging.

Styrets adgang til å legge om driften er i likhet med de andre tilfeller jeg har tatt opp ikke underlagt noen spesiell lovregulering.⁵⁷³ De generelle grenser for styremedlemmenes utøvelse av styrevervet vil derfor også gjelde her. Omlegging av driften vil videre kunne skje selv om en fortsettelse av driften i samme former ikke vil utløse erstatningsansvar.⁵⁷⁴

Når det gjelder omlegging av drift og produksjon i mer miljøriktig, bærekraftig og etisk retning vil dette kunne være bedriftsøkonomisk begrunnet.⁵⁷⁵ Jo større oppmerksomhet miljømessige aspekter har i samfunnet, desto bedre markedsvilkår vil et selskap kunne få ved å markedsføre seg som miljøvennlig.⁵⁷⁶ Dette vil kunne øke handlingsrommet for styremedlemmene.⁵⁷⁷ Gjennom miljømotivert omlegging av driften vil selskapet derigjennom kunne tilpasse seg fremtidens krav og vil dermed sikre fremtidige arbeidsplasser.

Miljømotivert omlegging av driften vil kunne innebære at styret vil foreta betydelige investeringer. Dette kan skje ved å ruste opp fabrikker, investere i nye avfallsanlegg eller gå over til en dyrere, men mindre miljøskadelig produksjonsmetode, uten at dette ikke er pålagt gjennom lov, vedtekter eller en generalforsamlingsbeslutning. Slike investeringer vil påføre selskapet utgifter og dermed redusere overskuddet, hvilket igjen kan gå ut over et ønske fra aksjeeierne om utbytte. Spørsmålet blir i hvilken grad styret kan beslutte dette.

Ved vurderingen av styrets handlingsrom til å beslutte miljømessige investeringer, vil selskapets

⁵⁷³ Når det gjelder omleggingens virkninger overfor den enkelte arbeidstaker vil dette kunne reise spørsmål om arbeidsgivers styringsrett. Spørsmål i tilknytning til dette vil ikke bli behandlet i det videre.

⁵⁷⁴ Fougner m.fl (2010) s. 22.

⁵⁷⁵ Dette "business case"-argumentet fremheves også i LOs Klimastrategiske plan (2007) s. 14.

⁵⁷⁶ Se pkt. 4.2. Fremheves også i Sjøfjell (2011 A) s. 322-323.

⁵⁷⁷ Se pkt. 4.2. Fremheves også i Sjøfjell (2011 A) s. 322-323.

økonomi måtte være det sentrale.⁵⁷⁸ I forbindelse med spørsmålet om styremedlemmers erstatningsansvar har det i teorien også vært fremhevet at erstatningsansvar ikke vil inntre selv om en miljømotivert investering fører til at selskapet får redusert sin fortjeneste.⁵⁷⁹ Ut over de tilfeller hvor investeringene ikke lenger fører til lønnsom drift, vil styremedlemmene det derfor ligge innenfor styrets handlingsrom å beslutte investeringer for å minke selskapets negative virkninger på det ytre miljø. I valget mellom to investeringsalternativer vil styret også kunne velge det mest miljøvennlige, selv om det andre antas å kunne gi en raskere avkastning.

Når slike investeringer fører til redusert fortjeneste vil dette kunne gå ut over et ønske fra aksjonærene om avkastning. Da det i norsk rett er enighet om at aksjeeierinteressen er langsiktig,⁵⁸⁰ vil dette innebære at styret vil være berettiget til å foreta relativt omfattende investeringer. Hvor grensen går for hva som her er tillatelig for styret er imidlertid usikkert.⁵⁸¹ Generelt vil det kunne antas at desto lenger tid det går før de økonomisk positive virkninger av investeringene materialiserer seg, jo mer vil et ønske om avkastning fra aksjonærene tilsidesettes. Det kan bli så fjernt eller usikkert at selskapet ikke lenger kan sies å ha et økonomisk formål, og aksjeeierne vil dermed ikke ha mulighet til å oppnå noen form for gevinst, jf. aksjelovene § 2-2 annet ledd.⁵⁸² En slik prioritering vil dermed kunne anses «urimelig» overfor aksjeeierne, der de ikke er med på dette, og en slik disposisjon vil dermed kunne rammes av aksjelovene § 6-28.⁵⁸³

Hvorvidt en investering vil gi avkastning, og eventuelt når, eller hvordan markedet vil reagere på investeringene kan ofte være usikkert. Styremedlemmene vil da måtte bygge på prognoser og om forventet utvikling. På grunn av det generelle kravet til styremedlemmene om å opptre

⁵⁷⁸ Pkt. 5.2.3.

⁵⁷⁹ Aarum (1994) s. 388.

⁵⁸⁰ Sjøfjell artikkelutkast B pkt. 2.3.

⁵⁸¹ En grunn til dette er manglende rettspraksis. En grunn til dette kan være at en viss prosent av aksjeeierne kan kreve ekstraordinær generalforsamling, jf. aksjelovene § 5-6 annet ledd, og uten nærmere begrunnelse kan avsette sine valgte styremedlemmer, jf. aksjelovene § 6-7 annet ledd. Som påpekt i pkt. 4.4.2. vil dette i praksis ha den konsekvens at de aksjonærvalgte vil følge aksjonærenes interesser.

⁵⁸² Sjøfjell (2011 B) pkt. 4.

⁵⁸³ Dersom dette skulle gjøres lovlig ville dette kreve vedtekstendring, jf aksjelovene 2-2 annet ledd, og det ved enstemmighet.

«forsvarlig», vil dette stille krav til at de miljømessige, økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser i den grad det er mulig må kunne dokumenteres. Det må med andre ord kunne begrunnes at investeringen vil være i selskapets interesse. Det vil måtte antas at dette vil være av stor betydning ved en eventuell senere erstatningssak for å sannsynliggjøre at investeringsbeslutningen er truffet på et forsvarlig grunnlag.

Omlegging av driften vil også kunne gå ut på at selskapet skal velge de mest miljøvennlige tiltak i sin virksomhet. Der selskapet har virksomhet i ulike land, derunder utviklingsland, reiser spørsmålet seg om styret vil kunne beslutte at en høyest mulig miljøstandard skal legges til grunn i alle land selskapet har virksomhet.

De samme grenser som er tatt opp i forbindelse med miljømessige investeringer vil også gjelde her. Spesielt i dette tilfellet er at alminnelige aksepterte etiske normer vil utvide styrets handlingsrom.⁵⁸⁴ Siden varetakelsen av miljøhensyn kan sies å finne slik aksept,⁵⁸⁵ vil det derfor være innenfor styremedlemmenes handlingsrom å beslutte at selskapet skal legge en høyest mulig miljøstandard til grunn i alle land hvor selskapet driver virksomhet. Styret plikter med andre ord ikke å utnytte «slakkere» lovgivning eller håndhevelse i utviklingsland.⁵⁸⁶ At styret kan gjøre dette finner også støtte i forslaget til rapportering av selskapers samfunnsansvar hvor det nettopp «foreslås en plikt for store foretak til å rapportere hva foretaket gjør for å integrere hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold, det ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon.»⁵⁸⁷ Hovedavtalen § 14-5 vil også kunne fremheves da denne oppfordrer virksomheter om å legge prinsipper som f.eks OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper i sin virksomhet i både inn- og utland.

Slik prioritering vil som utgangspunkt måtte kunne sies å være i samsvar med

⁵⁸⁴ Sjøfjell (2011 A) s. 321.

⁵⁸⁵ Pkt. 4.2.

⁵⁸⁶ Sjøfjell (2011 A) s. 316 når det i forbindelse med forholdet til aksjonærinteresser uttales: «Aksjonærene vil aldri kunne forlange at styret skal utnytte slakkere miljølovgivning eller –håndheving i et utviklingsland.»

⁵⁸⁷ Prop. 48 L (2012-2013) s. 5.

arbeidstakerinteresser. Konflikter vil imidlertid kunne oppstå hvor selskapet har funnet ut at det alt i alt vil være billigere å prioritere miljøtiltak ved å drive virksomheten fra utlandet enn å drive på best miljømessig måte fra Norge. På sikt vil dette kunne true norske arbeidstakerinteresser der selskapet vil prioritere å legge arbeidsplassene i landet hvor man vil kunne gjennomføre flere miljøtiltak. Slik vil miljø- og norske arbeidstakerinteresser kunne stå opp mot hverandre.

De ansattevalgte vil i et slikt tilfelle måtte følge det som er i selskapets interesse. I det skisserte tilfellet hvor selskapets økonomi tillater fortsatt drift i Norge, vil norske arbeidstakerinteresser kunne prioriteres. Arbeiderbevegelsen har riktig nok erkjent de globale klima- og miljøutfordringer.⁵⁸⁸ Det har imidlertid formodningen mot seg at arbeiderbevegelsen har ment å bidra til nedleggelse av arbeidsplasser i lønnsomme bedrifter i Norge for å kunne drive på best mulig miljømessig måte i utlandet. Da man kan anta at de ansattevalgte gjerne vil være opptatt av å verne om norske arbeidsplasser, spesielt der selskapets økonomi ikke krever flytting til lavkostnadsland, illustrerer dette hvordan ordningen med de ansattevalgte vil kunne hindre en miljømessig bærekraftig utvikling.

5.4 Oppsummering

Drøftelsen ovenfor har vist at det som regel vil være et stort handlingsrom for de ansattevalgte til å kunne ivareta både ansattes- og miljømessige interesser. Selskapets økonomi og regelen om styrets myndighetsmisbruk står sentralt ved grenseoppgangen av handlingsrommet i de tilfeller som er behandlet.

Innenfor handlingsrommet vil forståelsen av selskapsinteressen være viktig. Dette innebærer at de ansattevalgte som likeverdige styremedlemmer vil måtte søke etter det som vil gavne selskapets økonomiske interesse etter en forsvarlig avveining av de ulike interesser knyttet til selskapet. Ofte vil det kunne være flere handlingsalternativer som kan sies å sikre selskapets økonomiske interesse. Dessuten vil ulike tiltaks økonomiske virkninger kunne være forbundet med usikkerhetsmomenter. I slike tilfeller vil flere handlingsalternativer kunne begrunnes i selskapets

⁵⁸⁸ Fremheves i pkt. 4.3.

interesse. Dette illustrerer det vide handlingsrom styremedlemmene normalt har.

Styremedlemmene vil slik kunne prioritere både ansatte- og miljøinteresser. Hvor det mest miljøvennlige handlingsalternativ antas å gå på bekostning av de ansattes interesser, vil de ansattevalgte kunne nedprioritere dette. Slik vil styrerepresentasjonsordningen kunne forhindre miljømotiverte omstillinger.

Hvis handlingsrommet er overskredet, vil dette kunne reise spørsmål om erstatningsansvar. Dette leder over til neste del i oppgaven.

6 Erstatningsansvaret

6.1 De ansattevalgtes erstatningsansvar

Etter aksjelovene § 17-1 kan styremedlemmene bli holdt erstatningsansvarlig.⁵⁸⁹ Dette ansvar er et personlig ansvar.⁵⁹⁰ I denne delen vil jeg drøfte enkelte spørsmål som typisk vil melde seg i forbindelse med erstatningsansvaret til de ansattevalgte.

For erstatningsansvar kreves skyld, jf. «forsettlig eller uaktsomt», jf. § 17-1. Av dette følger det at styrets forvaltning av selskapet må være forsvarlig.⁵⁹¹ Uaktsomhetskravet tar utgangspunkt i den generelle rolleforventningen samfunnet har til styremedlemmer,⁵⁹² og kodifiserer culpanormen.⁵⁹³ Aktsomhetskravet gjelder både grunnlaget for og innholdet i de beslutninger som treffes.⁵⁹⁴ Ansvarsspørsmålene må i følge forarbeidene løses ut fra en konkret vurdering.⁵⁹⁵ Av den såkalte business judgement rule følger det at domstolene vil være tilbakeholdne med å overprøve styrets

⁵⁸⁹ Siden styremedlemmene som utgangspunkt ikke hefter for selskapets forpliktelser, dukker spørsmålet om styremedlemmenes erstatningsansvar særlig opp for selskapskreditorene når det ikke lenger er noe å hente i selskapet. Rt. 1991 s. 119, på s. 123.

⁵⁹⁰ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 74.

⁵⁹¹ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 112, ifbm § 6-28, Aarbakke m.fl. (2012) s. 479.

⁵⁹² TOSLO-2011-196313 s. 10, Heikvam, s. 503-504 som viser videre til Aarum (1994) s. 187 og s. 221 flg.

⁵⁹³ NOU 1996:3 s. 197, LG-2010-46641-2, Aarum (1994) s. 67

⁵⁹⁴ Aarbakke m.fl. (2012) s. 479, Fougner m.fl (2010) s. 21.

⁵⁹⁵ Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 82.

forretningsmessige avgjørelser.⁵⁹⁶ Som regel vil bare medlemmer som har stemt for vedtak kunne ansvarliggjøres. Det er derfor viktig å protokollere en evt. avvikende mening.⁵⁹⁷

Som vist tidligere i oppgaven har styremedlemmene, derunder de ansattevalgte, et ganske vidt handlingsrom, enten for å vareta det ytre miljø eller arbeidstakerinteresser. Spørsmål om erstatningsansvar vil først melde seg der interessevaretakelsen har karakter av å være myndighetsmisbruk eller der dette har ført til en slik forringelse av selskapets økonomi at det ikke lenger kan bestå. Selv om de ansattevalgte har overskredet handlingsrommet vil erstatningsansvar i praksis sjelden være aktuelt for de ansattevalgte. Der det er motsetninger mellom de ansatte- og aksjonærvalgte vil sistnevnte på grunn av flertallsposisjonen få det avgjørende ord.

Spørsmål om erstatningsansvar for de ansattevalgte vil imidlertid kunne melde seg der de har vært passive ved styrebehandlingen, og at de derigjennom f.eks blir med på å fatte en avgjørelse som senere viser seg å være ulovlig. Et annet tilfelle som kan tenkes er hvor de ansattevalgte har sikret seg oppslutning blant et tilstrekkelig antall av de andre styremedlemmene for en bestemt avgjørelse, som senere leder erstatningsbetingende tap. Eksemplet kan være at det besluttes fortsatt drift selv om det ikke er grunnlag for dette. Et mindretall som jobber for en spesiell interesse kan dermed bli erstatningsansvarlig dersom dette ender med en flertallsavgjørelse. Dette understreker viktigheten av å holde fast ved at de ansattevalgte sitter i styret for å ivareta selskapets interesser.

6.2 Differensiering av ansvarsnormen?

Det er nærliggende å spørre seg om ansvarsnormen er ulik for henholdsvis de aksjonær- og ansattevalgte.⁵⁹⁸

⁵⁹⁶ I Rt. 1999 s. 1682 og LA-2002-00084, s. 11. Styrets plikt til å ivareta flere ulike, ofte innbyrdes motstridende interesser, vil kunne tillegges betydning ved vurderingen. Aarbakke m.fl. (2012) s- 427, Aarum (1994) s. 310-314 og s. 336, Gomard (1971) s. 120.

⁵⁹⁷ Aksjelovene § 6-29 annet ledd. Det kreves ikke at dissenser protokolleres, men vil senere kunne hjelpe bevismessig. Se Bøhn (1983) s. 160-161.

⁵⁹⁸ I den arbeidsrettslige teori er det f.eks uttalt at man antakelig vil være mindre streng overfor de ansattes representanter enn personer som har styreverv som «levebrød». Se Storeng, Beck og Due-Lund, s. 650, slik også Schaumburg-Müller og Rasmussen (2005) s. 93-94.

Aksjeloven skiller ikke mellom de aksjonær- eller ansattevalgte styremedlemmer hva gjelder erstatningsansvaret. Det klare utgangspunkt er at de samme krav stilles til samtlige styremedlemmer, «uavhengig av hvilke grupper som har valgt dem, og altså uavhengig av om de er valgt av aksjonærene eller av de ansatte i selskapet.»⁵⁹⁹ At de ansattevalgte har samme ansvar henger sammen med at de har samme rettigheter og plikter som resten av styret. Dette er i overensstemmelse med likhetsprinsippet styremedlemmene i mellom. Ved å være underlagt den samme ansvarsnorm vil dessuten sikre at de ansattevalgte anses som fullverdige medlemmer av styret.⁶⁰⁰ Et styremedlem kan dermed ikke fri seg fra ansvar ved at han anser seg som målsmann for de ansatte.⁶⁰¹

Etter rettspraksis vil det heller ikke være noen relevant unnskyldningsgrunn at man manglet reell innflytelse på og oversikt over selskapets økonomi.⁶⁰² Det samme vil være tilfellet hvor man ikke skjønnte hva som skjedde fordi man manglet tilstrekkelig kompetanse til å inneha vervet.⁶⁰³ At styreverv er frivillig støtter også opp under at manglende kvalifikasjoner ikke tillegges betydning.⁶⁰⁴

Når det gjelder de ansattevalgte kan deres styrerepresentasjon hevdes å være mindre preget av frivillighet sammenlignet med de aksjonærvalgte styremedlemmer. Så sant flertallet av de ansatte krever det, skal det velges representanter «av og blant de ansatte», og noen må således stille til valg. I teorien har det vært fremhevet at det ofte kan være vanskelig ikke å ta i mot et valg som er sterkt ønsket av arbeidskameratene.⁶⁰⁵ Det er imidlertid ikke grunnlag i rettskildene for å si at et slikt resonnement vil føre frem. En tingrettsdom kan imidlertid nevnes hvor det ved ansvarsvurderingen ble tillagt betydning at vedkommende nettopp hadde

⁵⁹⁹ Fra NOU 1985:1 s. 34, se og St.meld nr. 29 (2010-2011) s. 178 .

⁶⁰⁰ Slik også Hansen, Jensen og Madsen (2004) s. 161.

⁶⁰¹ Eckhoff (1976) s. 9.

⁶⁰² Eidsivating lagmannsrett av 15. desember 1972 (omtales av Aarum (1994) s. 223) samt Gulating lagmannsrett av 13. desember 1990 (omtales av Aarum (1994) s. 224).

⁶⁰³ Eidsivating lagmannsretts kjennelse av 12. nov 1992, sak nr. 92-02468 (omtales av Aarum (1994) s. 223).

⁶⁰⁴ Berg m.fl. (1992) s. 95, Augdahl s. 283 antar at et styremedlem ikke kan gå fri for ansvar med henvisning til sin egen dumhet eller en uvitenhet som overstiger det man har rett til å vente av en person i hans stilling, Aarbakke m.fl. (2012) s. 907 «Den ukyndige må stå i samme stilling som den kyndige.» Holm Lie (1988) s. 28, Truyen (2004) s. 327.

⁶⁰⁵ Bøhn (1983) s.175

kommet inn i styret da det ansvarsbetingende forhold oppstår.⁶⁰⁶ Dette gjelder imidlertid samtlige styremedlemmer.

I Rt. 2011 s. 562 var det rettet krav om erstatning mot styreformannen i en stiftelse. Vedkommende anførte i saken at han ikke hadde de nødvendige forutsetninger for styrevervet, og at hans rolle måtte sees på bakgrunn av vedtektenes bestemmelse om at minst tre av styremedlemmene skulle være ansatt i stiftelsen.⁶⁰⁷ Høyesterett ila styreformannen erstatningsansvar og fant at hans anførsler ikke kunne tillegges vekt ved ansvarsvurderingen.⁶⁰⁸ Dommen viser tydelig at styremedlemmer fra de ansattes rekker ikke underlegges noen mildere vurdering.⁶⁰⁹

I og med at manglende kunnskaper som kreves for styrearbeidet ikke vil ha betydning ved vurderingen av erstatningsansvar vil de ansattevalgte måtte opparbeide seg slik kunnskap på kort tid dersom de ikke har slik kunnskap fra før. I forarbeidene blir det også forutsatt at man som styremedlem vil måtte ha innsikt i kompliserte økonomiske og tekniske spørsmål.⁶¹⁰ Slike kunnskaper vil bidra til en reell medbestemmelsesrett.⁶¹¹

Hvis man ikke forstår vil en forsvarlig utøvelse av styrevervet kunne tilsi at profesjonell rådgivning oppsøkes.⁶¹² Om man ikke søker slik hjelp, vil dette kunne være uaktsomt.⁶¹³ Rettspraksis viser at det ved ansvarsvurderingen ikke bare sees hen til den dokumentasjon som styret faktisk har mottatt, men også hvilken dokumentasjon styremedlemmene selv burde ha

⁶⁰⁶ I TOSLO-2011-26201.

⁶⁰⁷ Se avsnitt 21. Saken skiller seg fra den styrerepresentasjon jeg har i fokus i denne oppgaven ved at det var tale om en stiftelse og at det var vedtektene som bestemte representasjonen for de ansatte. Vedkommende var derfor antakelig ikke valgt «av» de ansatte.

⁶⁰⁸ Se avsnitt 44.

⁶⁰⁹ Aarbakke m.fl. (2012) s. 907.

⁶¹⁰ Eckhoff-komiteens innstilling s. 67.

⁶¹¹ Eckhoff-komiteens innstilling s. 67.

⁶¹² Ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s. 72.

⁶¹³ RG-2007-1625.

fremskaffet, enten ved egne undersøkelser, eller ved å stille spørsmål.⁶¹⁴ Man har med andre ord et selvstendig ansvar for å holde seg informert.⁶¹⁵

I de danske forarbeidene til den nye selskabsloven var det enighet i utvalget om «at det vil være uhensigtsmæssigt at der er flere ansvarsstandarder for forskellige medlemmer af den samme bestyrelse, alt efter om disse er valgt af generalforsamlingen, af medarbejderne eller udpeget af andre. Hidtil har man ikke ønsket at indføre en sådan differentiering af ansvar, [...] og udvalget ønsker ikke at ændre herpå.»⁶¹⁶ I Tyskland blir det, på bakgrunn av den såkalte «Hertie»-avgjørelsen,⁶¹⁷ forutsatt at medlemmene av «Aufsichtsrat» besitter slike minimumskunnskaper som kreves for å kunne bedømme selskapets normale forretningsdrift.⁶¹⁸ Dommen tas til inntekt for at det gjelder en objektiv norm styremedlemmene i mellom,⁶¹⁹ og støtter opp under forståelsen av at de ansattevalgte ikke vil bedømmes på noen annen måte enn de øvrige medlemmer.

Det ovenstående viser at det ikke er rettslig grunnlag for å oppstille en annen ansvarsnorm for de ansattevalgte. Dette må antas å være egnet til å skjerpe ansvarsbevisstheten til de ansattevalgte slik at selskapets interesse ivaretas og ikke de ansattes særinteresser. En felles aktsomhetsnorm vil dessuten være enklere å håndtere i praksis.⁶²⁰

At ansvaret er det samme gjelder så vel det erstatningsmessige som det straffemessige.⁶²¹ I en dansk sak, omtalt som «Nordisk Fjer»-saken,⁶²² ble de ansattevalgte styremedlemmer funnet like strafferettslig ansvarlig som de øvrige medlemmer og ble idømt bot for ikke å ha lest revisjonsprotokollen.⁶²³ Boten ble imidlertid nedsatt av retten da det ble lagt vekt på at de ansattevalgte ikke hadde særlige forutsetninger for styrearbeidet.⁶²⁴ I teorien er det på bakgrunn av dommen hevdet at det ved straffutmålingen vil bli tatt høyde

⁶¹⁴ LB-2008-120826.

⁶¹⁵ LB-2008-120826.

⁶¹⁶ Betænkning 1498 s. 365.

⁶¹⁷ BGHZ 85, 293, 293 ff.

⁶¹⁸ Jürgens (2001) s. 31 og 113.

⁶¹⁹ Jürgens (2001) s. 113.

⁶²⁰ Heikvam s. 505, se og Bøhn (1983) s. 175.

⁶²¹ Eksempelvis ble det i Rt. 1979 s. 393 ikke fritatt for straffansvar at en bedrift var etablert på offentlig initiativ og at de siktede i sine verv hadde ment å tjene offentlige interesser. Se og Bøhn (1983) s. 178.

⁶²² Østre Landrets dom 14. desember 1993, Sag S-3113-94.

⁶²³ Schaumburg-Müller og Rasmussen (2005) s.93.

⁶²⁴ Schaumburg-Müller og Rasmussen (2005) s.93-94, se og Werlauff (2010) s. 600.

for de ansattevalgtes forutsetninger for styrearbeidet.⁶²⁵ På tilsvarende måte kan det reises spørsmål om lempning av ansattevalgtes erstatningsansvar. Dette vil tas opp i pkt. 6.3.

6.3 Individuell vurdering = faktisk differensiering?

Etter rettspraksis skal det foretas en individuell bedømmelse av det enkelte styremedlem.⁶²⁶ Agder lagmannsrett har presisert at «ansvarsgrunnlag, ansvarets omfang og eventuelle ansvarsfrihetsgrunner skal [...] bedømmes særskilt for den enkelte.»⁶²⁷ Spørsmålet blir om dette vil bety at erstatningsansvaret i realiteten kan bli forskjellig styremedlemmene i mellom.

Av rettspraksis følger det samtidig at et styremedlems kunnskaper, dermed hva vedkommende «visste eller burde vite», vil stå sentralt ved vurderingen av aktsomheten.⁶²⁸ På grunn av styremedlemmenes ulike oppgaver for selskapet og kvalifikasjoner vil det være naturlig at de enkelte styremedlemmer har ulik kunnskap og informasjon om selskapet og styresakene.⁶²⁹

Rt. 1975 s. 198 gir et eksempel på at ulik informasjon styremedlemmene i mellom ble tillagt vekt ved ansvarsbedømmelsen. Høyesterett la her mer vekt på hva de saksøkte styremedlemmer «visste eller burde vite i egenskap av daglig ledere av selskapet» enn deres funksjoner som styremedlemmer. Ansvaret må derfor vurderes på bakgrunn av styremedlemmets konkrete funksjon i selskapet og den kunnskap man derigjennom besitter.⁶³⁰

Under henvisning til den ovennevnte dom ble det i en styreansvarssak for Fredrikstad byrett uttalt at kravet til aktsomhet måtte vurderes «ut fra styremedlemmenes konkrete situasjon, herunder de opplysninger de enkelte sitter inne med eller burde sitte inne med *i kraft av sin øvrige tilknytning*

⁶²⁵ Schaumburg-Müller og Rasmussen (2005) s. 94. Werlauff (1998) pkt. 1.2.

⁶²⁶ Rt.1930 s. 533, Rt.1979 s. 393 og Rt.1973 s. 821. I Rt. 1991 s. 835 fremgår det at Ansvar etter aksjelovene § 17-1 første ledd påhviler det enkelte styremedlem, ikke styret som organ. Se også Aarum (1994) s. 67, Bøhn (1983) s. 159-160.

⁶²⁷ LA-2007-37537 som viser til Rt. 1930 s. 533.

⁶²⁸ I LA-2007-37537, se og LF-2006-118756 samt TOSLO-2011-196313.

⁶²⁹ Heikvam s. 506. Aarbakke (2012) s. 907.

⁶³⁰ I LF-2011-184069 blir det også uttalt: "Hva som er uaktsomt må vurderes individuelt for hvert enkelt styremedlem ut fra hvilken rolle de har hatt i selskapet."

til selskapet.»⁶³¹ Saken gjaldt ansvar for varer bestilt etter at selskapet var konkurs. Det aktuelle selskap var et familieselskap hvor faren var styreleder og primus motor. Han hadde valgt inn sine tre barn i styret. Innen familien ble barnas styreverv betraktet som en formalitet, og det ble ikke holdt regelmessige styremøter. Barna hadde ledende stillinger i firmaet, men et gjennomgående lavt utdannelsesnivå. Et av barna hadde handelsutdannelse, og ble valgt til forretningsfører ca. 10 år før selskapets konkurs.

Den handelsutdannede sønnen ble holdt ansvarlig, mens søsknene frifunnet. Faren var ikke saksøkt da han var personlig konkurs. Retten bygget på at søsknene som ble frifunnet, i motsetning til sin bror bare i liten utstrekning var trukket med i samtaler om selskapets økonomi og finansiering. Det ble ikke funnet godtgjort at de «i kraft av sine stillinger i selskapet eller i kraft av de informasjonen de hadde fått om regnskapsresultat og skjulte reserver, burde regne med et tap for saksøker som en nærliggende mulighet.»⁶³² Dommen viser dermed at den informasjon man har som ansatt i selskapet, vil tillegges betydning ved ansvarsbedømmelsen.

I Rt. 1930 s. 533 ble det for en bestyrer uttalt at «han i denne sin stilling hadde plikt til at holde sig á jour med alle selskapets forretningsforhold.» Bestyreren ble her holdt ansvarlig for medbestyrerens gjeld.

Grunnen var hans unnlattelse av å påse at medbestyrelsens gjeld ble ordnet mens det fremdeles var anledning til det. Dommen er tatt til inntekt for at kravet til aktsomhet er skjerpet for ansatte tillitsmenn.⁶³³ Tilsvarende synspunkter kan legges til grunn for de ansattevalgte.

I teorien er det hevdet at spesielle kvalifikasjoner generelt eller særlige kunnskaper i det enkelte tilfelle kan virke inn på skyldbedømmelsen i skjerpende retning.⁶³⁴ Dette vil være spesielt relevant når det handler om kunnskaper om saker som hører inn under hans kompetanseområde som ansatt i selskapet.⁶³⁵ Et ansattevalgte styremedlem som samtidig er regnskapssjef i samme

⁶³¹ Fredrikstad byrett av 28.april 1980 s. 17. Min utheving. Dommen er behandlet av Bøhn (1983) s. 161. flg. Fremheves også av Aarum (1994) s. 225.

⁶³² Dommen s. 18.

⁶³³ Holm Lie (1988) s. 31.

⁶³⁴ Aarum (1994) s. 225.

⁶³⁵ Aarum (1994) s. 225-226. Slik også Holst (1970) s. 7 for styre hvor samtlige styremedlemmer har sitt daglige virke i selskapets administrasjon.

selskap bør da ha ekstra god innsikt i selskapets økonomiske stilling og oversikt over dets regnskapsrutiner.⁶³⁶ Vet vedkommende f.eks at selskapets økonomi er svak, bør vedkommende påse at de øvrige styremedlemmene blir kjent med dette.⁶³⁷

Tanken bak ordningen var bl.a å gi styret kunnskaper om forhold som angår de ansatte i selskapet.⁶³⁸ Et styremedlem valgt av de ansatte kan ha særlig kunnskap om miljømessige spørsmål eller i kraft av sitt arbeidsforhold få spesiell kjennskap til selskapets utslipp og forurensninger. Om et ansattevalgt styremedlem f.eks unnlater å opplyse resten av styret om miljømessig kritikkverdige forgold i selskapet vil dette kunne være erstatningsbetingende hvis skader senere skulle oppstå som følge av dette.⁶³⁹

Årsaken til at vedkommende har spesifikk kunnskap, vil i utgangspunktet være irrelevant for aktsomhetsvurderingen. Hvis vedkommende har mottatt opplysningene i andre sammenhenger enn sitt styreverv, vil slik kunnskap likevel måtte hensyntas.⁶⁴⁰ Etter dette vil ansattevalgte som har fått relevant informasjon for styrearbeidet, f.eks som tillitsvalgt, plikte å opplyse dette overfor resten av styret. En slik plikt vil finne sitt grunnlag i styremedlemmenes plikt til å fremme selskapets interesse.

I Tyskland finnes det også rettspraksis som viser at spesielle kunnskaper kan stille strengere krav til medlemmene av «Aufsichtsrat». I en sak ble et medlem av «Aufsichtsrat» dømt fordi han som «Bankier und Mitinhaber eines Bankhauses», og dermed måtte ha «tiefere Einsichten in finanzielle und wirtschaftliche Zusammenhänge».⁶⁴¹ I teorien blir det også lagt til grunn at spesiell kunnskap må tas i betraktning.⁶⁴² Det

⁶³⁶ Aarum (1994) s. 226.

⁶³⁷ Heikvam s. 506.

⁶³⁸ Se pkt. 2.2. NOU 1985:1 s. 7.

⁶³⁹ Dette blir også fremhevet i Yvonne Erviks masteravhandling om styremedlemmers erstatningsansvar for miljøskade. Et spørsmål som i denne forbindelse melder seg, men som jeg ikke har kunnet forfølge, er om ikke ansattevalgte som nettopp har spesiell kunnskap om selskapets miljømessige forhold vil måtte ha en sentral stilling hva gjelder informasjoner mellom datter- og morselskap, se aksjelovene § 6-16. Her kan et skjerpet ansvar kunne tenkes. Særlig vil dette på bakgrunn av Rt. 2010 s. 306 hvor et morselskap ble pålagt å betale utgifter i forbindelse med miljøundersøkelser i et datterselskap kunne tenkes.

⁶⁴⁰ Heikvam s. 506.

⁶⁴¹ LG Hamburg, ZIP 1981, 81. Fremheves av Schmidt (2002) s. 829.

⁶⁴² Schmidt og Lutter (2010) s. 1535.

hevdes at den som har spesiell kunnskap vil være forpliktet til å gjøre bruk av dette i vervet på grunn av plikten til å ivareta selskapsinteressen.⁶⁴³ Det blir imidlertid presisert at dette ikke er et spørsmål om en skjerpert ansvarsnorm for enkelte styremedlem med spesielle kunnskaper, men snarere et utslag av pliktene man har som medlem av «Aufsichtsrat».⁶⁴⁴

En konsekvens av at kunnskaper vil være avgjørende for erstatningsansvaret, vil også kunne være at vedkommendes manglende tilgang på relevant informasjon kan tillegges betydning. Det finnes eksempler på at de ansattes styrerepresentanter ikke alltid er like involvert i de faktiske beslutningsprosessene som de aksjonærvalgte styremedlemmene.⁶⁴⁵ De aksjonærvalgte kan f.eks ha drøftet saken og kommet til enighet i forkant av styremøtet.⁶⁴⁶ Hvor vesentlige beslutninger for selskapet i realiteten fattes av administrasjonen og aksjonærenes styremedlemmer før den reelle styrebehandlingen, er det antatt at konsekvensen av dette vil være at ansvaret følgelig må bli redusert som følge av ulik innflytelse og kunnskap om saken.⁶⁴⁷

Konklusjonen her er at den individuelle bedømmelse som skal foretas av det enkelte styremedlem kan føre til at erstatningsansvaret i realiteten kan bli ulikt styremedlemmene i mellom. Det riktige er nok å si at vedkommendes ansvar heller er et utslag av faktum og subsumsjon, mens selve aktsomhetsnormen er den samme.⁶⁴⁸

6.4 Lempning

Selv om en domstol skulle anse et ansattevalgt styremedlem ansvarlig etter § 17-1, kan dette ansvaret likevel lempes. Dette følger av aksjelovene § 17-2 som viser til skadeserstatningsloven § 5-2 hvor det heter at: «Erstatningsansvaret kan lempes når retten under hensyn til skadens størrelse, den ansvarliges økonomiske bæreevne, foreliggende forsikringer og

⁶⁴³ Jürgens (2001) s. 116 og s. 117-118.

⁶⁴⁴ Jürgens (2001) s. 117.

⁶⁴⁵ Heikvam s. 508.

⁶⁴⁶ Heikvam s. 508 fremhever at det ikke er uvanlig at vesentlige beslutninger for selskapet i realiteten fattes av administrasjonen og aksjonærenes styremedlemmer før styrebehandlingen hvor de ansatte også er representert.

⁶⁴⁷ Heikvam s. 508.

⁶⁴⁸ Heikvam s. 505, med henvisning til Rt. 1975 s. 198.

forsikringsmuligheter, skyldforhold og forholdene ellers finner at ansvaret virker urimelig tyngende for den ansvarlige.» Ansvaret kan til og med bortfalle i sin helhet.⁶⁴⁹

Spørsmålet kan stilles om erstatningsansvaret vil kunne lempes med den begrunnelse at man er valgt av de ansatte for å sitte i styret.⁶⁵⁰ På grunn av likhetsgrunnsetningen styremedlemmene i mellom vil det at vedkommende styremedlem er valgt av de ansatte i seg selv ikke kunne begrunne lempning.

I en dom fra Agder lagmannsrett har det ved lempningsvurderingen blitt vektlagt at vedkommende manglet erfaring fra styrearbeid.⁶⁵¹ Manglende kvalifikasjoner vil derfor antakelig kunne påberopes som et moment under «forholdene ellers».⁶⁵² Dette vil kunne være aktuelt for ansattevalgte og andre styremedlemmer som mangler nødvendig kompetanse.

På bakgrunn av dansk rettspraksis⁶⁵³ er det hevdet at lempningsreglene i realiteten kan lede til en fravikelse av prinsippet om ensartet ansvarsbedømmelse for alle styremedlemmer.⁶⁵⁴ På grunn av avhengighetsforholdet til både de ansatte og selskapet er det hevdet at lempningsreglene særlig kan tenkes anvendt overfor ansattevalgte styremedlemmer.⁶⁵⁵ Ettersom de ansattevalgte i Norge er sikret en større grad av uavhengighet på grunn av avsettingsvernet, kan det imidlertid hevdes at avhengighetsforholdet ikke er like stort.⁶⁵⁶

⁶⁴⁹ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 215.

⁶⁵⁰ Jakhelln (1971) s. 262 tok tidlig til orde for at det kan syntes verdt å overveie om ikke de ansattes-representanters ansvar bør kunne nedsettes etter samme retningslinjer som gjelder for ansattes ansvar overfor deres arbeidsgiver.

⁶⁵¹ LA-2007-37537.

⁶⁵² Skandsem (2008) s. 66.

⁶⁵³ UfR 1979.777 V. Se og Hansen, Jensen og Madsen (2004), s. 161.

⁶⁵⁴ Werlauff (2010) s. 537. Her fremheves også at rettspraksis vedrørende styreansvar i andre former for avhengighetsforhold (f.eks familiestyremedlemmer) vil kunne ha betydning for vurderingen av de ansattevalgte styremedlemmers ansvar. I slike saker syntes det å være en tendens til å lempe ansvaret.

⁶⁵⁵ Werlauff (2010) s. 537, Hansen, Jensen og Madsen (2004), s. 161.

⁶⁵⁶ Se pkt. 3.4. om avsettingsvernet etter norsk rett.

Dersom det ikke er tegnet ansvarsforsikring på et område hvor det er normalt å ha forsikring, taler dette i følge forarbeidene mot lempning av ansvaret.⁶⁵⁷ Dersom forsikring ikke tilbys av arbeidsgiver, vil derfor dette være et hinder for at de ansatte i vedkommende selskapet i det hele tatt ønsker styrerepresentasjon. For å sikre en reell medbestemmelse bør dette derfor kunne vektlegges som et relevant moment ved lepningsvurderingen.

Det at man er valgt av de ansatte vil ikke i seg selv være en grunn til å lempe ansvaret. Bestemmelsen vil imidlertid kunne bøte på eventuell urimelighet som gjør seg gjeldende.

6.5 Oppsummering

Samme aktsomhetsnorm ved vurderingen av erstatningsansvar skal legges til grunn for samtlige styremedlemmer. Dette er en naturlig konsekvens av likhetsprinsippet som ble lagt til grunn i pkt. 3.4. Etersom styremedlemmenes kunnskaper gjerne er avgjørende for erstatningsansvaret vil ansvaret kunne bli ulikt mellom styremedlemmene i et styre. På grunn av de ansattevalgtes tilknytningsforhold til virksomheten som ansatt, vil dette kunne innebære at de gjerne kjenner eller bør kjenne til mer enn de øvrige styremedlemmene.

Følgen av dette vil kunne være at det er uaktsomt av de ansattevalgte ikke å legge frem denne informasjon frem for styret. Dersom de ansattevalgte ikke blir involvert i de faktiske beslutningsprosesser, vil konsekvensen av dette kunne være at man faktisk vil vite mindre og dermed i praksis kunne sitte med et mindre ansvar. Ut over dette vil adgangen til å kunne lempe ansvaret bety at de ansattevalgte vil sitte igjen med et mindre ansvar.

7 Avslutning og refleksjoner

Styrerepresentasjonsordningen gir selskapets ansatte innsikt i og innflytelse på beslutninger som fattes i selskapets øverste forvaltningsorgan.⁶⁵⁸ Gjennom de ansattevalgte vil dessuten styret

⁶⁵⁷ Ot.prp.nr.75 (1983-1984) s. 66.

⁶⁵⁸ Det samme vil gjelde de ansattes rett til representasjon i bedriftsforsamlingen, men vil utelukkende gjelde innenfor bedriftsforsamlingens kompetanseområde som er positivt avgrenset i allmennaksjeloven § 6-37 fjerde ledd.

sikres et bredere beslutningsgrunnlag, noe som kan lede til bedre avgjørelser. Ordningen kan derfor begrunnes ut fra hensynet til de ansatte selv og selskapets egen interesse.

I oppgaven er det vist at det ikke er rettslig grunnlag for å betrakte de ansattevalgte på en annen måte enn styrets øvrige medlemmer, eller at de har en annen rolle. Det gjelder med andre ord et likhetsprinsipp styremedlemmene i mellom. Begrepene ansatterepresentant og interesserepresentasjon kan derfor rent språklig være noe misvisende da dette lett kan forlede en til å tro at de ansattevalgte først og fremst sitter i styret for å ivareta de ansattes interesser.

De ansattevalgte plikter, på samme måte som styrets øvrige medlemmer, å ivareta selskapsinteressen. Forståelsen av dette begrepet vil derfor være av stor betydning for hvorledes de ansattevalgte skal og kan utøve styrevervet. I denne oppgave er det lagt til grunn at det gjelder en bred forståelse av selskapsinteressen i norsk rett. Dette innebærer at samtlige interessegrupper som er knyttet til selskapet kan anses å være omfattet av selskapsinteressen. Henvisningen til selskapsinteressen utelukker derfor ikke ivaretagelse av f.eks. interessene til de ansatte eller det ytre miljø. Selskapsinteressen har imidlertid en økonomisk kjerne som styremedlemmene vil måtte avveie de ulike interesser mot. Styremedlemmenes rolle ligger dermed i å sørge for at det foretas en forsvarlig avveining av de ulike interesser.

Etttersom de ansattevalgte rettslig sett er likestilt med styrets øvrige medlemmer innebærer dette at de ikke innrømmes et større handlingsrom ved avveiningen av interessene sammenlignet med de aksjonærvalgte. Dette viser viktigheten av å analysere hvilke rammer som trekker opp handlingsrommet for styret. Ut over de særlige grenser som gjelder for styret i form av spesielle lovbestemmelser, vedtekter og generalforsamlingsbeslutninger har det i denne oppgaven fremkommet at de generelle grenser for styremedlemmenes interessevaretagelse som regel etterlater et vidt handlingsrom. Dette innebærer at de ansattevalgte som styremedlemmer normalt også vil ha et betydelig handlingsrom til å kunne vektlegge f.eks. miljø- og ansatteinteresser ved omstillingsprosesser i selskapet.

Det er grunn til å tro det vil fremtvinge seg omstillinger i selskaper ut fra hensynet til miljø- og klimautfordringer.⁶⁵⁹ Som regel vil slike omstillinger være i alle interessegruppenes «fellesinteresse», og dermed være ønskelig for alle parter knyttet til et selskap. Selskapets prioritering av miljøhensyn vil i slike tilfeller heller ikke by på konflikter mellom de ulike interessegrupper knyttet til selskapet. Ettersom de ansattevalgte vil tilføre styret bredere perspektiver, vil de kunne være spesielt viktige som pådrivere for slike omstillingsprosesser. I tillegg vil arbeiderbevegelsens uttrykte mål om å bidra til miljømessige omstillinger og opprettelsen av såkalte «grønne jobber» kunne tolkes slik at de ansattes adgang til styrerepresentasjon vil kunne bidra til å fremme selskapets miljømessige omstilling.

Omstillinger foranlediget av et mål om å tilpasse seg, og å bidra til et samfunns mål om en miljømessig bærekraftig utvikling, kan også tenkes å gå på bekostning av de ansattes interesser. Dette viser igjen viktigheten av å analysere potensielle konflikttilfeller og for derigjennom å belyse styremedlemmenes rettslige handlingsrom. Der miljømessige omstillinger vil ha negative konsekvenser for de ansatte vil de ansattevalgte kunne oppleve interessekonflikter. Plikten til å ivareta selskapsinteressen vil imidlertid kunne innebære at miljøhensyn må prioriteres på bekostning av arbeidstakerinteresser. Dette vil være tilfellet hvor prioritering av miljøhensyn vil sikre selskapets økonomiske interesse.

Ved tidspunktet for styrets behandling av en mulig omstillingsprosess vil ikke alltid de økonomiske virkninger knyttet til prioritering av miljøhensyn være sikre. Det kan også tenkes at selskapets fortsettelse i samme former også vil kunne forsvares ut fra selskapets økonomiske interesse. I slike tilfeller vil en miljømotivert omstilling kunne være et likestilt alternativ til å fortsette virksomheten i samme former. Hvor omstillingen i slike tilfeller kan ha negative konsekvenser for de ansatte er det en nærliggende tanke at de ansattevalgte vil prioritere arbeidstakerinteresser. Slik sett vil de ansattevalgte i styret kunne forhindre selskapets utvikling i en miljømessig bærekraftig retning.

⁶⁵⁹ Som fremhevet innledningsvis i oppgaven.

Som det har fremkommet gir styrerepresentasjonsordningen både en mulighet og en begrensning til en miljømessig bærekraftig utvikling. Hva som vil være utslagsgivende i praksis, er et spørsmål som empirisk forskning vil kunne si noe om. Jeg vil her fremheve at ansattevalgte rettslig sett har god mulighet til å kunne prioritere miljøhensyn så sant man er innenfor styrets handlingsrom. Deres noe mer beskyttede stilling, sammenlignet med aksjonærvalgte som kan byttes ut ved en ekstraordinær generalforsamling, gjør at det kanskje ligger spesielt godt til rette for at de ansattevalgte skal vektlegge langsiktige hensyn i styremøtene.

En konsekvens av likhetsprinsippet styremedlemmene i mellom er at de erstatningsrettslig vil stå i samme stilling. De ansattevalgte vil f.eks ikke kunne fri seg fra ansvar eller bedømmes mildere enn styrets øvrige medlemmer der de i for stor utstrekning har hensyntatt ansatteinteresser på bekostning av selskapets, og fått gjennomslag for dette i styret. Ansvarsnormen vil dermed ikke differensieres mellom de aksjonær- og ansattevalgte. Grovt sett kan det sies at det avgjørende for ansvaret vil være hva man visste eller burde vite. Da det skal foretas en individuell vurdering av det enkelte styremedlem vil dette i realiteten kunne føre til at styremedlemmene sitter igjen med ulikt ansvar på grunnlag av ulike kunnskaper. Dette er imidlertid ikke noe som er spesielt for de ansattevalgte. Det er imidlertid holdepunkter for at lempning av erstatningsansvaret vil kunne være spesielt aktuelt for de ansattevalgte.

Det har generelt vært fremhevet at bl.a. «den norske modellen» hvor arbeidstakere tar del i selskapsstyringen, vil bli utfordret og testet i møte med konkurrerende systemer og verdisett i en globalisert verden.⁶⁶⁰ Det er også hevdet at styrerepresentasjonsordningen avskrekker utenlandske selskaper, spesielt engelske og amerikanske, til oppkjøp i Norge.⁶⁶¹ Kunnskap om ordningen og forståelsen av de ansattevalgtes rolle er derfor viktig.

Tendensen til økt aksjonærfokus corporate-governance sammenheng vil også kunne bidra til å undergrave ordninger som kan ha en positiv effekt både for de ansatte og for selskapers

⁶⁶⁰ Taraldset (2010) s. 71, under henvisning til Hansmann og Kraakman (2000).

⁶⁶¹ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 123.

virksomheter og dermed for økonomi og samfunn som helhet.⁶⁶² Norske styrer blir i dag alminnelighet karakterisert som lite konfliktfylte. Påtrykk på styret for utelukkende å vareta aksjonærinteresser vil imidlertid kunne sette spesielt de ansattevalgte i en vanskelig situasjon, og vil potensielt kunne øke konfliktnivået i styrene.⁶⁶³

Hva gjelder ordningens virkninger og hensiktsmessighet har det vært sprikende resultater i den empiriske forskning. Av denne grunn konkluderte den såkalte “Reflection Group” i sin rapport fra 2011⁶⁶⁴ med at:

«The appropriate attitude for the EU legislator is therefore (a) not to ask Member States which have not considered such a system or have deliberately decided against it to introduce it; (b) not to ask Member States to restrict or cut down on the extent or form of the codetermination chosen by them. The latter includes that it should not be tried to provide for loopholes through which market actors can easily escape a given system.»⁶⁶⁵

Styrerepresentasjonsordningen synes derfor ikke å være truet på EU-nivå.⁶⁶⁶ Heller ikke i Norge er det noe som tyder på at ordningen trues. Tvert i mot ble det i utredningen om medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet satt fokus på hvordan man skal øke kunnskapen om ordningen.⁶⁶⁷ Det er derfor foreslått en undersøkelsesplikt for selskapet, hvoretter selskapet plikter å undersøke om de ansatte ønsker å være representert i styret når retten til slik representasjon er til stede.⁶⁶⁸

8 Litteraturliste

⁶⁶² Sjøfjell artikkelutkast A, s. 28.

⁶⁶³ Lütken [Nettdokument]

⁶⁶⁴ Rapport fra «Reflection Group» (2011) [EU nettdokument].

⁶⁶⁵ Rapporten s. 53.

⁶⁶⁶ Selv om det i rapporten fremgår at gruppens standpunkter ikke skal identifiseres med Kommisjonens.

⁶⁶⁷ NOU 2010:1 pkt. 9.4.2.

⁶⁶⁸ St.meld. nr. 29 (2010-2011) s. 178. Forslagene er behandlet, se Innst.S. nr. 333 (2011-2012), men foreløpig ikke fulgt opp med noe lovendringsforslag.

Lover:

- 1814 Kongeriget Norges Grundlov, given i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17de Mai 1814 (Grunnloven).
- 1905 Almindelig borgerlig Straffelov 22. mai nr. 10 (Straffeloven).
- 1957 Lov om aksjeselskaper av 6. juli 1957 nr. 4 (Opphevet).
- 1969 Lov om skadeserstatning 13. juni 1969 nr. 26 (Skadeserstatningsloven).
- 1976 Lov om aksjeselskaper av 4. juni 1976 nr. 59 (Aksjeloven 1976 - Opphevet).
- 1984 Lov om gjeldsforhandling og konkurs 8. juni nr. 58 (konkursloven).
- 1988 Lov 10. juni 1988 nr. 44 (Endringslov til aksjeloven av 1976).
- 1994 Lov om erverv av næringsvirksomhet. 23. desember nr. 79 (Ervervslova – opphevet).
- 1996 Lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg m.v. 23. august 1996 nr 63 (ESU-loven).
- 1997 Lov om allmennaksjeselskaper 13. juni 1997 nr. 45 (allmennaksjeloven).
- 1997 Lov om aksjeselskaper 13. juni 1997 nr. 44 (aksjeloven).
- 1998 Lov om årsregnskap m.v. 17. juli 1998 nr. 56 (regnskapsloven).
-
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr. 62 (arbeidsmiljøloven).
- 2005 Lov om mekling og rettergang i sivile tvister 17. juni nr. 90 (tvisteloven).
- 2007 Lov om verdipapirhandel 29. juni nr. 25 (verdipapirhandelloven).
- 2007 Lov om regulerte markeder 29. juni nr. 74 (børsloven).
- 2012 Lov om arbeidstvister 27. januar 2012 nr. 9 (arbeidstvistloven).

Forskrifter:

- FOR-1998-12-18-1205 Forskrift om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling m.v. Representasjonsforskriften
- FOR-2000-07-28-797 Forskrift om europeiske samarbeidsutvalg mv.

FOR-2007-06-29-875	Forskrift om regulerte markeder (børsforskriften).
FOR-2008-01-09-50	Forskrift om arbeidstakernes rett til representasjon ved fusjon over landegrensene av selskaper med begrenset ansvar.

Lovforarbeider:

Innstilling om demokrati i bedriftslivet. 5. januar 1971 (Eckhoff-utvalgets innstilling).

NUT 1970:1	Innstilling til lov om aksjeselskaper.
NOU 1972:20	Gjeldsforhandling og konkurs.
NOU 1974:60	Ansattes medbestemmelse i offentlig sektor.
NOU 1977:28	Kommunal representasjon i bedriftene.
NOU 1985:1	Videreutviklingen av bedriftsdemokratiet.
NOU 1985:33	Lov om verdipapirbørs (børsloven).
NOU 1992:29	Lov om aksjeselskaper.
NOU 1996:2	Verdipapirhandel.
NOU 1996:3	Ny aksjelovgivning.
NOU 1999:23	Forbrytelser i gjeldsforhold.
NOU 2004:5	Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
NOU 2005:17	Om overtakelsestilbud (tilbudsplicht og frivillige tilbud ved oppkjøp av selskaper).
NOU 2009:16	Globale miljøutfordringer - norsk politikk Hvordan bærekraftig utvikling og klima bedre kan ivaretas i offentlige beslutningsprosesser.
NOU 2010:1	Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.
Ot.prp.nr. 22 (1964-1965)	Om lov om visse statsbedrifter.

Ot.prp.nr. 7 (1971-1972)	Om lov om endringer i lov av 6. juli 1957 om aksjeselskaper.
Ot.prp.nr. 19 (1974-1975)	Om lov om aksjeselskaper.
Ot.prp.nr. 3 (1975-76)	Om arbeidervern og arbeidsmiljø.
Ot.prp.nr. 49 (1980-1981)	Lov om tilsattes representasjon i offentlige virksomheters styrende organer m.v.
Ot.prp.nr. 5 (1982-1983)	Om lov om endringer i avtaleloven 31 mai 1918 nr 4, m.m. (generell formuerettslig lempingsregel).
Ot.prp.nr. 75 (1983-1984)	Om lov om endringer i erstatningslovgivningen (ansvar for dyr, regress, lemping m m og endringer i bilansvarlova).
Ot.prp.nr. 24 (1987-1988)	Om lov om endringer i lov 4. juni 1976 nr. 59 om aksjeselskaper og i visse andre lover om ansattes rett til representasjon i selskapers styrende organer.
Ot.prp.nr. 88 (1988-1989)	Om lov om endringer i lov 4 juni 1976 nr 59 om aksjeselskaper m.m.
Ot.prp.nr. 36 (1993-1994)	Om lov om Aksjeselskaper (aksjeloven).
Ot.prp.nr. 88 (1993-1994)	Om lov om erverv av næringsvirksomhet.
Ot.prp.nr. 23 (1996-1997)	Om lov om aksjeselskaper (aksjeloven) og lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven).
Ot.prp.nr. 42 (1997-1998)	Om lov om årsregnskap m.v. (regnskapsloven).
Ot.prp.nr. 37 (2003-2004)	Om lov om endringer i straffeloven mv. (forbrytelser i gjeldsforhold).
Ot.prp.nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
Ot.prp.nr. 51 (2004-2005)	Om lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven).
Ot.prp.nr. 55 (2005-2006)	Om lov om endringer i aksjelovgivningen mv.
Ot.prp.nr. 34 (2006-2007)	Om lov om verdipapirhandel (verdipapirhandelloven) og lov om regulerte markeder (børsloven).

- Ot.prp.nr. 27 (2007-2008) Om A) lov om meldeplikt ved nedlegging av næringsverksemd (omstillingslova) B) Lov om endringer i minerallovgivinga.
- Ot.prp.nr. 78 (2008-2009) Om lov om endringer i revisorloven og enkelte andre lover (gjennomføring av revisjonsdirektivet).
- Prop. 117 L (2009-2010) Endringer i regnskapsloven og enkelte andre lover (foretaksstyring og tiltak mot manipulering av finansiell informasjon).
- Prop. 77 L (2010-2011) Endringer i Aksjelova mv.
- Prop. 148 L (2010-2011) Endringer i aksjeloven mv. (nedsettelse av kravet til minste aksjekapital mv.).
- Prop. 74 L (2011-2012) Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. (likebehandling ved utleie av arbeidstakere og tiltak i den forbindelse mv.).
- Prop. 48 L (2012-2013) Endringer i regnskapsloven og enkelte andre lover (rapportering om samfunnsansvar mv.).
- Innst.O.nr. 23 (1995-1996) Innstilling frå justiskomiteen om lov om endringer i lov av 4. juni 1976 nr. 59 om aksjeselskap m.v. (EØS-tilpassing).
- Innst.O.nr. 80 (1996-1997) Innstilling frå justiskomiteen om lov om aksjeselskaper (aksjeloven) og lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven), og om endringer i anna lovgjeving som følgje av ny aksjelovgjeving m.m.
- Innst.O.nr. 61 (1997-1998) Innstilling fra finanskomiteen om lov om årsregnskap m.v. (regnskapsloven).
- Innst.O.nr. 72 (2001-2002) Innstilling frå næringskomiteen om lov om oppheving av lov om erverv av næringsverksemd.
- Innst.O.nr. 12 (2005-2006) Innstilling frå justiskomiteen om lov om endringer i aksjelovgivinga o.a.
- Besl.O.nr. 80 (2001-2002) Lov om oppheving av lov om erverv av næringsverksemd.
- Innst. 333 S (2011-2012) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerhet.
- Innst. S. nr. 207 (1979-80) Innstilling fra utenriks- og konstitusjonskomiteen om forslag til endring i Grunnlovens § 110 (Ansattes medbestemmelsesrett).

Rettspraksis:

Høyesterett:

Rt. 2011 s. 562

Rt. 2010 s. 412

Rt. 2010 s. 306

Rt. 2000 s. 2033

Rt. 2000 s. 931

Rt. 1999 s. 1682

Rt. 1996 s. 1696

Rt. 1996 s. 742

Rt. 1995 s. 1026

Rt. 1993 s. 1399

Rt. 1991 s. 835

Rt. 1991 s. 119

Rt. 1990 s. 607

Rt. 1989 s. 508

Rt. 1979 s. 393

Rt. 1975 s. 198

Rt. 1973 s. 821

Rt. 1930 s. 533

Rt. 1929 s. 503

Lagmannsretten:

LB-2009-141024

LB-2008-120826

RG-2007-1625 (LG-2007-21395)

LA-2007-37537

LA-2004-1642

LA-2002-00084

RG-1996-491

RG-1984-886

Eidsivating lagmannsretts kjennelse av 12. nov 1992, sak nr. 92-02468

Eidsivating lagmannsrett av 15. desember 1972 , nr. 86/72, hl.nr. 118/72

Gulating lagmannsrett av 13. desember 1990, nr. 256/1989

Tingretten:

TOSLO-2011-196313

TOSLO-2011-26201

Trondheim byretts dom av. 26. april 1994, sak 94-00215 A

Fredrikstad byretts dom av 28. april 1980, sak A65/1979

Arbeidsretten:

ARD-1996-130

ARD-2012-4

Stortingsmeldinger:

St.meld nr. 29 (2010-2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv
Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit.

St.meld.nr. 21 (2011-2012) Norsk klimapolitikk.

St.meld.nr. 10 (2008-2009) Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi.

Litteratur:

- Aarbakke m.fl. (2012) Magnus Aarbakke, Asle Aarbakke, Gudmund Knudsen, Tone Ofstad og Jan Skåre. "Aksjeloven og allmennaksjeloven - Kommentartutgave", 3. utgave, Oslo, Universitetsforlaget, 2012.
- Aabø-Evensen (2011) Ole Kristian Aabø-Evensen "Om oppkjøp av selskaper og virksomhet". Oslo, Universitetsforlaget, 2011.
- Aarum (1994) Kristin Norman Aarum. "Styremedlemmers erstatningsansvar i aksjeselskaper", Oslo, Ad Notam Gyldendal AS, 1994.
- Andenæs (1970) Johs. Andenæs. "Bedriftsdemokratiet, Eiendomsretten og Grunnloven". I: Lov og Rett 1970, s, 113-139.
- Andenæs (1970 A) Mads Henry Andenæs. "Den Vest-tyske innstilling om medbestemmelsesretten". I Tidsskrift for Rettsvitenskap. 1970 s. 504-543.
- Andenæs (2006) Mads Henry Andenæs. "Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper", 2. utgave, Oslo, 2006.
- Andenæs (1997) Mads Henry Andenæs. "Rettskildelære". Oslo, 1997.
- Aubert (1976) Vilhelm Aubert. "Rettens sosiale funksjon", Universitetsforlaget, 1976.
- Augdahl (1959) Per Augdahl, "Aksjeselskapet efter norsk rett", 3. utgave, Oslo, Wittusen & Jensen AS, 1959.
- Berg mfl. (1992) Paal Olav Berg, Arvid Eskild, Gro Granden, Reidar Webster "Reglene om bedriftsdemokratiet", 2. utgave, Oslo, Tiden Norsk Forlag, 1992.
- Bergo (2000) Knut Bergo. "Høyesteretts forarbeidsbruk". Oslo, Cappelen Akademisk Forlag, 2000.
- Bjartnes m.fl. (2009) Jon Bjartnes, Jon Olav Bergene, Torgny Hasås, Anne-Beth Skrede "Klimavennlige tiltak på arbeidsplassen", 1. utgave, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2009.
- Boe (2012) Erik Boe. "Rettskildelære under debatt", Oslo, Universitetsforlaget, 2012.

- Bråthen (2009) Tore Bråthen. "Styremedlem og aksjonær", 2. utgave, Oslo, Fagbokforlaget, 2009.
- Bråthen (1982) Tore Bråthen. "Bedriftsforsamlingen i aksjeselskaper", Oslo, Forlaget Tanum, 1982.
- Backer (2002) Inge Lorange Backer (2002) Miljøvern og økonomisk utnyttelse - prinsippet om bærekraftig utvikling (no.) - Miljöskydd och ekonomiskt utnyttjande - principen om hållbar utveckling, publisert Det 36. nordiske Juristmøte 2002 s. 115-141.
- Bürgers og Körber (2008) Tobias Bürgers og Torsten Körber. "Bürgers/Körber Aktiengesetz – Heidelberger Kommentar." 2. Opplag,, Hamburg, CF Müller, 2011.
- Bøhn (1983) Knut Bøhn. "Bedriftslederansvaret – styremedlemmers og bediftslederes straff- og erstatningsansvar", Oslo, Den Norske Advokatforening, 1983.
- Christensen og Wesenholtz (2011) Søren Christensen og Ann Wesenholtz. "Medarbejdervalgte i danske virksomheder: fra lønarbejder til borger i virksomhedssamfundet." København, Handelshøjskolens Forlag, 1999.
- Conchon og Waddington (2011) Aline Conchon og Waddington, Jeremy "Board-level employee representation in Europe: challenging commonplace prejudices." I: "The Sustainable Company: a new approach to corporate governance" Brüssel, 2011 s. 91-112.
- Deipenbrock (2010) Gudula Deipenbrock, "Sustainable development, the interest(s) of the company and the role of the board from the perspective of a German Aktiengesellschaft" I: International Comparative and Corporate Law Journal, 2011 (1). Også tilgjengelig på: <http://ssrn.com/abstract=1712784>
- Dürr (2008) Simon Dürr. "Die Haftung von Aufsichtsratsmitgliedern einer Aktiengesellschaft". Verlag Dr. H. H. Driesen GmbH, Taunusstein, 2. Auflage, 2008.
- Dramstad (2011) Remi Dramstad. "M&A Break fee-klausuler i et norsk perspektiv." I: Tidsskrift for Forretningsjus. 2011-3, s. 155-192.

- Eckhoff (1973) E.F. Eckhoff. "Innføring i medbestemmelse i aksjeloven." I: Lov og Rett, 1973 s. 59-65.
- Eckhoff (1976) E.F. Eckhoff. "Medbestemmelse. Informasjon, taushetsplikt, habilitet". I: Lov og Rett. 1976, s. 92-99.
- Eckhoff (2001) Torstein Eckhoff. "Rettskildelære", 5. utgave, ved Jan E. Helgesen, Universitetsforlaget, 2001.
- Fleischer (1998) Carl August Fleischer. "Rettskilder og juridisk metode". Oslo, Ad Notam Gyldendal, 1998.
- Fougner (2011) Jan Fougner, Camilla Schøyen Breibøl, Marit B. Frogner, Trond Erik Solheim, Tron Sundet, Johan Kr. Øydegard og Eli Aasheim. "Omstilling og nedbemanning", 2. Utgave, Oslo, Universitetsforlaget, 2011.
- Fougner Bugge (2001) Amund Fougner Bugge. "Forsvarstiltak mot fiendtlige oppkjøp." I: Tidsskrift for Forretningsjus. Nr 4/2001 årgang 7, s. 411-429.
- Gjertsen (1996) Johan Giertsen. "Selskapsfinansierte aksjeerverv", Bergen, Universitetsforlaget, 1996.
- Giertsen (1999) Johan Giertsen. "Fusjon og fisjon." Bergen, Universitetsforlaget, 1999.
- Giertsen (1999 A) Johan Giertsen. "Spennende jus og forretningsmessig havari." I: Nordisk Tidsskrift for Selskabsret, 1999:4 s. 43-63.
- Giertsen (2003) Johan Giertsen. "Aksjeselskapsretten som obligasjonsrettslig disiplin. I: Nordisk Tidsskrift for Selskabsret. 2003:1 s. 53-70.
- Gomard (1971) Bernhard Gomard. "Aktieselskapsledelsens erstatningsansvar." I: Ugeskrift for Retsvæsen, 1971. s. 117-138. (U.1971B.117).
- Gospel (2011) Howard Gospel. "Employee representation and the Sustainable Company". I: "The Sustainable Company: a new approach to corporate governance", Brüssel, 2011, s. 59-74.

- Granden (2009) Gro Granden. "Storearbeid – en håndbok for ansatte i selskap og konsern", 7. utgave, Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo, 2009.
- Gulli (2005) Ole Christian Gulli. "Styrehåndboken", 4. utgave, Oslo, J.W. Cappelens Forlag AS, 2005.
- Gundersen (1986) Aase Gundersen. "Hvem styrer styret for". I: Rettferdighet og styring – en studenthilsen til Torstein Eckhoff, Universitetsforlaget AS, Oslo, 1986 s. 71-86.
- Hagen (2011) Inger Marie Hagen. "Det mektige mindretallet – Ansatterepresentasjon i styret mellom Corporate Governance og Industrial Relations", Oslo, Fafo-rapport 2010:02, 2010.
- Hagen (2011) Inger Marie Hagen. "Sustainable Decisions and Social Dialogue: Some Significant Developements in Norway." I European Company Law 8, no. 2/3, 2011, s. 83-87.
- Hagstrøm (2003) Viggo Hagstrøm. I samarbeid med Magnus Aarbakke "Obligasjonsrett.", Oslo, Universitetsforlaget 2003.
- Hansen, Jensen og Madsen (2004) Claus Juel Hansen, Henrik Holm Jensen og Jacob Lehmann Madsen. "Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer" København, Forlaget Thomson, 2004.
- Hansmann og Kraakman (2000) Henry Hansman og Reinier Kraakman. "The End of History for Corporate Law". Yale Law School Working Paper No. 235; NYU Working Paper No. 013; Harvard Law School Discussion Paper No. 280; Yale SOM Working Paper No. ICF - 00-09. Tilgjengelig på SSRN: <http://ssrn.com/abstract=204528> (sist besøkt 14. jan 2013)
- Heikvam (2005) Hans Martin Heikvam. "Styreansvar – Differensiering av erstatningsansvaret for styremedlemmer som har særskilte kvalifikasjoner eller oppgaver i selskapet". I "Industriutbygging og rettsutvikling – Juridisk festskrift i anledning Hydros 100-årsjubileum", Bergen, 2005, s. 503-508.
- Heiret m.fl. (2003) Jan Heiret, Olav Korsnes, Knut Venneslan og Øyvind Bjørnsom. "Arbeidsliv, historie, samfunn - Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv", Fagbokforlaget, Bergen, 2003.

- Henriksen (2001) Kasper Dichow Blangsted Henriksen. "Interessesubjekter i selskabsretten – i et corporate governance perspektiv". I Nordisk Tidsskrift for Selskabsret 2001:3 s. 277-293.
- Holm Lie (1981) Ragnvald Holm Lie. "Overtaksbud og fusjon – Styret og aksjeeierne", Oslo, Forlaget Tanum-Norli AS, 1981.
- Holst (1970) Peter Holst. "Styremedlemmers ansvar i uansvarlige selskaper". I Norsk Forsikringsjuridisk Forenings Publikasjoner, Universitetsforlaget, nr. 55, 1970, s. 3-25.
- Jakhelln (2006) Henning Jakhelln. "Oversikt over arbeidsretten", 4.utgave, Oslo, 2006.
- Jakhelln (1971) Henning Jakhelln. "Innstilling om demokrati i bedriftslivet." I Lov og Rett. 1971 nr. 6, s. 252 flg.
- Jürgens (2001) Stefanie Jürgens. "Mitbestimmung und Verantwortlichkeit – Die Haftung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat unter besonderer Berücksichtigung ihrer Rechtsstellung dargestellt am Beispiel der Aktiengesellschaft", Münster, Europäischer Verlag der Wissenschaften, 2001.
- Kjelland (2011) Cecilie Kjelland,. "Motivations and Decision-Structures in Companies", Paper of the 1st International Conference – Towards Sustainable Companies: Identifying New Avenues, 30. august 2011. Artikkelutkast. Tilgjengelig på: <http://www.jus.uio.no/ifp/english/research/projects/sustainable-companies/events/conferences/abstracts/kjelland-session5-draftpaper.pdf> (Sist besøkt 14. jan 2013)
- Knudsen (2011) Gudmund Knudsen. "Forenkling og modernisering av aksjeloven – en utredning av advokat Gudmund Knudsen, Skrevet etter oppdrag fra Justis- og politidepartementet." Oslo, 2011.
- Kraakman m.fl. (2009) Reinier Kraakman, John Armour, Paul Davies, Luca Enriques, Henry Hansmann, Gerard Hertig, Klaus Hopt, Hideki Kanda, Edward Rock. "The Anatomy of Corporate Law: A Comparative and Functional Approach", 2. utgave, Oxford Oxford University Press, 2009.

- Krüger Andersen (2010) Krüger Andersen. "Aktie og anpartsselskabsret", 11 udgave, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2010.
- Lando (2001) Henrik Lando. "Shareholder eller stakeholder value? En retsøkonomisk analyse af lojalitetspligten i aktieselskaber." I: Nordisk Tidsskrift for Selskabsret 2001:1 s. 76-89.
- Lau Hansen (2003) Jesper Lau Hansen. "Nordic Company Law", København, Djøf Publishing, 2003.
- Lau Hansen (2009) Jesper Lau Hansen. "Bestyrelsesmedlemmers tavshedspligt – Højesterets dom i Grøngaard & Bang". I Nordisk Tidsskrift for Selskabsret, 2009:3 s. 32-43.
- Lium og Borgen (2010) Simen Lium og Kjersti Borgen. "Omstillingslova snaue tre år etter ikrafttreddelsen – et overblikk og en oppfordring til lovgiver." I: Arbeidsrett, 2010, Nr. 03-04 s. 142-158.
- Matheson og Woxholth (1990) Wilhelm Matheson og Geir Woxholth. "Lovavdelingens uttalelser (1976-1988)", Oslo, Juridisk Forlag AS, 1990.
- Mork (2007) Per Helge Mork. "Hovedavtalen", 2. Udgave, Oslo, Gyldendal, 2007.
- Mähönen artikkelutkast
Under publisering Jukka Mähönen. Arbeidstittel: "Sustainable Companies mapping paper on company law issues: Finland". Under publisering i International and Comparative Corporate Law Journal (2013).
- Rose og Kvist (2006) Caspar Rose og Hans Kurt Kvist. "Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer – en udfordring for dansk selskabsledelse." København, Handelshøjskolens Forlag, 2006.
- Sejersted (2011) Fredrik Sejersted, Finn Arnesen, Ole-Andreas Rognstad, Sten Foyn og Olav Kolstad. "EØS-rett", 3. udgave, Universitetsforlaget, 2011.
- Schans-Christensen (2009) Jan Schans-Christensen. "Kapitalselskaber - Aktie- og anpartsselskaber." 3. udgave, København, Thomson Reuters Professional AS, 2009.
- Schaumburg-Müller og Rasmussen (2005) Peer Schaumburg-Müller og Elisabeth Rasmussen. "Medarbejderrepresentation i selskabsbetyrelser",

- København, Gads forlag, 2005.
- Schmidt (2002) Karsten Schmidt. "Gesellschaftsrecht." 4. opplag, Carl Heymanns Verlag KG, München, 2002.
- Schmidt og Lutter (2010) Karsten Schmidt og Marcus Lutter. "Aktiengesetz Kommentar." 2. utgave, Verlag Dr. Otto Schmidt KG, Köln, 2010.
- Sofsrud (1999) Thorbjørn Sofsrud. "Bestyrelsens beslutning og ansvar – spørsmål til bedømmelse af bestyrelsesmedlemmenes erstatningsansvar." København, Greens&Jura Akademisk Forlag AS, 1999.
- Sjåfjell (2009 A) Beate Sjåfjell. "Towards a Sustainable European Company Law – A Normative Analysis of the Objectives of EU Law, with the Takeover Directive as a Test Case", Kluwer Law International, 2009.
- Sjåfjell (2009 B) Beate Sjåfjell. "Kun til plunder og heft". I: Nordisk Tidsskrift for Selskabsret, 2009 B, No. 1-2 s. 116-144.
- Sjåfjell (2010) Beate Sjåfjell. "More than Meets the Eye: Law and Economics in Modern Company Law. Law and Economics Essays in honour of Erling Eide", Cappelen Akademisk, 2010, s. 217-235. Tilgjengelig på: <http://ssrn.com/abstract=1601980> (Sist besøkt 14. Januar 2013)
- Sjåfjell (2011 A) Beate Sjåfjell. "Kan aksjeselskaper sette miljøet foran gevinstkravet". I: Jussens Venner 2011 A, s. 309-324.
- Sjåfjell (2011 B) Beate Sjåfjell. "Towards a Sustainable Development Internalizing Externalities in Norwegian Company Law." I: International Comparative and Corporate Law Journal. 2011, s. 103-136. Tilgjengelig på: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1712796 (Sist besøkt 14. jan 2013)
- Sjåfjell (2012 A) Beate Sjåfjell. "Regulating Companies as if the World Matters: Reflections from the Ongoing Sustainable Companies Project" I: Wake Forest Law Review, 2012, s. 113-147. Tilgjengelig på: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1964213 (Sist besøkt 14. jan 2013)

- Sjåfjell (2012 B) Beate Sjåfjell. "Quo Vadis, Europe? The Significance of sustainable development as objective, principle and rule of EU Law." I: Non-State Actors, Soft Law and Protective Regimes: From the Margins. Cambridge University Press, 2012, s. 254-280. Tilgjengelig på: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1964256 (Sist besøkt 14. jan 2013)
- Sjåfjell artikkelutkast A Beate Sjåfjell. "En for alle, alle for en – ansattedeltakelse i et internasjonalt Norge." Artikkelutkast.
- Sjåfjell artikkelutkast B Beate Sjåfjell. The Possibilities for and Barriers to Sustainable Companies in Norwegian Company Law. Under publisering i International and Comparative Corporate Law Journal.
- Sjåfjell artikkelutkast C Beate Sjåfjell. "The Very Basis of Our Existence Labour and the Neglected Environmental Dimension of Sustainable Development." Artikkelutkast. 2009 Tilgjengelig på http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1517393 (Sist besøkt 9. januar 2013)
- Sjåfjell, Beate og Gullhagen-Revling Beate Sjåfjell og Morten Gullhagen-Revling. "Selskapsinteressen". Artikkelutkast
- Skadsem (2008) Toril Skadsem. "Lemping av styremedlemmers erstatningsansvar". I: Nordisk Tidsskrift for Selskapsret. 2008:3, s. 51-71.
- Skog (2011) Rolf Skog. "Rhodes Aktiebolagsrätt", 23. utgave, Norstedts Juridik, Stockholm, 2011.
- Skåre og Knudsen (1987) Jan Skåre og Gudmund Knudsen. "Lov om aksjeselskaper med kommentarer av Jan Skåre og Gudmund Knudsen", 3. utgave, Oslo, Tano, 1987.
- Smith (1988) Lucy Smith. "Kampen på aksjemarkedet – en rettslig studie av selskapsøvertak og forsvarstiltak", Universitetsforlaget, Oslo, 1988.
- Solem (2001) Eirik Solem. "Salg av "kronjuveler – En vurdering av enkelte begrensninger i styrets kompetanse til å avhende selskapers eiendeler som forsvarstiltak mot fiendtlige oppkjøpsforsøk." I:

- Tidsskrift for Forretningsjus, 2001 Nr. 4, årgang 7, s. 451-488.
- Stokke og Cappelen Arnesen (1996) Berit Stokke og Hans Cappelen Arnesen. "Styrets rolle i en oppkjøps-situasjon etter Norsk og Engelsk rett". I: Tidsskrift for Forretningsjus. 1996-2, s.45-52.
- Storeng, Beck og Due Lund (2011) Nils H Storeng, Tom H. Beck, Arve Due Lund "Arbeidslivets spilleregler", 2. utgave, Universitetsforlaget, Oslo, 2011.
- Taraldseth (2010) Birthe Taraldseth. "Arbeidsrett – eller eierstyring og selskapsledelse". I: Arbeidsrett. 2010, nr.01-02, s. 66-74.
- Taxell (1983) Lars Erik Taxell. "Aktiebolagets organisation", Meddelanden från Stiftelsens för Åbo Akademi Forskningsinstitut, Åbo, 1983.
- Truyen (2005) Filip Truyen. "Aksjonærenes myndighetsmisbruk – en studie av asl./asal § 5-21 og uskrevne myndighetsmisbruksprinsipper", Oslo, J.W. Cappelen Forlag AS, 2005.
- Truyen (2004) Filip Truyen. "Myndighetsmisbruk i aksje- og allmennaksjeselskaper." I: Jussens Venner, 2004, s. 306-328.
- Ulseth artikkel under publisering Therese Smith Ulseth. "Taushetsplikt for ansattevalgte styremedlemmer." Artikkel under publisering i Lov og Rett.
- Vitols (2011) Vitols "What is the Sustainable Company?", I: "The Sustainable Company: a new approach to corporate governance" Brüssel, 2011, s. 15-38.
- Werlauff (1991) Erik Werlauff. "Selskabsmasken", København, G.E.C. GAD Forlag, København, 1991.
- Werlauff (1998) Erik Werlauff. "Ligebehandling af bestyrelsesmedlemmer". I: Ugeskrift for Retsvæsen, 1998. S. 13-16. (U.1998B.13).
- Werlauff (2010) Erik Werlauff. "Selskabsret." 8. utgave, København, Thomson Reuters Forlag, 2010.
- Woxholth (2012) Geir Woxholth. "Selskapsrett." 4. utgave, Oslo, Gyldendal Akademisk, 2012.

Woxholth (2012 A)

Jannik Woxholth. "Aksjonæravtaler – I hvilken grad har aksjonæravtaler selskapsrettslige virkninger?", Oslo, Gyldendal Norsk Forlag, 2012.

EU/EØS-kilder:

TFEU:

The Treaty on the Functioning of the European Union (konsolidert etter ensringene som ble vedtatt i Lisboa 13. desember 2007)

EØS-avtalen:

Avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, Porto 2. mai 1992

Direktivregister:

EP/Rdir 2002/14/EC

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation

Rdir 75/129/EF

Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies

Rdir 92/56/EF

Council Directive 92/56/EEC of 24 June 1992 amending Directive 75/129/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies

Rdir 2001/23/EF

Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses

EP/Rdir 2005/56/EF

Directive 2005/56/EC of the European Parliament and of the Council of 26 October 2005 on cross-border mergers of limited liability companies

Rdir 94/45/EF	Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees
EP/Rdir 2004/25/EF	Directive 2004/25/EC of the European Parliament and of the Council of 21 april 2004 on takeover bids (takeover-direktivet)
EP/Rdir 2008/104/EF	Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work (Vikarbyrådirektivet)
Rdir 89/592	Council Directive 89/592/EEC of 13 November 1989 coordinating regulations on insider dealing
EP/Rdir 2003/6/EF	Directive 2003/6/EC of the European Parliament and of the Council of 28 January 2003 on insider dealing and market manipulation (market abuse)

EU-dommer::

C-384/02	Sag C-384/02 angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Københavns Byret (Danmark) ved afgørelse af 14. august 2002, indgået til Domstolen den 25. oktober 2002, i straffesagen mod: Knud Grøngaard og Allan Bang.
----------	--

EU-nettdokumenter:

Rapport fra "Reflection Group" av 5. april 2011:

http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/reflectiongroup_report_en.pdf (sist besøkt 14. jan 2013)

EU strategy CSR-2011-14	Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility – CSR 2011-14 http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF
-------------------------	--

Marccus rapport

The Takeover Bids Directive Assessment Report.” Dato http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/takeoverbids/study/study_en.pdf (sist besøkt 9. jan 2013)

Corporate Governance:

NUES-anbefalingen:

Norsk Anbefaling for Eierstyring og Selskapsledelse. Utgitt av Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse. 23. Oktober 2012. Tilgjengelig på: <http://www.nues.no/no/forside/slideshow/Norsk+anbefaling+for+eierstyring+og+selskapsledelse.9UFRnS5O.ips> (Sist besøkt 14. jan 2013)

Løpende forpliktelser for børsnoterte selskaper, juni 2012.

OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (2011)

<http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/48004323.pdf> (sist besøkt 15. jan 2013)

OECDs ”Principles for good corporate governance” (2004)

<http://www.oecd.org/corporate/corporateaffairs/corporategovernanceprinciples/31557724.pdf> (sist besøkt 15. jan 2013)

Tariffavtaler:

Hovedavtalen mellom LO og NHO (2010-2013)

Danske kilder:

Lovdokumenter:

Selskabsloven

LBK nr. 322 af 11/04/2011.

Miljøbeskyttelsesloven

LBK nr 879 af 26/06/2010

Bekendtgørelse nr. 344 af 30/03/2012
anpartsselskaber

Om medarbejderrepræsentation i aktie- og

FT 1979-80, tillæg B

Ad forslag om ændring af lov om aktieselskaber. I: Tillæg B til Folketingstidende. Udvalgenes betænkninger m.v. Folketingsåret 1979-80.

Betænkning 1498

”Modernisering af selskabsretten” - tilgængelig på <http://www.evm.dk/publikationer/2008/~media/oem/pdf/2008/Pressemeddelelser-2008/modernisering-af-selskabsretten-betaenkning-1498.ashx> (sist besøkt 15. jan 2013)

Danmarks Højesteret:

UfR 2009.2142 H.

UfR 1997.1475 H

UfR 1979.777 V

Østre Landrets dom 14. desember 1993, Sag S-3113-94

Øvrig:

Børsudvalgets betænkning nr. 1216/1991 om innside handel. Tilgængelig på: http://www.statensnet.dk/betaenkninger/1201-1400/1216-1991/1216-1991_pdf/searchable_1216-1991.pdf (sist besøkt 14. jan 2013).

Svenske kilder

Styrelsesbolagsloven Lag 1987:1245.

Regjeringens prop. 1987/88 nr. 10 Förslag till lag om styrelsesrepresentation för de privatanställda, m.m.

Tyske lover:

Aktiengesetz “Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2751) geändert worden ist.” <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aktg/gesamt.pdf> (sist besøkt 15. jan. 2013)

GmbHG

“Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4123-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 51 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist.” <http://www.gesetze-im->

	internet.de/bundesrecht/gmbhg/gesamt.pdf (sist besøkt 15. jan 2013)
Mitbestimmungsgesetz	"Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 113 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist." http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/mitbestg/gesamt.pdf (sist besøkt 15. jan 2013)
Mitbestimmungs-ergänzungG	"Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 112 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist." http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/montanmitbestgergg/gesamt.pdf (sist besøkt 15. jan 2013)
Montan-Mitbestimmungsgesetz	"Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 220 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist." http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/montanmitbestg/gesamt.pdf (sist besøkt 15. jan 2013)
DrittelbG	"Drittelbeteiligungsgesetz vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 114 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist." http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/drittelbg/gesamt.pdf (sist besøkt 15. Jan 2013)
BetriebsverfG	"Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2424) geändert worden ist." http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/betriebsverf/gesamt.pdf

internet.de/bundesrecht/betrvlg/gesamt.pdf (sist besøkt 15. Jan 2013)

Tyske dommer:

BGHZ 85, 293, 293 ff.

BGHZ 36, 296, 306.

LG Hamburg, ZIP, 1981, 81.

Børsmeldinger: (børsdokumenter)

Børsmelding 24.04.2012, MeldingsID: 303361.

<http://www.newsweb.no/newsweb/search.do?messageId=303361> (sist besøkt 9. jan 2013)

Børsmelding 09.01.2009, MeldingsID: 226801.

<http://www.newsweb.no/newsweb/search.do?messageId=226801> (sist besøkt 9. jan 2013)

Nettdokumenter:

Artikkel "Futhurum" <http://www.futhurum.no/hXGYBSglbMZ3.8.idium> (sist besøkt 9. jan 2013)

Brundtland-kommisjonen "Our Common Future" (1987), tilgjengelig på: <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>

FNs initiativ for samarbeid med næringslivet om en bærekraftig utvikling.

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> (sist besøkt 13. jan 2013).

"Frifagbevegelse" 18.03.2010. <http://www.frifagbevegelse.no/passive/norge/article5029612.ece> (sist besøkt 9. jan 2013)

LOs klimanettsider. <http://www.lo.no/s/Klima/?tabid=683> (sist besøkt 9. jan 2013)

LO rettferdig omstilling:

<http://www.lo.no/s/klima/Rettferdig-omstilling/Rettferdig-omstilling/?t=119> (sist besøkt 15. jan 2013)

Lütken, Merete. «Ansattrepresentanter – styrenes B-lag?»
<http://www.lederkilden.no/tema/styrearbeid/v-styrearbeid/ansattrepresentanter-styrenes-b-lag>

LO klimasider på nett:
<http://www.lo.no/s/Klima/?tabid=683> (Sist besøkt 14. jan 2013)

Nyhetsbrev Cornell University 23.10.2012
http://author.ilr.cornell.edu/news/GLIJamesHansen_102312.html (sist besøkt 9. jan 2013)

Pressemelding, 25.04.2012
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/smk/pressemeldinger/2012/offensiv-klimamelding.html?id=679419> (sist besøkt 9. jan 2013)

Sivilombudsmann sak 2008/284. Tilgjengelig på:
<http://www.sivilombudsmannen.no/habilitet/104-habilitet-for-ansattes-representanter-i-styret-i-et-interkommunalt-tiltak-article592-497.html> (sist besøkt 9. jan 2013)

Sjåfjell (2009) (nettdokument)
"Bærekraftig utvikling som europarettlig formål, prinsipp og regel". Tilgjengelig på:
http://www.jus.uio.no/ifp/for-ansatte/kompetanse/forum-for-tekstkritikk/Artikler/europarettligprinsipp_sjafjell_artikkelutkast_12.10.09.pdf (sist besøkt 9. jan 2013)

Utenriksdepartementets nettsider:
http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/tema/naeringslivsamarbeid_samfunnsansvar/n_samfunnsansvar/retningslinjer_flernasjonale_selskaper.html?id=643079 (sist besøkt 9. jan 2013)

Wiktionary: <http://no.wiktionary.org/wiki/handlingsrom> (sist besøkt 9. jan 2013)

Masteravhandlinger:

Yvonne Ervik "Styremedlemmers erstatningsansvar for miljøskade – Med hovedvekt på ansvarsgrunnlaget" 1. juni 2012.

Avisartikler:

"Kapital" nr. 20 – 15 november 2012.

Artikkel i "Dagens Næringsliv" 24.04.2012.

<http://www.dn.no/forsiden/borsMarked/article2381404.ece> (sist besøkt 9. jan 2013)

Artikkel i "Dagens Næringsliv" 25.04.2012.

<http://www.dn.no/forsiden/borsMarked/article2381851.ece> (sist besøkt 9. jan 2013)

"Nationen" 04.10.2005

<http://www.nationen.no/landbruk/article1767908.ece> (sist besøkt 9. jan 2013)

"Aftenposten" 17.12.2011.

<http://www.aftenposten.no/okonomi/innland/De-ansatte-gar-mot-salg-av-Kverneland-6723061.html> (sist besøkt 9. jan 2013)

"Aftenbladet" 22.12.2011.

<http://www.aftenbladet.no/nyheter/okonomi/Tampen-brenner-for-full-japansk-overtakelse-2909304.html> (sist besøkt 9. jan 2013)

LO-dokumenter

LOs Klimastrategiske plan (2007)

LOs Klimastrategiske handlingsplan (2010)

Innstilling fra felleskomiteen LO-DNA til utredning av demokrati i arbeidslivet , Oslo, mars 1965
(Aspengrenutvalgets innstilling)

Utredning og innstilling fra en felleskomité mellom Landsorganisasjonen i Norge og Det Norske Arbeiderparti, 8. oktober 1980 (Skytøen-utvalgets innstilling)

NHO-dokumenter

“Samfunnsansvar – styrets rolle - en veileder fra NHO om samfunnsansvar og styrearbeid”
tilgjengelig på <http://www.nho.no/samfunnsansvar/samfunnsansvar-styrets-rolle-article25106-94.html> (sist besøkt 13 jan 2013)

NHOs kommentarer til Hovedavtalen 2010-2013.

Tilgjengelig på <http://www.nho.no/loenn-og-tariff/hovedavtalen-lo-nho-2010-2013-article23488-69.html> (sist besøkt 9. jan 2013)