

UiO : **Det juridiske fakultet**

Daglig leders erstatningsansvar i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper

Med særlig henblikk på daglig leders plikter etter lov og praksis

Kandidatnummer: 211

Leveringsfrist: 10. november 2016

Antall ord: 39 939



«The directors of such [joint stock] companies, however, being the managers rather of other people's money than of their own, it cannot well be expected, that they should watch over it with the same anxious vigilance with which the partners in a private copartnery frequently watch over their own. Like the stewards of a rich man, they are apt to consider attention to small matters as not for their master's honour, and very easily give themselves a dispensation from having it. Negligence and profusion, therefore, must always prevail, more or less, in the management of the affairs of such a company.»

Adam Smith: *The Wealth of Nations*, 1776.

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING.....	1
1.1	Tema og problemstilling	1
1.2	Avgrensning	4
1.3	Metodiske utgangspunkter	5
1.3.1	Særlig om forarbeider	6
1.3.2	Særlig om underrettspraksis	7
1.3.3	Særlig om juridisk teori	10
1.3.4	Særlig om utenlandske rettskilder	10
1.4	Oversikt over den videre fremstillingen.....	12
2	GENERELT OM SELSKAPSORGANERS ERSTATNINGSANSVAR.....	14
2.1	Historikk.....	14
2.2	Rettslig plassering	15
2.3	Aksjeselskapets organisasjon.....	17
2.4	Generelt om aksjelovenes § 17-1	18
2.5	Culpavurderingens objektive side	21
2.6	Culpavurderingens subjektive side	22
2.7	Avgrensningen mot forretningsmessige beslutninger.....	23
2.8	Grensene for erstatningsansvaret etter § 17-1	25
3	DAGLIG LEDER SOM SELSKAPSORGAN. PLIKTER, ANSVAR OG ERSTATNINGSANSVARET	28
3.1	Reguleringen av daglig leders virke.....	29
3.2	Fremveksten og behovet for en direktørstilling	30
3.3	Daglig leders rolle i selskapet	31
3.4	Nærmere om daglig leders plikter og kompetanse – og disses anvendelse på culpaansvaret.....	33
3.5	Daglig leder og culpavurderingen etter § 17-1	34
3.6	Den nordiske selskapsmodellen	36

3.7	Tilsetting av daglig leder – formelle og materielle krav	37
3.7.1	Pliktregler	38
3.7.2	Erstatningsansvar	39
3.8	Forholdet til selskapet – kravet til uavhengighet og lojalitetsplikten	39
3.8.1	Pliktregler	40
3.8.2	Erstatningsansvar	45
3.9	Forholdet til styret	48
3.9.1	Styrets plikter overfor daglig leder	50
3.9.2	Daglig leders plikter overfor styret	50
3.9.3	Daglig leders påvirkningsmuligheter overfor styret	52
3.9.4	Erstatningsansvar	53
3.10	Forholdet til generalforsamlingen og bedriftsforsamlingen	56
3.10.1	Pliktregler	56
3.10.2	Erstatningsansvar	58
3.10.3	Særskilt om bedriftsforsamlingen	59
3.11	Forholdet til tredjeperson og legitimasjonsspørsmål	59
3.11.1	Pliktregler	59
3.11.2	Erstatningsansvar	60
3.12	Formuesforvaltningen	60
3.12.1	Pliktreglene	61
3.12.2	Erstatningsansvar når selskapet drives videre på tross av insolvens	61
3.12.3	Andre ansvarsgrunnlag innenfor formuesforvaltningen	66
3.13	Tilsyns- og kontrollansvaret: Daglig leders «restansvar»	68
3.13.1	Pliktregler	69
3.13.2	Erstatningsansvar i entreprisvirksomhet	69
3.13.3	Erstatningsansvar i salgsvirksomhet	71
3.13.4	Andre ansvarsgrunnlag	74
3.14	Andre sanksjoner for pliktbrudd	76
3.15	Ekskurs: Grensen oppad mot styrets ansvar	76

3.16	Ekskurs: Grensen nedad mot ansvaret som ansatt	81
4	DAGLIG LEDERS ERSTATNINGSANSVAR ETTER § 17-1	84
4.1	Den objektive culpavurderingen	85
4.2	Den subjektive culpavurderingen.....	86
4.3	Forretningsmessige beslutninger.....	88
4.4	Avsluttende bemerkninger	89
	KILDELISTE	92
	Lover (med forkortelser)	92
	Opphevede lover	92
	Utenlandsk lovgivning	93
	Forarbeider	93
	Rettspraksis	93
	Norges Høyesterett.....	93
	Lagmannsrettene	94
	Tingrettene	95
	Danmark.....	96
	England	96
	Internasjonale konvensjoner.....	96
	Litteratur.....	96
	Rapporter.....	99
	Øvrige kilder	100

1 Innledning

Adam Smith identifiserte allerede i 1776 utfordringen i aksjeselskapsstrukturen som senere skulle bli kalt *agentproblemet*.¹ På tross av fordelene som lå i aksjeselskapenes struktur gjennom ansvarsbegrensningen, var det ikke til å komme utenom at fordelingen av forvaltningsansvaret til selskapets ledelse begrenset aksjonærenes evne til effektivt å maksimere profitten av sin investering. Kostnaden ved ikke å hefte for mer enn innskuddet, lå i at man pent ble nødt å sette seg ned i båten og la selskapets ledelse stå for styringen. Hvordan ledelsen best kunne ivareta aksjonærenes interesser som deres *agenter* diskuteres den dag i dag med like stor iver som i aksjeselskapenes barndom.

Selskapsledelsen står fremdeles ansvarlig for å sette aksjonærenes vilje og interesser i kjernen av sin virksomhet. Samtidig er dagens aksjeselskaper i Norge underlagt et regime som trekker inn en rekke andre hensyn, blant annet hensynet til kreditorer, ansatte, stat/kommune og samfunnet for øvrig. Selskapene står fritt til å drive forretninger – det er nettopp den verdiskapende rollen de anerkjennes for – men forventes å ivareta de nevnte hensynene gjennom den reguleringen som finnes i lov, selvregulering, bransjepraksis og for øvrig en alminnelig aktsom oppførelsen.

Når selskapene ikke har vært ledet på en aktsom måte, har utgangspunktet alltid vært at aksjonærene straffes gjennom kursfall og profittnedgang, en utvikling heller ikke selskapets ledelse er tjent med. Tradisjonelt har dette vært primærinsentivet til god selskapsledelse, og tap som var lidt etter handel *i* eller *med* selskapet var påregnelig som følge av ansvarsbegrensningen. Kun i mer graverende tilfeller kunne det bli tale om *erstatningsansvar*, der ledelsen hadde forsømt seg i en slik grad at noens tap burde bli dekket av dennes medlemmer personlig.

Sammen med sterkere regulering kom det da også klarere direktiver om hvordan selskapet skulle ledes; ledelsen måtte ta hensyn også til de øvrige interessene i selskapet. Selskapsledelsen har derfor fått større krav stilt til sitt virke, med hensyn til hvilken skadeforvoldelse de kan utøve om de ikke holder seg innenfor en aktsomhetsnorm. Dette kravet stilles til alle medlemmer av ledelsen – riktignok med enkelte variasjoner i innhold – enten det er tale om styret, bedriftsforsamling, revisor eller *daglig leder*.

1.1 Tema og problemstilling

Temaet for denne masteroppgaven er *erstatningsansvar for daglig leder i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper*. Det rettslige grunnlaget er aksjelovens regler om erstatningsansvar,

¹ Innledningssitatet er hentet fra Smith (1976) s. 741.

som er å finne i kap. 17 i aksjeloven (asl.) og allmennaksjeloven (asal.). Den sentrale bestemmelsen er § 17-1, som jeg her siterer i sin helhet:

«§ 17-1. Erstatningsansvar

- (1) Selskapet, aksjeeier eller andre kan kreve at daglig leder, styremedlem, medlem av bedriftsforsamlingen, gransker eller aksjeeier erstatter skade som de i den nevnte egenskap forsettlig eller uaktsomt har voldt vedkommende.
- (2) Selskapet, aksjeeier eller andre kan også kreve erstatning av den som forsettlig eller uaktsomt har medvirket til skadevolding som nevnt i første ledd. Erstatning kan kreves av medvirkeren selv om skadevolderen ikke kan holdes ansvarlig fordi han eller hun ikke har utvist forsett eller uaktsomhet.»

Disse reglene betegnes av og til som *organansvar* (da det er tale om selskapsorganene), *erstatningsansvar for tillitspersoner* (i selskapet), *selskapsorganers erstatningsansvar*, eller det mindre presise *styreansvar*, som spiller hen på at det er styret det oftest fremsettes krav mot. Som det følger av bestemmelsen, har meningen vært at alle de oppregnede selskapsorganene kan være skadevoldere.

Ansvar for daglig leder følger av § 17-1, og i og med at daglig leder er et selskapsorgan kommer dennes rettigheter og plikter til syne i en rekke bestemmelser i aksjelovene. Den sentrale bestemmelsen for ansvaret er riktignok § 6-14, som legger rammene for daglig leders ansvarsområde:

«§ 6-14. Daglig ledelse

- (1) Daglig leder står for den daglige ledelse av selskapets virksomhet og skal følge de retningslinjer og pålegg styret har gitt.
- (2) Den daglige ledelse omfatter ikke saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning.
- (3) Daglig leder kan ellers avgjøre en sak etter fullmakt fra styret i det enkelte tilfellet eller når styrets beslutning ikke kan avvendes uten vesentlig ulempe for selskapet. Styret skal snarest underrettes om avgjørelsen.
- (4) Daglig leder skal sørge for at selskapets regnskap er i samsvar med lov og forskrifter, og at formuesforvaltningen er ordnet på en betryggende måte.»

Det er derfor vanlig å hjemle erstatningskrav mot daglig leder i § 17-1 jf. § 6-14 (eventuelt §§ 6-12 til 6-15)², selv om § 6-14 nok ikke kan sies å være en legaldefinisjon av daglig leder.³ Disse bestemmelsene danner kjernen av daglig leders erstatningsansvar og vil behandles inngående senere i oppgaven.

² Se som eksempler fra nyere praksis LA-2012-8863, LA-2013-32986 og LB-2012-84057.

³ Forarbeidene begrenser seg til å uttale at bestemmelsen «gjelder daglig leders ansvar og myndighet i selskapet.» (NOU 1996:3 s. 138, fulgt opp i proposisjonen uten bemerkninger).

Skadelidt kan etter § 17-1 være «selskapet, aksjeeier eller andre», og kan dermed innebefatte en ganske stor personkrets. Når det likevel er slik at daglig leder er en mindre typisk skadevolder etter bestemmelsen, har jeg valgt å se på hele personkretsen av skadelidte. Problemstillingen blir da slik:

Hvilken aktsomhetsnorm bør legges til grunn i saker om erstatningsansvar for daglig leder?

I forståelsen av aktsomhetsnorm (eller culpanorm), legger jeg Hagstrøms fremstilling i *Culpanormen* til grunn. Utgangspunktet er den idealiserte bonus pater familias-standarden, der det gjelder en særskilt norm for forskjellige grupper og livsområder – at aktsomhetsnormen må presiseres etter hvilket livsområde man er på. I bunn ligger en felles standard: «Den skal bære risikoen for en skade som er nærmest til å påregne at den vil inntre og som dessuten har mulighet for å avverge den.»⁴ En nærmere presisering av hva jeg søker å finne ut gjennom problemstillingen min blir da *når daglig leder er nærmest til å påregne en skade og har hatt mulighet til å forhindre den*.

For å besvare dette spørsmålet vil det være nødvendig både å se på de handlingene og unnlatsene som kan være ansvarsbetingende, og å se på hvordan vurderingen av daglig leders helhetlige opptreden – sett i sammenheng med dennes forhold til de ansvarsbetingende handlingene – slår ut. Oppgaven er ment å være rettsdogmatisk, og det metodiske utgangspunktet er alminnelig norsk rettskildelære – med de forbehold som tas nedenfor under 1.3.

Jeg har i undertittelen vist til daglig leders plikter etter lov og praksis, også kjent som *pliktregler* eller *den objektive culpavurderingen*, se nærmere i 2.5. Disse reglene er inngående behandlet i oppgaven, også i tilfeller der de ikke umiddelbart synes praktiske som ansvarsgrunnlag. Jeg har likevel valgt å ha en bred gjennomgang, da culpavurderingens system gjør at samtlige pliktregler i teorien kan inngå i ansvarsgrunnlaget.⁵

Jeg har vurdert om det er hensiktsmessig å konsentrere seg utelukkende om ansvaret for daglig leder i aksjeselskaper. Reglene for allmennaksjeselskaper på de punkter som er av betydning for oppgaven er riktignok ikke nevneverdig annerledes, og jeg velger derfor heller å påpeke de få tilfellene der allmennaksjeloven regulerer daglig leders plikter på en annen måte enn aksjeloven.

Alle lovhenvvisninger er til aksjelovene (i betydningen aksjeloven og allmennaksjeloven) der ikke annet er nevnt. Som utgangspunkt vil jeg påpeke forskjeller i de bestemmelsene jeg tar opp i oppgaven mellom lovene, såfremt forskjellene er av materiell art. Jeg vil også henvise til eventuelt avvikende paragrafnummer i allmennaksjeloven om det er relevant.

⁴ Hagstrøm (1983) s. 14.

⁵ Senest understreket i HR-2016-1440-A (Håheller), avsnitt 41, der det heter seg at brudd på pliktregler gir «en presumsjon om at vedkommende har opptrådt uaktsomt.»

Begrepsbruken i oppgaven er forsøkt å følge rettsvitenskapelig tradisjon på en slik måte at noen omfattende begrepsavklaring innledningsvis ikke skal være nødvendig. Jeg nevner likevel uttrykket *ansvar*, som lett kan tolkes på forskjellige måter. Når jeg underveis i oppgaven snakker om *noens ansvar* skal dette forstås i betydningen *dennes ansvarsområde*. Ansvar kan imidlertid lett forstås som *erstatningsansvar*, og jeg har derfor valgt å være konsekvent i å bruke erstatningsansvar for å unngå tvil. Jeg har dog tillatt meg – for variasjonens skyld – å benytte verbalformen *å komme i ansvar*, da denne vanskelig kan misforstås og er i utstrakt bruk i rettsvitenskapelige arbeider.

1.2 Avgrensning

Jeg har valgt å konsentrere fremstillingen om *ansvarsgrunnlaget*, da det hovedsakelig er her man ser organansvarets karakter. Jeg avgrenser dermed mot årsakssammenheng og økonomisk tap, de øvrige vilkårene for erstatningsansvar i norsk rett.

I § 17-1 (2) er det lovfestet et medvirkningsansvar for «den som» medvirker «til skadevolding som nevnt i første ledd». Kretsen av mulige medvirkere er ubegrenset, og kan også omfatte daglig leder.⁶ Bestemmelsen er for øvrig kun en kodifisering av ulovfestede erstatningsregler, og tok «sikte på å lovregulere en særlig aktuell og praktisk ansvarssituasjon».⁷ Det kan virke noe merkelig at en daglig leder både kan være erstatningsansvarlig etter det særskilte organansvaret i § 17-1 (1), og for å ha medvirket til andre selskapsorganers skadeforvoldelse etter annet ledd, da daglig leders rolle i selskapet gjerne vil fremstå som nettopp en medvirker. Som jeg kommer tilbake til, kan den som innehar rollen som daglig leder godt gå klar av § 17-1, men være erstatningsansvarlig etter alminnelige erstatningsregler. Medvirkningsansvaret i § 17-1 (2) har nok kodifisert en slik kategori av tilfeller, men jeg velger å avgrense mot disse, da det trolig foreligger et betydelig overlapp med ansvaret for daglig leder etter første ledd, og fordi grensedragningen til forhold som dekkes av andre ledd (men ikke av første ledd) synes å ha mer for seg som en teoretisk øvelse.

Videre kommer jeg til å avgrense *oppad*, det vil si mot det ansvaret styret har, jf. § 6-12. Dette kan virke åpenbart, men grensen for daglig leders ansvar er svært skjønnsmessig, og spesielt samspillet mellom daglig leder og styret kan by på problemer. Grensedragningen har betydning når det er tale om handlinger der daglig leder påstås å ha gått utenfor sine fullmakter, så vel som der erstatningsansvar påstås på grunnlag av daglig leders unnlater av plikter som kanskje egentlig lå under styret. Dette vil jeg komme tilbake til, da det er relevant for daglig leders ansvar. Men jeg vil som sagt avgrense mot det ansvaret som i utgangspunktet ligger under styret.

Jeg kommer også til å avgrense *nedad*, det vil si mot det ansvaret en vanlig arbeidstaker kan komme i. En daglig leder er også ansatt i selskapet, og kan ha arbeidsoppgaver som ikke faller

⁶ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 17-1, 2.5.

⁷ Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 117

under den «daglige ledelse». Dette ansvaret faller under det alminnelige culpaansvaret, og spesialreglene som gjelder for daglig leder kommer ikke til anvendelse. Av denne grunn er grensedragningen viktig også her, da vurderingstemaet blir et ganske annet.

Som nevnt, inneholder asl. § 17-2 jf. skl. § 5-2 regler om *lemping* av erstatningsansvaret, mens skl. § 5-1 om *skadelidtes medvirkning* også får anvendelse for § 17-1. I utgangspunktet faller dette utenfor oppgaven. Disse bestemmelsene er likevel så skjønnsmessige (og til dels overlappende med både hverandre og ansvarsspørsmålet), at rettspraksis som glir over i disse vurderingene kan være av interesse. Jeg kommer dermed ikke til å behandle temaene, kun kommentere avgjørelser der disse vurderingene kan ha betydning for forståelsen av ansvarsvurderingen.

For øvrig vil jeg ikke behandle aksjelovenes særformer, skipsaksjeselskap og statsaksjeselskap.

Underveis i oppgaven vil jeg benytte meg av en del *petitavsnitt*. Utgangspunktet for bruken av dette er ikke at disse delene er mindre viktige, men heller at de utdyper enkelte av poengene med teori og praksis. De fungerer som en del av den helhetlige drøftelsen, men som momenter jeg ikke har tillagt like stor vekt – derfor har jeg valgt å sette dem i petit.

1.3 Metodiske utgangspunkter

Lovteksten står sentralt for temaet, særlig da § 17-1 er nøye utformet i sin regulering. Lovfesting av culpaansvar er komplisert, da det på noen måte må fremgå hva slags vurderingstema lovgiver ønsker å stadfeste. Likevel, rikholdige forarbeider helt tilbake til 1976-loven er til hjelp i å forstå lovgivers intensjoner. Også forarbeidene til senere endringer av 1997-loven er av betydning, da disse kan hjelpe til å forstå om rettsavklaringen som har foregått (og fra lovgivers side ofte har vært ment å foregå) i domstolene kan tillegges vekt.

Den betydelige mengden bestemmelser i aksjelovene om daglig leders ansvar i forskjellige henseender er, sammen med den generelle ansvarsrammen i § 6-14, et viktig utgangspunkt for å finne en *idealmålestokk*, en *bonus pater familias* blant daglige ledere. For dette formålet spiller dessuten bransjepraksis inn, formalisert i NUES-anbefalingene⁸, men også resonnementer fra øvrig forskning og litteratur innen selskapsledelse.

Det har vært sparsomt med høyesterettspraksis på området for organansvar, og særlig med hensyn til daglig leder. Det er likevel noen få dommer som har knesatt viktige retningslinjer for culpavurderingen. Det foreligger også en del eldre rettspraksis, men denne er trolig av begrenset vekt etter aksjelovenes endringer i de senere tiårene. I den subjektive culpavurderingen kan også saker om oppsigelse/avskjed av daglig leder ha overføringsverdi.⁹

⁸ NUES (2014), se 3.1.

⁹ Se Smith Ulseth (2006) s. 134 flg.

Det er også grunn til å tro at problemstillinger rundt erstatningsansvar for daglig leder er mer praktiske enn hva mengden saker for domstolene skulle tilsi. Daglig leder er hverken en svak arbeidstaker eller det øverste selskapsorganet, og konflikter løses gjerne heller gjennom mekling eller forhandlinger der partene opptrer som forretningsmessige likemenn. Hva de underliggende rettsreglene tilsier er likevel av betydning for hvordan konflikten søkes løst, ikke minst om det er advokater koblet inn med kjennskap til reglene. Den praksisen som foreligger (også underrettspraksis, se nedenfor under punkt 1.3.2) vil derfor også ha betydning utenfor domstolene.¹⁰

Rettskildesituasjonen på området har gjort det nødvendig å foreta enkelte metodevalg, som jeg vil gjøre nærmere rede for i det følgende.

1.3.1 Særlig om forarbeider

Reglene om erstatningsansvar for selskapsorganer dukket først opp i aksjelovene av 1976 (asl. 1976), og har stort sett beholdt den samme formen. Forarbeidene helt tilbake til 1976-loven har derfor verdi, selv om de av nyere dato naturlig nok må gis større vekt.¹¹ I senere forarbeider gjøres det ofte generelle henvisninger til gjeldende rett, som bevarer eldre forarbeiders betydning.

Arbeidet med ny aksjelov startet med en utredning i 1992¹², som så ble fulgt opp av Ot.prp.nr.36 (1993-1994). Stortinget valgte imidlertid, begrunnet i EØS-avtalens krav til harmonisering av selskapslovgivningen, å sende saken tilbake til departementet for å vurdere hvordan kravet til nye selskapsformer etter EØS-avtalen skulle implementeres. Resultatet ble NOU 1996:3, fulgt opp av Ot.prp.nr.23 (1996-1997), som ledet til de någjeldende aksjelovene. Jeg nevner dette da NOUen fra 1992 og den etterfølgende proposisjonen er relevante for oppgaven, da forarbeidene fra 1996 og 1997 i stor grad viser til vurderingene som gjøres i de tidlige forarbeidene. For de tilfellene der det foreligger uenighet forarbeidene imellom vil jeg nevne dette, men det kan ellers legges til grunn at de er likeverdige.

Noen få endringer i aksjelovene har kommet siden, og av forarbeider er det da Ot.prp.nr.55 (2005-2006) som er mest relevant.

Når det gjelder stillingen som daglig leder, finnes det uttalelser ganske langt tilbake om tiltenkte ansvarsområder og regulering, som jeg vil trekke på i den nødvendige utstrekning.

¹⁰ Smith Ulseth (2006) s. 20 – riktignok i en fremstilling om stillingsvern, men jeg forstår drøftelsen mer generelt orientert.

¹¹ NUT 1970:1; Ot.prp.nr.19 (1974-1975).

¹² NOU 1992:29.

1.3.2 Særlig om underrettspraksis

Selv om det finnes beskjedent med høyesterettspraksis, er det en rikholdig underrettspraksis på organansvarsområdet, og det er i all hovedsak lagmannsrettens avgjørelser som er av interesse. Mye av denne (særlig fra senere år) er forsøkt påanket til Høyesterett, men er blitt nektet adgang hver gang. Utfordringen ligger i å vurdere vekten av underrettspraksisen.

Særlig i vurderingen av aktsomhetsnormen for daglig leders erstatningsansvar, vil vurderingene som gjøres i avgjørelser fra lagmannsrettene være relevante. Spørsmålet blir om det er holdbart å tillegge disse noen særlig vekt, og jeg vil derfor ta en gjennomgang av hvordan rådende rettskildelære behandler spørsmålet.

Den tradisjonelle rettskildelæren i norsk rett blir i all hovedsak tilskrevet Torstein Eckhoff, og hans *Rettskildelære*, som første gang utkom i 1971.¹³ Her er utgangspunktet et rettskildehierarki med lovtekst, forarbeider og rettspraksis øverst, og «mykere» rettskilder lenger ned, og en avveiningsmodell for å finne rettsgrunnlaget i hver enkelt sak. Rettspraksis som rettskildefaktor har vanligvis begrenset seg til høyesterettspraksis (prejudikater), selv om Eckhoff også holder døren åpen for at underrettspraksis kan tillegges vekt, om enn «langt mindre vekt».¹⁴ De fleste forfattere ser ut til å være av en slik oppfatning, med unntak av Fleischer, som i det vesentligste avviser verdien av underrettspraksis utenfor den enkelte saken, og Skoghøy, som i alle fall avviser at Høyesterett på noen måte skal være bundet av underrettspraksis.¹⁵

Noe av grunnen til at tradisjonell rettskildelære har vært tilbakeholden med å tillegge underrettspraksis vekt, har skyldtes at denne i stor grad har satt Høyesteretts rettskildebruk i fokus. Imidlertid har rettskildelæren vært gjensidig for mye debatt over de siste tiårene, der synspunktet til flere har vært at den tradisjonelle læren bør modifiseres. I kjernen av denne debatten ligger det også mye begrepsbruk; hvorvidt man vil reservere *rettskildefaktor* til rettskilder i streng forstand, eller om man også vil ta med inspirasjons- og illustrasjonsverdien en rettskilde kan ha i rettskildebruken.¹⁶

Boe har vært fanebærer for såkalt *polycentri* i rettskildelæren, og mener at en mer dekkende fremstilling av gjeldende rett også må inkludere øvrige rettsanvenderes rettskildebruk.¹⁷ Han viser blant annet til at forvaltningen bruker underrettspraksis når den møter spørsmål som Høyesterett ikke har tatt stilling til, og mener det er gode grunner til at underrettene også bør ha et slikt utgangspunkt. *Likhetshensynet* – at like saker skal bedømmes likt – tilsier etter hans mening et slikt resultat. Videre legger han følgende til grunn:

¹³ Siste utgave ved Jan E. Helgesen (2001).

¹⁴ Eckhoff/Helgesen (2001) s. 159.

¹⁵ Boe (2010) s. 257, 260, med videre henvisninger.

¹⁶ Se særlig Skoghøy (2002) s. 325 og Boe (2010) s. 257-262, med videre henvisninger, som begge forsøker å gi et riss av de ledende teoretikernes standpunkt på området.

¹⁷ Boe er av den oppfatning at tradisjonell rettskildelære, som utelukkende baserer seg på Høyesteretts rettskildebruk (altså slik at «senter» for rettskildebruk alltid vil være Høyesterett), bør modifiseres. Andre rettsanvendere bruker rettskilder på en annen måte og vektet disse annerledes, og Boe mener at dette også er rettskildebruk man må ha for øye, altså slik at det er flere «sentre» for rettskildebruk. Se nærmere Boe (2010), kapittel 3.

«Er lovteksten uklar, forarbeidene knappe og vage, ingen høyesterettsdom finnes, men derimot mange underrettsdommer, har jeg vondt for å forstå at underretten skal være nødt til å overse alle de tidligere avgjørelsene.»¹⁸

Boe synes likevel å være enig i at Høyesterett ikke er bundet av premissene fra de lavere domstolene, men at de godt kan trekke på disse som «støttemoment for tolkningsresultatet». ¹⁹ Etter å ha gjennomgått standpunktene i teorien og de beskjedne uttalelsene som er å finne i høyesterettspraksis, konkluderer han slik vedrørende Høyesteretts forhold til underrettspraksis:

«Især når slutninger fra underrettspraksis blir vevd sammen med rettsstandpunkter i litteraturen, eller som følger av andre ‘myke’ faktorer, kan underrettspraksis unntaksvis fungere som støtteargument.»²⁰

Slik jeg forstår Boe, mener han at det både er godt belagt og underbygget av gode grunner at underrettspraksis etter omstendighetene kan tillegges vekt utenom Høyesterett, og at – kanskje noe mer kontroversielt – Høyesterett gjerne kan vektlegge underrettspraksis når denne ser ut til å trekke i samme retning som øvrige rettskilder.

Tradisjonelt har man i teorien også vært tilbakeholdne med å uttale seg om verdien av underrettspraksis utover den plassen denne har i rettskildhierarkiet, noe som har ført til ganske bastante avvísninger av videre diskusjoner, eksempelvis hos Fleischer.²¹ Utgangspunktet i nyere tilnærminger er nok mer prinsipielt – at underrettspraksis skal vurderes etter «hvilke *argumenter* som kan utledes fra den aktuelle avgjørelsen», for at *vekten* videre «avstemmes etter rettsavgjørelsens formelle og materielle kvaliteter», og til slutt at avgjørelsen «*harmoniseres* med det øvrige rettskildet». ²²

I slike vurderinger er det også viktig at man har hensynene som begrunner rettspraksis som en relevant og viktig rettskilde in mente. Ved siden av det tidligere nevnte likebehandlingshensynet, kommer også rettsenhets-hensynet (at man søker en fast og ensartet praktisering av rettsreglene), effektivitetshensynet (at det er arbeidsbesparende ikke å behøve å ta stilling til alle spørsmål på nytt hver gang det kommer opp) og hensynet til forutberegnelighet (at man er i stand til å forutberegne sin rettsstilling).²³ Det som står klart er at underrettspraksis er en *relevant* rettskilde på samme måte som høyesterettspraksis, men at vurderingen heller må ligge på *vekten* (se foregående avsnitt) av den enkelte avgjørelse og den enkelte domsgrunn.

Et problem med underrettsavgjørelser som med rette må sies å ha svekket disses vekt tidligere var *tilgjengeligheten*. Mens Høyesteretts voteringer har vært offentlig tilgjengelig siden 1860-tallet, og inntatt i Norsk Retstidende nesten like lenge, har kun et tilfeldig utvalg av underrettsavgjørelsene funnet veien til Rettens Gang. Den typiske rettsanvender hadde derfor i lang tid hatt svært begrensede muligheter til å sette seg inn i denne materien. Dette bildet endret seg radikalt i informasjonsteknologiens tidsalder, og med Lovdata er i dag de aller fleste nyere underrettsavgjørelser tilgjengelig elektronisk.²⁴ På tross av den store skepsisen tidligere, kan det i alle fall i dag virke som at få teoretikere vil se tilgjengelighet som et problem ved underrettsavgjørelser.²⁵

¹⁸ Boe (2010) s. 260.

¹⁹ Boe (2010) s. 260.

²⁰ Boe (2010) s. 262.

²¹ Boe (2010) s. 260, med henvisninger til Fleischer (1998).

²² Blandhol m.fl. (2015) s. 329, mine uthevelser.

²³ Blandhol m.fl. (2015) s. 329.

²⁴ Lovdata opplyser selv at alle publiserte tingretts- og lagmannsrettsavgjørelser fra 1935 er tilgjengelige, samt at en stor rekke upubliserte avgjørelser fra og med 1993 (lagmannsrettene) og 2002 (tingrettene) er tilgjengelige (<https://lovdata.no/tjenester/pro/innholdsoversikt>, innhentet 13.06.16). Fra tingrettene er det bare unntaksvis at avgjørelser sendes inn, mens Lovdata mottar «de fleste avgjørelser, men ikke alle» fra lagmannsrettene (Lovdatas Årsmelding 2014 s. 14).

²⁵ Fleischer var blankt avvísende til en slik holdning i 1998 (Fleischer 1998 s. 270-1 og Blandhol m.fl. 2015 s. 330 note 39). Isolert sett kan Fleischer kanskje leses uten forbehold til den teknologiske utviklingen (som i 1998 var

Øvrige innvendinger til underrettspraksis som rettskilde har vært at dommene sies å være av dårligere kvalitet og at sakene er dårligere forberedt. Dessuten hevdes det at Høyesterett ikke kan legge vekt på det som skjer i underrettene, da deres oppgave er å rettlede det som gjøres i disse domstolene, ikke å følge det. Disse innvendingene imøtegås av Blandhol m.fl.²⁶

Sammenfatningsvis mener jeg det naturlige må være å vurdere den enkelte underrettsavgjørelse etter hvilken vekt man finner å kunne tillegge de enkelte domspremisses. Når jeg velger å benytte meg av en del lagmannsrettspraksis i oppgaven, er det i stor grad fordi rettskildebildet etterlater rettsanvenderen til skjønnsmessige vurderinger, der det er sparsomt med øvrig veiledning, og det derfor er alminnelig antatt at rettspraksis kan tillegges større vekt.²⁷ Som jeg vil komme tilbake til i kapittel 2, synes det å være en uttalt lovgivervilje at den nærmere grensdragning av aktsomhetsnormen bør skje i rettspraksis.

Det er definitivt variasjon i både klarhet av faktum og presisjon i lovanvendelsen i mange av avgjørelsene, og jeg har vært nødt til å foreta grundige vurderinger av den enkelte avgjørelses vekt. Jeg kommer tilbake til hvordan jeg konkret har vektet domspremissene i kapittel 3, da dette henger tett sammen med vurderingstemaet. Det har også vært nødvendig å foreta et visst utvalg av avgjørelser, som ikke nødvendigvis dreier seg om omfanget i seg selv, men ønsket om å finne sammenliknbare vurderinger som grunnlag for aktsomhetsnormen.

Når det gjelder utvalget i tid, har dette også reist noen problemstillinger. Tilgangen på underrettspraksis har vært stadig økende de siste tiårene, men det finnes også gode underrettsavgjørelser helt tilbake til 1980-tallet. Så langt tilbake er imidlertid sammenlikningsgrunnlaget svakt, og det virker som om den eneste større innsamlingen av avgjørelser er gjort av Kristin Normann i hennes avhandling. Disse synes dog i stor grad å være ment som illustrasjon for avhandlingens resonnementer heller enn å være tillagt vekt som rettskilde.²⁸ Samtidig er det lite forskjell i ansvarsreglene mellom aksjelovene fra 1976 og 1997, og gode underrettsavgjørelser som er tilgjengelige på Lovdata bør kunne ses hen til. Man må riktignok ta hensyn til at det ble forutsatt i 1997-loven at skjerpede krav til styret og ledelsen kunne gjøre styreansvar mer relevant, og at eldre saker derfor ofte ville vært bedømt strengere i dag.²⁹

En utfordring med henvisninger til underrettspraksis er at de mangler sidetall; Lovdata tar ikke med sidetall for utrykte avgjørelser. Jeg har derfor forsøkt å presisere hvor i de utrykte avgjørelsene jeg mener å henvise. Trykte avgjørelser (Rettens Gang) er vist til med sidetallet brukt i årgangen.

på et ganske annet nivå), men selv om jeg ikke kan se han modifisere standpunktet sitt i ettertid, antar jeg at en slik holdning nok vil fremstå en smule anakronistisk i dag.

²⁶ Blandhol m.fl. (2015) s. 330 note 39, med videre henvisninger.

²⁷ Blandhol m.fl. (2015) s. 334-5.

²⁸ Normann Aarum (1994) s. 627-8 inneholder en omfangsrik liste av trykte og utrykte underrettsavgjørelser.

²⁹ Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 77; NOU 1996:3 s. 89.

1.3.3 Særlig om juridisk teori

Norge var senere ut enn andre skandinaviske land med å la organansvar være gjenstand for en grundigere gjennomgang i teorien, slik tilfellet var i Kristin Normanns avhandling fra 1994.³⁰ Dotevall hadde i Sverige kommet med sin avhandling i 1989, mens Gomard i Danmark hadde skrevet inngående om temaet allerede i 1986.³¹ Selv om enkelte forfattere³² hadde vært innom temaet hos oss tidligere, er det beskrivende at Høyesterett i Rt. 1991 s. 119 (Normount), den mest toneangivende styreansvarssaken så langt, siterte hele avsnitt fra Gomards resonnementer, og sluttet seg til disse.

Normanns avhandling er – på tross av sin alder, og at den baserer seg på forrige aksjelov – fremdeles relevant.³³ Selv om den i utgangspunktet omhandler *styremedlemmers erstatningsansvar*, uttales det i innledningen at fremstillingen også kan ha «en viss betydning for forståelsen av administrerende direktørs [daglig leders] ansvar», med henvisning til de kapitlene der dette er særlig aktuelt.³⁴ Mange av utgangspunktene som etableres der har blitt fulgt opp i teori og praksis siden. Av nyere litteratur på området er Perlands artikkel³⁵ fra 1999 viktig, men for øvrig er man henvist til mer generelle fremstillinger av aksjeselskapsretten. Tyngst veier nok i så henseende Andenæs (2006) og kommentarutgaven til aksjelovene, Aarbakke m.fl. (2012), nyeste utgave ventet vår 2017.

Om daglig leder spesielt er det skrevet nokså lite, men av interesse er Terese Smith Ulseths *Daglig leders stillingsvern* fra 2006. Denne tar et arbeidsrettslig utgangspunkt, men har en grundig gjennomgang av utviklingen av selskapsorganet og stillingen i aksjelovene og i bransjepraksis.

1.3.4 Særlig om utenlandske rettskilder

Siden 1980-tallet har det kommet en god del praksis om organansvar, men – som nevnt – nokså lite høyesterettspraksis. Organansvar er godt etablert i angloamerikansk rett, og har også fått et sterkere fotfeste i kontinentaleuropeisk rett, så vel som skandinavisk rett.

³⁰ Normann Aarum (1994). Forfatteren har senere endret navn, men jeg kommer til å bruke Normann Aarum for å vise til det konkrete verket (slik ordinær referanseskikk tilsier).

³¹ Siden utkommet i nye utgaver, se Dotevall (2009) og Gomard (2006).

³² Ved siden av kapitler om erstatningsansvar i oversiktsverkene i selskapsretten, kan Bøhn (1983) trekkes frem.

³³ Se f.eks. Perland (1999) s. 127. Andenæs (2006) bygger i stor grad sitt kapittel om erstatningsansvar (s. 653 flg.) på Normann Aarums avhandling, se s. 654 note 3. Av praksis kan nevnes at Høyesterett senest i 2016 benyttet seg av avhandlingen, se HR-2016-1440 (Håheller), avsnitt 41.

³⁴ Normann Aarum (1994) s. 29-30.

³⁵ Perland (1999).

Aksjeloven 1976 var resultatet av et felles nordisk lovgivningsarbeide. Skandinavisk aksjelovgivning har derfor flere likhetstrekk, særlig på organansvarets område, og konkrete saker fra Højesteret og Högsta Domstolen kan etter omstendighetene tjene som støtteargumenter. De har naturlig nok ingen direkte betydning for norske domstoler, men kan tjene som veiledning i rettsavklaringen. Teori fra nabolandene kan som nevnt også ha betydning. Jeg vil riktignok være tilbakeholden med slik bruk, utover de aller snevreste problemstillingene.

Fra 1958 til 1969 ble det avholdt en rekke møter mellom oppnevnte sakkyndige i Norge, Sverige, Danmark og Finland.³⁶ Målet var ikke å ha lik lovgivning, men å tilstrebe et mest mulig harmonisert regelverk på selskapsrettens område. Det norske utkastet som ble fremlagt i 1970 var basert på disse erfaringene. Selv om det fellesnordiske samarbeidet ikke fortsatte i senere aksjelover, har dette opprinnelige samarbeidet ført til at aksjelovene i disse landene fremdeles har store likhetstrekk.³⁷

De bestemmelsene som står mest sentralt i oppgaven er som nevnt §§ 6-14 og 17-1. For sammenlikningens skyld gjentar jeg her ordlyden i § 6-14, samt uthever og nummerer de viktigste delene av bestemmelsen som kan gjenfinnes i de svenske og danske aksjelover:

«(1) Daglig leder står for [1] *den daglige ledelse* av selskapets virksomhet og skal følge [2] *de retningslinjer og pålegg styret har gitt*.

(2) Den daglige ledelse omfatter ikke [3] *saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning*.

(3) Daglig leder kan ellers avgjøre en sak [4] *etter fullmakt fra styret i det enkelte tilfellet* eller [5] *når styrets beslutning ikke kan avvendes uten vesentlig ulempe for selskapet*. Styret skal [6] *snarest underrettes om avgjørelsen*.

(4) Daglig leder [7] *skal sørge for at selskapets regnskap er i samsvar med lov og forskrifter*, og [8] *at formuesforvaltningen er ordnet på en betryggende måte*.»

§ 6-14 om daglig leders ansvarsområde finner sin makker i den svenske *aktiebolagslagen* (ABL) kap. 8 § 29:

«Den verkställande direktören skall sköta [1] *den löpande förvaltningen* enligt [2] *styrelsens riktlinjer och anvisningar*.

Den verkställande direktören får dessutom [4] *utan styrelsens bemyndigande* vidta [3] *åtgärder som med hänsyn till omfattningen och arten av bolagets verksamhet är av ovanligt slag eller av stor betydelse*, [5] *om styrelsens beslut inte kan avvaktas utan väsentlig olägenhet för bolagets verksamhet*. I sådana fall skall styrelsen [6] *så snart som möjligt underrättas om åtgärden*.

Den verkställande direktören [7] *skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring skall fullgöras i överensstämmelse med lag och för* [8] *att medelsförvaltningen skall skötas på ett betryggande sätt*.»

I den danske *selskabsloven* (SL) er daglig leder i §§ 117-118 regulert i slik ordlyd:

«§ 117.

I kapitalselskaber, der ledes efter § 111, stk. 1, nr. 1, varetager direktionen [1] *den daglige ledelse* af kapitalselskabet. Direktionen skal følge [2] *de retningslinjer og anvisninger, som bestyrelsen har givet*. Den daglige ledelse omfatter ikke [3] *dispositioner, der efter kapitalselskabets forhold er af usædvanlig art eller stor betydning*. Sådanne dispositioner kan direktionen kun foretage efter [4] *særlig bemyndigelse*

³⁶ Island var opprinnelig med i drøftelsene, men trakk seg etter hvert ut.

³⁷ NUT 1970:1 s. 39-40; NOU 1992:29 s. 13; Lekvall (2014) s. 38-39.

fra bestyrelsen, [5] medmindre bestyrelsens beslutning ikke kan afventes uden væsentlig ulempe for kapital-selskabets virksomhed. Bestyrelsen skal i så fald [6] snarest muligt underrettes om den trufne disposition.

[...]

§ 118.

Direktionen [7] skal sikre, at kapital-selskabets bogføring sker under iagttagelse af lovgivningens regler herom, og [8] at formueforvaltningen foregår på betryggende måde.»

Jeg har utelatt annet ledd fra SL § 117 da denne dreier seg om en annen form for selskapsorganisering, se nedenfor under 3.6. § 118 annet ledd stiller opp krav til direksjonens ansvar for å følge med på selskapets likviditet og forsvarlige egenkapital, som trolig ikke går lenger enn aksjelovene § 6-14 (4) jf. § 3-4.

Hva gjelder § 17-1, har disse også sine følgesvenner i hhv. ABL 29:1 og SL § 361, som er såpass like at jeg ikke kommenterer dem nærmere.³⁸

De viktigste forskjellene mellom landenes selskapsrettslige lovgivning synes å finnes i Sverige, der «norm-skyddsläran» begrenser ansvar overfor tredjemann (eksternt ansvar), jf. ABL 15:1 annet punktum, og den utvidelse av ledelsens ansvar for egenkapitalen som er å finne i ABL 13:2.³⁹ Jeg går ikke nærmere inn på dette.

Poenget er først og fremst å vise at sentrale elementer i ordlyden har overlevd de senere reformene av aksjelovene og er tilnærmet likelydende vi våre naboland, og at teorien også støtter opp om at dette gir uttrykk for gjeldende rett.⁴⁰ Jeg nevner også at sentrale skandinaviske teoretikere på området ofte viser til avgjørelser i nabolandene når reglene i bunn i det vesentlige er like, og overføringsverdien formodentlig er stor.⁴¹ For denne oppgavens del finner jeg det derfor naturlig å trekke på praksis fra Sverige og Danmark i den utstrekning reglene kan sies å overensstemme, og med særlig henblikk til hvordan selskapsorganiseringen var forutsatt i det enkelte lands aksjelover på domstidspunktet.⁴²

1.4 Oversikt over den videre fremstillingen

Oppgaven er delt opp i fire kapitler, der dette innledningskapitlet er det første. Jeg har bygget opp strukturen fra det generelle til det spesielle, slik at de alminnelige reglene om *selskapsorganers erstatningsansvar* gjennomgås først (kap. 2).

I kapittel 2 er målet å gi en konsis og oppdatert gjennomgang av rettsreglene om selskapsorganers erstatningsansvar. Jeg kommer til å legge størst vekt på hvilke prinsipper som har vokst

³⁸ De samme vilkårene for ansvar (forsettlig eller uaktsom skadeforvoldelse i nevnte egenskap) oppstilles, men mens «verkställande direktör» listes opp i den svenske bestemmelsen, skal direktører forstås under «medlemmer av ledelsen» i den danske bestemmelsen, jf. Krüger Andersen (2013) s. 493.

³⁹ Normann Aarum (2000) s. 247-249.

⁴⁰ Jeg har underveis særlig bygget på de generelle fremstillingene til Gomard (2006), Werlauff (2008), Krüger Andersen (2013), Sandström (2010) og Lekvall (2014).

⁴¹ Normann Aarum (1994) s. 628-629; Dotevall (2008) s. 279-280; Gomard (2006) s. 469 flg. med videre henvisninger, særlig s. 470 note 3.

⁴² En oppdatert gjennomgang av reglene hva gjelder daglig leders rolle i selskapet i de forskjellige nordiske landene er å finne i Lekvall (2014) s. 78-81.

frem på rettsområdet, hvordan reglene kan plasseres, og hvordan de kan ses i sammenheng med aksjeselskapsretten for øvrig, samt hvilke hensyn som begrunner reglene. Hensikten er ikke å foreta noen inngående behandling av reglene, men heller å gjennomgå den alminnelige delen på en slik måte at anvendelsen av reglene på daglig leder *spesielt* vil være lettere å sette i sammenheng.

Kapittel 3 er spesialanvendelsen av disse reglene på daglig leder, og vil ta for seg hvordan daglig leder som organ reguleres, først og fremst gjennom aksjelovene, men også gjennom andre normer. Ved å kartlegge de enkelte normene som regulerer daglig leders virke – pliktreglene – kan man så gå videre inn i hvordan brudd på disse normene kan føre daglig leder i erstatningsansvar etter § 17-1. Det er en rekke bestemmelser i aksjelovene, så vel som løse normer, som regulerer hvordan daglig leder skal opptre, og gjennomgangen her skal vise hvordan uaktsom opptreden kan føre en i ansvar. Underveis vil jeg også illustrere hvordan ansvar kan avskjæres etter subjektive unnskyldelsesgrunner – som ofte vil være konkret forankret.

I kapittel 4 er målet å sammenfatte funnene i kapittel 3, for å kunne gi et helhetlig svar på problemstillingen. Ved å sammenlikne de forskjellige typetilfellene av erstatningsansvar jeg har gått igjennom i kapittel 3, vil jeg her stille opp hvilke holdepunkter vi finner i praksis om *hvor aktsomhetsnormen for daglig leder i erstatningssaker ligger*. Avslutningsvis vil jeg komme med noen personlige refleksjoner om daglig leders rolle i selskapet og erstatningsansvaret for denne.

2 Generelt om selskapsorganers erstatningsansvar

Aksjelovens regler om selskapsorganenes erstatningsansvar er i utgangspunktet et lovfestet culpaansvar, for et spesielt avgrenset område i selskapsretten. De utelukker ikke andre ansvarssubjekter eller skadelidte, ei heller andre ansvarsgrunnlag.⁴³ Reglene er å finne i aksjelovens § 17-1, som er sitert i 1.1.

Reglene tar utgangspunkt i skadevolders rolle i selskapet for ansvarsvurderingen, men hvem som er skadelidt (og i forlengelsen, dennes kobling til skadevolderen gjennom selskapsstrukturen) vil også stå sentralt i vurderingen. Alle øvrige regler om culpaansvaret gjelder, og er i stor grad også kodifisert. Dette gjelder blant annet medvirkningsansvaret i § 17-1 (2) og lempningsregelen i § 17-2. Likeledes gjelder kravene til adekvat årsakssammenheng og økonomisk tap på samme måte. Det antas at vurderingen i all hovedsak er den samme etter § 17-1 som etter ulovfestede culperegler.⁴⁴ Uansett vil det være av betydning at § 17-1 gir et utvetydig grunnlag for direkte kobling mellom selskapsorganenes regulering i aksjelovene og culpavurderingen.

Erstatningsreglene har til hensikt å gjenopprette den skade som et selskapsorgan har voldt, og er i utgangspunktet en erstatningsrettslig vurdering med selskapsretten som vurderingstema. Men som vi skal se, er dette vurderingstemaet preget av en rekke nyanser som kun kan forklares i et selskapsrettslig perspektiv. Selskapsstrukturen er en helt særegen juridisk enhet, som balanserer en rekke interesser – dels overlappende, dels motstridende. Disse innebærer først og fremst aksjonærinteressen (herunder både minoriteter og majoriteter, så vel som interessenter), kreditor-/medkontrahentinteressen, ansattes interesser og samfunnsinteressen (oftest gjenkjennelig i form av statens interesse i å regulere). Disse sammenfattes ofte til *selskapsinteressen*⁴⁵, og måten selskapet hele tiden søker å oppfylle denne gjør at man av og til forklarer strukturen som et «nav av kontrakter».⁴⁶ Når disse interessene ikke beskyttes i den grad rettsordenen mener å legge opp til dette, kommer erstatningsreglene inn for å ivareta disse.

2.1 Historikk

Det ulovfestede erstatningsansvaret for ledelsen av selskaper (styret eller lederstillinger i administrasjonen tilsvarende daglig leder) er trolig like gammel som aksjeselskapsretten i Norge.⁴⁷

⁴³ Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 179.

⁴⁴ Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 83.

⁴⁵ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-12, 1.9. Se også Normann Aarum (1994) s. 363 flg.

⁴⁶ Fra engelsk, «a nexus of contracts».

⁴⁷ Den eldste høyesterettsdom på området synes å være Rt. 1871 s. 253, men da voteringer før den tid ikke var offentlige, er det høyst mulig det finnes eldre dommer. Aksjeselskaper har fantes i Norge helt siden 1700-tallet,

Selv om hverken aksjeloven 1910 eller aksjeloven 1957 inneholdt materielle bestemmelser, ble erstatningsansvaret forutsatt i henholdsvis § 69 og § 122, som gjaldt saksanlegg. Ved arbeidet frem mot aksjeloven 1976 fant man det så «rimelig» med en «definisjon av ansvarsvilkårene», og det ble vist til at dette hadde blitt gjort i andre land.⁴⁸ Regler om lemping ble også foreslått, begrunnet i at hensynene som talte for lemping av arbeidstakeres ansvar i samme grad gjorde seg gjeldende her. Forslaget ble fulgt opp av departementet, og erstatningsansvaret ble i asl. 1976 lovfestet i § 15-1 flg.

En ny aksjelovreform kom i gang på 1990-tallet med NOU 1992:29. Som nevnt i punkt 1.3.1, ble proposisjonen som fulgte sendt tilbake igjen da man ønsket EØS-harmonisering. Resultatet ble til slutt de någjeldende aksjelovene fra 1997, som også har blitt endret et par ganger siden. Endringene hva gjelder organansvaret dreier seg først og fremst om opplistingen av skadevoldere. Blant annet forsvant daglig leder ut i 1997-loven, men kom inn igjen i 2006, mens revisoransvaret ble flyttet til revisorloven da denne ble vedtatt i 1999.

Praksis og teori har spilt en ikke ubetydelig rolle i utviklingen av reglene på området, blant annet med Rt. 1991 s. 119 (Normount), og avgrensningen av ansvarsreglene mot området for forretningsmessige avgjørelser. Samtidig som tilbakeholdenhet har vært en trend i reglene om organansvar, ser man også at aksjelovene 1997 forutsetter at ansvaret har blitt skjerpet gjennom en strengere regulering helhetlig sett.⁴⁹ En slik tendens kan nok påvises ganske langt tilbake: Etter hvert som aksjelovene har blitt mer sammensatte og presise i sin regulering, har også muligheten for å komme i erstatningsansvar blitt mer relevant. Samtidig har også pliktreglene blitt lettere tilgjengelig, da de i dag stort sett kan leses ut av loven. Dette kan trolig forklare den mer begrensede mengden høyesterettspraksis i senere år – i motsetning til første halvdel av 1900-tallet, da praksis var rikholdig. Lovgiver har sørget for en rettsavklaring.

2.2 Rettslig plassering

Erstatningsansvaret for selskapsorganer er ikke videre enkelt å plassere rettslig, da ansvaret fremstår som spesialregler innen erstatningsretten med både likhetstrekk til og forskjeller fra andre spesialregler. At selskapsretten spiller en sentral rolle i utmeislingen av disse spesialreglene er selvsagt, men hjelper lite for plasseringens del. For å bedre forstå organansvarets sammensatte natur, er det derfor nødvendig å se hen til den alminnelige erstatningsretten.

men da med utgangspunkt i den alminnelige avtalefrihet, i motsetningen til 1900-tallets lovfestede form, jf. Andersen (2006) s. 11-12.

⁴⁸ NUT 1970:1 s. 185.

⁴⁹ Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 77; NOU 1996:3 s. 89

I erstatningsretten trekkes det et hovedskille mellom erstatning i og utenfor kontrakt, *kontraktsansvar* og *deliktsansvar*. Hensynet bak dette skillet ligger i at kontraktsansvaret i alminnelighet regnes som en mer beskyttelsesverdig interesse; skadevolderen har inngått en avtale med skadelidte, og skaden følger av denne avtalen. Kontraktsansvaret henger sammen med misligholdslæren i formuesretten, og gir som oftest andre holdepunkter i vurderingen. Her må også nevnes at deliktsansvaret ikke utelukker at det kan foreligge en kontrakt, den er bare ikke bindende partene imellom.⁵⁰

Forskjellene mellom de to variantene ligger hovedsakelig i at deliktsansvaret begrenser seg til den negative kontraktsinteressen (man skal stilles som om skade ikke var skjedd), mens kontraktsansvaret gir krav på erstatning etter den positive kontraktsinteressen (man har krav på oppfyllelse av kontrakten). Videre ligger bevisbyrden tradisjonelt på skadelidte i deliktsansvar, mens bevisbyrden er den motsatte (presumsjonsansvar) i kontraktsansvar.⁵¹

Plasseringen av ansvaret overfor selskapet er vanlig å se under kontraktsansvaret, selv om dette muligens ikke er presist i alle henseender. Normann Aarum drøfter problemstillingen, og ser det slik at «'[k]ontrakten' mellom selskapet og styremedlemmet gir hjemmel for ansvaret, selv om ansvarets nærmere innhold følger av loven.»⁵² Plasseringen av det interne ansvaret volder ikke de største problemene. Det eksterne ansvaret er mer komplisert, da det går lenger enn hva som er vanlig i erstatning utenfor kontrakt.⁵³ Her kommer nettopp selskapsorganets funksjon i selskapet inn som en kobling mellom selskapsorganet og det som formelt sett er en tredjemand.⁵⁴ Det kunne være relevant å se på ansvaret som et slags profesjonsansvar, da kravene som stilles har trekk av dette. Det er allikevel atskillige forskjeller, særlig med hensyn til kontrollfunksjonen. Normann Aarum viser særlig til selskapsorganenes ansvar for å ivareta de forskjellige interessene i selskapet (se ovenfor om selskapsinteressen), og mener derfor at det er mer treffende å se ansvaret som en form for *stillingsansvar*. Hvilken benevnelse man bruker er uansett ikke avgjørende, da reglene på området til dels går utenfor tradisjonelle grensdragninger i erstatningsretten.

⁵⁰ Lødrup (2009) s. 55; Normann Aarum (1994) s. 83-84. Lagmannsrettens avsluttende drøftelse i LB-1996-537 bygger på et slik skille, se min behandling om denne dommen nedenfor under 3.13.3.

⁵¹ Normann Aarum (1994) s. 81.

⁵² Normann Aarum (1994) s. 86. Fremstillingen her bygger på s. 80 flg., og Andenæs synes å slutte seg til denne, se Andenæs (2006) s. 653 flg.

⁵³ Normann Aarum (1994) s. 88.

⁵⁴ Uten å gå nærmere inn på problemstillingen, må nok dette «utvidede deliktsansvaret» forstås i sammenheng med aksjeselskapet som en særegen juridisk konstruksjon.

2.3 Aksjeselskapets organisasjon⁵⁵

Før jeg ser nærmere på aksjelovenes § 17-1, finner jeg det naturlig å gi en kort oversikt over aksjeselskapets organisasjon. § 17-1 er nettopp ment på selskapsorganer som skadevoldere, og disses plassering i organisasjonen er derfor viktig i flere henseender. For det første da det er med utgangspunkt i selskapsorganene og deres funksjoner at både den objektive og den subjektive culpavurderingen skal foregå. For det andre da ansvarsfordelingen i selskapet står sentralt i forståelsen av aksjeselskapets (til dels lovfestede) formål om ivaretagelse av forskjellige interesser. Til sist kommer også organisasjonens betydning for den enkelte tillitspersons ansvar i forhold til de øvrige, eller sagt på en annen måte – hvem hadde ansvaret for hva, da de erstatningsbetingende handlingene fant sted?

Generalforsamlingen er selskapets øverste organ, jf. § 5-1. Her utøver aksjeeierne sin myndighet, som (med forbehold om hvilke unntaksregler vedtektene har gått inn for) blant annet innebærer møterett (§ 5-2), stemmerett (§ 5-3), opplysningsrett (§ 5-15), samt en rekke ekstraordinære beføyelser for ivaretagelse av aksjonærposter av forskjellige størrelser. Generalforsamlingen avholdes som et møte (evt. forenklet generalforsamling, jf. § 5-7), der aksjonærene har en rett til å møte (som ikke kan vedtektsbegrenses), og en generalforsamling er dermed et møte av de personene som er aksjonærer på tidspunktet for generalforsamlingen (som velger å møte opp, enten selv eller med fullmektig). Generalforsamlingen har formelt øverste myndighet gjennom § 5-1, men også reelt sett må alle andre selskapsorganer ta hensyn til generalforsamlingens ønsker. Generalforsamlingen er likevel nødt til å ta hensyn til lover og vedtekter, og kan risikere at vedtak kjennes ugyldige om så ikke gjøres, jf. §§ 5-22 flg.

Styret har som oppgave å forvalte selskapet, jf. § 6-12. Herunder ligger å treffe beslutninger om de større linjene i organisasjonen, fastlegge planer og retningslinjer for styring, samt å holde seg oppdatert om hva som skjer i selskapet. Det har også et særskilt tilsynsansvar hva gjelder selskapets virksomhet og administrasjonen av denne. Styret er underlagt strenge retningslinjer i aksjelovene, som skyldes at de er forventet å ivareta alle interesser i selskapet, men naturlig nok særlig aksjonærinteressen – det er tross alt generalforsamlingen som velger styret. Selv om utgangspunktet er at styret skal fungere som en slags «overvåker» av selskapet og i enkeltavgjørelser skal begrense seg til å fatte vedtak i saker av en viss størrelse, er styret, ved siden av daglig leder, selskapsorganer som forutsettes å kunne ha et dynamisk ansvarsområde etter selskapets oppbygning. Styrets sammensetning er også sterkt lovregulert, særlig i større selskaper, gjennom ansattvalgte styremedlemmer og kjønnskvotering (i allmennaksjeselskaper).

⁵⁵ Fremstillingen nedenfor bygger i det vesentlige på Andenæs (2006) s. 265 flg.

I selskaper med flere enn 200 ansatte skal det være en *bedriftsforsamling*, hvorfra styret velges. Bedriftsforsamlingen fungerer som en ytterligere sikkerhetsventil i tilsynet med selskapet, og er ment å ivareta de ansattes interesse i selskapsledelsen.

Daglig leder er ansvarlig for den daglige ledelse, som svært forenklet kan sies å være alt som ligger på nivået under styrets ansvar i det enkelte selskap. Som leder for administrasjonen fungerer han som et bindeledd mellom styret og selskapets virksomhet, og kan delegeres ansvar fra styret, så vel som å få ansvaret begrenset gjennom instruksjer.

Revisorer er ikke egentlig et selskapsorgan, da vedkommende kun velges av selskapet, men er forutsatt å handle uavhengig (av selskapet). Revisor har en viktig rolle i vurderingen av selskapets finanser, især med hensyn til egenkapitalkravet i § 3-4. Han har også en sentral rolle i godkjenningen av årsregnskapet, og det stilles også strenge krav til hvem som kan være revisor. Skadepotensialet er stort, særlig når skade voldes sammen med øvrige tillitspersoner i selskapet. Revisoransvaret for selskaper var tidligere å finne i § 17-1, frem til revisorloven kom i 1999.

Granskere oppnevnes av tingretten etter forslag som fremsettes på generalforsamling og vedtas av mer enn ti prosent av den oppmøtte aksjekapital. De er stort sett underlagt de samme kravene som revisorer, og har en liknende rolle – i de spesielle tilfellene de blir oppnevnt.

Medlemmer av samtlige av de ovennevnte selskapsorganene kan bli erstatningsansvarlige etter § 17-1.

2.4 Generelt om aksjelovenes § 17-1

Skadelidt (kravssubjekt) etter § 17-1 kan være «selskapet, aksjeeier eller andre», og opplistingen er altså ikke uttømmende. «Andre» er typisk tredjepersoner, som kreditorer og andre medkontrahenter, men det kan også dreie seg om nåværende/tidligere ansatte eller stat/kommune. Skadevolder (ansvarssubjekt) kan, som nevnt i forrige punkt, etter bestemmelsen være «daglig leder, styremedlem, medlem av bedriftsforsamlingen, gransker eller aksjeeier». Faller skadevolder utenfor disse kategoriene, kommer i stedet det ulovfestede culpaansvaret til anvendelse. I fremstillingen i dette kapitlet vil jeg konsentrere meg om ansvaret for selskapsorganene overfor de forskjellige nevnte skadelidte. Jeg har kort vært innom lovhistorikken, men nevner likevel at jeg legger til grunn at rettstilstanden etter lovteksten ikke har forandret seg nevneverdig (med

unntak for ansvarssubjekter, der noen har forsvunnet til andre lover, mens andre har hatt midlertidige fravær fra bestemmelsen).⁵⁶ Jeg behandler dette derfor kun i den nødvendige utstrekning.

Handlingene som rammes er forsettlig eller uaktsom skade⁵⁷ som er voldt overfor en som er dekket av opplistingen i første ledd («vedkommende»). Dette er «en spesialanvendelse av den alminnelige erstatningsrettslige skyldregel», altså culpaansvaret.⁵⁸ Man valgte å videreføre 1976-lovens generelle og skjønnsmessige utforming av bestemmelsen da man fant en slik grad av fleksibilitet å ha fungert tilfredsstillende. Hensikten var at ansvarsspørsmålene skulle bli løst «ut fra en konkret vurdering av forholdene i det enkelte tilfellet.» Dette var både «ønskelig og nødvendig tatt i betraktning det mangfoldet av virksomheter som utfolder seg i forbindelse med driften av et aksjeselskap.»⁵⁹

En helt sentral del av bestemmelsen ligger i kravet til at skaden må være voldt «i den nevnte egenskap». Når bestemmelsen så uttrykkelig dreier seg om en spesialanvendelse av culpaegenskapen på en avgrenset gruppe skadevoldere som har sine plikter og roller skissert i loven for øvrig, kan man hevde at denne formuleringen er overflødig. Likevel understreker den hva både hensikten med og vurderingstemaet i bestemmelsen skal være. Jeg kommer derfor til å ta utgangspunkt i denne formuleringen underveis i oppgaven.

I 1976-loven og i 1997-loven frem til 2006 var uttrykksformen «under utførelsen av sin oppgave», en uttrykksform som i 1976-loven ble valgt for å gjøre det klart at det var skade gjort i kraft av sin stilling regelen var myntet på.⁶⁰ Da regelen ble endret i 1997, ble dette gjort for å «klargjøre at skadevoldelsens tilknytning til den selskapsrettslige egenskap eller funksjon skal være avgjørende ved fastleggelsen av ansvaret».⁶¹ Forslaget var «rent språklig begrunnet» og «ikke ment å innebære noen realitetsendring.»⁶² Det er nok lite trolig at endringen har hatt særlig praktisk betydning, men lovt teknisk kan det kanskje ha hatt noe for seg og på den måten gjøre en generell henvisning til de plikter og rettigheter som etter loven tilkommer det konkrete selskapsorganet. Aarbakke m.fl. skriver om formuleringen at «spørsmålet om ansvar må vurderes med utgangspunkt i de oppgavene og ansvar som *lov* og *vedtekter* pålegger styret» og at det «[t]ilsvarende gjelder for daglig leders ansvar og for andre som omfattes av

⁵⁶ Ved lovarbeidet til 1997-loven var målsetningen «en videreføring av reglene med enkelte justeringer», jf. Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 77.

⁵⁷ Formuleringen samsvarer med øvrig lovfestelse av culpaansvaret i norsk rett, og legger ikke opp til noen sondring mellom *forsett* eller *uaktsomhet* – uansett kan man bli erstatningsansvarlig, og da er som regel uaktsomhet tilstrekkelig. Jeg kan heller ikke se at spørsmålet er drøftet særskilt i andre fremstillinger, og går derfor ikke nærmere inn på det.

⁵⁸ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 17-1, 1.4. Se også Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 76 og Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 179.

⁵⁹ Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 82.

⁶⁰ NUT 1970:1 s. 185.

⁶¹ Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 167

⁶² Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 114

ansvarsregelen.»⁶³ Dette kan nok langt på vei forstås som en avgrensning mot erstatningsansvar som ikke tilstrekkelig klart kan knyttes til stillingen – at man ikke har ønsket at ansvaret skal favne for vidt. Slikt ansvar må i så fall søkes i alminnelige erstatningsregler.⁶⁴

Følgen av begrensningen som ligger i formuleringen om «den nevnte egenskap» er ikke bare positiv- eller negativrettslig (at den klargjør hvilke tilfeller som faller inn under bestemmelsen, og hvilke som ikke gjør det), men gjør det også klart hvilket vurderingsgrunnlag som skal gjelde for det enkelte selskapsorgan. Dette kan virke selvsagt, men kan være relevant der det oppstår bevismessige spørsmål om hvilket selskapsorgan det er som står bak en handling, eller i det minste må ta ansvar for det. Som jeg vil komme tilbake til, så er det lovens hovedregler om ansvar som gjelder der det ikke foreligger instruks og/eller delegasjon. Videre vil forsømmelse av ens plikter i form av unnlater være høyst relevant i så måte: Om det ikke er holdepunkter for noe annet, er det det ansvarlige selskapsorgan som må ha ansvaret for ikke å ha fulgt opp pliktene sine – han kan ikke gå fri med å vise til at det var andre selskapsorganer som kunne tatt ansvaret, dersom ansvaret til syvende og sist lå på ham.

Dette har også en betydning for *metoden* rettsanvenderen må legge til grunn: Det er ikke tilstrekkelig bare å slå fast at skadevolder i kraft av stillingen som et eller annet selskapsorgan burde ha handlet annerledes. Rettsanvenderen må også vise til ett eller flere selskapsorgan vurderingen *konkret* knytter seg mot. Om skadevolder både er styremedlem og daglig leder, men holdes ansvarlig for et vedtak han har vært med å fatte i styret, så er det den rollen han må bedømmes etter, ikke som daglig leder. Når rollene i selskapet er så forskjellige som de kan være, er det naturlig at vurderingen kan slå svært forskjellig ut.⁶⁵ Rettspraksis viser at denne metoden følges møysommelig.⁶⁶

Man deler vanligvis uaktsomhetsvurderinger inn i to hoveddeler, en *objektiv* og en *subjektiv* del (den objektive og den subjektive culpavurderingen).⁶⁷ Den objektive delen går ut på at det har skjedd et brudd på en pliktregel, en eller annen norm det kan knyttes ansvar til. Det kan både dreie seg om en handling eller en unnløstelse, og gjennom bruddet på en slik regel slås det fast om man har opptrådt uforsvarlig eller uaktsomt. Dernest stilles det i den subjektive delen av culpavurderingen et krav om at skadevolderen må kunne bebreides for å ha brutt pliktregelen. Man taler gjerne om subjektive unnskyldningsgrunner.⁶⁸

⁶³ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 17-1, 1.6, min uthevelse.

⁶⁴ Bråthen/Matre (2014), note 2664.

⁶⁵ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 17-1, 1.11.

⁶⁶ Se f.eks. Rt. 1998 s. 276, på side 283, og HR-2016-1440-A, avsnitt 79.

⁶⁷ Se Perland (1999) s. 127 med videre henvisninger.

⁶⁸ Andenæs (2006) s. 657.

2.5 Culpavurderingens objektive side

De aller fleste bestemmelser i aksjelovene oppstiller plikter og rettigheter for de enkelte selskapsorganene. Mange steder er ansvarsområdene positivt regulert, mens det for øvrig beror på generelle bestemmelser om generalforsamlingen, styret, bedriftsforsamlingen eller daglig leder skal ha ansvaret. Som hovedregel kan ansvaret delegeres nedover blant selskapsorganene, og aksjelovene er da bygget slik opp at øvre organer på forskjellige måter kan gripe inn. Likevel, utgangspunktet når ingen delegasjon foreligger er at ansvaret tilkommer det selskapsorganet som etter aksjelovens hovedregler innehar dette. Det er dermed disse *pliktreglene* som danner utgangspunktet for den objektive siden av culpaansvaret for selskapsorganer. Man oppstiller da, ved brudd på en pliktregel, «en presumsjon for at vedkommende har opptrådt uaktsomt» jf. HR-2016-1440-A.⁶⁹

Når det gjelder pliktreglene, er det først og fremst brudd på aksjelovene og selskapets vedtekter som står sentralt.⁷⁰ Aksjelovens regler om selskapsorganers plikter korresponderer sånn sett med § 17-1, slik at en skjerpelse i pliktreglene vil utgjøre en skjerpelse av anvendelsesområdet for § 17-1.⁷¹ For øvrig kan en rekke andre lover ha betydning via henvisninger, enten generelle (f.eks. § 6-28 (2) om lovstridige beslutninger) eller spesielle (f.eks. regnskapsloven). Dessuten kan anbefalinger om selskapsledelse og bransjepraksis danne oppfatninger om hva som er forsvarelig i det enkelte tilfellet, f.eks. NUES-anbefalingen.⁷² Det er likevel aksjelovens bestemmelser som danner kjernen i erstatningsansvaret.

Bestemmelsene om tillitspersonenes plikter i aksjelovene gjør det til en viss grad mulig å forutberegne faren for å komme i ansvar. Dette til forskjell fra rettstilstanden under tidligere aksjelover, der vurderingen i større grad måtte knyttes til det konkrete saksforhold. Pliktreglene i aksjelovene og selskapets vedtekter er imidlertid ikke uttømmende, selv om de langt på vei lar seg knytte til de forskjellige ansvarssituasjonene. Bestemmelsene om erstatningsansvar i aksjelovgivning er bevisst holdt vide og skjønnsmessige, slik at ytterligere normer kan utvikle seg i praksis, til tross for at dette begrenser forutberegneligheten for den enkelte.⁷³

⁶⁹ Avsnitt 41, med henvisninger til Normann Aarum (1994). Se også Buskerud Christoffersen (2016).

⁷⁰ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 17-1, 1.6; Andenæs s. 655.

⁷¹ Perland (1999) s. 127.

⁷² Slik Krüger Andersen (2013) s. 494 om den danske anbefalingen. Forutsetningsvis også Andenæs (2006) s. 9, om bl.a. NUES-anbefalingen, se NUES (2014).

⁷³ Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 82-83.

Selskapets tillitspersoner har «en generell plikt til å fremme selskapets interesse», den såkalte lojalitetsplikten.⁷⁴ Man kan dermed havne i ansvar om man tilgodeser andre interesser enn selskapets, skjønt dette blir fort en sammensatt vurdering. Videre kan overskridelse av selskapsorganets myndighet, slik at man binder selskapet, føre en i ansvar overfor selskapet, jf. legitimasjonsreglene i §§ 6-30 flg.⁷⁵ I overordnings- eller delegasjonstilfeller er pliktregelen gjerne et tilsyns-/kontrollansvar.⁷⁶ Man plikter med andre ord å ha et tilstrekkelig våkent øye med de prosessene som foregår under en.

Insolvenssituasjoner er et særlig praktisk tilfelle for erstatningsansvaret. Typisk har tillitspersonen tatt opp lån, foretatt kjøp eller mottatt varer på selskapets regning, på tross av at selskapets finansielle situasjon ikke tilsa at kravene kunne dekkes. Det kan også være tale om et prosjekt der dårlig forvaltning har gjort at kontraktspartnere har lidt tap. Selv om insolvens og etterfølgende konkurs er det mest praktiske, kan godt personlig ansvar gjøres gjeldende istedenfor eller ved siden av selskapet før konkurs er åpnet – det kan jo godt tenkes at selskapet ikke vil kunne dekke kravet.⁷⁷ Aksjeeiere kan også lide tap, for eksempel ved aksjetegning.

Til sist bør også nevnes at enkelte bestemmelser i aksjeloven oppstiller et så skjerpet ansvar at brudd fremstår som et objektivt ansvar. Mest relevant er ansvaret for stiftelsen av selskapet (§ 2-19) og ansvaret for kapitalforhøyelser (§ 10-9 (2) i.f.).⁷⁸

2.6 Culpavurderingens subjektive side

Selv om det kan slås fast at et selskapsorgan har brutt en eller flere av de pliktreglene som gjelder for vedkommende, er ikke det i seg selv tilstrekkelig for å fastslå at ansvarsgrunnlag⁷⁹ foreligger. Tillitspersonen må også kunne *bebreides* for å ha handlet slik denne har gjort.

Det er kunnskapen vedkommende hadde om situasjonen på beslutningstidspunktet (samtidig kunnskapen) som skal danne utgangspunktet for vurderingen. At man i ettertid blir kjent med forhold av betydning for vurderingen skal dermed ikke tas hensyn til. Dette er riktignok ikke til hinder for at man kan komme i ansvar for forhold man *burde* kjent til; mange av tillitspersonenes ansvarsområder er nettopp et tilsyns-/kontrollansvar, og kan også medføre en undersøkelsesplikt i det enkelte tilfellet. Denne kan følge av lovens ordlyd, f.eks. § 6-12 om styret, eller

⁷⁴ Andenæs (2006) s. 655-656; Normann Aarum (1994) s. 349 flg. Se for øvrig om selskapsinteressen under 2.1.

⁷⁵ Andenæs (2006) s. 656, med videre henvisninger.

⁷⁶ Andenæs (2006) s. 656.

⁷⁷ Se som eksempel HR-2016-1440-A, der selskapet ikke var saksøkt, men først ble slått konkurs etter at hovedforhandlingen i lagmannsretten var avsluttet.

⁷⁸ Perland (1999) s. 149-153.

⁷⁹ Det første av vilkårene for erstatningsansvar etter norsk rett, se 1.2 om avgrensningen mot de øvrige.

ligge underforstått i lovens system, slik tilfellet er for mange øvrige tillitspersoner. Videre kan villfarelsen om forholdet skyldes mangelfulle rutiner i selskapet, noe som ikke unnskylder ansvar.⁸⁰

Manglende *evne* eller *vilje* til å sette seg inn i de plikter vervet forutsetter, er ingen unnskyldningsgrunn. Da selskapsorganers ansvar ikke egentlig er et profesjonsansvar, må en slik vurdering bli mer sammensatt. Manglende kyndighet kan bare unntaksvis være unnskyldende; man må i utgangspunktet forventes å være skikket til å håndtere de plikter vervet oppstiller. Er man ikke kvalifisert, bør man ikke ta på seg vervet. Om det riktignok er selskapet som har valgt en uegnet tillitsperson på tross av slik kjennskap, vil det imidlertid være naturlig at betraktninger om skadelidtes medvirkning kan påvirke et eventuelt erstatningsansvar overfor selskapet. Betydningen av tillitspersonens faglige bakgrunn for ansvaret har vært diskutert i teorien, men er trolig nokså liten.⁸¹

Det skal i alminnelighet mye til for å bli hørt med rettsvillfarelse som unnskyldelighetsgrunn om man har foretatt en rettsstridig disposisjon som tillitsperson, og dermed kommet i ansvar. Rettsvillfarelse er også på dette området en svært snever unntaksregel, selv om enkelte teoretikere har stilt spørsmål ved om det kanskje bør en mildere vurdering til.⁸² Det synes i alle fall klart at tillitspersoner forventes å innhente juridisk ekspertise der tolkning av rettsregler er nødvendig, og at en godkjennelse av handlemåten må kunne være ansvarsfrie.⁸³ Når det er sagt, finnes det lovbestemmelser som sett i sammenheng kan strekke enkelte selskapsorganers pliktregler temmelig langt. Selv om rettsvillfarelse i alminnelighet ikke skal unnskyldes tillitspersoner, har det nok heller ikke vært ønskelig å trekke ansvaret så langt at det avskrekker ellers kompetente personer fra å ta slike verv. Slike problemstillinger vil gjerne avhjelpes i grensedragningen for erstatningsansvaret, se nedenfor i 2.8.

2.7 Avgrensningen mot forretningsmessige beslutninger

Et nokså omfattende og særegent unntak fra erstatningsreglene for selskapsorganer er avgrensningen mot *forretningsmessige beslutninger*, av og til vist til med sin angloamerikanske parallell – «the business judgement rule».⁸⁴ Årsaken til at jeg tar denne under et eget punkt er at den berører både den objektive og den subjektive culpavurderingen, da den både kan ses som en

⁸⁰ Andenæs (2006) s. 655; 657; Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 17-1, 1.11; 1.14.

⁸¹ Andenæs (2006) s. 657-8; Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 17-1, 1.11; Normann Aarum (1994) s. 222.

⁸² Normann Aarum (1994) s. 230-231, med videre henvisninger.

⁸³ Normann Aarum (1994) s. 230-231.

⁸⁴ Dog går denne en god del lenger, og baserer seg på en «presumsjon for at styrets forretningsmessige beslutninger er forsvarlige», jf. Normann Aarum (1994) s. 331, se også s. 310-314.

avgrensning av de enkelte pliktreglene, og også kan ses som en av mange unnskyldelsesgrunner under den subjektive culpavurderingen.

Avgrensningen er i utgangspunktet ulovfestet, og bygger i særlig grad på Normount-dommen (Rt. 1991 s. 119), selv om liknende betraktninger også kan spores i høyesterettsavgjørelser lengre tilbake.⁸⁵ Den er også berørt i forarbeidene til aksjeloven.⁸⁶ Hensynet bak regelen er riktignok sterkt knyttet til det samme risikoaspektet den selskapsrettslige ansvarsbegrensningen bygger på, og kan dermed sies å være en nødvendig modifikasjon av culparegelen når denne skal anvendes på aksjeselskapet.⁸⁷

Kjernen er altså at forretningsvirksomhet er risikofylt – det er en kjensgjerning aksjeselskapsformen bygger på. Den som har med et aksjeselskap å gjøre må derfor legge til grunn at selskapet har en rekke interesser å ivareta, og i ønsket om å gi best mulig resultater til alle, må selskapets tillitspersoner ansvarsfritt tillates å få ta «forretningsmessige risiki».⁸⁸ Dette innebærer ikke at enhver risiko må godtas, men at selskapets tillitspersoner må være tillatt en skjønnsmessig vurdering av hvordan selskapet skal drives. Om deres beslutninger isolert sett kan sies å ha ført til tap for selskapet, kreditorer eller andre, kan ansvar likevel være utelukket om den vurderingen de har foretatt må kunne sies å ha vært forsvarlig.⁸⁹

Når forsvarligheten skal vurderes, må det etter omstendighetene tillates et rom for *feilvurderinger*. Tillitspersonen må kunne ha en tro på at en vanskelig situasjon skal kunne løses, at de kan være optimistiske med tanke på forretningene. I stor grad er dette også forventet av dem, som representanter for et selskap som forsøker å drive virksomheten videre. Høyesterett gir i Rt. 1991 s. 119 sin tilslutning til den danske teoretiker Gomards uttalelser om at ledelsen må være «berettiget til at kæmpe for at bevare selskabet og for at undgå betalingsstandsning og konkurs, sålænge der er en rimelig chance for, at dette kan lykkes» og at dette også må være tilfellet der «håbet om at selskabet kunne ride stormen af, måtte betegnes som spinkelt, men dog ikke helt urealistisk».⁹⁰

⁸⁵ Normann Aarum (1994) s. 331-332; Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 17-1, 1.11.

⁸⁶ Se f.eks. Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 114, som riktignok omhandler videre drift på bekostning av aksjonærenes gevinst for å opprettholde arbeidsplassene, men som i sammenheng med avgrensningen mot drift på kreditors regning kan ses på som et utslag av det forretningsmessige skjønnet.

⁸⁷ Se f.eks. Høyesteretts uttalelse i siste avsnitt i Normount-dommen (Rt. 1991 s. 119) på side 123, der det uttales at det må kreves noe «spesielt» for at kreditorene «skal kunne skjære gjennom ansvarsbegrensningen og søke dekning hos de enkelte deltakere – aksjonærene – eller hos styremedlemmene som har stått for ledelsen av selskapet.»

⁸⁸ Aarbakke m.fl. (2012), § 17-1, 1.11.

⁸⁹ Rt. 1991 s. 119, på side 126 flg.

⁹⁰ På side 127. De samme formuleringene er å finne i hans nyeste utgave, se Gomard (2006) s. 477.

Det er vanskelig å gi nærmere retningslinjer for når forretningsmessige beslutninger må sies å frita fra ansvar og ikke. Av betydning er hvilke usikkerhetsmomenter som forelå på beslutningstidspunktet, og hvilken anledning tillitspersonene har hatt til å avklare slik usikkerhet. Om det i liten grad var mulig å kartlegge situasjonen nærmere, har man ikke vært uaktsom ved å ta de grep man har funnet nødvendig for å drive virksomheten videre.⁹¹ Videre kan arten av virksomheten være veiledende for vurderingen av skjønnet. Har man valgt å innlate seg med et selskap i en bransje med store svingninger, der kanskje profittmarginene er store og risikoen likeså, vil dette påvirke hvilket forretningsmessig skjønn selskapet og dets organer må innrømmes.⁹²

Når domstolene skal vurdere om avgjørelsene er basert på et forsvarlig forretningsmessig skjønn, tilsier praksis en tilbakeholdenhet med å overprøve et slikt skjønn.⁹³ Etter norsk rett kan rommet for forretningsmessige avgjørelser ikke trekkes like langt som «the business judgement rule», slik Normann også konkluderte i 1994⁹⁴, og som trolig i like stor grad kan forutsettes i dag. Da er det større grunn til å anta at dagens aksjelov har satt klarere rammer for skjønnet enn hva tilfellet var tidligere. Det har for eksempel blitt stilt spørsmål ved om kravet til forsvarlig egenkapital i § 3-4 kan ha betydd en skjerpelse av Normount-dommen.⁹⁵ Etter HR-2016-1440-A må dette trolig besvares bekreftende, uten at jeg skal spekulere i hvilke modifikasjoner Normount i så fall skal forstås med i dag.⁹⁶

Uansett hvilke modifikasjoner som kan ha kommet til i senere år, legger jeg til grunn at domstolene fremdeles vil være tilbakeholdne med å overprøve tillitspersoners forretningsmessige beslutninger.

2.8 Grensene for erstatningsansvaret etter § 17-1

Det er gjerne en flytende overgang mellom avgrensningen mot forretningsmessige beslutninger og tilfellene der man rett og slett ikke finner den utviste skyld tilstrekkelig for erstatningsansvar.

⁹¹ Normann Aarum (1994) s. 335.

⁹² Normann Aarum (1994) s. 337, 342.

⁹³ Rt. 1991 s. 119 på side 127: «I vår sak kan jeg ikke se at Høyesterett har grunnlag for å betegne som urealistisk styrets håp om at man ved befraktingen av M/S "ARAO" skulle lykkes i å snu utviklingen, eller i alle fall ikke lide større tap enn Normount kunne bære. Noen uforsvarlig spekulasjon på kreditorenes bekostning kan jeg ikke se foreligger.» (min uthevelse)

⁹⁴ Normann Aarum (1994) s. 331. Hun påpeker at det amerikanske rettsinstituttet riktignok kan tjene som inspirasjonskilde.

⁹⁵ Andenæs (2006) s. 662.

⁹⁶ Se særlig avsnittene 42-47 om det rettslige utgangspunktet for § 3-4, og vurderingen Høyesterett foretar i avsnittene 49-63.

Dessuten er det ikke alltid så lett å lese ut av en avgjørelse om en frifinnelse bygger på den subjektive culpavurderingen eller om vi på et mer overordnet nivå befinner oss i grenseland for § 17-1.

En slik grensedracting kan trolig best forstås som en erstatningsrettslig tilbakeholdenhet i møtet med aksjeselskapets sammensatte struktur. Før lovfestingen av erstatningsansvaret for tillitspersoner i asl. 1976 var det rikholdig rettspraksis på området, men det skulle «gjennomgående mye til for at styremedlem eller daglig leder ble ilagt ansvar overfor selskapet».⁹⁷ Vi har derfor en rekke uttalelser i praksis som setter listen nokså høyt, og det var tidligere gjerne kun de mest kvalifiserte tilfellene som medførte erstatningsansvar.⁹⁸

Eldre praksis må brukes med varsomhet, da pliktreglene for tillitspersonene i selskaper både er blitt presisert og skjerpet i senere lovgivning, især under 1997-loven. Vurderingen i en rekke av de eldre avgjørelsene kan derfor slå annerledes ut i dag, og det er antatt at pliktene under den nye lovgivningen vil gjøre det lettere å havne i ansvar.⁹⁹ Noen marginer må trolig fortsatt gis, på tross av skjerpelsene.¹⁰⁰ Lempningsregelen i § 17-2 og den alminnelige culparegelen om skadelidtes medvirkning i skl. § 5-1 vil også fungere som sikkerhetsventiler i en rekke tilfeller.

Det er alt i alt vanskelig å trekke opp noen grenser for hvor langt det alminnelige ansvaret etter § 17-1 strekker seg, men i de foregående punktene har jeg gjennomgått det som bør være sentrale deler av en slik vurdering. De pliktene de forskjellige tillitspersonene i selskapet tillegges gjennom aksjelovene (og til dels også lovverket for øvrig) vil stå sentralt i enhver vurdering. Det har formodningen for seg at når lovens system gjør det lettere for tillitspersoner å komme i ansvar som følge av brudd på disse reglene, vil det også være vanskeligere å komme i ansvar der det ikke foreligger konkrete brudd – det skal være en forutberegnelighet for både skadevolder og skadelidte.

På den annen side er grensene for erstatningsansvaret etter § 17-1 ikke opp og avgjort med tydeligere pliktregler i aksjelovene, ikke minst da ansvar ofte kan bygges indirekte gjennom tilsyns- og kontrollansvaret. Passivitet og manglende oversikt er i alminnelighet ikke ønskelig av en tillitsperson, men her må ofte selskapsstrukturen vurderes konkret.

⁹⁷ Andenæs (2006) s. 655.

⁹⁸ Illustrerende er Rt. 1930 s. 533, der retten (ved siden av manglende årsakssammenheng) fant «undlatelsen alle omstendigheter tatt i betraktning temmelig nærliggende og undskyldelig».

⁹⁹ NOU 1996:3 s. 89; Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 17-1, 1.6. Se også Perland (1999) s. 158, som konkluderer med at erstatningsansvaret er skjerpet med innføringen av aksjelovene. Poenget understrekes også i LF-2012-179793.

¹⁰⁰ Andenæs (2006) s. 655. Slik jeg leser ham, er han litt mer forsiktig enn Aarbakke og Perland i vurderingen av skjerpelsene. Av en viss interesse i så måte er HR-2016-1440-A, avsnitt 64, der brudd på flere bestemmelser i aksjeloven ble gjennomgått, uten at det ble tillagt noe mer enn «en viss vekt». Det var i stedet vurderingen av § 3-4 som ble utslagsgivende.

To hensyn vil være fremtredende i enhver sak om selskapsorganers erstatningsansvar: På den ene siden en tillitsperson som formodentlig etter beste evne har forsøkt å ivareta alle parter med interesse i selskapet og nå står i fare for å bli holdt personlig ansvarlig, og på den annen side en skadelidt som er av den oppfatning at tillitspersonen har opptrådt så klanderverdig at det blir urimelig at ansvarsbegrensningen avskjærer ansvar. I midten av disse står selskapsstrukturen som en innfløkt mekanisme som skal legge til rette for begge hensynene, og hvis funksjon langt på vei er avhengig av at det ikke gjennomføres for mye etterkontroll. Om aksjeselskapet får altfor strenge rammer, vil ikke lenger dets funksjon som skaper av økonomisk vekst være effektiv, samtidig som at for svake rammer gjør selskapet så uforutsigbart at det blir uegnet til samme funksjon. Det er denne balansegangen som må skrittet opp når ansvarsreglene skal utvikles.

3 Daglig leder som selskapsorgan. Plikter, ansvar og erstatningsansvaret

Jeg har nå gjennomgått de sentrale utgangspunktene i § 17-1, og vist hvilke generelle holdpunkter som foreligger etter gjeldende rett. Dette danner bakgrunnen for enhver culpavurdering etter § 17-1, uavhengig av skadevolder.

Når § 17-1 skal anvendes på en enkelt skadevolder, ligger kjernen i subsumsjonen i vilkåret om at den skadevoldende handling må ha vært voldt «i den nevnte egenskap». Dette vil også være kjernen i dette kapitlet: *Hvordan bør en aktsom daglig leder opptre?*

For å belyse dette har jeg valgt først å ta en overordnet gjennomgang av daglig leders rolle i selskapet og hvilken kompetanse og hvilket ansvar han i alminnelighet besitter. Herunder behandler jeg også hvilke hensyn som målbærer daglig leders rolle, samt hvordan stillingen og reguleringen rundt har vokst frem – den historiske bakgrunnen. Deretter vil jeg se nærmere på hvordan dette reguleres, hvilke regler og normer som gjør seg gjeldende i daglig leders virke. Innenfor denne tematiske gjennomgangen vil jeg så (innenfor hvert tema) vurdere den erstatningsrettslige anvendelsen av disse pliktreglene.

Her tar jeg en forholdsvis bred gjennomgang, og vil forsøke å være innoom alle regler vedrørende daglig leder. Jeg kommer også til å trekke veksler på teori om selskapsledelse, og mer spesifikt den nordiske modellen for selskapsledelse (corporate governance).¹⁰¹ Hovedvekten vil likevel ligge på pliktregler – de reglene som sier noe konkret om daglig leders plikter i selskapet. Disse står i senter når man skal vurdere om det foreligger erstatningsbetingende uaktsomhet.¹⁰² Mange av disse er riktignok så skjønnsmessige at de må forsøkes utdypet et stykke på vei for å ha noen anvendelse for oppgaven. Avslutningsvis vil jeg også se på hvordan daglig leders ansvarsområde er avgrenset oppad og nedad, og hvordan dette påvirker culpavurderingen. Jeg har valgt å kalle dette en *ekskurs*, da temaenes betydning for culpavurderingen er av en mer indirekte art. Når jeg likevel tar dem med, er det fordi det finnes poenger i en slik vurdering som ikke bør utelates fra en fremstilling som denne.

I 3.5 og utover har jeg forsøkt å dele inn de konkrete reglene om daglig leder etter tema som det best har latt seg gjøre. Mye av reguleringen er av formell art, og foreskriver hvordan daglig leder skal opptre innad i selskapet – typisk overfor de andre selskapsorganene. Den sier noe om

¹⁰¹ «Corporate governance» benyttes også mye i norsk litteratur, og omfatter oftest både *eierstyring* og *selskapsledelse*, se f.eks. Andenæs (2006) s. 9.

¹⁰² Normann Aarum (1994) s. 60, riktignok om styremedlemmer, men forutsetningsvis i samme retning for daglig leder. Se også Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 17-1, 1.6.

hvordan en daglig leder bør opptre, men ikke nødvendigvis om det å komme i ansvar. Reguleringen er en helhet, en lovregulering av en stilling og et selskapsorgan. For å foreta en culpavurdering har jeg villet trekke med meg mest mulig av denne helheten.

Etter å ha avklart hvilke regler som er av betydning for daglig leder under det enkelte temaet, går jeg over til *culpavurderingen*. Denne vil derfor komme avslutningsvis under hvert tema. Det kan virke omstendelig å behandle dette separat for hvert enkelt tema, men vurderingsgrunnlaget taler for en slik løsning. Tankegangen er at hvordan den enkelte side av daglig leders virke er regulert, er en så sentral bestanddel av culpavurderingen etter § 17-1 at det er naturlig å se dem i sammenheng. Målet under hvert tema er da å se pliktreglene og de alminnelige forventningene til daglig leder i sammenheng med culpavurderingen, for å se hvilken sammenheng (og anvendelighet) disse har. I hvilken grad man kan trekke noen slutninger om de rettskildene som finnes på området kommer jeg til å behandle i kapittel 4.

3.1 Reguleringen av daglig leders virke

Regulering av daglig leder og dennes virke reiser enkelte metodiske spørsmål. I en rettsvitenskapelig fremstilling kunne det synes tilstrekkelig med en gjennomgang av de lovfestede reglene for daglig leder. Imidlertid har jeg funnet at det vil være formålstjenlig også å se hen til hvordan selskapsledelse er regulert for øvrig, og har derfor også valgt å se på bransjereguleringen som et normsystem av betydning.¹⁰³

Norsk anbefaling om eierstyring og selskapsledelse har vært utgitt av NUES (Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse) siden 2004, og formålet med anbefalingen er at «selskaper som er notert på regulerte markeder i Norge skal ha eierstyring og selskapsledelse som klargjør rolledelingen mellom aksjeeiere, styre og daglig ledelse utover det som følger av lovgivningen.»¹⁰⁴ Den retter seg altså først og fremst mot noterte selskaper, men gir veiledning også til øvrige selskaper. Den fremstår derfor som en betydningsfull kilde i klarleggingen av bransjepraksis i form av selvregulering – av og til benevnt «compliance»¹⁰⁵. Anbefalingen utdyper hovedsakelig lovverket med bør-regler, der innsyn for utenforstående er et sentralt hensyn. Derfor understrekes det at målet ikke nødvendigvis er å få alle selskaper til å følge reglene fullt ut,

¹⁰³ Slik også Krüger Andersen (2013) s. 494.

¹⁰⁴ NUES (2014) s. 7.

¹⁰⁵ Et uttrykk som brukes stadig mer om selskapers etterlevelse av regler i utvidet forstand, altså all form for regulering selskapet har valgt å underlegge seg. Jeg bygger min forståelse på en kortfattet definisjon gitt av advokat Jan Fougner i Finansredaksjonen (2016).

men å forklare i årsberetningen hvorfor man har valgt å gjøre det annerledes (det såkalte «følg eller forklar»-prinsippet).¹⁰⁶

Det har dessuten vært foretatt enkelte undersøkelser om selskapsledelse i senere år, blant annet intervjurapporten *Corporate Governance – God virksomhetsstyring*¹⁰⁷ fra 2002 (utarbeidet av Wikborg Rein og ECON Management) og ressursamlingen *Corporate governance i et norsk perspektiv*¹⁰⁸ fra 2004 (utarbeidet av PricewaterhouseCoopers). Jeg har støttet meg på disse i kartleggingen av bransjepraksis.

Jeg har også vært i samtaler med Christian Falkenberg Kjøde, seksjonssjef i Finanstilsynet og Vegard Rooth, administrerende direktør i InterimLeder AS¹⁰⁹, for å få disses innspill omkring hvilke forventninger som i alminnelighet ventes av daglig leder i selskapet. Disse kildene er riktignok kun av begrenset vekt, og ment å utfylle de noe eldre trykte fremstillingene nevnt ovenfor.

3.2 Fremveksten og behovet for en direktørstilling

Daglig leder er lederen for administrasjonen i selskapet, og den øverste ansvarlige for driften av selskapet. Man sier gjerne at styret er ansvarlig for overordnet å *lede* selskapet («governing the company»), mens daglig leder er ansvarlig for å *drive* selskapet, samt *gjennomføre* styrets ledelse («running the company»).¹¹⁰ I et maktfordelingsperspektiv kan man noe forenklet si at daglig leder står for den *utøvende*¹¹¹ delen av lederskapet.

Opprinnelig var norske aksjeselskap organisert slik at hele styret engasjerte seg i den utøvende delen av lederskapet. Slik var ordningen under aksjeloven 1910, selv om det var vanlig at selskapet også hadde en forretningsfører til den daglige driften. Denne var vanligvis en ordinært ansatt, og kunne også inneha styreverv – alt ettersom selskapet ønsket. Slik man så det, var

¹⁰⁶ NUES (2014) s. 7-9; Andenæs (2006) s. 9; Lekvall (2014) s. 39-41.

¹⁰⁷ WR/ECON (2002).

¹⁰⁸ Thorsby (2004).

¹⁰⁹ Selskapet driver med såkalt *interimledelse* (ledervikarer, management-for-hire, midlertidig leder), som settes inn «når virksomheten får et akutt behov på ledersiden, når virksomheten skal gjennom større endringer, når ledere f.eks. blir langtidssykemeldt, i forbindelse med salg av bedriften eller når man har behov for prosjektlederkompetanse.» (sakset fra <http://interimleder.no/om-interimledelse/>) Etter det opplyste benyttes tjenesten svært ofte til utleie av midlertidige daglige ledere, og det er derfor jeg har valgt å støtte meg på noen av disse innspillene som uttrykk for bransjepraksis.

¹¹⁰ WR/ECON (2002) s. 23.

¹¹¹ I Sverige benyttes *verkställande direktör*, som best kan oversettes med «utøvende direktør», jf. Frysjøenden (2014).

forretningsføreren en ordinært ansatt med en fullmakt fra styret om saker som falt på hans bord.¹¹²

Utover første halvdel av 1900-tallet økte betydningen av stillingen, og det ble etter hvert ønskelig med en lovfesting av kompetanse, plikter og ansvar – som så kom inn i aksjeloven 1957. Denne lovs § 46 (2) har i det vesentligste blitt videreført i aksjeloven 1976 § 8-7 og § 6-14 i de någjeldende aksjelovene, selv om ordlyden er mer dynamisk og skjønnsmessig med hensyn til selskapets forhold.

Vervet som *daglig leder* har i stor grad vokst frem ettersom selskapene har blitt mer sammensatt og det har blitt et større behov for at helhetlige, langsiktige strategier utarbeides i et forum (styret) og iverksettelsen fra dag til dag skjer i et annet forum (daglig leder og den øvrige ledelsen). Etter hvert som aksjeselskapsretten har blitt strengere lovregulert, har også daglig leders rolle blitt mer detaljregulert. Med de någjeldende aksjelovene har derfor daglig leder en rekke pliktregler knyttet til stillingen. Dette øker kravet til profesjonalitet i selv små selskaper, og gjør det også lettere for daglig leder å komme i ansvar.

Vi ser at daglig leder er i en spesiell mellomstilling, som både ledende ansatt og som et selskapsorgan med særskilte plikter og kompetanse. Koblingen til styret, og den dynamiske arbeidsfordelingen, gjør at det langt på vei virker fornuftig å se daglig leder som en forlenget arm av styret, samtidig som at lovfesting gjør at daglig leder utvilsomt er å regne som et eget selskapsorgan. En passende beskrivelse kan da være H. B. Krenchels kommentar om daglig leders rolle etter lovfesting av stillingen: «[D]ireksjonen er ikke længere bestyrelsens, men selskabets fuldmægtig.»¹¹³

3.3 Daglig leders rolle i selskapet

Daglig leders rolle i selskapet er todelt. På den ene side er han den øverste ledende ansatte i virksomheten, og har således både en rett og en plikt til å utøve den *daglige ledelse*. På den annen side innehar han et verv, han er tilsatt av styret, og er således ikke bare en vanlig ansatt.¹¹⁴ Tosidigheten kan best forklares med rollen daglig leder har mellom styret og virksomheten for øvrig: Daglig leder skal iverksette styrets beslutninger, og er direkte underlagt styret (den *utøvende* siden av stillingen). Han skal også sørge for å informere styret, slik at styret besitter et godt beslutningsgrunnlag (den *orienterende* siden av stillingen). Styret møtes vanligvis kun på styremøtene, og har da kun en begrenset mulighet til å følge opp sine beslutninger. På denne

¹¹² Smith Ulseth (2006) s. 44; 53.

¹¹³ Krenchel (1954) s. 213, se også Smith Ulseth (2006) s. 53.

¹¹⁴ Smith Ulseth (2006) s. 18.

måten er daglig leder et *bindeledd mellom styret og virksomheten for øvrig*, den som «oversetter» den overordnede ledelsen av selskapet som styret står for, til et helhetlig sett med beslutninger på et lavere nivå.

Etter § 6-14 (1) skal daglig leder stå for «den daglige ledelse av selskapets virksomhet». Bestemmelsen innebærer både en *rett* og en *plikt* til å utøve daglig ledelse, slik at han skal få lede uten innblanding fra styret (med de begrensningene som følger av loven), men samtidig ikke kan forvente at styret skal ta beslutninger om den daglige ledelsen – det er hans eget ansvar.¹¹⁵ Daglig leder har dermed et vidt mandat til å lede driften slik han finner det mest hensiktsmessig så lenge dette skjer innenfor lovens rammer og «de retningslinjer og pålegg styret har gitt.» Styret kan dermed i teorien gå dypt inn i daglig leders virke, både gjennom utforming av mer detaljerte instruksjoner og strategier, samt gjennom inngripen i den enkelte sak når det finner det riktig. Styret er overordnet, og daglig leder besitter kun et delegert ansvar – det følger da av selskapsstrukturen at styret alltid skal kunne gripe inn.¹¹⁶ Det antas likevel at daglig leder i virkeligheten har vel så stor betydning for ledelsen av selskapet som styret.¹¹⁷

Daglig leders rolle er dynamisk – ansvarsområdet er forutsatt å kunne variere etter selskapets størrelse og den ledelsesstrukturen selskapet selv har ønsket seg. Det klareste eksempelet på dette ligger i § 6-14 (2), som avgrenser daglig leders ansvar mot «saker som *etter selskapets forhold* er av uvanlig art eller stor betydning» (min uthevelse), se nærmere om denne avgrensningen og betydningen i 3.15. Lovgivers intensjon har i alle fall siden 1976-loven vært at selskapet selv bør finne gode ordninger for organisering og kontroll med virksomheten.¹¹⁸ I den utstrekning man har valgt å begrense dette dreier det seg om bestemmelser som skal legges til rette for styrets tilsyns- og kontrollansvar etter § 6-13, slik som underretningsansvaret i § 6-15.

Slik daglig leders rolle er skissert etter aksjelovene, er ansvarsområdet i utgangspunktet kun negativt avgrenset mot styret – utover dette er det daglig leder som har ansvaret for alt som skjer lenger ned i selskapet. Dette er *daglig leders tilsyns- og kontrollansvar*, som omhandler alle prosesser i selskapet daglig leder kan styre, men som ikke er underlagt noen konkrete pliktregler for daglig leder. Daglig leder må da vurdere hvordan lederskapet bør uformes for best å ivareta sine plikter, for eksempel om ansvaret kan eller bør delegeres nedover i selskapet¹¹⁹, om

¹¹⁵ Andenæs (2006) s. 382. Noe mer reservert Aarbakke m.fl. (2012), § 6-14, 1.1.

¹¹⁶ Aarbakke m.fl. (2012), § 6-14, 1.1.

¹¹⁷ Smith Ulseth (2006) s. 18.

¹¹⁸ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 76. Se også NOU 1996:3 s. 55 og Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 70 som i det vesentlige viderefører dette synet.

¹¹⁹ Sandström (2010) s. 222 mener at oppgaver som er vesentlige for selskapets helhetlige drift i alminnelighet ikke bør delegeres. En slik kjøregregel har fornuften for seg også i norsk rett, i alle fall uten tilstrekkelige kontrollfunksjoner.

det er delegert til riktig person, om informasjonsflyten er tilstrekkelig god eller om det fremkommer opplysninger som påkaller en inngripen fra hans side.¹²⁰ Tilsyns- og kontrollplikten må i stor grad vurderes konkret, og kan i prinsippet dreie seg om alle deler av selskapets virksomhet som faller under den daglige ledelse. Jeg går nærmere inn på denne i 3.13.

Kjært barn har mange navn – så også daglig leder. I tidligere tider var begrepene *disponent* og *forretningsfører* i utstrakt bruk, jf. asl. 1957 § 45. Etter hvert kom begrepet *direktør* inn, som siden utviklet seg til *administrerende direktør* (som ble benyttet under asl. 1976, se bl.a. § 8-7) og det nå utdaterte *generaldirektør*. Fremdeles brukes administrerende direktør i en rekke lovbestemmelser, og fra tid til annen om den som etter loven er daglig leder. Daglig leder i morselskapet i et konsern blir oftest kalt *konserndirektør* eller *konsernsjef*.

I någjeldende aksjelover brukes *daglig leder*, som riktignok hadde vært i bruk en god stund før 1997. Uttrykket ble valgt for å korrespondere med selskapslovens begrepsvalg, og gjenspeiler den arbeidsinndeling som hadde kommet til syne allerede i 1957 («den daglige ledelse», jf. asl. 1957 § 46 og asl. 1976 § 8-7). Jeg kommer til å bruke begrepene etter hvilken historisk sammenheng det er naturlig å gjøre det, men der ikke noe annet presiseres, skal *daglig leder* etter någjeldende aksjelover forstås.¹²¹

Med *direksjon* menes flere daglige ledere, altså det organet disse utgjør samlet.¹²² Denne ordningen er uvanlig i Norge. Etter dansk rett er et slikt kollektivt organ utgangspunktet, og jeg vil i disse tilfellene benytte denne betegnelsen.

3.4 Nærmere om daglig leders plikter og kompetanse – og disses anvendelse på culpaansvaret

Jeg har nå gått gjennom den daglige ledelse og dennes rolle i selskapet på et overordnet nivå. I det følgende vil jeg gjennomgå forskjellige sider av daglig leders virke, og med utgangspunkt i den kompetanse som er forutsatt hos daglig leder, se på hvordan denne er nærmere regulert. Jeg vil se på begrensninger i form av pliktregler, så vel som unntaksvise utvidelser av kompetansen gjennom særskilte rettigheter og påvirkningsmuligheter for daglig leder.

I gjennomgangen er det et viktig poeng at daglig leders kompetanse og den interne ansvarsfordelingen i selskapet i utgangspunktet er svært skjønnsmessig; lovgiver har ment å oppstille rettsregler som i stor grad skal passe til forskjelligartede selskaper. På den måten må daglig leders plikter vurderes ut ifra den konkrete situasjonen og organiseringen av det enkelte selskapet. Når likevel plikter og rettigheter på mange steder i lovgivningen er positivrettslig regulert, må dette forstås som *skranker* for organiseringen – tilfeller der det enkelte selskap og den enkelte daglige leder uansett må forholde seg til regelverket. Videre gir øvrige (mykere) kilder om organiseringen av selskapet veiledning om hvordan organiseringen av plikter og rettigheter blant selskapets tillitspersoner *burde* foregå.

¹²⁰ Se drøftelsen i Smith Ulseth (2006) s. 141.

¹²¹ Se Smith Ulseth (2006) s. 57-60.

¹²² Andenæs (2006) s. 354.

Lovhenvisningene i det følgende er til likelydende bestemmelser i aksjeloven og allmennaksjeloven der intet annet er nevnt. Jeg kommenterer forskjellene der de er av materiell art, ellers vil jeg kun vise til redaksjonelle forskjeller i fotnoter. Videre tar jeg utgangspunkt i hvordan de forskjellige bestemmelsene regulerer daglig leders virke og stilling i selskapet, selv om personkretsen i bestemmelsene gjerne er meget videre. Noen av bestemmelsene omhandler selskapets organisering og daglig leders rolle i dette. De er ikke uten videre pliktregler, men er med på å plassere daglig leder i selskapet.

I den videre fremstillingen vil jeg først redegjøre for noen prinsipielle utgangspunkter for den culpavurderingen jeg vil foreta underveis, slik at det blir lettere for leseren å forstå hvorfor jeg senere gjør slike vurderinger som jeg gjør. Dernest tar jeg for meg hvordan vår selskapsmodell spiller inn på daglig leders rolle i selskapet, før jeg så ser på problemstillinger knyttet til tilsetningen av daglig leder. Den neste bolken har en todelt bakgrunn: Daglig leders plikt til å opptre *uavhengig* i sitt virke og *lojalitetsplikten* daglig leder har til selskapet – grovt oppsummert under paraplyen «forholdet til selskapet». Reglene som beskrives her er varierte, men jeg finner det naturlig å se dem i sammenheng – ikke minst da en culpavurdering gjerne vil berøre flere av reglene.

Forholdet til andre aktører (både innenfor og utenfor selskapet) er i varierende grad regulert, og det er naturlig å knytte noen kommentarer til hver av dem, samt hvordan disse forholdene kan spille inn i en culpavurdering. Jeg går så over til å se på formuesforvaltningen, som er en sentral oppgave for daglig leder. På tross av den generelle utformingen av reglene, tyder mye på at en særlig aktsomhet forventes av daglig leder på dette området – ikke minst når man ser på culpaansvaret som kan følge. Avslutningsvis tar jeg for meg tilsyns- og kontrollansvaret, som langt på vei omfatter alt som ikke er nærmere regulert noe annet sted. Som en slags generelt utformet «restkompetanse» for daglig leder må det også her forventes tilbørlig aktsomhet i lederskapet, og en risiko for erstatningsansvar der dette ikke følges opp.

3.5 Daglig leder og culpavurderingen etter § 17-1

Jeg har vært innom hvordan pliktregler for daglig leder og de alminnelige forventningene til daglig leder etter § 17-1 danner kjernen av culpavurderingen. Dette betyr at som et alminnelig utgangspunkt kan *ethvert* klanderverdig brudd på en pliktregel for daglig leder føre til erstatningsansvar (forutsatt at også årsakssammenheng og økonomisk tap kan påvises). Dette utgangspunktet må imidlertid avgrenses etter den alminnelige forståelsen av § 17-1. Dette er behandlet i kapittel 2, men jeg vil likevel minne om avgrensningen mot forretningsmessige beslutninger og den *terskelen* man skal over før det kan bli tale om erstatningsansvar.

Culpavurderingen vil som regel bli nokså sammensatt, der den objektive og den subjektive delen sammen med avgrensningene fort kan flyte over i hverandre. Da jeg behandler slike problemer fortløpende i resten av kapittel 3, vil jeg knytte noen få kommentarer til dette.

Det er viktig, især når man skal vurdere rettspraksis, å ha øynene åpne for hvilken del av culpavurderingen man er på. Jo mer presist rettsanvenderen foretar culpavurderingen, desto større verdi kan denne ha som rettskilde. Den objektive og den subjektive culpavurderingen vil ofte gli over i hverandre, som kan gjøre det utfordrende å plassere de enkelte vurderingsmomentene.

Hva gjelder de øvrige avgrensningene, må disse leses ut av domspremissene som det best lar seg gjøre. Rettspraksis er nemlig avgjørende for avklaringen av hvordan culpavurderingen foretas. I 1.3.2 drøftet jeg bruken av underrettspraksis, og hvorfor lagmannsrettsavgjørelser etter omstendighetene kan ha betydning for å avklare culpavurderingen etter § 17-1. Utfordringen ligger i om domspremissene i tilstrekkelig grad knytter sin vurdering til en objektiv og en subjektiv culpavurdering, slik at sammenhengen mellom faktum, rettsregler og subsumsjon blir riktig. Det kan også være utydelig om retten har vurdert culpaansvaret direkte opp mot daglig leder, slik hensikten er etter § 17-1. Dette er især viktig i de tilfellene der daglig leder innehar flere roller, f.eks. daglig leder og styremedlem. Uttalelser om hvilken *reell* rolle skadevolder hadde i selskapet kan også spille inn her, så vel som hvordan kunnskap tilegnet i de forskjellige rollene (i noen tilfeller på varierende tidspunkt) må spille inn i den konkrete helhetsvurderingen.

Slik jeg ser det, kan størst vekt tillegges de avgjørelsene der retten gjør det helt klart at pliktbruddet hørte under daglig leder og at aktsomhetsvurderingen knyttes til denne, jf. «i den nevnte egenskap». Det ryddigste er at retten redegjør for rettsreglene og viser hvordan den selv mener vurderingen skal foretas. Dette gjør det trygt å tillegge avgjørelsen vekt, også når den kommer fra underrettene.

I andre avgjørelser kan det være mer usikkert hvordan retten har gått frem. Retten tar typisk utgangspunkt i § 17-1 og rollen som daglig leder, men vurderer de skadevoldende handlingene etter en alminnelig culpavurdering og ikke etter brudd på noen konkrete pliktregler. Oftest er det mulig å tolke hva pliktbruddet dreier seg om, eventuelt å konstruere en *ratio decidendi*¹²³ for den uklare delen av culpavurderingen. Men dette må gjøres med varsomhet. Er retten for utydelig med hensyn til skadevolders rolle, pliktbruddet eller grunnlaget for aktsomhetsnormen, svekker dette avgjørelsens vekt betraktelig.

Når jeg nedenfor tar for meg reguleringen av daglig leder som selskapsorgan, er et naturlig spørsmål i hvilken grad regler om daglig leder kan regnes som *pliktregler*, som i sin tur kan

¹²³ Den delen av dommen som begrunner resultatet, av og til kalt domsgrunnene. En *konstruert ratio decidendi* (til forskjell fra en anført) er slik begrunnelsen forstås der den av en eller annen grunn ikke er gjort eksplisitt, altså «dommens 'egentlige' grunn», jf. Eckhoff/Helgesen (2001) s. 165.

føre til erstatningsansvar. Her finnes det ingen klare avgrensninger. De faglige notene i lovsamlingen inneholder henvisninger til § 17-1 i en rekke bestemmelser i aksjelovene. Disse kan nok ikke tillegges særlig vekt; de er hverken begrunnede eller gir noen klare avgrensninger. De fleste fremstillinger viser i stedet til rettspraksis som illustrerer praktiske problemstillinger.¹²⁴ Det er også det jeg kommer til å gjøre nedenfor: *Å bruke praksis for å vise hvordan erstatningsreglene kommer til anvendelse for de forskjellige pliktreglene.*

Som nevnt, går jeg gjennom reguleringen av daglig leders rolle etter en tematisk inndeling, for så å avslutte hvert tema med en gjennomgang av erstatningsreglenes betydning for den type saker. Innenfor noen temaer vil reglene ha stor relevans og mangfoldig praksis å trekke på, mens de innenfor andre temaer vil ha en mer begrenset verdi. Årsaken til dette er selvsagt at noen former for regulering er mer *praktisk* i forbindelse med erstatningsansvar enn andre. Hovedregelen etter § 17-1 er riktignok at alle pliktregler som brytes i *utgangspunktet* kan føre til erstatningsansvar.

Når jeg nedenfor er innom rettspraksis, kommer jeg til å konsentrere meg om de sidene av avgjørelsene av betydning for ansvarsgrunnlaget, og går bare unntaksvis dypere inn i saksforholdet. I de aller fleste tilfellene vil erstatningsansvar først komme opp der selskapet er insolvent (eller allerede konkurs), selv om dette ikke er noe prosessuelt krav. Det er i de aller fleste av tilfellene nedenfor slik saken står for retten.

3.6 Den nordiske selskapsmodellen

Før jeg tar for meg de enkelte bestemmelsene om daglig leders plikter vil jeg kort redegjøre for hvordan den nordiske selskapsmodellen spiller inn på ansvarsfordelingen mellom styret og daglig leder. Dette fordi svært mange av bestemmelsene i aksjelovene er nært knyttet til denne modellen.

I selskapsledelse skiller man mellom to hovedmodeller: den angloamerikanske og den tyske. I den førstnevnte styres selskapet i en «enleddet struktur» – det vil si at styret har full ledelseskompetanse og at arbeidsdelingen heller foretas internt i styret (gjennom såkalte «managing directors»). Resultatet er en effektiv ledelse, men mindre omfattende saksbehandling og internkontroll. Den tyske modellen har to ledd, der styret og direksjonen har separate kompetanseområder og styret fører et grundig tilsyn med direksjonen.¹²⁵

¹²⁴ Se f.eks. Andenæs (2006) s. 653 flg., Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 17-1 og Perland (1999).

¹²⁵ Smith Ulseth (2006) s. 54-55.

Den nordiske modellen er en slags hybrid, der styret og direksjonen skal være adskilt, men ikke med så vanntette skott som den tyske varianten.¹²⁶ For eksempel bør daglig leder ikke sitte i styret, for på den måten å sikre en viss uavhengighet.¹²⁷ Styret bør informeres på en ryddig måte, og instruksjoner bør gis skriftlig. Aksjeloven forutsetter langt på vei en slik fordeling gjennom daglig leders observatørrolle¹²⁸, og det samme følger dessuten av NUES-anbefalingen¹²⁹. I allmennaksjeselskaper er det sågar heller ikke tillatt for daglig leder å inneha styreverv.¹³⁰ Vi ser da en modell som skal sikre uavhengige organer, især for større selskaper, men samtidig skal være dynamisk med hensyn til behovet for andre løsninger i selskaper som ønsker dette. Under denne modellen kan man i den ene enden av skalaen operere med flere daglige ledere, mens man i den andre enden kan ha styremedlemmer som tar en aktiv rolle i den daglige ledelsen (gjerne kalt «arbeidende styremedlemmer»). Som vi skal se i det regulatoriske rammeverket, må mange av reglene forstås i sammenheng med organisasjonen i det enkelte selskap.

3.7 Tilsetting av daglig leder – formelle og materielle krav

Utgangspunktet i aksjeselskaper er at selskapet *kan* ha daglig leder, altså at alle aksjeselskaper kan velge å ikke ha det, jf. asl. § 6-2 (1). I allmennaksjeselskaper har man ikke dette valget, der *skal* selskapet ha daglig leder, jf. asal. § 6-2 (1). Tidligere var valgfriheten i aksjeselskapene forbeholdt selskaper med aksjekapital på mindre enn tre millioner kroner, men med forenklingene i aksjelovene i 2013 fant man at behovet for en egen stilling til å forestå den daglige ledelse var en vurdering det enkelte selskap burde foreta.¹³¹ Det er anledning til å ha flere daglige ledere (gjerne kalt *direksjon*), men dette må vedtektsfestes, jf. § 6-2 (1) annet punktum.

Dette forekommer sjeldent¹³², men dersom disse (etter vedtektene) skal opptre som et kollektivt organ slik bestemmelsen gir mulighet for, må dette trolig gi en lik rett til å delta i og ha ansvar for de avgjørelsene som faller under den daglige ledelse.¹³³ Om det ikke er tale om et kollektivt organ, må ansvarsområdene antakelig tolkes ut i fra hvordan de daglige lederne fordeler arbeidet seg imellom. Da ordningen som nevnt opptre sjeldent, er den i liten grad beskrevet i forarbeider eller teori.

¹²⁶ Den danske modellen tillater også at det velges en modell med klarere likhetstrekk til den tyske, jf. SL § 111 (1) (2). Se også Lekvall (2014) s. 127 og Thorsby (2004) s. 57-58.

¹²⁷ NUES (2014) s. 8; Smith Ulseth (2006) s. 24; 55.

¹²⁸ Se nedenfor om de enkelte bestemmelsene.

¹²⁹ NUES (2014) s. 30.

¹³⁰ Asal. § 6-1.

¹³¹ Prop.111 L (2012-2013) s. 105-106.

¹³² Knudsen (2011) s. 29.

¹³³ Slik Gomard (2006) s. 260 om dansk rett – som i det vesentlige synes å være sammenfallende med norsk rett.

Daglig leder tilsettes av styret, men dette kan gjøres av generalforsamlingen eller bedriftsforsamlingen (om selskapet har dette) dersom det vedtektsfestes at en av disse skal ha denne kompetansen, jf. § 6-2 (2) og (3). For at daglig leder skal kunne sies å være *tilsatt*, er det avgjørende at det foreligger et vedtak fra det selskapsorganet hvor tilsettingsmyndigheten ligger.¹³⁴

3.7.1 Pliktregler

Vedrørende tilsetting av daglig leder finnes det få tydelige pliktregler. Det stilles imidlertid enkelte formelle krav til daglig leder, som han etter omstendighetene må bistå styret for å avklare at er oppfylt. Etter § 6-11 (1) kreves det at daglig leders bosted må være «i riket» (eller i en stat som er part i EØS-avtalen), med mindre departementet gjør unntak. Bostedskravet er begrunnet i jurisdiksjonsbetraktninger¹³⁵; at søksmål kan reises mot personer bosatt i landet (eller et EØS-land, jf. Luganokonvensjonen). Daglig leder må dessuten være en fysisk¹³⁶, myndig¹³⁷ person, som ikke er under konkursskarantene¹³⁸. For enkelte finansselskaper stilles det også særskilte krav om kvalifikasjoner.¹³⁹ Daglig leder kan i allmennaksjeselskaper ikke være medlem av styret, jf. asal § 6-1 (3), se mer om dette under 3.9.

Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper er registreringspliktige i foretaksregisteret, jf. foretaksregisterloven (fregl.) § 2-1 (1) (1) og (2). Opplysninger¹⁴⁰ om daglig leder skal meldes registeret, jf. hhv. § 3-1 (1) (5) og § 3-1 a (1) (6). Meldeplikten ligger i utgangspunktet til styret, jf. § 4-2 (1) (4).

I de tilfellene der et utenlandsk foretak har daglig leder i Norge, men ikke et eget styre, vil meldeplikten påligge denne. Fratrådt daglig leder kan etter fregl. § 4-6 (1) selv melde dette til Foretaksregisteret.

Alle opplysninger som til enhver tid ligger i registeret er regnet «for å ha kommet til tredjemanns kunnskap», jf. fregl. § 10-1 (1), og meldeplikt og –rett er dermed av betydning for legitimasjonsspørsmål. For både selskapets og den enkelte (tidligere eller nåværende) daglige leders del vil det derfor være viktig at opplysningene i Foretaksregisteret er riktige og à jour. Etter allmennaksjeloven kan til og med aksjeeier begjære at tingretten oppløser selskapet dersom

¹³⁴ Smith Ulseth (2006) s. 59.

¹³⁵ Andenæs (2006) s. 339; Smith Ulseth (2006) s. 66, med videre henvisninger.

¹³⁶ Fremgår forutsetningsvis av forarbeidene til § 20-1, se drøftelsen i Smith Ulseth (2006) s. 68.

¹³⁷ Slik jeg forstår Smith Ulseth (2006) s. 69.

¹³⁸ Jf. konkursloven § 142 (3).

¹³⁹ Smith Ulseth (2006) s. 70.

¹⁴⁰ Navn, fødselsnummer og bopel, jf. fregl. § 3-7 (2).

ingen daglig leder som oppfyller kravene etter loven er innmeldt Foretaksregisteret, jf. asal. § 16-15 (1) (3).

3.7.2 Erstatningsansvar

Det er i utgangspunktet styret som har ansvar for å tilsette daglig leder, og dette er en av styrets viktigste oppgaver – ja, sågar *den* viktigste vil noen hevde.¹⁴¹ At daglig leder er skikket til stillingen må forutsettes, og styret må foreta en vurdering av daglig leder etter den informasjonen de får. Såfremt de formelle kravene jeg skisserte ovenfor er oppfylt, er det vanskelig å se for seg at selve tilsettingen kan føre daglig leder i erstatningsansvar. Men dersom det var tvil om hvilket organ som har vært skadevoldende, vil villedende opplysninger fra daglig leder i forbindelse med tilsettingen trolig være av betydning.

Det er ganske vanlig at daglig leder *leies inn*, gjerne midlertidig, når det er vanskelig å finne en ny daglig leder raskt. Da vil selskapet som leide ut sin ansatte som konsulent kunne bli ansvarlig etter arbeidsgiveransvaret. Vurderingsgrunnlaget blir det samme, men det vil gjerne forventes en høyere grad av profesjonalitet. Dessuten vil prisen i stor grad spille inn på hva slags forventninger selskapet kan ha til den innleide daglige lederen; om «tjenesten» som kjøpes holder riktig nivå.¹⁴²

Det kan virke noe spesielt at reglene etter § 17-1 får anvendelse på samme måte der det er tale om ansvar for et konsulentfirma for en innleid daglig leder. Som jeg behandler i 3.16 nedenfor, er arbeidsgiveransvaret noe ganske annet, som aksjelovens ansvarsregler synes å avgrense mot. Likevel, slik ble resultatet i LB-2014-83660. Da problemstillingen ikke synes å ha blitt drøftet, er det vanskelig uten videre å legge løsningen til grunn.

3.8 Forholdet til selskapet – kravet til uavhengighet og lojalitetsplikten

Som en tillitsperson i selskapet forventes det at daglig leder opptrer *uavhengig* – at han ikke lar seg påvirke av utenforstående og oppfyller sine plikter som selskapsorgan. Han er også forpliktet til å opptre *lojalt* overfor selskapet, både som følge av ansattes lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver og gjennom selskapsorganets lojalitetsplikt.¹⁴³ Disse generelle utgangspunktene og de forskjellige pliktreglene glir i noen grad over i hverandre, men jeg forsøker i det følgende å skissere opp dette ansvaret under ett.

¹⁴¹ Krüger Andersen (2013) s. 324, riktignok om dansk rett. I samme retning om norsk bransjepraksis, Rooth (2016).

¹⁴² LE-1987-496.

¹⁴³ Se Rt. 1990 s. 607 (Viking) og Smith Ulseth (2006) s. 148 der hun konkluderer med at «daglig leder skal forfølge selskapets interesser også der de kolliderer med egne interesser.» Se også Andenæs (2006) s. 359 med videre henvisninger.

Selskapet kan ha en rekke betydninger i selskapsretten, men når jeg velger samlebetegnelsen «forholdet til selskapet» i denne delen, mener jeg selskapsstrukturen – altså hvordan daglig leder må innpasse seg i denne og følge de reglene og normene som følger. Om han ikke gjør det, er en rekke av reglene egnet til å føre ham i ansvar.

3.8.1 Pliktregler

Inhabilitet (§ 6-27)

De samme regler for inhabilitet gjelder for daglig leder som for styret, jf. § 6-27. Etter denne bestemmelsen må daglig leder ikke 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.»

For det første må det dreie seg om en *personlig eller økonomisk særinteresse*. En slik særinteresse må være fremtredende og virke motiverende på daglig leders standpunkt i saken.¹⁴⁴ Vurderingen må være relativ, slik at man også må se på momenter som taler imot at en særinteresse vil hindre en forsvarlig vurdering av saken.¹⁴⁵ Med *nærstående* menes den opplistingen som finnes i § 1-5 (1), som ved siden av de slektningene (samt noen ved ekteskap) nevnt i nr. 1 til 4, også inkluderer (i nr. 5) selskaper der daglig leder (eller en av de nevnt i nr. 1 til 4) har bestemmende innflytelse etter § 1-3. Begrensningen skal ikke forstås strengt, det er fremdeles hvilken særinteresse daglig leder har i den nærståendes interesse som skal være avgjørende.¹⁴⁶

For daglig leders vedkommende er det særlig spørsmålet om egen avlønning som kan føre til inhabilitet. Det må riktignok trekkes en grense mot selskapets økonomiske planlegging, selv om slikt kan påvirke daglig leders lønn. Fusjoner er også et tema der spørsmålet kan dukke opp, men her vil det normalt kreves en særlig interesse i utfallet for at han kan anses inhabil.¹⁴⁷ Når

¹⁴⁴ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-27, 1.2. Se også LB-2000-2829, der lagmannsretten sluttet seg til ankemotpartens anførsel om at selv om daglig leder kanskje skulle fratrudd styremøtet, spilte dette ingen rolle for det endelige vedtaket som ble truffet.

¹⁴⁵ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-27, 1.5.

¹⁴⁶ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-27, 1.3.

¹⁴⁷ Haagensen/Lie (2004) s. 93-94.

avgjørelsen om inhabilitet skal treffes, bør daglig leder hverken delta i drøftelsen eller en eventuell votering.¹⁴⁸ Dersom daglig leder er inhabil i en sak, er det naturlige at saken forelegges styret for avgjørelse.¹⁴⁹

Taushetsplikt

Taushetsplikt for medlemmer av de ledende organer er ikke nærmere lovregulert. Styret har trolig rett til å pålegge taushetsplikt i enkeltsaker, eventuelt en skjerpet taushetsplikt der denne allerede må antas å foreligge. Styrets overordnede rolle tilsier at daglig leder alltid kan pålegges taushetsplikt om noe han får kjennskap til gjennom stillingen. Ut ifra lojalitetsplikten er det grunn til å anta at alle medlemmer av selskapets ledelse etter omstendighetene også er underlagt taushetsplikt for opplysninger mottatt i egenskap av tillitsvervet, som kan tenkes å skade selskapets interesser dersom de offentliggjøres.¹⁵⁰

Avtaler med selskapet (§ 3-8) og kreditt/sikkerhetsstillelse til daglig leder (§ 8-9)

Når det skal inngås avtaler mellom selskapet og daglig leder, stilles det nærmere krav om godkjenning av generalforsamlingen dersom denne overstiger 10 % av aksjekapitalen, jf. § 3-8 (1). Det samme gjelder om avtalen gjøres med en som «handler etter avtale» eller «opptrår i forståelse med» daglig leder, jf. fjerde ledd. Denne regelen er mest praktisk når daglig leder også er aksjeeier, da den først og fremst skal sørge for likebehandling av aksjonærene ved at avtalene må behandles på generalforsamling. Men der daglig leder f.eks. er en aktør i samme bransje vil regelen spille en rolle for å forhindre at en avtale inngås til ugunst for selskapet, og at lojalitetsplikten således ikke overholdes.

Det gjøres flere unntak, blant annet for lønn og godtgjørelse til daglig leder, jf. annet ledd nr. 2. Det mest relevante unntaket er likevel å finne i nr. 4 om avtaler «som inngås som ledd i selskapets vanlige virksomhet og inneholder pris og andre vilkår som er vanlige for slike avtaler» – forretningsavtaler. Avtaler som «etter sin art [er] forretningsmessig begrunnet sett fra selskapets synsvinkel» og er «egnet til å gi selskapet en økonomisk vinning eller beskytte det mot tap» vil også omfatte avtaler innenfor daglig leders kompetanse, jf. formuleringen «selskapets vanlige virksomhet».¹⁵¹ Slik bestemmelsen må forstås, kan daglig leder inngå avtaler på

¹⁴⁸ Aksjelovene inneholder ikke nærmere regler om saksbehandling av inhabilitetsspørsmål, men både Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-27, 1.10 og Andenæs (2006) s. 352 (med videre henvisninger) ser ut å gå i denne retningen.

¹⁴⁹ Slik UfR 1981.973 (Røde Vejrmølle), på s. 981, der det i et obiter dictum ble uttalt at spørsmålet om nedsettelse av prisene ved salg til et selskap der direktøren hadde særlige interesser, burde ha vært forelagt styret.

¹⁵⁰ Andenæs (2006) s. 360-362, samt mer utfyllende Dotevall (2008) s. 201 flg. om tilsvarende regler i svensk rett.

¹⁵¹ Bråthen (2007) s. 84.

vegne av selskapet med seg selv (eller noen nevnt i fjerde ledd), så lenge avtalen er forretningsmessig begrunnet og faller innenfor den daglige ledelse, jf. § 6-14. For det tilfellet at unntaksregelen i § 3-8 (1) (4) skulle komme til anvendelse, vil det trolig dreie seg om en avtale som uansett faller utenfor den daglige ledelse, se nedenfor under 3.15.

Her bør også nevnes at NUES-anbefalingen går lenger enn aksjelovene og anbefaler en verdigrundning fra en uavhengig tredjepart ved «ikke uvesentlige transaksjoner». Det anbefales dessuten retningslinjer som sikrer at en vesentlig interesse i en avtale som inngås skal varsles styret.¹⁵² Ved siden av faren for en senere ansvarssak dersom § 3-8 ikke tas tilbørlig hensyn til, spiller nok NUES også hen på ønsket om innsyn og gjennomsiktighet i selskaper.

§ 8-7 som begrenser kreditt og sikkerhetsstillelse for aksjonærer og nærstående gjelder likeledes for daglig leder, jf. § 8-9. Da bestemmelsen for daglig leders vedkommende bygger på mange av de samme hensynene, går jeg ikke nærmere inn på den.

I 2010 kom det også inn regler i regnskapsloven som skulle sikre at transaksjoner med nærstående må fremkomme i noteopplysning, jf. regnskapsloven § 7-30b.¹⁵³ Formålet bak bestemmelsen er at det skal «skapes åpenhet om at det foreligger transaksjoner med nærstående, hvor omfattende de er, hva de består i, hvem de er inngått med mv., slik at omverdenen selv kan vurdere om det er forhold som kan påvirke deres beslutninger.»¹⁵⁴ Dette innsynet gir et ytterligere insentiv til ledelsen om alltid å vurdere hvordan handler med selskapet vil se ut for utenforstående.

Meldeplikt ved salg og erverv av aksjer (asal. § 4-12)

I allmennaksjeloven er det i § 4-12 inntatt en særlig plikt for blant andre «daglig leder og andre ledende ansatte». Disse plikter omgående å melde fra til selskapet om «egne og personlig nærståendes salg eller erverv av aksjer eller andre verdipapirer i selskapet.» Bestemmelsen er ment å supplere verdipapirlovens regler om ulovlig innsidehandel, ved å gjøre det mulig å avdekke dette.¹⁵⁵

Misbruk av posisjon (§ 6-28 (1))

¹⁵² NUES (2014) s. 16.

¹⁵³ «Nærstående» er nærmere definert i *forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av regnskapsloven av 17. juli 1998 nr. 56* § 7-30b-1, som i det vesentlige samsvarer med den definisjonen som brukes i aksjelovene.

¹⁵⁴ Prop. 117 L (2009-2010) s. 73.

¹⁵⁵ Aarbakke m.fl. (2012), asal. § 4-12, 0.3; Andenæs (2006) s. 172-173.

Bestemmelsen gir sammen med § 5-21 (om generalforsamlingen) regler som skal hindre beslutninger «som er egnet til å gi visse aksjeeiere eller andre en urimelig fordel på andre aksjeeieres eller selskapets bekostning.» De ledende organer, herunder daglig leder, pålegges å «søke [og] fremme selskapets og aksjeeiernes felles interesser i at selskapskapitalen øker og at aksjeeierne får avkastning på deres investering i selskapet.» Dette bygger på de «alminnelige aksjerettslige grunnsetninger om likebehandling av aksjeeierne» og de ledende organers «alminnelige lojalitets- og aktsomhetsplikt», og presiserer således bare det som alltid har vært gjeldende aksjeselskapsrett.¹⁵⁶

En rekke bestemmelser i aksjelovene gir – alene, så vel som i sammenheng – uttrykk for dette prinsippet, og derfor fungerer § 5-21 og § 6-28 (1) hovedsakelig som sikkerhetsventiler, især for minoritetsaksjonærer. Særfordeler for aksjeeiere og andre er ikke sånn sett forbudt, men underlegges et krav om «et saklig og forsvarlig grunnlag som er i selskapets og aksjeeiernes felles interesse.»¹⁵⁷ Også illojal konkurranse kan nok ses under denne bestemmelsen. Særlig med tanke på et etterfølgende erstatningsansvar blir de ledende organer minnet om viktigheten av forsvarlig saksbehandling og tilbørlig hensyntagen til de berørte interesser.

Medvirkning til ulovlig utdeling (§ 3-7 (2))

Er det foretatt en ulovlig utdeling, skal dette tilbakeføres. Dette ansvaret påligger også den som har medvirket til utdelingen, enten ved å ha medvirket til beslutningen eller ved å ha gjennomført utdelingen. Dette ansvaret blir særlig aktuelt for de ledende organer, herunder daglig leder.¹⁵⁸ Beslutninger om utdeling vil hovedsakelig ligge til styret (eventuelt med godkjenning av generalforsamlingen), men beslutningsgrunnlaget kan i stor grad påvirkes av daglig leder. Gjennomføringen av utdelingen vil også være en prosess der daglig leder står sentralt, jf. § 6-14 (4) om formuesforvaltningen.

Medvirkningsansvaret i § 3-7 (2) hjemler et spesielt erstatningsansvar ved ulovlige utdelinger, som supplerer det alminnelige medvirkningsansvaret i § 17-1 (2). Til forskjell fra sistnevnte krever imidlertid § 3-7 (2) at medvirkeren må opptre «på selskapets vegne», som skulle tilsi at kretsen av potensielle skadevoldere begrenses noe, trolig til selskapets ledelse, eventuelt også personer med slik delegert myndighet.¹⁵⁹ Ansvarer er trolig også strengere enn i § 17-1 (2). I

¹⁵⁶ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-28, 1.1.

¹⁵⁷ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-28, 1.2.

¹⁵⁸ Andenæs (2006) s. 454.

¹⁵⁹ Slik jeg forstår Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 3-7, 2.1. Noe mer reservert, Andenæs (2006) s. 455. Se også drøftelsen i Keiserud (2000), 4.34.

utgangspunktet er bestemmelsen bare en spesialanvendelse av culpaansvaret innenfor utdelingsreglene. Jeg nevner den likevel her, da den presiserer ansvaret for formuesforvaltningen innenfor et område av særlig viktighet i selskapsretten.

Godtgjørelse fra andre enn selskapet (§ 6-17)

Både daglig leders uavhengighet som organ og lojaliteten overfor selskapet tilsier forsiktighet med godtgjørelse fra andre enn selskapet i saker som vedrører ham i denne egenskap. § 6-17 oppstiller i tillegg begrensninger for dette «i anledning av rettshandel for selskapet», som for daglig leders vedkommende må begrense seg til rettshandler som faller under den daglige ledelse, jf. § 6-14 (2) og nedenfor under 3.15. Også godtgjørelse til daglig leders nærstående er omfattet, jf. § 6-17 (2).

Etter bestemmelsen skal all godtgjørelse i forbindelse med forretningsvirksomheten (f.eks. provisjon, returkommisjon, betaling for mellommann-/agentvirksomhet o.l.) betales til selskapet. På denne måten skal selskapets interesse sikres ved at daglig leder ikke har noen personlig interesse av de forretninger han inngår på vegne av selskapet, f.eks. «smøring». Langt på vei kan den illojalitet bestemmelsen er myntet på antas å falle under øvrige bestemmelser i samme kategori (f.eks. § 6-28 (1)), men ved å sette en slik skranke for overføringer presiseres ansvaret ytterligere.

Beslutninger som strider imot lov eller vedtekter (§ 6-28 (2))

§ 6-28 (2) oppstiller et særskilt ansvar om at daglig leder ikke må «etterkomme noen beslutning av generalforsamlingen eller et annet selskapsorgan hvis beslutningen strider mot lov eller mot selskapets vedtekter.» For daglig leders del vil dette være mest relevant når det er styret som har besluttet noe, som så daglig leder skal gjennomføre. Om generalforsamlingen treffer en ulovlig beslutning, blir daglig leders plikter i så måte mer perifer.

Det er i første rekke aksjelovens regler som er relevante, selv om all øvrig lovgivning har vært inkludert i ordlyden og tilsiktet innebemannet helt siden asl. 1976.¹⁶⁰ Det enkelte selskapsorgans ansvarsområde spiller riktignok inn, og har for eksempel styret tatt en beslutning innenfor sitt ansvarsområde, kan det vanligvis ikke forventes at daglig leder må gripe inn mot styrets beslutning.¹⁶¹ Likevel kan det fullt ut være ansvarsbetingende å etterkomme en ulovlig beslutning for

¹⁶⁰ Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 112.

¹⁶¹ Andenæs (2006) s. 359.

en underordnet, og forutsetningen synes å være at man da er en medvirker. Det er dog enklere for en underordnet å bli hørt med at man er i aktsom god tro med hensyn til gjennomføring.¹⁶²

Daglig leders plikter etter bestemmelsen må først og fremst være at han plikter å opptre aktsomt der det kan være tvil om lovligheten av en beslutning han enten tar eller forventes å gjennomføre, og som faller innenfor hans ansvarsområde. Ved tvil kan det være relevant å innhente uttalelser fra advokat e.l., men behovet for dette må vurderes konkret.

Avhengig av selskapets virksomhet kan også daglig leder være underlagt øvrige regler om internkontroll av virksomhetens lovmessighet, altså spesialbestemmelser som skjerper aktsomheten. Nevnes kan verdipapirhandelloven § 15-2 (7) (2) jf. § 15-1 (3) om plikt til å rapportere til Finanstilsynet for selskaper på regulerte markeder i EØS-området (f.eks. børsnoterte selskaper). Etter denne bestemmelsen plikter daglig leder å rapportere dersom han mener at den finansielle rapporteringen «ikke gir et rettviseende bilde i overensstemmelse med det relevante regelverket for finansiell rapportering.»

Det vil gjerne være flytende overganger mellom forbudet mot å gjennomføre beslutninger som strider mot lov, medvirkningsansvaret og erstatningsansvaret. Essensen ligger i at en tillitsperson som daglig leder ikke ukritisk skal legge andre selskapsorganers beslutning til grunn, da det forventes en særlig aktsomhet i stillingen.

3.8.2 Erstatningsansvar

Lojalitetsplikten overfor selskapet – at daglig leder plikter å forfølge selskapets interesser – er et praktisk ansvarsgrunnlag. De forskjellige pliktreglene jeg har gjennomgått ovenfor gir i stor grad uttrykk for det samme prinsippet, men konkretiseringen underveis viser hvordan enkelte former for illojalitet er særskilt regulert.

Når lojalitetsplikten ses i et erstatningsrettslig perspektiv, kan den ses i sammenheng med det alminnelige deliktsansvaret (i tilfeller der tredjeperson er skadelidt) eller illojalitet i kontraktsforhold (der selskapet er skadelidt), se for øvrig ovenfor under 2.2.

For daglig leders vedkommende er lojalitetsplikten tett knyttet opp mot styrets overordningsforhold. Det forventes at daglig leder spiller med åpne kort overfor styret, f.eks. med hensyn til hvilke andre verv eller interesser han måtte ha. Det må likevel kreves noe mer av en slik forsømmelse for å komme i ansvar. Kjernen ser ut til å være at tilbakeholdelsen av informasjon i *realiteten* var illojal og at det ikke bare var tale om en forglemmelse, men en *forretningsmulighet* som daglig leder benyttet seg av.¹⁶³

Et eksempel er LE-2005-162667. Her hadde en daglig leder forhandlet seg frem til å få overta lisensene selskapet han var ansatt i hadde rett på, når disse skulle fornyes. I mellomtiden hadde

¹⁶² Andenæs (2006) s. 359.

¹⁶³ Såkalte «corporate opportunities», som etter sigende er en velkjent utfordring i amerikansk næringsliv, jf. Gormard (2006) s. 480 og Dotevall (2008) s. 177.

han fratrudd stillingen som daglig leder og startet et nytt selskap – med utgangspunkt i de fornyede lisensene. Lagmannsretten fant ham erstatningsansvarlig, og bemerket om drøftelsene som hadde foregått mellom daglig leder og selskapets kontraktspartner at «det var illojalt av A [daglig leder] å delta i slike drøftelser bak styrets rygg.» Drøftelsene i seg selv ble altså ansett illojale, uten hensyn til resultatet av disse. Selv om det var en bevismessig vanskelig sak, er det illustrerende for lojalitetsplikten at styret skal kobles inn i slike saker. Det kunne nok også være relevant å se saken som et brudd på § 6-28, da daglig leders handlinger forringet verdien av selskapet.

Avgjørelsen har mange likhetstrekk med Rt. 1990 s. 607 (Viking) der Høyesterett leste en «alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt» for ansatte ut av markedsføringsloven § 1, og fant en gruppe tidligere ledere i et selskap erstatningsansvarlige for tapet selskapet hadde lidt ved at disse hadde brukt sine forhandlingsposisjoner i selskapet til å skaffe avtaler til sin nystartede, konkurrerende virksomhet. Den ene av skadevolderne var daglig leder i selskapet, og det er uvisst hvorfor ikke rollen som selskapsorgan ble brukt i subsumsjonen. Resultatet ville etter alt å dømme vært det samme. Tilsvarende i UfR 2003.1916 om en administrerende direktør som ble avskjediget (og måtte fratrudd stillingen) etter at hennes befateringer med et konkurrerende selskap der hun skulle begynne, ble kjent.¹⁶⁴

I motsatt retning har vi LF-2011-32570, der et av de anførte ansvarsgrunnlagene var manglende åpenhet om daglig leders verv utenom selskapet. Lagmannsretten fant, ved siden av manglende årsakssammenheng, at det ikke forelå «noe mer enn vanlig uaktsomhet hos A [daglig leder].»¹⁶⁵ Slik jeg forstår uttalelsen var ikke overtredelsen av lojalitetsplikten tilstrekkelig klanderverdig.

Skjerpelsen av bestemmelser som skal sikre lojalitet og aksjeselskapenes mer gjennomregulerte struktur i nyere tid har nok hatt betydning. Illustrerende er Rt. 1925 s. 627 der en disponent hadde et krav mot selskapet som dette mente å kunne motregne. Høyesterett fant det ikke urettmessig at disponenten fikk en av selskapets medkontrahenter til å tilbakeholde en betaling for å dekke disponentens eget krav mot selskapet. Et slikt resultat kan neppe opprettholdes i dag, når selskapsinteressen skal tas tilbørlig hensyn til.¹⁶⁶ Slik illojalitet vil lett kunne subsumeres under § 6-28 (1) om misbruk av posisjon, slik som i LA-2013-32986. Man vil gjerne også være på kanten av andre bestemmelser i aksjeloven, men § 6-28 (1) tar særlig sikte på åpenbart illojale disposisjoner.

I LA-2013-32986 hadde daglig leder (som også var styremedlem) og et varamedlem av styret «tappet» selskapet for verdier, på bekostning av styreleder. Det forelå anklager om underslag m.m. på styrelederens hånd, og disse hadde derfor valgt å ta saken i egne hender, for å starte for seg selv. Alle hadde aksjeposter i selskapet og styrelederens aksjepost ble dermed verdiløs. Det ble vektlagt at daglig leder hadde «overoppsyn» med tappingen av selskapet. I den subjektive vurderingen fant lagmannsretten det særlig klanderverdig hvor grundig prosessen så ut

¹⁶⁴ En sammenliknbar drøftelse av illojalitet overfor selskapet finnes i Rt. 1993 s. 300, riktignok en sak om urettrettet avskjed av daglig leder. Det ble der vektlagt hvordan den manglende åpenheten medførte et «tillitsbrudd» (side 306).

¹⁶⁵ Punkt 4 i lagmannsrettens bemerkninger, de to siste avsnittene.

¹⁶⁶ Normann Aarum (1994) s. 355-356.

til å ha blitt planlagt. Dommen illustrerer også hvilken reell makt daglig leder kan ha i mange selskaper, der denne kan føre resten av ledelsen bak lyset for å fremme sine egne interesser.¹⁶⁷

I mer kvalifiserte tilfeller vil man også overtre aksjelovens mer konkrete bestemmelser. Et eksempel på dette er uberettigede lån/uttak etter § 8-9, slik som i LB-1997-2517¹⁶⁸. Daglig leder ble funnet erstatningsansvarlig for lån han hadde tatt opp i selskapet, og det ble lagt vekt på at daglig leder flere ganger hadde blitt gjort oppmerksom på at lånene var i strid med aksjelovens regler, uten at han hadde ryddet opp. Vi ser her nok et eksempel på at pliktbruddet må over en viss terskel. Det kan riktignok godt hende at skjerpelsen av regler i de nye aksjelovene gjør at vurderingen ville slått strengere ut i dag.

Av interesse er også UfR 2011.963 H. Der hadde en direktør lånt penger til selskapet, for å forsikre kreditorene om likviditeten. Han hadde imidlertid tilbakebetalt lånet ved at selskapet solgte verdipapirer uten at dette var meddelt kreditorene, selv om selskapet var i økonomiske vanskeligheter. Da selskapet ble slått konkurs ble han dømt til å tilbakeføre midlene i boet, da hans disposisjoner hadde forringet selskapets verdier på bekostning av kreditorenes krav.¹⁶⁹

Lojalitetsplikten gjelder overfor det selskapet der daglig leder er tilsatt, og ikke overfor majoritetsaksjonærer eller morselskaper – sistnevnte en sentral problemstilling i konsernforhold. Innenfor aksjelovens regler vil et morselskap naturligvis ha utstrakt mulighet til å instruere ledelsen i datterselskapet slik de ønsker. Daglig leder må likevel følge de formelle reglene, og kan ikke høres med at hans rettsstridige handlinger bygget på instruks fra morselskapet.¹⁷⁰

I de fleste tilfeller kan illojalitet overfor selskapet og aksjonærene subsumeres under bestemmelser i aksjeloven, slik at lojalitetsplikten stort sett er konkretisert. Likevel er det den alminnelige regelen om lojalitetsplikten som ligger i bunn. I den subjektive culpavurderingen må det særlig tas hensyn til hvilket *tillitsbrudd* som har forekommet. En daglig leder uten tillit fra selskapets øvrige organer, så vel som blant de ansatte, har begrenset mulighet til å lede selskapet effektivt.¹⁷¹ Av denne grunn kan også oppsigelses-/avskjedssaker bidra med momenter til culpavurderingen.

Jeg nevnte ovenfor Rt. 1993 s. 300 om hvordan manglende rapportering til styret om saker av betydning kunne innebære tillitsbrudd, i alle fall når det dreide seg om mulige interessekonflikter. Et annet eksempel er Rt. 1997 s.

¹⁶⁷ Det ble også konstatert brudd på bl.a. daglig leders plikter etter § 6-14. Se nærmere om dommen i Bråthen (2015).

¹⁶⁸ Asl. 1976 § 12-10, som er videreført (og skjerpet) i någjeldende § 8-9, se Andenæs (2006) s. 473.

¹⁶⁹ Se nærmere på s. 973 i dommen. Det er uvisst om lånet kan betegnes som en garanti for kreditorene eller om tilbakebetalingen kan regnes som en omstøtelse; jeg har derfor valgt å fremstille saken som ovenfor.

¹⁷⁰ Se som eksempel TOSLO-2009-62584, der daglig leder ikke kunne fritas for ansvar pga. morselskapets instruks om ikke å foreta skattetrekk. Han ble erstatningsansvarlig for det manglende skattetrekket i tingretten, og ankesaken (LB-2010-19997) omfattet ikke ansvarsgrunnlaget.

¹⁷¹ Illustrerende er uttalelsen i den engelske avgjørelsen *Re National Bank of Wales*: «Business cannot be carried on upon principles of distrust. Men in responsible positions must be trusted by those above them, as well as those below them, until there is a reason to distrust them.» (siteret i Sofsrud (1999) s. 411)

1128 der en avskjediget administrerende direktør hadde hatt gjeldsproblemer og fortiet namsmannens trekkpålegg i hans egen lønn. Han hadde dessuten fått rikelig anledning til å rydde opp i disse forholdene uten at så var gjort. Høyesterett understreket at det skulle mindre til for å finne en avskjed berettiget når det dreide seg om en ledende stilling, på grunn av «det særlige behovet for tillit til en leder» og «den signaleffekt en leders handlemåte har overfor andre ansatte». I vurderingen var det spesielt *fortielsen av opplysninger* som bidro til at avskjeden ble kjent gyldig.

3.9 Forholdet til styret

Styret er som tidligere nevnt *overordnet* daglig leder. Det vil si at det i alle spørsmål kan gripe inn i driften, enten via daglig leder, eller direkte overfor de ansatte.¹⁷² Det vil imidlertid ikke være innenfor lovens system om styret i realiteten overtar daglig leders oppgaver.¹⁷³ Om det i det enkelte selskapet er anledning til det, er da riktig fremgangsmåte heller å fjerne daglig leder for at styret kan ta over ansvaret for den daglige ledelse på egen hånd. Saker om den daglige ledelse skal dessuten fortrinnsvis gå tjenestevei; det skal unngås at ansatte (daglig leders underordnede) forholder seg direkte til medlemmer av styret og vice versa.¹⁷⁴

Daglig leder er et redskap for styret – han skal *utøve* ledelsen av selskapets forvaltning. Samtidig skal han sørge for at beslutningsgrunnlaget for styret er forsvarlig, både gjennom de rutineene som følger av loven og gjennom muligheter til å påvirke styret for øvrig. Styret har på sin side også plikt til å sette seg inn i selskapets forvaltning og – der situasjonen tilsier det – på egen hånd skaffe seg enda bedre oversikt enn hva styret ordinært plikter. Gjennom en slik arbeidsdeling og et samarbeid mellom styret og daglig leder er målet at selskapets interesse forvaltes på best mulig måte.

Samtidig er det, som nevnt ovenfor i 3.3, ønskelig med en viss formell avstand mellom styret og daglig leder for å sikre det enkelte organs uavhengighet. Slik kan styret kontrollere og instruere daglig leder uhildet, mens daglig leder kan rapportere fritt og ærlig om driften. Prinsippet om avstand mellom daglig leder og styret kommer til uttrykk flere steder i regelverket, blant annet i allmennaksjelovens forbud mot at daglig leder kan være styremedlem.¹⁷⁵ For opptak på

¹⁷² Andenæs (2006) s. 379.

¹⁷³ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-14, 1.1. Smith Ulseth (2006) s. 146 drøfter spørsmålet og leser dette ut av aksjelovens system om avstand mellom daglig leder og styret, især asal. § 6-1 (3) om forbud mot å sitte i styret samtidig som man er daglig leder. Werlauff (2008) s. 370 i samme retning om dansk rett.

¹⁷⁴ Rt. 2003 s. 1071 (Auto), avsnitt 46, der de ansatte hadde gått direkte til styreformannen med sin misnøye. Høyesterett fant det «klart at dette måtte vanskeliggjøre daglig leders arbeid i betydelig grad. C [styreformannen] skulle ha avskåret disse henvendelsene og henvist de ansatte til å gå til A [daglig leder] med sine klager og bedt ham ta tak i dem.»

¹⁷⁵ Asal. § 6-1 (3).

Oslo Børs er det et krav om at minst to av de aksjeeiervalgte styremedlemmene må være uavhengige av den daglige ledelse, og at representanter for daglige ledelse ikke kan sitte i styret.¹⁷⁶ Dette følger også av NUES-anbefalingen pkt. 8.¹⁷⁷

Vi har også en del uttalelser om bransjepraksis som gir et innblikk i hvordan styret og daglig leder samarbeider, og ikke minst hvorfor en viss avstand er ønskelig. Slik oppsummeres funnene på dette området i WR/ECONs intervjurapport fra 2002:

«Flere av de intervjuede peker på at styrets oppgaver er den overordnede ledelse av selskapet (governing the company). Daglig leder forestår gjennomføring av strategien og driften av selskapet (running the company) innenfor de rammer som styret har trukket opp. For at styrene skal lykkes med sine oppgaver er kvaliteten på dialogen mellom styret, styreformannen og daglig leder av avgjørende betydning. Styret, blant annet ved styreleders mellomkomst, må opprette en åpen og konstruktiv dialog med daglig leder. En slik dialog fordrer trygghet og tillit.

Dersom styret ikke er i reelt inngrep med strategiprosessen, vil det kunne oppstå usikkerhet i styret om det er etablert en strategi som daglig leder skal gjennomføre. Usikkerhet omkring strategien vil eventuelt gi seg utslag i at styret intervenerer på ad hoc basis i gjennomføring av strategien. Rammene for daglig leders handlefrihet vil lett kunne bli oppfattet som uklare i en slik situasjon og daglig leder vil oppleve forutberegneligheten som lav. En vel etablert strategi synes å være en forutsetning for en god dialog mellom styret og daglig leder.

Ut over dette synes det å være en alminnelig oppfatning at styret bør beholde en distanse til den daglige ledelse og være seg bevisst kontrollaspektet. Styret er et korrektiv til daglig leder og skal balansere de ulike hensyn og eierinteresser som administrasjonen ikke har tatt høyde for. Styret må være nøktern og tilbakeholdende i sin form slik at det åpnes for tvil i styret og i forholdet mellom styret og den daglige ledelse. Det må gis rikelig adgang til å stille kontrollspørsmål. Styrets rolle blir derfor til en viss grad å observere ledelsen.»¹⁷⁸

Samspillet mellom styret og daglig leder er meget sentralt for daglig leders virke, så vel som disses uavhengighet overfor hverandre. Bransjen selv er tydelig på farene ved at denne uavhengigheten svekkes. Slik beskriver mangeårig næringslivsleder Eli Sætersmoen dette:

«Etter mitt syn kan avhengighet mellom styret og administrasjonen innebære en alvorlig risiko for dårlige beslutninger, særlig i kritiske situasjoner. En altfor dominerende daglig leder i styret har ofte vist seg å være en meget uheldig situasjon. Tette bindinger fører lett til snillisme. En av de aller største svakhetene i grensesnittet styre-administrasjon er at man ikke er flink nok til å innta en konstruktiv, kritisk holdning – som faktisk er en del av styrets rolle.»¹⁷⁹

Gjennom uavhengighet er også målet å få til et godt samarbeid. På den måten ser man for seg at også de beste beslutninger tas. Om dette uttaler investor og konsernsjef Jens Ulltveit-Moe:

¹⁷⁶ Oslo Børs (2015) s. 7, pkt. 2.3.5.

¹⁷⁷ Se NUES (2014) s. 27 flg. De danske og svenske anbefalingene går henholdsvis lengre (ikke være eller ha vært i direksjonen de siste fem år, jf. pkt. 3.2.1) og kortere (kun begrensning vedrørende styreleder vervet, jf. pkt. II.4) i reguleringen av om daglig leder kan sitte i styret, se God Selskabsledelse (2014) s. 16 og Svensk bolagsstyrning (2015) s. 8-9.

¹⁷⁸ WR/ECON (2002) s. 23.

¹⁷⁹ Thorsby (2004) s. 316.

«God virksomhetsstyring innebærer at man organiserer med sikte på å skape konstruktive konflikter. Da mener jeg ikke at man skal krangle med hverandre eller være hatefulle, men de [styret og ledelsen] skal ha ulike roller og forsvare forskjellige interesser. I brytningen mellom dem skjer det noe positivt. Harmoni er ikke målet for god virksomhetsledelse. Målet er best mulig ressursutnyttelse.»¹⁸⁰

Mangelen på autoritative kilder om bransjepraksis på området, gjør at disse uttalelsene kan ha en verdi som formålsbetraktninger for aksjelovens bestemmelser om forholdet mellom daglig leder og styret. De har riktignok størst verdi i forståelsen av hvordan bransjen selv ser arbeidsdelingen og samspillet som best løst. I det følgende vil jeg gjennomgå hvordan aksjelovene regulerer dette.

3.9.1 Styrets plikter overfor daglig leder

Selv om den daglige ledelse hører under daglig leder, har styret et tilsyns- og kontrollansvar med alt daglig leder gjør. Dette ligger i § 6-12 om at «forvaltningen av selskapet hører under styret», og at det har ansvaret for en «forsvarlig organisering av virksomheten.» Ansvaret utdypes i bestemmelsen med planer, budsjetter og retningslinjer for virksomheten, samt at styret skal holde seg orientert om selskapets økonomiske stilling og sørge for betryggende kontroll med virksomheten, regnskapet og formuesforvaltningen. Alle disse kontrollpliktene trekker til dels inn i den daglige ledelse, og mer konkret overfor daglig leder er § 6-13 om styrets kontrollansvar med «den daglige ledelse og selskapets virksomhet for øvrig.» Her gis det også anledning til å fastsette instruks for den daglige ledelse. I styret med ansatterepresentasjon er det krav om styreinstruks, og denne skal også inneholde regler om «daglig leders arbeidsoppgaver og plikter overfor styret», som i alle fall et stykke på vei skjerper kravet til instruks for daglig leder.¹⁸¹

3.9.2 Daglig leders plikter overfor styret

Den sentrale bestemmelsen for daglig leders ansvar, § 6-14, speiler langt på vei styrets overordningsforhold til daglig leder, og påpeker også et *delt ansvar* for formuesforvaltningen. Så langt har aksjelovens kapittel 6 II gitt daglig leder en nokså begrenset rolle. Likevel, i sammenheng med den øvre grensen for daglig leders ansvarsområde i § 6-14 (2), se nedenfor under 3.15, er det i tredje ledd gjort to unntak fra ordinære saksbehandlingsregler: Det ene alternativet gir styret mulighet til å gi daglig leder fullmakt til å avgjøre en sak «i det enkelte tilfellet». Det

¹⁸⁰ Thorsby (2004) s. 293.

¹⁸¹ Passusen kom inn med aksjelovene 1997, men er ikke kommentert i forarbeidene. Bråthen (2009) s. 123-124 finner det mest naturlig at instruksene i det minste bør inneholde daglig leders lovbestemte plikter. For øvrig er man overlatt til ordlyden.

kreves dermed at saken må være kjent for styret i slik utstrekning at de på en forsvarlig måte har vurdert daglig leder som passende til å treffe en avgjørelse.¹⁸² Det andre alternativet gir daglig leder mulighet, «når styrets beslutning ikke kan avvendes uten vesentlig ulempe for selskapet», å avgjøre en sak på egen hånd – et utslag av det alminnelige prinsippet om *negotiorum gestio* (uanmodet forretningsførsel).¹⁸³ Her må daglig leder på egen hånd foreta en konkret vurdering av hvordan selskapets interesse best ivaretas overfor konsekvensene av forsinkelsen. Selv om det dreier seg om snevre unntak, åpner aksjelovens hovedregler her for en utstrakt bemyndigelse av daglig leder.

Informasjonsflyten til styret er en særlig viktig oppgave for daglig leder, og i asl. § 6-15 stilles det krav om at daglig leder «minst hver fjerde måned» gir styret underretning om «selskapets virksomhet, stilling og resultatutvikling.»¹⁸⁴ Det kan skje både skriftlig og i møte. For allmennaksjeselskaper skjerpes kravet til «minst hver måned», jf. asal. § 6-15. Underretning kan skje både i møte eller skriftlig. Om slik rapportering kommenterer NUES at den «bør gi en balansert fremstilling av alle risikoer av betydning, og hvordan internkontrollsystemet håndterer disse risikoene.»¹⁸⁵ Forarbeidene til § 6-15 legger i hensynene bak bestemmelsen vekt på at slik rapportering setter styret i stand til «mer effektivt å kunne føre kontroll med daglig leder».¹⁸⁶

Det kan diskuteres hvor hensiktsmessig en detaljregulering av daglig leders informasjonsplikt overfor styret er. Da disse reglene ble introdusert til 1997-loven (først i NOU 1992:29), bemerket Gomard noe tørt at slike regler naturligvis ville «blive nøye overholdt i de mange gode virksomheder, også i tilfælde hvor dette er ganske unødvendigt. De, der vil på gale veje, holder sådanne regler ikke tilbage.»¹⁸⁷ Forslaget lød da på underretning annenhver måned, og har da senere blitt moderert. Bestemmelsen har nok likevel en verdi som en påminnelse om daglig leders alminnelige informasjonsplikt overfor styret.

Styret (eller det enkelte styremedlem) kan dessuten «til enhver tid kreve at daglig leder gir styret en nærmere redegjørelse om bestemte saker.» Retten til en slik redegjørelse er en konkretisering av overordningsforholdet i § 6-14 (1) og henger sammen med tilsyns- og kontrollpliktene i §§ 6-12 og 6-13. Forarbeidene viser også til en retsteknisk side ved regelen, som trolig må ses i sammenheng med ansvarsreglene i aksjelovene, i det slik rapportering «vil kunne gjøre det vanskeligere for styret å påberope seg uvitenhet om forhold vedrørende selskapets drift.»¹⁸⁸

¹⁸² Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-14, 3.2; Smith Ulseth (2006) s. 139, med videre henvisninger.

¹⁸³ Werlauff (2008) s. 368-369 om den tilsvarende danske regelen.

¹⁸⁴ Kravet var opprinnelig hver tredje måned, men ble endret i 2007 for å «tilpasses selskapets øvrige rapporteringsplikter», jf. Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 74.

¹⁸⁵ NUES (2014) s. 37.

¹⁸⁶ NOU 1992:29 s. 151.

¹⁸⁷ Gomard (1993) s. 147.

¹⁸⁸ NOU 1992:29 s. 211.

Når det gjelder forberedelsen av saker for styret, hører denne under daglig leder i samråd med styrets leder, jf. § 6-21 (1). Styret skal i sin behandling ha «et tilfredsstillende behandlingsgrunnlag.» Bestemmelsen synes å presisere daglig leders alminnelige aktsomhetsplikt, men viser også til at administrasjonen i enkelte saker av særlig viktighet må gå lenger i sine forberedelser.¹⁸⁹ NUES påpeker også det særlige ansvaret daglig leder har for at styret mottar «presis, relevant og tidsriktig informasjon som er tilstrekkelig for at styret skal kunne utføre sine oppgaver.»¹⁹⁰

3.9.3 Daglig leders påvirkningsmuligheter overfor styret

En rekke bestemmelser gir daglig leder en formell mulighet til å påvirke styret i sin saksbehandling. Tankegangen er her at daglig leder, for å sikre selskapets interesser og sin egen uavhengighet som selskapsorgan, skal kunne kreve styrets inngripen når det er nødvendig – at ikke skipet bare skal seile videre uten kurs. En del av disse reglene har også en tydelig side mot daglig leders tilsyns- og kontrollansvar.

§ 6-19 (4) gir daglig leder *rett og plikt* til å delta i behandlingen av saker, så vel som en rett til å uttale seg underveis. Lovfestingen kom i 1997-loven, og hang sammen med § 6-15 (2).¹⁹¹ Hvor langt denne retten rekker, kan diskuteres, da styret i den enkelte sak uansett kan bestemme at daglig leder ikke skal delta.¹⁹² Riktignok svekker dette muligheten til en forsvarlig saksbehandling, så muligheten bør kun benyttes når saklige grunner foreligger (f.eks. om saken dreier seg om hans stilling, eller et eventuelt erstatningsansvar).

I spørsmålet om hvorvidt en sak skal behandles i møte, har daglig leder rett til å kreve at dette skal skje, jf. § 6-19 (2) i.f. Dette har nok sammenheng med fjerde ledd: En slik rett til deltakelse blir fort illusorisk om man ikke kan kreve forsvarlig behandling, og det blir også urimelig å oppstille en plikt til deltakelse om en ikke på samme måte kan kreve forsvarlig behandling.¹⁹³

¹⁸⁹ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-21, 2.1.

¹⁹⁰ NUES (2014) s. 33.

¹⁹¹ NOU 1996:3 s. 143.

¹⁹² Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-19, 4.1 synes mer forsiktig enn Bråthen/Matre (2014) note 1178, i sin vurdering av rekkevidden i unntaket.

¹⁹³ Retten til å kreve møtebehandling er hverken behandlet i forarbeidene eller i teorien, men bestemmelsens indre sammenheng taler etter min mening for at det er dette hensynet som er ment ivaretatt.

Når det gjelder hvilke saker styret skal behandle, kan daglig leder kreve at bestemte saker blir behandlet, jf. § 6-20 (2). Lojalitetsplikten tilsier at denne retten bør benyttes om det er i selskaps interesse.¹⁹⁴ Trolig kan daglig leder selv kalle inn til styremøte om styreleder ikke etterkommer kravet.¹⁹⁵

Når så daglig leder har rett og plikt til å være med i behandlingen av saker, må det understrekes at dette er i kraft av sin stilling som daglig leder. Han har ingen stemmerett, hans rolle er først og fremst å *orientere*. Likevel kan han godt være uenig, og sågar kreve sin uenighet innført i styreprotokollen, jf. § 6-29 (2) i.f. En slik protokollasjon vil naturlig nok ha betydning om det skulle stilles spørsmål ved hvordan en beslutning ble fattet, f.eks. ved spørsmål på generalforsamlingen, granskning eller erstatnings-/straffansvar. Det er derfor viktig at en daglig leder kjenner til denne retten, da den kan bli relevant både som bevisspørsmål og i en eventuell etterfølgende aktsomhetsvurdering.

3.9.4 Erstatningsansvar

Samarbeidet mellom styret og daglig leder er en viktig del av begge selskapsorganers oppgaver, og forsømmelse vil regelmessig inngå som en del av aktsomhetsvurderingen. Styret er overordnet daglig leder, og har dermed et tilsyns- og kontrollansvar. Spørsmålet blir hvor langt dette ansvaret går.

Dersom styret er det selskapsorganet som er nærmest til å ha ansvaret for en sak, altså at tilsyns- og kontrollansvaret tilsa at styret skulle grepet inn, vil det være nærliggende å holde styret ansvarlig fremfor daglig leder. Det er riktignok ikke sikkert at styrets forsømmelse vil føre til erstatningsansvar for styrets del, men det går jeg ikke nærmere inn på her. Jeg kommer til å begrense meg til å se på de tilfellene der spørsmål kan reises om en sak faller under styrets overordnede ansvar eller om daglig leder selv skal stå ansvarlig.

Styret har for det første ansvar for at selskapet har en fungerende daglig leder. Dette går lenger enn bare tilsettingen, styret må sørge for at det til enhver tid er en daglig leder som tar seg av den daglige ledelse. Om så ikke er tilfelle, plikter styret å ta grep. Slik var tilfellet i LB-2003-3397¹⁹⁶ der daglig leder ble sykemeldt i fire måneder uten at noen annen ble konstituert i hans sted. Lagmannsretten fant at når styret var kjent med sykdomstilfellet var det deres ansvar å konstituere en annen daglig leder, ikke den sykemeldte daglige lederen, og frifant ham for erstatningsansvar.

¹⁹⁴ Smith Ulseth (2006) s. 143.

¹⁹⁵ Slik Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-20, 2.1. Noe mer reservert er Andenæs (2006) s. 343.

¹⁹⁶ Lagmannsrettens bemerkninger, under «Sponsoring Marketingsaken».

Om daglig leder går utenfor styrets *instruks*, taler dette for at daglig leder er nærmest til å komme i ansvar. Dette vil særlig være tilfellet dersom disposisjonen fremstår som et klart brudd på instruks.¹⁹⁷ Men spørsmålet må avgjøres etter en vurdering av både klarheten av instruks, hvilke fullmakter som for øvrig forelå og hvordan saken har utviklet seg, jf. LF-2011-32570.¹⁹⁸ Mangler det instruks om en sak av viktighet, slik at det blir tvil om hvem som bør ha ansvaret for avgjørelsen, taler dette for at styret bør tilskrives ansvaret.¹⁹⁹

Fullmakter og hvordan disse skal forstås vil stå sentralt i avklaringen av om daglig leder har gått utenfor sin kompetanse, og kan måtte svare erstatning. Det vil dessuten være av betydning i hvilken grad daglig leder ble informert om fullmaktsbestemmelsene, og også om styret kan sies å ha fraveket disse – at det har dannet seg en praksis i selskapet.²⁰⁰ Dersom fullmakten synes mer begrenset enn hva som ville vært vanlig i sammenliknbare selskaper, taler det for en skjerpet aktsomhet fra daglig leders side om kompetansespørsmål.²⁰¹

Videre vil manglende *saksbehandling* og *saksfremleggelse* kunne føre ansvaret over på daglig leder, slik tilfellet var i LA-2010-145241 der daglig leder ikke hadde undersøkt en aksjehandel godt nok eller gitt tilstrekkelig informasjon til styret.²⁰² Dette henger nært sammen med informasjonsplikten: Som den personen i selskapet med best oversikt over finansene, er det svært viktig at daglig leder informerer styret. Manglende rapportering kan lett være ansvarsbetingende, især om det er noe ved rapporteringen som burde ha påkalt styrets oppmerksomhet.

Gomard ser det slik at «[e]n bestyrelse, der af direktion og ledende medarbejdere er blevet omgivet med Potemkin-kulisser, er ansvarsfri, hvis kulisserne har været udført og opstillet så dygtigt, at de har været overbevisende også for kyndige folk.»²⁰³ Fra dansk Højesteret kan UfR 2007.497 H (Calypso Verdensrejser) nevnes:

Et reiseselskap hadde opparbeidet seg et betydelig underskudd som følge av for lav prising. Højesteret fant at bestyrelsen (styret) måtte friholdes for ansvar, da oversikten over finansene hørte under de to personene som ivaretok den daglige administrasjon og ledelse, og lot ten av de to som måtte regnes som «den reelle leder» (av administrasjonen) få bære primæransvaret for kravet.²⁰⁴

Tidsmomentet er også av betydning. Daglig leder kan godt være den som har ansvar for å følge opp en sak, men dersom tilstrekkelig lang tid går uten at styret ser at noe skjer, kan det oppstille

¹⁹⁷ Rt. 2003 s. 1071 (Auto), avsnitt 43, der instruksbrudd – riktignok i en oppsigelsessak – omtales som «et alvorlig forhold».

¹⁹⁸ Punkt 5 i lagmannsrettens bemerkninger, siste avsnitt.

¹⁹⁹ Slik Sandström (2010) s. 216.

²⁰⁰ LA-2007-68595. Lagmannsretten synes her (i en obiter-uttalelse) å mene at praksis omkring en fullmaktsbestemmelse kan tillegges vekt i vurderingen.

²⁰¹ LB-2014-83660, under punkt 2.1.2 i lagmannsrettens bemerkninger.

²⁰² Obiter-uttalelse i de siste avsnittene av lagmannsrettens bemerkninger til «sak 10-145241ASD-ALAG».

²⁰³ Gomard (1993) s. 148

²⁰⁴ Se s. 527-528 i dommen.

en handleplikt. I LB-2009-62699 ble en kapitalforhøyelse vedtatt av generalforsamlingen ugyldig fordi reglene i § 10-9 om innmelding til Foretaksregisteret ikke var fulgt. Lagmannsretten fant at etter at det hadde gått en viss tid uten at noe hadde skjedd, skulle styret ha grepet inn.

I hvilken grad daglig leder selv plikter å følge opp en sak avhenger i stor grad av saksområdet og hvilken informasjonstilgang han har hatt. Selv i tilfeller der daglig leder har informert styret og fulgt påfølgende instruksjoner kan han ikke uten videre skyve ansvaret over på styret. I LH-1994-379 var dette tilfellet, og lagmannsretten kom til at daglig leder hadde «et selvstendig ansvar» for å vurdere et mulig tap for medkontrahenten. Det hører riktignok til saken at det dreide seg om inngåelsen av en ny kjøpskontrakt med en underleverandør, og at selskapets økonomiske situasjon tilsa «en skjerpet aktsomhetsplikt for daglig leder overfor nye kreditorer.» Som en hovedregel bør det være ansvarsbefriende å informere styret fullt ut om eventuelle tvilsomme disposisjoner.²⁰⁵

Der daglig leder står forholdsvis langt fra beslutningen og det ikke er nærmere holdepunkter for at han kunne forstått at vedtaket medførte misbruk eller utilbørlig påvirkning, bør han holdes ansvarsfri, slik LB-2000-2829. Der ble det understreket at situasjonen på vedtakstidspunktet og den videre utviklingen måtte tas med i vurderingen. Vi ser igjen at den subjektive siden av aktsomhetsvurderingen får avgjørende betydning.

Selv om styret skal ha en oversikt med hva som skjer i selskapet, slik at de kan gripe inn om nødvendig, er det ikke nødvendig med noen detaljstyring. I LF-2011-90285 var det daglig leder som måtte ha ansvaret for å tegne brannforsikring for et av selskapets eiendommer. Når så ikke var gjort, og verdien gikk opp i røyk, kunne ikke styret holdes ansvarlig for å ha hatt tillit til at daglig leder ville ta hånd om saken. I LB-2011-204401 hadde daglig leder unnlatt å orientere styret om selskapets prekære økonomiske situasjon og hadde unnlatt å sette av penger på skattetrekkkonto. Lagmannsretten kom til at styremedlemmene ikke hadde forsømt sin tilsynsplikt overfor daglig leder eller sin plikt til å holde seg orientert om selskapets økonomi. Det ble særlig lagt vekt på daglig leders egenrådige ledelse, mangelfulle informasjon og vanskeliggjøring av styrearbeidet i sin alminnelighet.²⁰⁶

Som nevnt i 3.9.3 ovenfor, er det bevismessig viktig at daglig leder protokollerer uenighet til styrets beslutninger i styremøter, slik aksjelovene legger opp til. Riktignok er det forståelig at dette ikke kan bli en vane – noe slikt ville skade samarbeidet mellom de ledende organer og

²⁰⁵ Slik det understrekes i UfR 1981.973 H (Røde Vejmølle), se også Krüger Andersen (2013) s. 504. Bransjepraksis synes også å legge dette til grunn, jf. Rooth (2016).

²⁰⁶ Avgjørelsen er noe spesiell, da anken ble avvist for flere av de saksøkte grunnet manglende betaling av ankegebyr etter at prosessfullmektigen deres hadde trukket seg. Lagmannsrettens bemerkninger om det helhetlige sakskomplekset må derfor i noen grad regnes som et obiter dictum.

svekke styrets tillit til daglig leder. I særlige tilfeller bør nok likevel slik protokollasjon skje, selv om det uansett er det enkelte organ og dets ansvarsområder som danner vurderingstemaet.

Det kan diskuteres om å si seg uenig i den kursen styret staker ut er tilstrekkelig for å komme unna ansvar for en skadevoldende forvaltning av selskapet, eller om det må sterkere lut til. Etter lovens system synes meningen å være at daglig leders rolle som den utøvende delen av selskapsledelsen i slike tilfeller bør frita ham fra ansvar. På den annen side vil daglig leder være nødt til å gjennomføre en beslutning i den viten at den etter all sannsynlighet vil volde tap som kunne vært unngått. Spørsmålet blir om han bør trekke seg fra stillingen i et slikt tilfelle, noe hans profesjonelle integritet godt kunne tilsi. Men det kan virke søkt om han skulle kunne bli erstatningsansvarlig om han ikke velger å «ta sin hatt og gå», slik det er antatt i teorien.²⁰⁷ Bransjepraksis er i alle fall avvisende til et slikt ansvar.²⁰⁸ Om det er anledning til å bli ansvarlig på denne måten, må det i alle fall dreie seg om en svært snever unntaksregel, som så langt ikke har vist seg i praksis.

I stor grad beror disse vurderingene på subjektive unnskyldelsesgrunner. Spørsmålet blir om daglig leder hadde noen foranledning til å handle. Man må se nærmere på hvilken kunnskap daglig leder hadde, hvilken situasjon selskapet var i og hvilken rolle styret tok i saken. En sak der styret tar klar og tydelig styring gir en presumsjon om at styret også står nærmest til å komme i erstatningsansvar.

3.10 Forholdet til generalforsamlingen og bedriftsforsamlingen

Generalforsamlingens nærmeste bindeledd i selskapet er styret, og daglig leder har derfor her en mer tilbaketrukket rolle. Likevel er det ikke til å komme unna at daglig leder gjerne har best oversikt over driften av selskapet, selv etter pliktmessig rapportering til styret, og det vil være naturlig at daglig leder bistår styret tett også i arbeidet opp mot generalforsamlingen.

3.10.1 Pliktregler

Når generalforsamlingen holdes som møte har daglig leder (ved siden av styreleder) etter § 5-4 *plikt* til å være til stede, og også *rett* til å uttale seg. Møteplikten kan oppheves om samtlige aksjeeiere samtykker.

²⁰⁷ Bøhn (1983) s. 160.

²⁰⁸ Rooth (2016).

Denne plikten har vært underlagt en varierende grad av strenghet. I 1976-loven var det gitt unntak der oppmøte var «åpenbart unødvendig» eller det forelå gyldig forfall.²⁰⁹ I 1997-loven ble dette unntaket fjernet, mens det ble stilt krav om stedfortreder ved forfall. For daglig leder betød dette at han selv kunne utpeke sin stedfortreder, men at dette naturlig nok burde være en som kunne ivareta denne rollen på generalforsamlingen.²¹⁰ Etter forenklingene i aksjelovene ved lovendringen i 2013 ble kravene igjen myknet, slik at et samlet aksjonærkollegium kan enes om en lettelse av plikten.

Om møteplikten kan det være verdt å merke seg at denne kun gjelder styreleder og daglig leder, mens øvrige styremedlemmer kan være til stede om de ønsker det. Dette understreker daglig leders rolle som ressursperson for generalforsamlingen. Uttaleretten gjelder imidlertid for alle, og lar samtlige få delta i drøftelsene.²¹¹

Generalforsamling kan også avholdes uten møte, såkalt *forenklet generalforsamling* etter reglene i § 5-7, om samtlige aksjeeiere samtykker. I så tilfelle skal styremedlemmer, daglig leder og revisor gis anledning til å uttale seg om den enkelte sak, og kan også kreve møtebehandling. § 6-19 (2) i.f. oppstiller en liknende sikkerhetsventil for styrebehandling uten møte, og begge bestemmelsene tar sikte på å sikre forenklet, men likevel forsvarlig behandling. Daglig leders uttalerett var trolig gjeldende rett før den fulgte av ordlyden etter endringene i 2013.²¹²

Opprinnelig var det i arbeidet med forenklingene av aksjeloven i 2013 foreslått adgang til avholdelse av generalforsamling helt uten at ledelsen (og revisor) hadde noen innflytelse, men dette fant departementet at i for stor grad begrenset disse organenes «mulighet til å ivareta sine oppgaver eller verv på en forsvarlig måte.»²¹³ På tross av ønsket om mer effektiv aksjonærkontroll og mindre inngripen fra selskapsorganene, fant lovgiver altså at hensynet til forsvarlig generalforsamlingsbehandling veide tyngst.

Om ikke styret kaller inn til generalforsamling slik det er pliktig etter § 5-9, er daglig leder blant de organene som etter annet ledd kan kreve at tingretten innkaller til generalforsamling.

På selve møtet (eventuelt annen generalforsamlingsbehandling) er daglig leders rolle hovedsakelig å bistå med informasjon om selskapets virksomhet. Etter § 5-15 kan aksjonærene også kreve opplysninger fra daglig leder av betydning for årsregnskapet- og beretningen, fremlagte saker og selskapet (eventuelt konsernets) økonomiske stilling.

Ved valg til bedriftsforsamling og styret, samt beslutning av godtgjørelse til disses medlemmer, kan det være hensiktsmessig med en valgkomité. Dette anbefales av NUES, og det følger av

²⁰⁹ Asl. 1976 § 9-1 (3), se Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 5-4, 1.1.

²¹⁰ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 5-4, 1.2; Andenæs (2006) s. 289.

²¹¹ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 5-4, 2.1.

²¹² Her må riktignok nevnes at adgangen til forenklet generalforsamlingsbehandling tidligere var langt snevrere, jf. Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 5-8, 2.1.

²¹³ Knudsen (2011) s. 122 flg.; Prop.111 L (2012-2013) s. 98-99.

anbefalingen at den bør velges av generalforsamlingen. Videre bør den blant annet ha kontakt med aksjeeiere, styret og daglig leder «i arbeidet med å foreslå kandidater til styret», samtidig som at den «bør være uavhengig av styret og øvrige ledende ansatte» (herunder må daglig leder også forstås). Det presiseres dessuten at «daglig leder eller andre ledende ansatte» ikke bør være medlem av komiteen.²¹⁴ Selv om NUES i utgangspunktet er rettet mot noterte selskaper, gjerne av en viss størrelse, kan det være verdt å merke seg at anbefalingen vektlegger en uavhengig prosess når kandidater til bedriftsforsamling og styre skal velges, og at daglig leder bør ha en viss avstand til den prosessen.

Aksjelovene inneholder uttrykkelige bestemmelser om søksmålsadgangen ved ugyldige generalforsamlingsvedtak i § 5-22 flg. Dette innebærer en utvidelse av søksmålsadgangen etter vanlige prosessregler, da kravet til rettslig interesse etter tvisteloven § 1-3 bortfaller.²¹⁵ Daglig leder er også med i oppstillingen av søksmålsberettigede, men hvor praktisk en slik løsning er, synes usikkert.²¹⁶ Styret vil oftest være det naturlige samarbeidsorganet for generalforsamlingen. De andre måtene daglig leder kan påvirke generalforsamlingen på, direkte eller gjennom styret, har trolig mer for seg.

3.10.2 Erstatningsansvar

Det foreligger ingen praksis som konkret omhandler daglig leders erstatningsansvar overfor generalforsamlingen. I stor grad vil dennes interesser konsumeres i selskapsinteressen eller den enkelte aksjonærs interesser. Generalforsamlingen vil ha en betydning når det skal treffes beslutning om å gjøre krav gjeldende på selskapets vegne, og aksjelovene har også regler om hvordan enkeltaksjonærer likevel kan fremme krav i tilfeller der det er besluttet *décharge* (ansvarsfrihet), jf. §§ 17-3 flg. Dette faller utenfor oppgaven.

Om daglig leder skulle bli erstatningsansvarlig for brudd på sine plikter overfor generalforsamlingen, vil trolig de samme betraktningene om fortielse av opplysninger og illojalitet jeg var innom i 3.8 og 3.9 kunne komme til anvendelse. Situasjonen synes likevel upraktisk; det er først og fremst styret som må stå til ansvar overfor generalforsamlingen.

²¹⁴ NUES (2014) s. 24.

²¹⁵ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 5-22, 1.2-1.3.

²¹⁶ Etter forarbeidene å dømme, synes daglig leder å ha blitt inkludert som følge av den nordiske harmoniseringen foran lovarbeidet til 1976-loven, jf. NUT 1970:1 s. 138. Noen vurdering av hensiktsmessigheten i forarbeider av nyere dato er ikke å finne.

3.10.3 Særskilt om bedriftsforsamlingen

Reglene om daglig leders forhold til bedriftsforsamlingen er ikke særlig utførlige, og jeg går heller ikke nærmere inn på bedriftsforsamlingens funksjon i så måte (se for øvrig 2.3). Reglene om bedriftsforsamling finnes i asal. §§ 6-35 til 6-40, og de gjelder også for aksjeselskaper med bedriftsforsamling, jf. asal. § 6-35.

På samme måte som overfor generalforsamlingen, har daglig leder etter asal. § 6-38 (1) *rett* og *plikt* til å være til stede, så vel som uttalerett. Unntaksreglene er imidlertid videre, og inkluderer de tidligere nevnte «åpenbart unødvendig» og «gyldig forfall» (riktignok med krav om stedfortreder). For øvrig kan daglig leder hverken være medlem eller observatør av bedriftsforsamlingen, jf. asal. § 6-36.

Bedriftsforsamlingen skal fungere som et tilleggsorgan til styret, et ytterligere ledd med kontroll. Etter asal. § 6-37 skal bedriftsforsamlingen «føre tilsyn med styrets og daglig leders forvaltning av selskapet.» Jeg går ikke nærmere inn på dette, men nevner kun at tilsyn- og kontrollansvaret synes mindre strengt enn det som gjelder for styret, og i stor grad er overlatt bedriftsforsamlingens skjønn.²¹⁷

Det foreligger ikke noe praksis om brudd på daglig leders plikter overfor bedriftsforsamlingen og erstatningsansvar, og situasjonen synes heller upraktisk. Se for øvrig ovenfor under 3.10.2.

3.11 Forholdet til tredjeperson og legitimasjonsspørsmål

Bestemmelsene jeg har vært innom så langt har stort sett dreid seg om daglig leders interne beslutningsmyndighet. I §§ 6-30 til 6-34 er myndigheten til å representere selskapet utad regulert. Viktigheten av disse reglene er først og fremst legitimasjon – hvorvidt tredjeperson kan stole på den enkeltes representasjonsrett i selskapet. Dette kan være særlig praktisk i spørsmålet om daglig leder kan inngå en avtale på egen hånd, eller om styret må behandle den.

3.11.1 Pliktregler

Det er i utgangspunktet styret som representerer selskapet utad, jf. § 6-30. Både aktiv og passiv representasjon er dekket av representasjonsretten.²¹⁸ Fullmakt (firmategningsrett) fra styret kan blant andre gis daglig leder etter § 6-31 (1), og etter § 6-32 representerer som hovedregel daglig leder selskapet utad i «saker som inngår i den daglige ledelse». Ordlyden peker til § 6-14 (2),

²¹⁷ Aarbakke m.fl. (2012), asal. § 6-37, 2.1.

²¹⁸ Aarbakke m.fl. (2012), Kapittel 6, 3.6.

som behandles nedenfor i 3.15. I tillegg til hva som i det enkelte selskapet faller under daglig leders ansvar, må man her ta hensyn til hvordan en medkontrahent måtte ha grunn til å vurdere myndigheten. Daglig leder har ofte firmategningsrett, som vil gi ham større legitimasjon utad.²¹⁹ Firmategningsretten dekker også meddelelser om faktiske forhold angående styrevedtak, f.eks. heving av styreforbehold.²²⁰ Dessuten kan daglig leder også, etter alminnelige avtalerettslige fullmaktsregler, delegere det ansvaret som ligger under den daglige ledelse videre i selskapet.²²¹

3.11.2 Erstatningsansvar

Overskridelse av myndighet overfor godtroende tredjemann vil binde selskapet etter § 6-33 og alminnelige legitimasjonsregler. Det foreligger ingen alminnelig undersøkelsesplikt for tredjemann; denne skal kunne gå ut ifra at forholdet er i orden innad i selskapet.²²² Det kan da bli tale om ansvar for den som har bundet selskapet, for det tapet selskapet har lidt. Rettsstridig oppreden overfor medkontrahenten kan også pådra representanten ansvar.²²³

Disposisjonen det er tale om må alltid vurderes konkret, og de nevnte reglene gir stort sett bare uttrykk for alminnelige avtalerettslige regler – som unntaksvis må utfylles. Jeg nevner de likevel her, da daglig leders representasjonsrett i mange selskaper vil utgjøre en viktig del av stillingen.

3.12 Formuesforvaltningen

Formuesforvaltningen er en av daglig leders viktigste plikter. Den gir rom for et vidt skjønn, såfremt daglig leder har sørget for en tilstrekkelig god måte å holde oversikt med selskapets finansielle utvikling. Denne skjønnsmessige utformingen gjør den både egnet til å si noe om culpaansvaret for daglig leder på et overordnet nivå, så vel som å bruke culpavurderingen for nærmere å fastlegge de spesielle pliktreglene.

²¹⁹ Andenæs (2006) s. 391.

²²⁰ Rt. 2005 s. 268, avsnitt 39.

²²¹ Aarbakke m.fl. (2012), Kapittel 6, 3.4.

²²² Rt. 2005 s. 268, avsnitt 39.

²²³ Aarbakke m.fl. (2012), Kapittel 6, 3.7.

3.12.1 Pliktreglene

Etter § 6-14 (4) skal daglig leder «sørge for at selskapets regnskap er i samsvar med lov og forskrifter, og at formuesforvaltningen er ordnet på en betryggende måte». Første del av leddet knytter selskapets ansvar om å være underlagt regnskapslovgivningen til daglig leder, slik at han er den tillitspersonen som etter en alminnelig organisering av selskapet skal forestå dette. Annen del presiserer tilsyns- og kontrollansvaret hva gjelder formuesforvaltningen. Tilsyn og kontroll med formuesforvaltningen er således et ansvar *delt* mellom styret og daglig leder, jf. § 6-12 (3), selv om det umiddelbare ansvaret ligger hos daglig leder.²²⁴

Internkontrollen med regnskapet og at dette er i samsvar med lov og forskrift er daglig leders ansvar. Ved siden av styret skal også daglig leder underskrive årsregnskapet og årsberetningen, jf. regnskapsloven (rskl.) § 3-5. Etter denne bestemmelsen skal også signaturpliktig påtegne innvendinger gjennom et forbehold. Utover tilsyns- og kontrollansvaret er ikke daglig leders plikter om årsregnskapet nærmere regulert. Riktignok skal det opplyses i notene om blant annet eierandeler og godtgjørelse for daglig leder, men dette pålegger nok ikke daglig leder et særskilt ansvar.

Vi er i denne delen over på de mindre konkrete delene av daglig leders plikter. Formuesforvaltningen i selskaper kan løses på forskjellige måter, og vanligst er det å ha en egen ansatt som tar seg av dette arbeidet (finansdirektør e.l.). Å delegerer slik ansvar nedover er selvsagt i orden, men det fritar ikke daglig leder fra det tilsyns- og kontrollansvaret § 6-14 foreskriver. Formuesforvaltningen er en sentral og grundig regulert side av selskapet, og avhengig av det enkelte selskapet kan ansvaret (i det minste delansvaret) til daglig leder favne vidt. Det er derfor ikke så enkelt å oppstille noen klare pliktregler for daglig leders ansvar. Viktigst er det at daglig leder til enhver tid er à jour i sin oversikt av selskapets økonomiske situasjon. Derimot vil det under dette temaet være særlig relevant å se på hvilke krav som stilles til at daglig leder blir erstatningsansvarlig for uaktsomhet ved formuesforvaltningen.

3.12.2 Erstatningsansvar når selskapet drives videre på tross av insolvens

En særlig praktisk form for uaktsomhet i formuesforvaltningen er det man litt forenklet kaller «drift for kreditors regning», eller mer presist: Alle former for tap en kreditor lider ved å handle med et selskap i den tro at det skal være i stand til å betale for seg, når det i realiteten er *insolvent*. En rekke bestemmelser i aksjelovene skal sikre at dette ikke skjer, og særlig § 3-4 er relevant.

²²⁴ Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-14, 4.1. Se også Normann Aarum (1994) s. 359 (med videre henvisninger i note 182) om den i det vesentlige likelydende asl. 1976 § 8-7 (4) i.f.

Etter § 3-4 skal selskapet «til enhver tid ha en egenkapital og en likviditet som er forsvarlig ut fra risikoen ved og omfanget av virksomheten i selskapet.» Bestemmelsen retter seg mot selskapets ledende organer og er ment å gi disse «en påminnelse og en oppfordring til å foreta fortløpende vurderinger av selskapets økonomiske stilling, og til å iverksette nødvendige tiltak.»²²⁵ Regelen var ny i 1997-loven, men antas å gi uttrykk for tidligere ulovfestet rett. Den må ses i sammenheng med handleplikten i § 3-5, og denne påligger styret. Jeg nevner likevel § 3-4, da daglig leder ofte vil være den som til enhver tid har best oversikt over selskapets regnskap, og vanligvis vil kunne se en potensiell underkapitalisering tidligst.²²⁶ Ansvar for formuesforvaltningen etter § 6-14 (4) og informasjonsplikten etter § 6-15 vil, etter omstendighetene, forplikte daglig leder til å underrette styret dersom egenkapitalen ikke lenger er forsvarlig. Dette vil i noen grad måtte bero på hvilke instruksjoner og retningslinjer som gis, men det delte ansvaret for formuesforvaltningen og forarbeidenes understrekning av relevansen for erstatningskrav gjør det naturlig å ta dette ansvaret alvorlig.²²⁷

I praksis har daglig leder i insolvente selskap i mange tilfeller blitt erstatningsansvarlig for sin omgang med formuesforvaltningen og de tap kreditor har lidt av dette. En eldre dom, som fremdeles må sies å ha betydning, er Rt. 1975 s. 198. Her ble et selskaps daglige ledere funnet erstatningsansvarlige for å ha inngått en avtale om kredittkjøp når selskapet var insolvent. Den uaktsomme opptreden lå i «hva de visste eller burde vite som daglige ledere av selskapet», og det ble understreket at det var denne rollen de ble bedømt etter.²²⁸ Selv om culpaansvaret for daglige ledere på dette tidspunktet var ulovfestet, viser uttalelsen en tidlig konkretisering av ansvaret for formuesforvaltningen.

I saken var det tale om tre brødre som både var styremedlemmer og satt i rollene som disponent, salgssjef og teknisk leder. Disse ble, som nevnt, vist til som «daglige ledere». Det fremgår ikke hvilken selskapsrettslig betydning dette skal ha hatt, men i det minste må *disponenten* regnes som en daglig leder, på den måten asl. 1957 § 45 bruker dette uttrykket (som er videreført i senere aksjelover, se ovenfor i 3.4, siste avsnitt). Asl. 1957 ser ikke ut til å regulere flere daglige ledere, så det er usikkert om de øvrige ledende ansatte kan forstås som sådan – selv om opplistingen av synonymmer for forretningsfører («direktør, disponent») kanskje ikke kan forstås uttømmende. Jeg velger i alle fall å legge til grunn at *disponenten* (som også var styremedlem) ble vurdert som uaktsom i en egenkapital tilsvarende *daglig leder* under de nåværende aksjelover.²²⁹

Høyesterett fastslo først at det ikke kunne være tale om et objektivt ansvar for ledelsen i et selskap som gjennomførte kredittkjøp når selskapet var insolvent, det måtte foreligge uaktsom-

²²⁵ Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 68; Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 51.

²²⁶ LB-2014-31660 synes å forutsette dette i punkt 4.

²²⁷ Se særlig HR-2016-1440 (Håheller) om § 3-4 og erstatningsansvar mot tillitspersoner i selskapet.

²²⁸ På s. 201.

²²⁹ Normann Aarum (1994) s. 529 kommenterer dommen, og benytter uttrykket «ledelsen» om de saksøkte, men har tilsynelatende konsentrert seg om selve culpavurderingen.

het. Spørsmålet ble «i hvilken utstrekning brødrene Johansen [de saksøkte] var klar over situasjonen, og om og i hvilken grad de [kunne] bebreides for ikke å ha vært klar over insolvensen.» Etter en konkret vurdering fant Høyesterett at det måtte anses som uaktsomt ikke å være klar over at driften «ville gi et underskudd som oversteg selskapets egenkapital». Den fant heller ikke at det var tale om en forretningsmessig beslutning der det skulle gis rom for et «begrunnet håp om å unngå akkord eller konkurs», se ovenfor i 2.7.²³⁰ Endelig var det heller ikke forhold hos *skadelidte* som begrunnet noen annen oppfatning om selskapets finanser enn den selskapet selv gav uttrykk for. Selv om dommen er av eldre dato, har mange av betraktningene rundt ledelsens ansvar for formuesforvaltningen blitt videreført i senere praksis.²³¹

Selv om formuesforvaltningen er et delt ansvar mellom daglig leder og styret, er det gjerne daglig leder som sitter på mest oppdatert informasjon om selskapets finanser. Dette oppstiller en skjerpet aktsomhetsplikt i de saker som faller under den daglige ledelse vedrørende *selskapets kreditorer*.

For det første har daglig leder en *opplysningsplikt* overfor kreditorene om selskapets finansielle situasjon. Denneplikten konkretiseres for daglig leder i LG-2007-119889, der lagmannsretten under henvisning til teori og praksis oppstiller vurderingstemaet slik:

«Et eventuelt ansvar på dette grunnlag krever for det første at selskapet objektivt sett var insolvent ved avtaleinngåelsen. For det annet foreligger det et subjektivt vilkår, at daglig leder i dette tilfellet må kunne bebreides for ikke å ha overholdt sin opplysningsplikt. I tillegg tyder rettspraksis på at det blant annet kan være aktuelt å ta i betraktning om selskapets ansvarlige aktører hadde et begrunnet håp om å redde selskapet, og om de burde ha forstått at selskapet ikke ville kunne betale den aktuelle kreditor ved forfall.»

Det begrunnede håpet det vises til er formodentlig avgrensningen mot såkalte forretningsmessige beslutninger (se ovenfor i 2.8). Poenget her er at selv om insolvensspørsmål i alminnelighet er et styreanliggende, gir praksis støtte til en *opplysningsplikt for daglig leder om insolvens* når denne må forstå at dette er av betydning for kreditor.²³²

Feil i årsregnskapet er brudd på daglig leders plikter i seg selv, men kan også inngå i en vurdering av insolvensfortielse overfor kreditorer dersom disse opplysningene har vært avgjørende for videre handel.²³³ Med mengden informasjon om selskapene som i dag er offentlig tilgjengelig, vil disse spille inn – både i vurderingen av skadevolder og av skadelidte.

²³⁰ Se også Normann Aarum (1994) s. 539.

²³¹ Se f.eks. LG-2007-119889 og LF-2012-1797.

²³² Poenget gjentas også i LA-2012-71200 («Spørsmålet om ansvarsgrunnlag»).

²³³ Se f.eks. UfR 1982.595 H (Bønnelycke Træ): «Regnskabet, der derved blev i væsentlig grad misvisende, blev gennem Aktieselskabs-Registeret stillet til rådighed for omverdenen, og begge de nævnte indstævnte måtte regne med, at det herved kunne blive benyttet som vejledning med henblik på kreditgivning til selskabet, hvilket også skete.» (s. 608)

Forhold på kreditorsiden kan også være av betydning, og man må her vurdere konkret i hvilken grad kreditoren har fått informasjon om selskapets situasjon, og hvordan denne har handlet som følge. En slik vurdering gjorde lagmannsretten i LA-2012-8863²³⁴, og fant at kreditorens aksept av betalingsutsettelse og uttalelser i møter viste at denne hadde villet minske sitt tap ved å la (det i alle fall insuffisiente) selskapet fortsette driften. Saken gir også inntrykk av å være en forretningsmessig beslutning, som langt på vei ble godtatt av kreditor. Denne type saker har også en flytende grense mot årsakssammenheng, men denne saken velger jeg likevel å ta med her.

Se også UfR 1985.1029 H²³⁵, også om direktør/eneaksjonær. Det var i saken tale om regnskap som ikke hadde blitt kjent for medkontrahenten, et ansvar som (også i dansk rett) i alminnelighet vil falle under daglig leder. Det viste seg uansett at kreditor hadde tilgang til informasjon om selskapets dårlige økonomiske stilling, og fortielsen hadde dermed ikke hatt betydning for kreditorens valg om å fortsette levering.

En forretningsmessig beslutning om å fortsette driften på tross av selskapets vanskeligheter kan ha gode grunner for seg. Der selskapet kunngjør betalingsproblemer vil situasjonen fort utvikle seg til det verre: Leverandører vil kreve kontant betaling og kunder vil påberope seg misligholdsbeføyelser og/eller holde betaling tilbake. Det må likevel kreves et minimum av kontroll over driften og økonomien, og på et tidspunkt vil man rett og slett måtte innse at selskapet ikke kan reddes.²³⁶

En ting er at daglig leder kan ha en opplysningsplikt om selskapets økonomiske situasjon i relasjon til eksisterende medkontrahenter, men daglig leder kan også ha en *plikt til å unnlate å videreføre eksisterende eller inngå nye kontrakter*. Dette følger av langvarig praksis. Det er da først og fremst opplysningsplikten overfor styret som gjør seg gjeldende – at saken og dens konsekvenser bør legges frem for styret, se ovenfor i 3.9.4. Likevel, selv der styret gir en instruks om å gjennomføre kontrakten, kan daglig leder fortsatt bli ansvarlig, jf. LH-1994-379. Her ble det understreket at det forelå «en skjerpet aktsomhetsplikt for daglig leder overfor nye kreditorer» og at han måtte forstå at de opplysningene han gav medkontrahenten var villende.²³⁷

I LG-2003-18140²³⁸ la lagmannsretten vekt på den kritikkverdige måten selskapet ble drevet på (sammenblanding av selskapets drift/økonomi, annen næringsvirksomhet og privat økonomi).

²³⁴ Det var i saken tale om en daglig leder som også var enestyre, og selv om vurderingen stort sett dreier seg om forhold som vanligvis faller under den daglige ledelse, kan ikke dommen tillegges stor vekt, se ovenfor under 3.5.

²³⁵ På s. 1036.

²³⁶ Se den konkrete vurderingen i LF-2012-179793, under lagmannsrettens sammenfatning av uaktsomhetsvurderingen.

²³⁷ Det må nevnes at det i den konkrete vurderingen ble vist til tidligere akkorder som hadde gitt tap for kreditorene, og at dette var med å skjerpe aktsomhetsplikten.

²³⁸ Saksøkte var både daglig leder og styreformann i selskapet. Den klare koblingen til rollen som daglig leder styrker imidlertid vekten av domspremissene.

Særlig daglig leder i selskapet måtte ha et skjerpet aktsomhetskrav i en slik svak finansiell situasjon når risikoen for medkontrahentens tap ved inngåelse av en ny arbeidskontrakt var betydelig. En slik risiko måtte være påregnelig for «en aktsom daglig leder». Det var i tillegg tale om et familieforetak, og lagmannsretten gjør et interessant poeng ut av dette angående lempningsspørsmålet om de «uheldige signalene» som kunne sendes dersom «rolleforventningen til de som opptrer som styreformenn og daglige ledere av familieforetak i aksjeselskaps form ikke er den samme som det utad gis inntrykk av» – altså at familieaksjeselskaper ikke kan bedømmes annerledes enn andre aksjeselskaper.

Daglig leders befatning med salg av tømmer fra en underleverandør i et selskap uten at oppgjøret endte opp hos denne var tema i LA-2012-71200. Lagmannsretten begrunnet erstatningsansvar med at daglig leder «ikke sørget for fortløpende avregning og utbetaling» til underentreprenøren, og at midlene denne hadde krav på heller ikke ble sikret ved garanti eller egen konto adskilt fra selskapets midler. En aktsom daglig leder skulle forstått at medkontrahenten sannsynligvis ville lide tap slik selskapets økonomiske situasjon var, og denne skulle i det minste ha vært opplyst medkontrahenten.²³⁹

Også utsendelse av fakturaer kan etter omstendighetene være erstatningsbetingende uaktsomhet dersom daglig leder vet, eller burde vite, at selskapet ikke vil kunne yte den tjenesten fakturaen retter seg til, slik LB-2014-31660.²⁴⁰ Det samme må gjelde mottak av varer når det er usikkert om disse kan betales.

I LA-1995-751 var det spørsmål om daglig leder skulle gjort mer for å forhindre en leveranse av båtmotorer når selskapet allerede hadde begjært gjeldsforhandlinger. Et flertall på to dommere la til grunn at daglig leder hadde vært i god tro med hensyn til at medkontrahenten skulle få oppgjøret sitt. At enkelte rutiner rundt dette senere hadde sviktet pga. misforståelser kunne ikke bebreides ham. Mindretallet på én dommer fant, i motsetning til flertallet, at daglig leder hadde en opplysningsplikt, og at det var illojalt ikke å informere en av selskapets største kunder om det potensielle tapet. Det kan være vanskelig å vurdere denne dommen opp mot LH-1994-379, men de illustrerer i alle fall begge at vurderingen kan bli svært konkret.

Vi ser av praksis at selskaper som står i fare for å komme i, eller er i, insolvens, gjør at daglig leder har en særskilt aktsomhetsplikt. Den oppstiller i det minste et krav til at styret må få en mer fortløpende oppdatering, og en henstilling til å ta grep dersom selskapet ikke forbedrer sin situasjon. Den kan også bety at daglig leder plikter å opplyse medkontrahenter om selskapets situasjon når kontrakter fortsettes eller inngås, så vel som når formuesgoder skifter hender i den daglige driften. Kontrollrutiner og organisasjonen for øvrig vil spille inn i vurderingen, og der

²³⁹ Se «Spørsmålet om ansvarsgrunnlag» under lagmannsrettens bemerkninger.

²⁴⁰ Lagmannsrettens bemerkninger, punkt 3. Daglig leder var i saken også enestyre og eneaksjonær, så vekten av dommen er begrenset.

det kan være tale om forretningsmessige beslutninger må daglig leder passe på at disse senere kan forsvares. I denne type saker vil også dokumentasjon om selskapets utvikling spille en viktig rolle i aktsomhetsvurderingen, da det springende punkt ofte vil være hvilken samtidinformasjon daglig leder satt på, og hva han eventuelt gjorde for å undersøke situasjonen nærmere.

3.12.3 Andre ansvarsgrunnlag innenfor formuesforvaltningen

Selv om insolvens er det klart mest praktiske eksempelet på culpaansvar innenfor formuesforvaltningen, kan daglig leder komme i ansvar på mange andre måter. Opplysningsplikten overfor medkontrahenten kan også gjøre seg gjeldende i andre tilfeller, f.eks. der en investor får uriktige eller utilstrekkelige opplysninger om selskapet i forbindelse med kjøp av en aksjepost.²⁴¹

Lovfestede plikter kan daglig leder av og til stå nærmest til å skjøtte. Entreprenørselskaper er en gjenganger i erstatningsansvaret for daglig leder, som jeg vil behandle grundigere i 3.13. Men brudd på enkelte bestemmelser i bustadsoppføringslova (buofl.) er verdt å nevne her som eksempler på pliktbrudd som kan føre daglig leder i ansvar. Etter buofl. § 12 plikter entreprenøren å stille garanti i kontraktsforholdet. I LE-2009-97686 unnlot daglig leder å innta en slik garanti i kontrakten, og ble ikke hørt med anførselen om unnskyldelig faktisk eller rettslig villfarelse. Videre var det tatt forskuddsbetaling i strid med betingelsene om dette i buofl. § 47. Disse forholdene, sammen med en del øvrig svikt i økonomistyringen i selskapet, fant lagmannsretten å utgjøre erstatningsbetingende uaktsomhet på daglig leders hånd.²⁴²

Daglig leder vil typisk også være ansvarlig for å sette av penger på *skattetrekkkonto*, og unnlattelse av dette vil innebære brudd på skattebetalingsloven.²⁴³ Dette kan føre til erstatningskrav fra kemneren, slik som i LB-2010-75338. I den saken fant imidlertid lagmannsretten at det forelå en stilltiende aksept fra kemneren om selskapets plan om å dekke gammel skattegjeld først. Videre fant lagmannsretten at dette var en tilstrekkelig realistisk vurdering av hvordan selskapet kunne snu situasjonen – altså en forretningsmessig beslutning – og frifant for ansvar.

Vi har begrenset med praksis om udekkede skattekrav mot tillitspersoner i insolvente selskaper. Den nevnte lagmannsrettsdommen synes riktignok å speile tendensen i dansk rett.²⁴⁴ Nevnes kan UfR 1985.377 H, der et familieselskap under et mislykket rekonstruksjonsforsøk fikk sine skattekrav rettet mot to brødre tilsatt som direktører. De ble frifunnet da det ikke fantes bevis at de måtte innse at videreførelsen av selskapet ville medføre tap for

²⁴¹ LG-2004-84833. Det ble i saken understreket at daglig leder, som også var styremedlem og en av de to gründerne, var en sentral person i selskapet.

²⁴² Se også LB-2011-202322 om brudd på buofl. § 47 – også her ble daglig leder funnet å ha opptrådt erstatningsbetingende uaktsomt ved å ha mottatt forskuddsbetaling uten at tilsvarende ytelse var tilført tomten.

²⁴³ Slik forutsatt i LB-2011-204401, se lagmannsrettens bemerkninger med videre henvisninger til straffesaker om skattetrekk.

²⁴⁴ Se Werlauff (1997) for en oversikt over avgjørelsene på feltet.

selskapet, og bekrefter et stykke på vei at «kun en mere systematisk anvendelse af det offentlige som finansieringskilde medfører erstatningsansvar» i dansk rett, mens det under det forretningsmessige skjønnet må tillates en oppbyggelse av restanse til skattevesenet.²⁴⁵ En slik rettstilstand kan nok også presumeres i Norge, selv om det forretningsmessige skjønnet muligens ikke trekker like langt.²⁴⁶

Brudd på en rekke andre lover kan etter omstendighetene knyttes til daglig leders ansvar. I LB-2012-84057 fant lagmannsretten brudd på bokføringsloven, regnskapsloven og likningsloven, så vel som en rekke sentrale plikter etter aksjeloven. Disse sto imidlertid i bakgrunnen av saken, som i første omgang handlet om manglende husleiebetaling. Men når den manglende husleiebetalingen ble sett i sammenheng med en slik mengde øvrige pliktbrudd i formuesforvaltningen, svekket det også den subjektive aktsomhetsvurderingen – han har som daglig leder ivaretatt selskapet på en ganske skjødesløs måte.²⁴⁷

Selv om en rekke beslutninger etter aksjeloven fattes av styret, vil det ofte være daglig leder som må sørge for alt det praktiske. Da kan en rekke problemstillinger dukke opp, f.eks. meldinger til Foretaksregisteret.²⁴⁸

Videre er en lang rekke pliktbrudd best karakterisert som *formuesrettslige feildisposisjoner*, slik at avgrensningen mot forretningsmessige beslutninger må testes. Særlig i organisasjoner med en stor og kompleks struktur må daglig leders plikt til å holde seg orientert modereres noe. Han må for eksempel kunne stole på informasjon som har kommet fra sine underordnede i den grad det ikke er holdepunkter for noe annet.²⁴⁹ Dessuten vil dette være et område der det må vurderes om de rettslige sidene ved disposisjonen gjør det nødvendig med en juridisk vurdering for å forsikre seg om at den er rettmessig.²⁵⁰

I LA-2007-68595 inngikk daglig leder en rentebindingsavtale som førte til tap for selskapet. Inngåelsen av avtalen var utenfor daglig leders kompetanse, og det forelå heller ingen fullmakt. Lagmannsretten var enig i at hensikten måtte ha vært selskapets beste interesser (som jeg antar skal forstås som en forretningsmessig beslutning), men fant at daglig leder måtte ha forstått hvilken klar tapsrisiko som lå i avtalen.

Om daglig leder fører selskapet inn i en rettslig tvist uten grunn, kan dette begrunne ansvar for sakskostnadene dette medfører selskapet. Dette var tilfellet i LA-2008-152120, der daglig leder i et bakeri hadde kommet i tvist

²⁴⁵ Werlauff (2008) s. 507-508.

²⁴⁶ Werlauffs (2008) gjennomgang av det forretningsmessige skjønnet forstår jeg dithen at går lenger enn etter norsk rett, men kan ikke lese det sikkert ut av hverken Gomard (2006) eller Krüger Andersen (2013). Jeg må derfor ta forbehold om at jeg ikke har kunne konferere med en komparativ fremstilling på feltet.

²⁴⁷ Daglig leder var også enestyre og eneaksjonær, men lagmannsretten er svært tydelig på at vurderingen er knyttet til *daglig leders* plikter under § 6-14 om formuesforvaltningen, som gir avgjørelsen en viss tyngde.

²⁴⁸ LB-2009-62699: Daglig leder hadde ikke satt seg inn i reglene om kapitalforhøyelse, og således unnlatt å melde inn denne til Foretaksregisteret. Uaktsomt, men styret burde ha grepet inn da det tok såpass lang tid. Se ovenfor under 3.9.4.

²⁴⁹ LB-2003-3397. Se særlig drøftelsen under «Sponsoring Marketingsaken».

²⁵⁰ Se f.eks. LH-2011-86331 om tilbakeholdsrett. Lagmannsretten la vekt på at det ikke var innhentet en juridisk vurdering av rettmessigheten av tilbakeholdelsen og fant på dette grunnlaget daglig leder og styreleder erstatningsansvarlige i egenskap av sine stillinger.

med utleier om bakeriets lokaler var i kontraktsmessig stand. Lagmannsretten drøftet saksanlegget, og fant at det ikke var urimelig å ta ut forliksklage og stevning for tingretten, selv om det endte med tap og idømmelse av motpartens saksomkostninger. Dette ble ansett som en forretningsmessig beslutning: Et for optimistisk syn på mulighetene for at saken skulle føre frem måtte ligge innenfor daglig leders handlingsrom. Når det gjaldt ankeomgangen (lagmannsrett og Høyesterett, begge tap) fant imidlertid lagmannsretten at når det hverken forelå nye bevis eller andre forhold som kunne styrke saken nevneverdig, var beslutningen om anke «urimelig og åpenbart uholdbar». Det kunne heller ikke ha betydning at han hadde søkt advokatbistand, og at han av denne ble anbefalt å anke – han måtte alene bære ansvaret for beslutningen. For disse saksomkostningene måtte han altså svare erstatning. Saken er spesiell, da det også var utleieselskapet som søkte erstatning hos daglig leder etter at selskapet var konkurs, for det tap de hadde lidt ved omkostninger i domstolene. Lagmannsretten uttaler seg ikke om ansvar for selskapets egne omkostninger ved saksanlegget, kun for saksomkostningene selskapet måtte svare motparten.²⁵¹

Se også LB-2012-199069 som har mange likhetstrekk. Det ble der hverken idømt personlig ansvar for saksomkostningene for førsteinstansen eller ankeomgangen, og «kravet til urimelighet» for å gå til søksmål slik lagmannsretten tolket LA-2008-152120, ble antatt å være «et ganske strengt krav» (se under «Sakskostnader» i lagmannsrettens bemerkninger). At vurderingen må gjøres for hvert trinn av saksanlegget ble også understreket i LA-2008-173522 (inntatt i RG 2009 s. 913).

I grenseland mellom formuerettslige feildisposisjoner og illojalitet kommer ansvaret for midler som har kommet på avveie. I LA-1997-730 fant lagmannsretten at hensynet til *redelig forretningsførsel* tilsa at en entreprenør hadde en *handleplikt* når denne ved en feil mottok en betaling fra byggherren som skulle ha gått direkte til underentreprenøren. Betalingen skulle blitt overført til rette vedkommende eller tilbakeført, og daglig leder (som hadde ansvaret for dette) ble erstatningsansvarlig. I samme retning også LH-2011-32253 der daglig leder (som også var styreleder) beholdt en feilaktig betaling fra en samarbeidspartner for å bruke det som et «forhandlingskort». Fakturaen var en del av et opplegg med motregning, og daglig leder ble funnet erstatningsansvarlig.²⁵²

Det finnes selvsagt en rekke andre forhold ved formuesforvaltningen der det er praktisk for daglig leder å komme i ansvar. Jeg har imidlertid holdt meg til de temaene der daglig leders rolle er drøftet, da denne koblingen står sentralt for oppgaven.

3.13 Tilsyns- og kontrollansvaret: Daglig leders «restansvar»

Jeg var inne på *daglig leders tilsyns- og kontrollansvar* i 3.3, og gjentar kort hovedpunktene. Jeg har valgt å kalle dette et «restansvar», da det innebærer alle arbeidsoppgaver daglig leder har som ikke er nærmere regulert. Herunder ligger i praksis all *daglig ledelse*, alle de prosessene i selskapet som daglig leder skal holde seg orientert med og *lede* i selskapets interesse. Avhengig av selskapet kan det tenkes uendelig med plikter som gjør seg gjeldende i forskjellige situasjoner, og det er derfor en god daglig leder må være i stand til å svare på slike nye utfordringer etter behov.

²⁵¹ Daglig leder var også enestyre og eneksjonær, og vurderingen knyttes ikke til en bestemt rolle. Saksanlegg er typisk en rolle for styret, og selv om lagmannsretten ikke konkretiserer i hvilken egenskap skadevolder har handlet, er nok vekten av avgjørelsen begrenset.

²⁵² I bedømmelsen er det lagt vekt på den «sentrale posisjonen» daglig leder hadde i selskapet, og vurderingen ble også foretatt etter hans egenskap som daglig leder og styreleder. Avgjørelsens vekt må derfor antas å være lav.

3.13.1 Pliktregler

Jeg kommer ikke til å forsøke å skissere hvilke plikter som kan falle under tilsyns- og kontrollansvaret, men på samme måten som med formuesforvaltningen vil jeg se på hvordan praksis om culpavurderingen er med å stille opp pliktregler og aktsomhetsvurderinger av betydning for ansvaret. Det er en flytende linje mellom formuesforvaltningen og tilsyns-/kontrollansvaret i henholdsvis fjerde og første ledd av § 6-14. Jeg har forsøkt å skille mellom disse ansvarsformene gjennom å vurdere hva slags norm det er, og under hvilken paraply den hører hjemme. Noen er riktignok vanskeligere enn andre, og da er det oftest naturlig å plassere dem under restansvaret.

Også under dette temaet står *informasjon* og *oversikt* sentralt i hvilke forventninger som stilles til daglig leder. Utslaget vil variere etter saksområde, men praksis viser at daglig leders rolle er særlig viktig i *entreprisevirksomhet* og *salgsvirksomhet* – som er to temaer jeg vil behandle særskilt i det følgende.

3.13.2 Erstatningsansvar i entreprisvirksomhet

Karakteristisk for entreprisvirksomhet er de mange prosessene innenfor ulike fagfelt som må koordineres mellom en rekke forskjellige aktører. Dette er løpende oppgaver som etter sin art hører hjemme under daglig leder; styret vil kun i begrenset grad kunne være en premissleverandør for slik drift. På samme måte som daglig leder i alminnelighet skal «oversette» den ledelsen styret ønsker å føre til en utøvende ledelse, vil daglig leder i entreprisvirksomhet forventes å «oversette» den planen byggherren har skissert til et gjennomførbart produkt.

Som jeg har vært inne på tidligere, plikter daglig leder å holde seg orientert om virksomheten. Der driften av en eller annen grunn ikke er tilfredsstillende, må han undersøke saken nærmere og treffe tiltak om nødvendig. Han må i alminnelighet kunne stole på informasjon han får fra sine egne medarbeidere, men utfordringen i entrepriselskaper er mangfoldet av fagpersoner og eksterne aktører. Spørsmålet vil være hvor langt daglig leders undersøkelsesplikt går i slike tilfeller.

I LB-2011-36899²⁵³ forelå det et mangelfullt prosjekteringsgrunnlag fra arkitektfirmaet i prosjekteringen av en bolig. Det forelå ingen holdepunkter for at entreprenøren ikke skulle kunne sette i gang byggearbeidene, og det var således ikke uaktsomt av daglig leder å legge til grunn at arkitektfirmaet hadde gjort sin del av jobben. Det var heller ikke uaktsomt å overlate vurderingen av prosjekteringsgrunnlaget til andre ansatte som var kvalifisert innenfor fagområdet.

²⁵³ Punkt 3.4 i lagmannsrettens merknader. Daglig leder var også styreleder, men det fremgår av dommen at det er i egenskapen som daglig leder vurderingen av saksøkte er gjort.

De mangelfulle prosjekteringene dreide seg om tømrerarbeidene på boligen, og daglig leder (som var murmester av fag) hadde løst dette ved å overlate vurderingen til rette fagperson.

Også underveis i arbeidene må daglig leder holde en sikker hånd over prosessene han er satt til å lede. Utover å finne en forsvarlig organisering av de forskjellige prosessene og å treffe nødvendige tiltak underveis, må ansvaret oftest bero på en konkret helhetsvurdering.

Byggherren mente i LB-2010-194928²⁵⁴ at daglig leder i et entrepriseselskap med ansvar for en «delentreprise» i forbindelse med ombyggingen av et bolighus ikke hadde ført tilstrekkelig kontroll med høyden av påbygget – som gjorde at bygget ikke tilfredstilte vilkårene kommunen hadde satt. Til denne delen av prosjektet hadde imidlertid byggherren engasjert et eget oppmålingsfirma, og lagmannsretten fant ikke at daglig leder kunne ha noe ansvar for dennes forsømmelser. Lagmannsretten la særlig vekt på at det ikke forelå noe *kontraktsforhold* mellom oppmålingsselskapet og entrepriseselskapet og at daglig leder kun fungerte som en kontaktperson i dette henseende. Videre ble det lagt vekt på at det under arbeidene ikke var noe som tilsa en skjerpet kontroll med høyden.

Bruk av underentreprenør (der byggherren kun forholder seg til hovedentreprenøren) skjerper aktsomhetskravet. Det kreves at selskapet er organisert slik at underentreprenørens arbeid blir fulgt opp, og det ansvaret hører under daglig leder, jf. LB-2014-31660²⁵⁵. Her hadde det oppstått setningsskader i forbindelse med grunnarbeidene til et bolighus på grunn av mangelfull frostsikring. Daglig leder hadde hverken kontrollert grunnarbeidene selv eller sørget for at noen andre kontrollerte dem. Lagmannsretten fant at daglig leder hadde opptrådt erstatningsbetingende uaktsomt og la særlig vekt på manglende dokumentasjon og kontroll på byggeplassen.

Grunnarbeider utført av underentreprenør var også påstått ansvarsgrunnlag i LB-2010-199762. Her besto grunnarbeidene av såkalt mikropæling²⁵⁶, foretatt av en underentreprenør uten tidligere erfaring med prosessen. Det ble etter hvert oppdaget alvorlige mangler som medførte store utbedringskostnader. Forsikringselskapet dekket mesteparten, men byggherren gikk i tillegg etter daglig leder (som også var eneksjonær og enestyre)²⁵⁷ for det overskytende. Lagmannsretten foretok en konkret vurdering av valget av underentreprenør og oppfølgingen av denne og hvilke krav som på dette feltet kunne stilles til organiseringen av virksomheten. Om det generelle utgangspunktet for en slik vurdering uttales det:

²⁵⁴ Punkt 6.2 i lagmannsrettens bemerkninger. Daglig leder ble senere aksjonær og styreleder, men var kun daglig leder da de erstatningsbetingende handlingene fant sted, og det fremgår også at det er i denne egenskap han har blitt vurdert.

²⁵⁵ Punkt 2 i lagmannsrettens bemerkninger. Daglig leder var også eneksjonær og enestyre, men det fremgår at vurderingen er foretatt på bakgrunn av stillingen som daglig leder.

²⁵⁶ En særegen metode for å bygge på myr/våtmark uten å måtte erstatte grunnen med mer stabilt underlag. I stedet kjøres betongfylte mikropæler ned i jorden for å støtte opp grunnmuren.

²⁵⁷ Det fremgår imidlertid at bedømmelsen knytter seg til hans rolle som daglig leder.

«Det er på det rene at det må stilles visse krav til undersøkelser knyttet til kompetansen hos dem man engasjerer for å utføre et oppdrag. Hvilke undersøkelser som må foretas, vil avhenge av situasjonen, derunder oppdragets art og konsekvensene av at noe gjøres galt. I dette tilfellet ville skjulte feil ved det utførte pælearbeidet kunne få betydelige konsekvenser, slik denne saken har vist.»

Lagmannsretten la i sin vurdering vekt på at selv om mikropæling var en ukjent teknikk for både daglig leder og underentreprenøren, hadde daglig leder sørget for å sette underentreprenøren i kontakt med fagpersoner på området. Etter arbeidets videre gang var det ingenting som kunne tyde på at arbeidet ville være mangelfullt, og daglig leder hadde således opptrådt forsvarlig ved valget og oppfølgingen av underentreprenøren.

Det var også anført at det var benyttet for grov fyllmasse i pælene, som svekket disse bæreevne. Det var daglig leder selv som undersøkte hvilken grovhet denne skulle ha, samt kjøpte og la denne. I en obiter-uttalelse om ansvarsgrunnlaget (lagmannsretten fant uansett ikke at det forelå tilstrekkelig årsakssammenheng) vurderte lagmannsretten daglig leders undersøkelser som tilstrekkelige, og at daglig leder hverken kunne kjenne til andre fagpersoners avvikende oppfatning av ideell grovhet eller at avviket som forelå representerte en tilstrekkelig grad av uaktsomhet. Slik jeg forstår lagmannsrettens vurdering var det her tale om en feilvurdering som ligger innenfor den aktsomme opptreden – altså at den subjektive delen av culpavurderingen ikke var oppfylt.

Et ytterligere eksempel på mangelfulle grunnarbeider (denne gang sprengningsarbeider) er i LB-2010-14797. Der fant lagmannsretten også at entreprenøren hadde «feilvurdert situasjonen», men at denne feilvurderingen ikke kunne karakteriseres som «klanderverdig eller mangelfull». Lagmannsretten viste til Rt. 1991 s. 119 (Normount) og vurderingen av forretningsmessige risiki, selv om det virker mer riktig å begrunne saken i den subjektive culpavurderingen. Det forelå et brudd på daglig leders opplysningsplikt overfor byggherren om de vanskelige grunnforholdene, og forsømmelse av denne plikten fremstår ikke som en forretningsmessig beslutning, snarere tvert imot.

I entreprenørvirksomhet vil det subjektive elementet ofte være fremtredende, da vurderingen må ta stilling til hvordan den daglige ledelsen av entreprenørselskapet har vært utført. En daglig leder som gjennomgående har fulgt opp entrepriseoppdraget samvittighetsfullt vil måtte innrømme en viss feilmargin i sine vurderinger. Det eneste eksempelet nevnt ovenfor som medførte erstatningsansvar var beheftet med en rekke kritikkverdige forhold i den daglige ledelsen.

3.13.3 Erstatningsansvar i salgsvirksomhet

Salgsvirksomhet er et annet tema der den daglige ledelse kan få en viktig rolle, ikke minst i små selskaper der rutiner får stor betydning. I Rt. 1998 s. 276 (Bilselger) ble daglig leder i et bruktbilfirma erstatningsansvarlig for å ha forsømt opplysningsplikten og kontrollansvaret ved et

bruktbilsalg. Denne saken er interessant, da det er den eneste høyesterettsdommen som foretar en vurdering av pliktbrudd foretatt i egenskap av stillingen som daglig leder.²⁵⁸

Bruktbilselskapet hadde kjøpt en brukt Mercedes i Tyskland i den hensikt å videreselge bilen i Norge. Ifølge selger hadde bilen gått 37 800 km, men dette kunne ikke bekreftes av kilometertelleren da denne var fjernet pga. tekniske problemer. Da ny kilometerteller ble installert, innstilte selger denne på 28 000 km, noe daglig leder (som også var styreformann og eneaksjonær) i selskapet ble orientert om. Det var for øvrig daglig leder som foresto kjøpet og alt som hørte dertil.

Bilen ble solgt for 780 000, og det fremgikk av kjøpekontrakten at den hadde gått 28 000 km. Etter at kjøper ble kjent med at en kollega som hadde leaset en bil fra samme forhandler hadde oppdaget at den hadde gått lenger en kilometertelleren viste, valgte han også å undersøke sin egen bil ved hjelp av en annen forhandler (med tilgang til Mercedes Benz' database i Tyskland).²⁵⁹ Svaret fra Mercedes Benz viste at bilen ved forrige service (litt under et år før den ble solgt av den tyske forhandleren) hadde gått så mye som 74 228 km. Kjøper valgte da å heve kjøpet, samt å kreve erstatning fra selskapet og daglig leder.²⁶⁰ Hevingsspørsmålet ble nektet fremmet for Høyesterett, og anken sto derfor om erstatningsspørsmålet etter kjøpsloven (kjl.) § 40 (for selskapets vedkommende) og asl. 1976 § 15-1 (for daglig leders vedkommende). Da selskapet under saksforberedelsene til Høyesterett ble tatt under behandling som konkursbo, ble saken mellom kjøper og konkursboet hevet som forlikt, og det var da kun erstatningsspørsmålet mot daglig leder som gjensto for Høyesterett.²⁶¹

Høyesterett behandlet først omstendighetene rundt besiktigelsen av bilen i Tyskland og den påfølgende overleveringen. Daglig leder burde her «ha sørget for at bilens kilometerstand ble kontrollert ved levering i Oslo.»²⁶² Det var altså ikke tilstrekkelig at han hadde fått beskjed av forhandleren i Tyskland at kilometerstanden skulle rettes til 37 800 km, og at dette fulgte av kjøpekontrakten. Formodentlig må denne bemerkningen forstås dithen at selv om kjøper ble opplyst om kilometerstand på 28 000 km som følge av en forglemmelse av de opplysningene forhandleren i Tyskland hadde fremlagt, måtte det likevel regnes som et mulig erstatningsbetingende brudd på kontrollansvaret ikke å undersøke saken nærmere da bilen ankom Oslo.

²⁵⁸ I alle fall etter at culpaansvaret for tillitspersoner i selskaper ble lovfestet i asl. 1976. Fra tiden før ansvaret ble lovfestet finnes det noe praksis fra 1920- og 30-tallet, samt den ovennevnte Rt. 1975 s. 198. Før forretningsfører kom inn i loven (asl. 1957), var det imidlertid såpass uklart hvilke plikter som kunne knyttes til stillingen at det er vanskelig å trekke noe særlig ut av avgjørelsene.

²⁵⁹ I lagmannsrettsdommen opplyses det at kollegaens bil var kjøpt, mens den ifølge høyesterettsdommen var leaset.

²⁶⁰ Det kan synes som en inkurie at byrettens domsslutning lyder på heving av kjøpet der daglig leder og selskapet solidarisk svarer for kjøpesummen. Dette ser ut til å være rettet i lagmannsrettens domsslutning, men er ikke nærmere kommentert, jf. LB-1996-537.

²⁶¹ Interessant nok gjorde lagmannsretten det avslutningsvis klart at i motsetning til erstatning for positiv kontraktsinteresse etter kjl. § 40, kunne ikke kjøper høres med anførselen om restitusjon av netto kjøpesum og renter (som hadde blitt tilkjent i byretten), da dette ikke hadde noe med «erstatning av påført skade» å gjøre, og daglig leder kunne ikke bli solidaransvarlig for dette da han ikke var kontraktspart – noe slikt var ikke hjemlet i asl. 1976 § 15-1. Dette svarer godt til skillet mellom ansvar overfor selskapet (kontraktsansvar) og tredjeperson (deliktsansvar) i § 17-1, se ovenfor under 2.2.

²⁶² På s. 283.

Videre fant Høyesterett at omstendighetene rundt kilometertelleren tilsa en opplysningsplikt overfor kjøper om dette forholdet.²⁶³ Det ble lagt vekt på viktigheten av riktig kilometerstand i bruktbilkjøp og hvordan skiftet av kilometerteller «medførte en særlig usikkerhet», ikke minst sett hen til forbeholdet i kjøpekontrakten med den tyske forhandleren om at «kilometerstanden bygde på opplysninger fra den tidligere eier» – et forbehold som ikke var videreført i kontrakten med sluttkjøper. I tillegg til disse bruddene på opplysningsplikten (skiftet av kilometertelleren og forbeholdet fra den tyske forhandleren) mente Høyesterett at daglig leder burde ha sørget for en teknisk undersøkelse av bilen, for å avdekke den tvil som måtte være påregnelig under disse omstendighetene.

De forholdene Høyesterett trekker frem hører i utgangspunktet under det alminnelige kontrollansvaret i kjøpsretten, men om subsumsjonen under asl. 1976 § 15-1 understrekes det at disse «må anses å falle innenfor hans oppgaver som daglig leder», og det vises særlig til «de mangelfulle kontrollrutiner som førte til at bilens kilometerstand ikke ble kontrollert ved bilens ankomst til Norge.»²⁶⁴

Arbeidsfordelingen i selskapet oppsummerer Høyesterett slik:

«Han stod selv for innkjøpet av bilene i Tyskland, og det var han som tok beslutningene i forbindelse med salgene, herunder om salgpris og andre kontraktsbetingelser. Kundebehandlingen ved salgene overlot han i stor utstrekning til en innleid salgskonsulent.»²⁶⁵

Selv om dommen i stor grad bygger på en konkret vurdering, gir den også holdepunkter for hvordan en slik vurdering av daglig leder bør foregå for selskaper som driver med kjøp og salg. Daglig leder vil ha et ansvar for å sørge for gode rutiner når varer kjøpes inn og videreselges, slik at alle opplysninger er så korrekte som mulige. Der det er grunnlag for tvil, og denne må antas å være av betydning for kjøper, vil det være uaktsomt ikke å foreta nærmere undersøkelser.

Rekkevidden av prejudikatet for daglig leders vedkommende må riktignok også vurderes med hensyn til daglig leders «helt dominerende stilling» i selskapet, da han også var eneaksjonær og styreformann.²⁶⁶ Selv om det nevnte ansvaret definitivt lå under daglig leders ansvarsområde i et lite selskap som det som forelå i denne saken, kan vurderingen slå annerledes ut i andre saker. Der ansvar for slike forhold eksempelvis er delegert lenger ned i selskapet kan det tenkes at kontrollansvaret for daglig leder ikke kan bedømmes like strengt.²⁶⁷

²⁶³ Slik jeg forstår formuleringen på s. 283: «Maurseth [daglig leder] burde foranlediget at kjøperen ble gjort kjent med omstendighetene omkring skiftet av kilometerteller.»

²⁶⁴ På s. 283.

²⁶⁵ På s. 276.

²⁶⁶ På s. 282.

²⁶⁷ Bruken av dommen i LB-2010-199762 ser ut til å bygge på en slik forståelse.

Brudd på opplysningsplikten for daglig leder ved salg dukker også opp i enkelte andre saker. I en obiter-uttalelse i LB-2012-129120 mente lagmannsretten etter en konkret vurdering at daglig leder hadde opptrådt erstatningsbetingende uaktsomt ved ikke å viderebringe en rapport om vesentlige leveransesvakheter i et prosjekt av særlig viktighet for et datterselskap som selskapet var i ferd med å selge. Kjøper av datterselskapet hadde gjennom en voldgiftsdom blitt tilkjent et prisavslag på bakgrunn av bruddet på opplysningsplikten, og selskapet fremmet deretter regresskrav mot daglig leder. Lagmannsretten kom til at økonomisk tap ikke i tilstrekkelig grad var påvist.

En daglig leder i et investeringsselskap ble erstatningsansvarlig for salg av aksjeopsjoner med salgsrestriksjoner (bindingstid) som ikke var opplyst til kjøper i LB-2004-68700.²⁶⁸ Uaktsomheten lå konkret i ikke å ha undersøkt nærmere hvordan kjøper stilte seg til forbeholdet mot salgsrestriksjoner, som det etter omstendighetene var naturlig å gjøre. Som i øvrige saker om opplysningsplikten understrekes viktigheten av å avklare usikre forhold.²⁶⁹

3.13.4 Andre ansvarsgrunnlag

Styringen av *produksjonen* (innenfor rammene styret har satt opp) og behandlingen av de *ansatte* faller i alminnelighet under den daglig ledelse, og han må innrømmes et visst *spillerom* på dette området. Det var i LE-1987-496 tale om en innleid konsulent som hadde forsøkt å rydde opp i en rekke forhold ved en fabrikk, ved både å utvide produksjonen og å forbedre forholdet mellom ledelsen og de ansatte. Det ble lagt vekt på hvilken manglende samarbeidsvilje styret hadde vist, så vel som at den påståtte uaktsomhet hørte under det forretningsmessige skjønn – hvorved intet kunne bebreides daglig leder.

Daglig leders forhold til de ansatte var også tema i LE-1994-181. Her hadde en arbeidstaker etter arbeidsnedleggelse fått dom mot selskapet for urettmessig avskjed. Da selskapet gikk konkurs, gikk arbeidstakeren etter daglig leder (som også var styremedlem) for differansen mellom den erstatningen han var tilkjent fra selskapet i herredsretten og utbetalingen fra lønnsgarantiordningen. På prinsipielt grunnlag mente lagmannsretten det var anledning til å gå til erstatningssøksmål om urettmessig avskjed med hjemmel i asl. 1976 § 15-1, men den kom imidlertid til at daglig leder hadde hatt tilstrekkelig grunn til å se arbeidstakeren som delaktig i arbeidsnedleggelsen på det tidspunktet da avgjørelsen ble fattet.²⁷⁰

²⁶⁸ Daglig leder var også enestyre, og han eide også selskapet sammen med sin kone.

²⁶⁹ Ansvarer ble riktignok lempet med 50 %, da lagmannsretten mente at kjøperen ikke hadde oppfylt undersøkelsesplikten i tilstrekkelig grad.

²⁷⁰ Det er litt vanskelig å avgjøre hvilken vekt dommen skal gis. Selv om daglig leder nok kan ha ansvar for ansettelser og oppsigelser, kan det virke som at styret i noen grad har hatt en rolle i avgjørelsen i saken (partene var blant annet enige om at det forelå «en de facto styrebeslutning om avskjed»).

I LG-2003-17742 ble en oppsigelse funnet urettmessig, og i søksmålet etter konkursen måtte daglig leder (som også hadde vært enestyre og eneaksjonær) svare erstatning for at oppsigelsen var «totalt ubegrunnet» eller i det minste «motivert av at B [den oppsagte] forfulgte sitt rettmessige krav på overtidsbetaling.» Det ble vist til LE-1994-181 i den oppsagtes anførsler som illustrerende for «at det ikke er stor forskjell på det som kreves for å konstatere manglende saklig grunn og uaktsomhet.» Lagmannsretten drøfter ikke uttalelsen, men resultatet tyder på at det må forventes en saklig vurdering på oppsigelsestidspunktet.

I grenseland mellom formuesforvaltningen og tilsyns-/kontrollansvaret ligger *forsikringer*. Avhengig av organiseringen i selskapet kan dette være naturlig for daglig leder å holde oppsyn med. Som regel vil ansvar på dette området kun være aktuelt i mer spesielle tilfeller.

I LF-2011-90285 hadde daglig leder (som også var styreleder) i et entreprenørselskap unnlatt å betale brannforsikringen for en av selskapets eiendommer. Dette skyldtes en uenighet med forsikringselskapet om håndteringen av en skadesak. Tapet en av de øvrige aksjonærene (for øvrig daglig leders onkel – det var tale om en familiebedrift) led som følge av den ubetalte forsikringspremien fant lagmannsretten at daglig leder måtte erstatte, og var ikke enig i at unnlattelsen av å betale måtte sammenliknes med å tilbakeholde betaling til en leverandør, ei heller at daglig leder i det hele tatt kunne tillate seg dette på selskapets vegne.²⁷¹ Tvert imot fant lagmannsretten at dette var en «meget uhensiktsmessig måte å opptre på».

En mer aparte forsikringssak finner man i Rt. 2010 s. 93 (Skogsarbeider): En ordblind skogsarbeider hadde der organisert virksomheten som et aksjeselskap, og satt ut de administrative funksjonene til et regnskapsfirma. Selv var han imidlertid eneaksjonær, styreformann, daglig leder og eneste ansatt. Da han ble skadet i en arbeidsulykke, kom det for dagen at regnskapsfirmaet hadde unnlatt å tegne yrkesskadeforsikring for aksjeselskapet, som er en lovpålagt plikt. Regelen etter yrkesskadeforsikringsloven er imidlertid «at arbeidstakere *alltid* skal være sikret forsikringsdekning», selv om slik forsikring ikke er tegnet (avsnitt 32, uth. i orig.).

Høyesterett var enstemmige i sin vurdering (det var delvis dissens på et annet spørsmål) av at yrkesskadeforsikring fremdeles måtte utbetales, da man ville vike «tilbake for å tolke en rettighetslov av denne karakter i strid med ordlyden» (avsnitt 34). I en ganske så spesiell trekantkonstellasjon fant flertallet så skogsarbeideren erstatningsansvarlig overfor Yrkesskadeforsikringsforeningen for hele det tilkjente beløp som følge av å ha forsømt å tegne yrkesskadeforsikring (noe som uttalelser i forarbeidene tilskriver daglig leders ansvar), jf. asl. § 17-1. Erstatningsbeløpet ble deretter lempet med 50 % etter en rimelighetsvurdering. Et mindretall på to dommere ville gi skogsarbeideren fullt medhold i forsikringskravet, da de mente at yrkesskadeerstatningsloven ikke gav hjemmel for regressansvar.

Det man *i alle fall* kan tolke ut av avgjørelsen er at å tegne yrkesskadeforsikring i alminnelighet faller under daglig leders tilsyns- og kontrollansvar, og at forsømmelse av dette kan medføre et regressansvar. Riktignok er dommen såpass spesiell at overføringsverdien nok må sies å være begrenset.

Vi ser her et mangfoldig spenn av praksis som omhandler tilsyns- og kontrollansvaret. Det er riktignok noen virksomheter som utpeker seg, slik som entreprise og salg, og dette skyldes nok at driften i særlig grad er avhengig av at den daglige ledelse ivaretas på en god måte.

²⁷¹ Uttalelsen er litt diffus: Det virker som om lagmannsretten fant at en slik handling i alle fall ikke kunne utføres daglig leder på egen hånd; den måtte i så fall styrebehandles.

3.14 Andre sanksjoner for pliktbrudd

Brudd på bestemmelser i aksjelovene kan også medføre straffansvar for daglig leder etter § 19-1, likeså ved grov uforstand i vervet etter § 19-2. På tross av en skjerpelse i 1997-loven²⁷², hører fremdeles straff som sanksjon for brudd på aksjelovens bestemmelser til sjeldenhetene – i alle fall uten sammenheng med andre og mer alvorlige lovbrudd. Økonomisk kriminalitet går igjen, særlig økonomisk utroskap.²⁷³

3.15 Ekskurs: Grensen oppad mot styrets ansvar

Jeg har nå gått gjennom det som generelt kan sies om daglig leders rolle i selskapet, hvordan hans virke konkret er regulert i forskjellige forhold (pliktreglene), og hvordan pliktbrudd kan føre ham i erstatningsansvar. Som understreket er regelverket ment å passe stillinger som kan variere en god del – en tilsiktet fleksibilitet for forskjelligartede selskaper. Man må derfor alltid se på hvordan styret har valgt å legge opp arbeidsfordelingen i selskapet gjennom retningslinjer og instruksjoner, og hvilket skjønn det har valgt i tilsynet med den daglige ledelse.²⁷⁴ Dette følger av de forskjellige bestemmelsene i §§ 6-12 til 6-15, samt forutsetningsvis etter aksjelovens system for øvrig.

Den daglige ledelse er et begrep som benyttes flere steder i aksjelovene, men viktigst er § 6-14 (1) der dette defineres som daglig leders primære virksomhet. Lovgiver valgte allerede i 1957 å avgrense den daglige ledelse negativt, og dette systemet har i stor grad bestått. § 6-14 (2) avgrenser således den daglige ledelse til «saker som etter *selskapets forhold* er av *uvanlig art* eller *stor betydning*.»²⁷⁵

Bestemmelsen tilskriver en vurdering som ikke bare skal se på saken isolert, men der saken må ses opp mot selskapets samlede virksomhet.²⁷⁶ Med «selskapets forhold» skal forstås «ikke bare *selskapets størrelse og omfanget av dets virksomhet*, men også *virksomhetens art*.»²⁷⁷ Vi ser

²⁷² NOU 1996:3 s. 92.

²⁷³ En gjennomgang av dommer på Lovdata 11.08.16 der aksjelovens §§ 19-1 eller 19-2 var nevnt gav kun én dom (Oslo tingrett) der utelukkende aksjelovens bestemmelser var benyttet i en domfellelse. Saken (TOSLO-2006-142974) dreide seg om et ikke vedtatt forelegg for å ha nektet revisor tilgang til regnskapet under en gransking.

²⁷⁴ Det kan diskuteres om også stillingsbeskrivelsen kan være relevant i en slik avklaring. Smith Ulseth (2006) s. 134 mener imidlertid at denne først og fremst er av «pedagogisk art», egnet til å «bevisstgjøre daglig leder sitt ansvar».

²⁷⁵ Min uthevelse. Formuleringen var likedan i asl. 1976 § 8-7, mens asl. 1957 § 46 benytter uttrykket «usedvanlig art eller viktighet».

²⁷⁶ Andenæs (2006) s. 383.

²⁷⁷ Aarbakke m.fl. (2012), § 6-14, 2.1.

med andre ord en skjønnsmessig avgrensning, der fleksibiliteten i selskapets organisering skal ivaretas.

I svensk rett trekker Sandström frem tre faktorer han finner bør tas med i den skjønnsmessige avgrensningen:

1. Avgjørelsens verdi i penger: Representerer verdien et beløp eller en risiko av særlig størrelse?
2. Tidsrammen for beslutningen: Kan avgjørelsen fremdeles sies å dreie seg om den daglige driften, eller er det tale om mer langsiktige disposisjoner?
3. Forhold ved det enkelte selskap: Hvordan har man valgt å organisere virksomheten (slik dette kan fastlegges ved fullmakter, instruksjer og sedvane)?²⁷⁸

Som teoretisk utgangspunkt kan disse også være nyttige i vurderingen etter norsk rett.

På samme tid er det mange holdepunkter for hva som *regelmessig* faller utenfor den daglige ledelse, og det er derfor fullt mulig å trekke en alminnelig grense oppover mot styrets forvaltningsansvar – med andre ord et utgangspunkt for vurderingen av daglig leders ansvarsområde som kan gjøre seg gjeldende når det ikke finnes andre klare holdepunkter. Denne grensen dreier seg ikke om hvordan instruksjer og fullmakter på kortere og lengre sikt kan brukes for å justere ansvarsfordelingen i det enkelte selskap, men om et lovmessig utgangspunkt for ansvarsfordelingen – altså på et høyere nivå.

Både Andenæs²⁷⁹ og Aarbakke m.fl.²⁸⁰ synes å forutsette at det kan trekkes en slik grense. Den svenske teoretikeren Dotevall går enda lenger idet han stiller opp «några allmänna riktlinjer» for hvor denne grensen går.²⁸¹ Litt i tråd med hans metode, vil jeg også forsøke å stille opp noen slike *alminnelige retningslinjer* i fastleggingen av den øvre grensen for den daglige ledelse. I det følgende vil jeg se nærmere på hvilke holdepunkter som er å finne i norsk rett.

Jeg velger først å se litt mer inngående på hvilke momenter som er trukket frem i lovarbeidet til de forskjellige aksjelovene. Bestemmelsen i § 6-14 (2) har en interessant historikk, da lovgi-ver har vinglet en del i hvor spesifikt daglig leders ansvar burde avgrenses under de forskjellige aksjelovene.

I asl. 1957 § 46 ble det avgrenset absolutt mot «[k]jøp, salg og pantsetting av fast eiendom og registreringspliktig skip». Om hva som falt innenfor den daglige ledelse, viste Aksjelovkomiteen til «ledelse og oppsyn med driften, ansettelse av arbeidere og – under større forhold – lavere funksjonærer, tilsyn med selskapets tjenestemenn, inngåelse av avtaler med leverandører og kunder under forutsetning av at avtalen ikke er av altfor ekstraordinær art.»²⁸² Det ble dertil understreket at disse utgangspunktene etter selskapets forhold kunne måtte vurderes annerledes.

²⁷⁸ Sandström (2010) s. 223.

²⁷⁹ Andenæs (2006) s. 383-4.

²⁸⁰ Aarbakke m.fl. (2012), § 6-14, 2.1.

²⁸¹ Dotevall (2008) s. 105.

²⁸² Aksjelovkomiteen 1947 s. 43.

I forarbeidene til asl. 1976 tok man opp spørsmålet om hvilke saker som falt utenfor den daglige ledelse, og fant oppregningen i asl. 1957 «temmelig vilkårlig». Man etterlyste blant annet «*inngåelse eller oppsigelse av leieavtaler og salg av driftsmidler av vesentlig betydning for selskapet*», men fant ikke å ville gå for en opplisting da den ville ha «liten verdi som uttrykk for en disposisjons reelle viktighet i det enkelte tilfelle». ²⁸³ Asl. 1976 § 8-7 fikk etter dette ikke en oppregning, en løsning som har vedvart gjennom 1997-loven. Det kan da virke som om innstillingen ikke tar avstand fra de nevnte disposisjonene, men ønsker å unngå en for tung og omfattende lovtekst.

Innstillingen fra aksjelovgruppen i 1992 tok på nytt opp spørsmålet om oppregning. I sitt utkast til ny § 9-11 foreslo gruppen, i tillegg til den skjønsmessige oppregningen i de øvrige lover, å inkludere to øvrige punkt:

- «1. saker om investeringer av betydelig omfang i forhold til selskapets ressurser,
2. saker om rasjonalisering eller omlegging av driften som kan medføre større endringer eller om-disponering av arbeidsstyrken.»²⁸⁴

Som begrunnelse for forslaget uttales det:

«Bestemmelsen er svært skjønsmessig, og gruppen mener at det i noe større grad bør konkretiseres i lovteksten hva det siktes til. I lovutkastet er det angitt i tre punkter hva slags saker den daglige ledelse ikke omfatter. Nr 1 og 2 er hentet fra gjeldende § 8-20 fjerde ledd [om bedriftsforsamlingens kompetanse], mens nr 3 svarer til gjeldende § 8-7 annet ledd annet, tredje og fjerde punktum [tilsvarende dagens § 6-14 (3)].»²⁸⁵

Departementet fant imidlertid at fordi de nye punktene svarte «til de saker som omfattes av den nevnte bestemmelsen i gjeldende § 8-20 fjerde ledd, og som etter departementets lovforslag derfor vil ligge innenfor bedriftsforsamlingens kompetanse», ønsket man ikke å gå videre med forslaget.²⁸⁶ Etter sammenhengen å forstå unngår derfor departementet en oppregning først og fremst av hensyn til konsekvent regelbruk i loven hva gjelder bedriftsforsamlinger, uten å ta avstand fra oppregningen i seg selv.

I det videre arbeidet frem mot asl. 1997, ble klarere regler på dette feltet etterlyst av høringsinstansene, men hensynet til et fleksibelt regelverk ble funnet å veie tyngre.²⁸⁷

Vi ser at en rekke av lovgiveruttalelsene ikke er tatt avstand fra, men heller ikke kan løftes opp til forarbeiders vekt. Når vi så sammenstiller disse uttalelsene med uttalelser i andre rettskilder om rekkevidden for den daglige ledelse, er det mulig å liste opp en rekke forhold som har blitt påpekt i alminnelighet å ligge *utenfor* den daglige ledelse. Jeg velger av plasshensyn ikke å drøfte disse uttalelsene noe særskilt, og henviser i stedet til den enkelte kilde. Alminnelige rettskildепrinsipper er forutsatt å gjelde, altså slik at kildene må vektes dertil. Listen er ikke tilsiktet å være uttømmende, og er forsøkt organisert fra det generelle til det spesielle.

- *avtaler* av stor og varig betydning for selskapet²⁸⁸

²⁸³ NUT 1970:1 s. 119, med tilslutning i Ot.prp.nr.19 (1974-1975) s. 105.

²⁸⁴ NOU 1992:29 s. 239.

²⁸⁵ NOU 1992:29 s. 151.

²⁸⁶ Ot.prp.nr.36 (1993-1994) s. 127.

²⁸⁷ NOU 1996:3 s. 53, 55; Ot.prp.nr.23 (1996-1997) s. 72.

²⁸⁸ Rt. 1999 s. 330 (Nordenfjeldske Creditreform AS), på side 338; Andenæs (2006) s. 383. Se også LA-2007-68595 om en rentebindingsavtale og LE-1987-496 om en landsomfattende salgavtale. Det ble i sistnevnte understreket at en slik avtale ville reise en rekke spørsmål som uansett måtte forelegges styret.

- saker om *investeringer* av betydelig omfang i forhold til selskapets ressurser²⁸⁹, og/eller i nye markeder eller filialer²⁹⁰
- saker om *rasjonalisering eller omlegging av driften* som kan medføre større endringer eller omdisponering av arbeidsstyrken²⁹¹
- *sikkerhetsstillelse* eller *kausjon* for tredjeperson²⁹²
- *låneopptak* av vesentlig størrelse eller til et for selskapet uvedkommende formål²⁹³
- inngåelse eller oppsigelse av *leieavtaler*²⁹⁴
- kjøp, salg og pantsetting av *fast eiendom* og *registreringspliktig skip*²⁹⁵
- *salg av driftsmidler* av vesentlig betydning for selskapet²⁹⁶
- spørsmål om *lovligheten* av formuesforvaltningen o.l.²⁹⁷
- endring av *selskapsform*²⁹⁸
- godtakelse av aksjetegning ved *kapitalforhøyelse*²⁹⁹
- registrering av *kapitalforhøyelse* i Foretaksregisteret³⁰⁰
- håndtering av innkalling til *konkursmøte*³⁰¹
- fremsettelse av *konkursbegjæring*³⁰²
- *tilbakeholdelse av betaling* ved tvist med leverandør e.l.³⁰³
- tegning av *yrkesskadeforsikring*³⁰⁴
- endringer av selskapets navn, varemerker eller logo³⁰⁵

²⁸⁹ Se like ovenfor om NOU 1992:29. Dahlgren (2003) s. 28 setter *verkställande direktörs* ramme for investeringer til budsjettet styret har vedtatt, samt en begrenset mengde mindre, uspesifiserte investeringer. Det er uvisst om en liknende begrensning kan tenkes etter norsk rett.

²⁹⁰ Slik Dahlgren (2003) s. 30. I samme retning Smith Ulseth (2006) s. 138.

²⁹¹ Se like ovenfor om NOU 1992:29. I samme retning Dahlgren (2003) s. 29.

²⁹² Rt. 1999 s. 353 (HTS AS), på side 362, riktignok obiter-uttalelse, som påpekt i Andenæs (2006) s. 383 og Aarbakke m.fl. (2012), § 6-14, 2.1 (feilskrift i domsreferanse – «s. 535»).

²⁹³ LF-1994-189 (inntatt i RG 1995 s. 412), kommentert i Andenæs (2006) s. 383. Låneopptaket var i størrelsesorden tilsvarende årsomsetningen.

²⁹⁴ Se like ovenfor om forarbeidene til asl. 1976 § 8-7. Se riktignok Rt. 2011 s. 410 (avsnitt 37) der Høyesterett fant at det motsatte var tilfelle for leie av kontorlokaler til et lokalkontor for *daglig leder av lokalavdelingen*. Det fremgår ikke av dommen på hvilken måte den lokale daglige leder var sådan i aksjelovenes forstand, men Aarbakke m.fl. (2012), asl. § 6-14, 2.1 ser ut til å forutsette at det er tilfellet.

²⁹⁵ Se like ovenfor om asl. 1957 § 46. Se også Rt. 1925 s. 611 og Dotevall (2008) s. 105 om pantsetting av fast eiendom.

²⁹⁶ Se like ovenfor om forarbeidene til asl. 1976 § 8-7.

²⁹⁷ Rt. 2011 s. 562 (avsnitt 36), riktignok obiter-uttalelse om den ikke påankede dommen mot daglig leder i samme sakskompleks. Dreide seg om daglig leder i stiftelse, men resultatet ville trolig vært det samme under aksjelovene.

²⁹⁸ LE-1987-496.

²⁹⁹ Andenæs (2006) s. 525.

³⁰⁰ Andenæs (2006) s. 525.

³⁰¹ LB-2000-99

³⁰² Andenæs (2006) s. 646.

³⁰³ LF-2011-90285. Se for øvrig under 3.13.4.

³⁰⁴ Rt. 2010 s. 93 (avsnitt 44), med videre henvisninger.

³⁰⁵ Slik Dahlgren (2003) s. 30, idet slike spørsmål gjerne avstedkommer motstridende oppfatninger i styret. En klok daglig leder avstår derfor fra å ta slike avgjørelser på egen hånd.

- endringer av personalpolitikk, pensjonssystem o.l.³⁰⁶
- bruk av konsulenter/konsulenttjenester (utover budsjettet)³⁰⁷

I enkelte rettskilder er det også mulig å finne uttalelser om saker som i alminnelighet faller *innenfor* den daglige ledelse:

- ansettelse av personale relatert til virksomheten³⁰⁸
- inngåelse av oppdrag innenfor virksomheten³⁰⁹
- systemer og rutiner, oppgjørsfunksjoner, registrering o.l., som hører til driften der selskapet driver en salgsvirksomhet³¹⁰
- registrering/sletting i forbindelse med tinglysing av salgsobjekter i virksomheten³¹¹
- informasjonsplikt og undersøkelsesplikt i salgsvirksomhet (eller tilsvarende kontroll)³¹²

Når jeg peker ut disse sakstypene, er det ikke for å *avklare* grensene for den daglige ledelse; til det er både rettskildene for sparsomme og loven for fleksibelt utformet. I varierende grad kan disse sakstypene tjene som *alminnelige retningslinjer*, og den enkelte kilde må alltid vektes mot både jus og faktum som kan gå i en annen retning. Jeg legger likevel til grunn at for det tilfelle at det ikke foreligger andre holdepunkter i vurderingen av om en sak er innenfor den daglige ledelse, kan disse sakstypene tjene som et *alminnelig utgangspunkt for vurderingen om den hører under den daglige ledelse*.

Gjennomgangen av disse forholdene har flere formål. For det første avklarer det et godt stykke på vei hvilken rolle lovgiver har forutsatt at daglig leder skal ha i selskapet, såfremt det ikke er holdepunkter for at selskapet har valgt en annen organisering. Det henvises gjerne til aksjelovenes *hovedregel* eller aksjelovenes *system*, der det må være klart at styret har valgt en annen måte å organisere på for at denne hovedregelen er fraveket. Der styret har en større rolle i den daglige virksomheten, f.eks. gjennom arbeidende styremedlemmer, må dette være desto klarere.³¹³

³⁰⁶ Slik Dahlgren (2003) s. 30.

³⁰⁷ Slik Dahlgren (2003) s. 30. Det vises især til behovet for styrets tiltreden til prosjekter av slik betydning at konsulenter behøves.

³⁰⁸ Rt. 2011 s. 410 (avsnitt 37), analogisk om kontorpersonale til et lokalkontor. Svensk rett synes å gå lenger, og plasserer «bolagets personella organisation» under verkställande direktör, altså alle beslutninger om organisasjonens sammensetning, jf. Sandström (2010) s. 224, med (en generell) henvisning til forarbeidene til ABL. Et slikt alminnelig holdepunkt foreligger ikke i norsk rett.

³⁰⁹ Rt. 2011 s. 410 (avsnitt 37), analogisk om oppdrag som hører under et lokalkontor.

³¹⁰ LG-2012-129038

³¹¹ LG-2012-129038, analogisk om Skipsregisteret.

³¹² Rt. 1998 s. 276, på side 282-283.

³¹³ Se som eksempler drøftelsene i LB-2000-99 og LG-2012-129038.

For det andre vil denne grensedragningen ha en bevismessig side i en ansvarsvurdering av selskapsorganene. Om det antas å foreligge ansvarsbetingende uaktsomhet gjennom en *handlings-unnlattelse*, vil et naturlig spørsmål bli *hvem sitt ansvar dette egentlig var*. Forsømmelsen kunne da heller tenkes å ligge under styret enn daglig leder. Og hvis ansvarsfordelingen var tilstrekkelig tvilsom, tilsier lovens system at det først og fremst er styrets tilsyns- og kontrollansvar som ikke er tilstrekkelig ivaretatt.

For det tredje vil daglig leders handlinger som faller utenfor den daglige ledelse, som dermed legitimerer selskapet og binder det overfor tredjemann (kompetanseoverskridelse), kunne være erstatningsbetingende.³¹⁴ Det gjelder trolig ikke dersom daglig leder var i god tro med hensyn til sin kompetanse.³¹⁵

For det fjerde vil et lemfeldig forhold til sitt ansvar (og til styrets overordnede myndighet) være et viktig moment i vurderingen av daglig leders aktsomhet. Daglig leder må være bevisst sine ansvarsområder, og må forstå når styret skal kobles inn. Er han ikke det, vitner det om et dårlig faglig skjøn og/eller en dårlig forståelse av selskapet han er satt til å lede.

3.16 Ekskurs: Grensen nedad mot ansvaret som ansatt

Den nedre grensen for den daglige ledelsen er et mindre beskrevet område, og det skyldes nok at problemstillingen rett og sett ikke er særlig praktisk. Daglig leder er som nevnt i en spesiell mellomstilling: Han er både en arbeidstaker og en representant for arbeidsgiver; både en ordinær ansatt og et selskapsorgan. Han har, som drøftet i 3.13, et tilsyns- og kontrollansvar med hva som skjer under hans ledelse. Men om han skulle utføre arbeid som normalt tilfaller ansatte under hans ledelse, kan man reise spørsmålet *om han fremdeles er å regne som daglig leder*. En daglig leder kan unntaksvis måtte utføre ordinært arbeide i bedriften, f.eks. ved sykdom eller i perioder med et stort tilfang av oppdrag. I mindre selskaper er det nok svært vanlig at daglig leder deltar i arbeidet, så vel som å lede virksomheten.

Utgangspunktet er at *daglig leders rettsstilling* må vurderes etter den enkelte lov, samt «vedkommendes arbeid for selskapet og de øvrige omstendigheter i det enkelte tilfelle.»³¹⁶ Alminnelige rettskildeprinsipper tilsier at de handlingene daglig leder utfører, som ikke reguleres av aksjelovgivningen, faller under alminnelige regler i privatretten – f.eks. det ordinære culpaansvaret.

Den øvre grensen for den daglige ledelse er definert i § 6-14 (2), men «ledelse» som sådan er ikke nærmere definert. Om en daglig leder i slike unntakstilfeller er å regne som daglig leder i

³¹⁴ Andenæs (2006) s. 656; Bøhn (1983) s. 129.

³¹⁵ Dotevall (2008) s. 106

³¹⁶ Andenæs (2006) s. 266.

aksjelovenes forstand, blir et åpent spørsmål. Et resonnement kunne være at den daglige ledelse nødvendigvis måtte innebære å ta del i driften ved behov og skikkethet. Slik daglig leder er regulert på forskjellige steder i loven, se ovenfor, er jeg riktignok tilbøyelig til å slutte at *daglig leder* er den lederen som utøver styrets overordnede ledelse, og *går ut av* denne rollen når han underveis i sitt virke bistår med arbeid som faller utenfor denne lederrollen.

Sondringen mellom rollen som daglig leder og som vanlig ansatt blir i utgangspunktet ganske teoretisk. Den får riktignok langt mer praktisk betydning om man ser den i sammenheng med erstatningsansvaret. Om daglig leder har voldt skade, men ikke har gjort det i egenskap av å være daglig leder, kommer nemlig ikke § 17-1 til anvendelse, og handlingen må heller vurderes etter det ulovfestede culpaansvaret. Selv om § 17-1 langt på vei regnes som en lovfesting av dette ansvaret, vil bortfallet av alle de aktsomhetsnormene som følger daglig leder etter alt å dømme heve terskelen for å komme i ansvar betraktelig. Det kan derfor være i daglig leders interesse at en skadevoldende handling ikke anses utført i sådan egenskap – vurderingstemaet blir i så fall et helt annet.

Utgangspunktet er uansett at en vanlig ansatt kan bli ansvarlig på samme måte som alle myndige personer i samfunnet. Alle kan være culpøse, og at det skjer på arbeidsplassen avskjærer ikke ansvar. Likevel, når en ansatt opptrer erstatningsbetingende uaktsomt er det mer naturlig å gå etter arbeidsgiver, jf. skl. § 2-1.

Selv om arbeidstaker skulle bli ansvarlig gjennom å gå utenfor «det som er rimelig å regne med etter arten av virksomheten eller saksområdet og karakteren av arbeidet eller vervet», jf. skl. § 2-1 (1) annet punktum, vil en ordinær arbeidstaker som oftest ha en begrenset skadeevne i sin stilling. For det tilfellet at en arbeidstaker skulle volde betydelig skade, vil dette gjerne være gjenstand for forsikringer, og hvis skaden voldes en medkontrahent vil det oftest bli en sak mellom selskapene. Om arbeidsgiver skulle gå konkurs, eller denne retter et regresskrav mot en arbeidstaker, vil lempningsreglene komme inn – som nettopp er ment å forhindre enorme gjeldsforpliktelser for enkeltpersoner. Dessuten vil dekningslovens regler om beslagsrett for bl.a. nødvendig bolig til seg og sin familie, jf. § 2-10, begrense muligheten til å søke dekning i typiske formuesgoder. I ytterste konsekvens har man reglene om tvungen gjeldsordning, jf. gjeldsordningsloven §§ 5-1 flg.

Disse reglene avskjærer oftest hensiktsmessigheten for en skadelidt i å holde en ansatt til ansvar for skade voldt i forbindelse med arbeidet. Erstatningskravet vil rett og slett være dårlig egnet til dekning for tap av en mer betydelig størrelsesorden. Culpavurderingen vil dreie seg om de arbeidsoppgaver den «ansatte» hadde (for daglig leders tilfelle, den ansattrollen han midlertidig var inne i), som gjerne i liten grad er regulert.

Noen eksempler på dette kan være daglig leder i et bilmekanikerfirma som er bilmekaniker og tidvis skrur på bilene, daglig leder i et entreprenørfirma som bruker sin faglige bakgrunn til enkelte deler av byggearbeidet eller daglig leder i et filmproduksjonsselskap som av og til tar del i produksjonen. Bilmekanikeren kan gjøre en feil som

skader bilen (og kanskje også andre i trafikken), entreprenøren kan skade eget og andres utstyr på byggeplassen, og filmprodusenten kan møte erstatningskrav for å ha klippet inn opphavsrettsbeskyttet materiale eller ha fremmet ærekrenkende utsagn. I alle tilfellene er det i høyden tilsyns- og kontrollansvaret som kan medføre brudd på pliktregler for daglig leder, men dette blir en ganske kunstig ansvarsstilling – som strengt tatt fremstår upraktisk.

Jeg går ikke nærmere inn på hvordan et ansattansvar kan se ut, men vil kort kommentere noen tilfeller av grensedracting i praksis.

Den tidligere nevnte Rt. 1990 s. 607 (Viking) er interessant i og med at man fant de ledende ansatte, deriblant daglig leder, erstatningsansvarlige for brudd på lojalitetsplikten. Det er uvisst hvorfor ikke daglig leder ble erstatningsansvarlig etter asl. 1976 § 15-1, men Høyesterett formulerer seg på en slik måte at det er nærliggende å forstå culpavurderingen som rettet mot *ansatte i ledende posisjoner* heller enn selskapets ledelse som sådan. Skillet hadde nok ikke mye å si for resultatet, og løsningen var nok først og fremst valgt for at skadevoldernes handlingsfellesskap skulle subsumeres under samme rettslige grunnlag. Om man skal lese noe ut av dommen med hensyn til grensedractingen, må det trolig være skillet mellom rollen som spesielt utvalgt representant i forhandlinger med en medkontrahent og rollen som daglig leder. Det kan nok likevel tenkes at man under dagens aksjelover vel så gjerne ville subsumert tilfellet under § 17-1 jf. § 6-28.

I den tidligere nevnte LB-2010-199762 anførte byggherren (skadelidte) at daglig leder i entreprenørselskapet skulle stanset grunnarbeidene i boligprosjektet da han ble kjent med at underentreprenøren hadde problemer. Lagmannsretten mente at det var det samme om man vurderte daglig leder som sådan eller som ansatt, og fant videre at han i den nevnte anførselen ikke opptrådte som selskapsorgan, men måtte bedømmes som vanlig *ansatt*. Grunnlaget for dette er noe uklart.³¹⁷

I LB-2010-14797 drøfter lagmannsretten hvilken stilling (daglig leder eller styremedlem) de skadevoldende handlingene skal knyttes til, og finner ikke at noen av selskapsorganene kan ha ansvar for skaden. «Antakelig» falt oppdraget også «utenfor det som naturlig tilligger daglig leder», bemerker lagmannsretten videre, men fant uansett ikke at det forelå noe ansvarsgrunnlag for noen av stillingene. Når den så avslutningsvis skal vurdere et eventuelt ansattansvar, går den fra det mer til det mindre og konstaterer at når ikke stillingene som daglig leder eller styremedlem kunne medføre culpaansvar, kunne heller ikke ansattansvaret gjøre det. Avslutningsvis kommenteres det, som jeg var inne på ovenfor, hvordan ansattansvaret er mindre praktisk:

«For øvrig er det også slik hva gjelder arbeidsgiveransvaret at det i praksis er arbeidsgiveren som svarer overfor skadelidte selv om arbeidstaker er ansvarlig etter skyldregelen, jf. Nygaard, Skade og ansvar (1992) side 228 og Lødrup, Erstatningsrett (1995) side 176 og 177.»³¹⁸

Uttalelsene i praksis tilsier alt i alt at det går et skille nedad mot erstatningsansvaret for de ansatte, men det kan være vanskelig å si noe konkret om hvor den går og hva den betyr. Avgjørelsene på området spriker en del, men både lovens system og domstolenes tilsynelatende bevissthet på området tilsier at sondringen er verdt å ha med seg.

³¹⁷ Vurderingen kan bero på en misforståelse fra rettens side, om at det uansett er tale om en culpavurdering, og at det derfor ikke har noen hensikt å spisse vurderingen mot skadevolders stilling.

³¹⁸ Se også avslutningsvis i LE-1987-485 der heller ikke arbeidsgiveren til en innleid daglig leder kunne bli holdt ansvarlig. Derimot ble konsultentselskapet erstatningsansvarlig for den innleide daglige lederen i LB-2014-83660.

4 Daglig leders erstatningsansvar etter § 17-1

Jeg har nå vært gjennom de aller fleste regler om daglig leders rolle i selskapet, og formodentlig de aller fleste pliktregler daglig leder er underlagt. Jeg har forsøkt å drøfte reglens betydning for stillingen og hvordan de må forstås, samt å sette dem inn i en større sammenheng. Etter å ha gjennomgått reglene innenfor en tematisk inndeling, har jeg sett på hvordan disse reglene kan føre daglig leder i erstatningsansvar. Jeg har drøftet mesteparten av praksis på området, både fra Høyesterett og fra lagmannsrettene, og mener dette tegner et godt bilde av i hvilke situasjoner daglig leder kan komme i erstatningsansvar. Selv om pliktreglene og den objektive siden av culpavurderingen har stått i fokus, har jeg også sett hen til hvilke uttalelser som finnes om den subjektive delen av vurderingen.

Dette kapitlet er ment å oppsummere og trekke noen slutninger basert på de drøftelsene om erstatningsansvaret for daglig leder som jeg var igjennom i kapittel 3. Jeg minner i den forbindelse om problemstillingen jeg la frem i kapittel 1:

Hvilken aktsomhetsnorm bør legges til grunn i saker om erstatningsansvar for daglig leder?

Det metodiske utgangspunktet ligger først og fremst i kapittel 2, og den inndelingen jeg der gjør i den objektive og den subjektive culpavurderingen, så vel som avgrensningen mot *forretningsmessige avgjørelser* og den (noe mer omtrentlige) *yttergrensen* for erstatningsansvaret. Jeg har hatt dette for øyet når jeg har gjennomgått praksis i kapittel 3, men også lagt stor vekt på hvilken rolle daglig leder spiller i selskapet – den *egenskapen* hvoretter han skal bedømmes, jf. § 17-1.

Når jeg så vil forsøke å skissere en *aktsomhetsnorm* (i den grad dette er mulig), er det gjennom en syntese av disse metodiske utgangspunktene og den materien av rettskilder som foreligger for øvrig. En *aktsom* daglig leder, en *bonus pater familias* som sådan, vil være en daglig leder som følger alle pliktregler som kan oppstilles og utfyller disse med en *opptreden* som er slik den blant likesinnede (bransjepraksis, samfunnets forventninger til bransjen osv.) er å forvente i det enkelte selskapet i den konkrete situasjonen. Dette er et utgangspunkt for vurderingen.

Slik jeg har vært igjennom regelverket, er imidlertid et avvik fra en slik *bonus pater familias* ikke nok til å oppstille et ansvarsgrunnlag – man taler i erstatningsretten gjerne om et *markert avvik* for å tydeliggjøre at det kreves noe mer. Når jeg søker å klarlegge en aktsomhetsnorm er det da dette «mer» jeg vil avklare: *Når går avviket fra den gode daglige leder over til å kunne bli erstatningsbetingende uaktsomt?*

Som den upresise vitenskapen jussen er, vil man selvfølgelig aldri få noe klart svar på dette. I det følgende vil jeg likevel skissere hvilke momenter jeg etter den foregående gjennomgang mener er holdbare i klarleggingen av en slik aktsomhetsnorm. Jeg holder meg til inndelingen i den objektive og den subjektive culpavurderingen fra kapittel 2, da lite i kapittel 3 rokker ved denne metodiske fremgangsmåten. De forretningsmessige beslutningenes rolle tar jeg for seg, se for øvrig begrunnelsen min for dette innledningsvis i 2.7. Avslutningsvis har jeg tillatt meg

noen kommentarer for egen regning om både regelverket slik det fungerer i dag, og hvordan det eventuelt kan gjøres bedre.

4.1 Den objektive culpavurderingen

Utgangspunktet har jeg vært innom tidligere: *Alle pliktregler som brytes kan inngå som ansvarsgrunnlag i en erstatningsrettslig vurdering etter § 17-1.* De aller fleste av dem har imidlertid begrenset anvendelsesverdi i en slik vurdering – de fleste pliktregler brytes sjeldent, og de som brytes fører som oftest ikke daglig leder i erstatningsansvar. Ofte er heller ikke pliktregelen etter sin karakter anvendelig på erstatningsspørsmål.³¹⁹ Spørsmålet jeg stiller her blir derfor *hvilke pliktregler som typisk fører daglig leder i erstatningsansvar.*

I forholdet til selskapet står *lojalitetsplikten* sentralt, plikten til alltid å søke og fremme selskapets interesser, og ikke minst ikke la noen av de aktørene med interesse i selskapet (aksjonærer, selskapsorganer, tredjepersoner osv.) få noen fordelsbehandling på bekostning av de øvrige. Dette er regler som både følger av ulovfestet rett og på en rekke områder er tydeliggjort i lovverket. For daglig leder slår de ut både gjennom rollen som *selskapets ledelse* med den (åpenbare) lojalitetsplikten dette medfører, så vel som lojalitetsplikten som (ledende) *ansatt* i selskapet.

Illojaliteten er relativt åpenbar om denne medfører erstatningsansvar. Det ligger i lojalitetsplikten at man i alminnelighet skal unngå å handle på egen hånd om det kan være tvil om hvilke interesser som egentlig ivaretas, men praksis synes å vise at det må noe skjerpene til før brudd på denne fører til erstatningsansvar.

Daglig leder er underordnet *styret*, og handlingsrommet vil alltid begrenses av de fullmaktene og instruksene som foreligger. Vel så viktig er det at samarbeidet mellom daglig leder og styret fungerer, at daglig leder ivaretar sin *informasjonsplikt* overfor styret, og at styret legger frem strategier for selskapet som gir daglig leder et grunnlag for å lede. Som pliktregler er disse riktignok mindre tydelige; de forskriver først og fremst en plikt for daglig leder til å sørge for at han handler innenfor de instruksene og fullmaktene han har. Gjør han ikke det, kan det være tale om et ansvar overfor selskapet. Dette blir særlig relevant i de tilfellene der daglig leder binder selskapet gjennom sine disposisjoner.

Formuesforvaltningen er et område der daglig leders ansvar fort kan spille en større rolle. Vanligvis vil daglig leder ha best oversikt over selskapets finansielle situasjon, og vil derfor ha en særskilt *opplysningsplikt*. Denne plikten gjelder naturlig nok overfor styret, men praksis viser

³¹⁹ Sofsrud (1999) s. 198.

også at den gjør seg gjeldende overfor selskapets medkontrahenter. En gjenganger i slike saker er der selskapet er insolvent, men likevel fortsetter driften til tap for kreditorer.³²⁰ Her har daglig leder, som den med mest oppdatert kunnskap, et særskilt ansvar for å unngå at kreditorenes tap blir større enn nødvendig. Daglig leder har en *handleplikt* når slike situasjoner oppstår. Insolvenssituasjoner er de klart mest praktiske, og andre saker som omhandler formuesforvaltningen har som regel en side i denne retningen.

«Restansvaret», *tilsyns- og kontrollansvaret*, går vidt, men viser også gode eksempler på hvordan daglig leder kan komme i erstatningsansvar. Jeg har særlig påpekt entreprisvirksomhet som en type selskaper der daglig leders rolle må fremheves. Mange feil kan oppstå når forskjellige fagpersoner, ikke minst eksterne aktører, skal samkjøres – daglig leder får et oppfølgingsansvar som blir unikt for hans stilling. Selve selskapsstrukturen legger opp til at slike oppgaver faller under den daglige ledelse; det ville virke søkt om styret skulle måtte følge opp driften på den måten. Også salgsvirksomhet kan føre daglig leder i erstatningsansvar, og det er da særlig brudd på undersøkelsesplikten og opplysningsplikten som kan begrunne dette: Daglig leder må sørge for en organisering av virksomheten som sikrer at ikke tredjeperson blir skadelidende på grunn av selskapets forhold.

Jeg har også vært innom andre eksempler på erstatningsansvar, som jeg ikke går nærmere inn på her. *Essensen* er imidlertid at de typetilfellene jeg har nevnt ovenfor synes mer relevante, og ikke minst tydeligere knyttet til en eller annen side ved daglig leder. Som vi vil se i neste underkapittel er det imidlertid ikke sikkert det er tilstrekkelig for å fastslå at noen har handlet culpøst.

4.2 Den subjektive culpavurderingen

Den subjektive culpavurderingen er langt på vei en sikkerhetsventil for utilsiktede utslag av erstatningsansvaret når det i realiteten ikke er noe å bebreide skadevolder for brudd på sine plikter. Spørsmålet blir så *når daglig leder kan klandres for brudd på en pliktregel*.

Som nevnt i 2.6, må vurderingen favne bredere enn bare den skadevoldende handling – man må også se på omstendighetene rundt. For daglig leder er det rikelig med anledning til å foreta en helhetlig culpavurdering: Om den skadevoldende handling falt under den daglige ledelse, vil den typisk være en del av den rekken av handlinger som daglig leder utfører i sitt virke. Til forskjell fra styret som stort sett ikke foretar seg noe utenom styremøtene vil daglig leder ha et

³²⁰ Det korrekte vil være å hjemle en slik pliktregel i § 3-4, som også gjelder for daglig leder, selv om dette langt fra alltid gjøres. Det vil bli interessant om HR-2016-1440-A (Håheller) vil føre til at underrettene oftere vil hjemle pliktregelen der.

kontinuerlig virke å vise til, og det blir naturlig å se denne helhetlige vurderingen av virket som en sentral del av den subjektive culpavurderingen.

Forholdet til styret vil i særlig grad være relevant i denne vurderingen. Det kan godt tenkes at daglig leder har gått utenfor sine fullmakter og instruks, og dette vil ofte bli et tolkningsspørsmål. Videre vil daglig leders kunnskap i saken kunne være avgjørende om styret, daglig leder eller begge burde bli erstatningsansvarlig. Selv med kunnskap om saken, kan daglig leders plikter begrense seg til å informere styret – slik at det eventuelt fører til en styreinstruks. Det skal i alminnelighet mye til for at daglig leder kan holdes ansvarlig om han har vært påpasselig i sitt forhold til styret, og styret treffer den endelige beslutningen på et sannferdig grunnlag.

De tilfellene der spørsmålet om subjektive unnskyldelsesgrunner kommer opp er oftest der daglig leder har fulgt opp virksomheten som det best lot seg gjøre, og feilen som har oppstått fremstår som noe som skjedde på tross av hans aktsomhet.³²¹ Entreprisesakene ovenfor i 3.13.2 illustrerte dette godt; daglig leder hadde gjort en rekke tiltak for å unngå skader, men så hadde oppstått likevel. Han var kanskje ikke bonus pater familias, men det var heller ikke erstatningsbetingende uaktsomhet. Det må være rom for feilmarginer.

Etterpåklokskap skal i alminnelighet ikke føre frem som ansvarsgrunnlag. Det er situasjonen slik den fremsto for daglig leder på skadetidspunktet som må være avgjørende, ikke hva man fant ut siden. Det må også avveies hvilken kunnskap man kunne forvente av daglig leder: Er det tilstrekkelig å si at han ikke visste, eller burde han ha undersøkt nærmere? Praksis oppstiller en undersøkelsesplikt der forholdene tilsier det. I det hele tatt forventes daglig leder å ta de grep situasjonen påkrever, og kunne løse de problemene som oppstår i den daglig driften. Slurv og unnlatelser kan lett føre en i ansvar, ikke minst om også konkrete pliktregler er brutt, mens en daglig leder som passer sitt arbeide vil det være vanskeligere å finne at har opptrådt uaktsomt.

Reglene om erstatningsansvar for daglig leder er, som aksjelovene generelt, ment å passe til meget forskjelligartede selskaper. Den interne selskapsstrukturen vil derfor spille en rolle, også her. Større selskap vil ha strengere krav til organiseringen, men også større rom for delegasjon (og sånn sett avstand til de skadevoldende handlinger), mens daglig leder i mindre selskaper kan ha ansvar for store deler av driften og kommer derfor lettere i ansvar. En fattig trøst er det i alle fall at erstatningskravene gjerne blir mindre i disse tilfellene.

Lønn og andre vederlag kan også dukke opp som et moment i denne vurderingen. Som nevnt ovenfor i 3.7, viser praksis at vederlaget for innleide daglige ledere kan være av betydning med hensyn til hvilken innsats som må forventes. Avlønning av daglige ledere er et tilbakevendende

³²¹ Illustrerende oppsummert fra dansk rett i Werlauff (2008) s. 501: «[A]nsvar er fjerntliggende for et forkert (aktivt) skøn, men langt mere nærliggende i tilfælde af unndladelssynder.»

tema i diskusjoner om corporate governance, men oftest i forsøket på å finne en optimal lønn til innsatsen.³²² I den subjektive culpavurderingen bør riktignok også avlønning kunne inngå som et moment i vurderingen.³²³

Langt på vei kan daglig leder unngå å havne i erstatningsansvar om han skjøtter sine plikter etter loven på en fornuftig måte. En stø hånd på driften, kontroll på regnskapene og god informasjonsflyt til styret vil fort dra den subjektive culpavurderingen i retning av en bonus pater familias – i alle fall i tilstrekkelig grad til å unngå ansvar.

4.3 Forretningsmessige beslutninger

Avgrensningen mot de forretningsmessige beslutningene har, som nevnt, innslag av både den objektive og den subjektive culpavurderingen, og jeg kommenterer den derfor for seg selv. For daglig leders vedkommende får den særlig betydning når man skal vurdere om en avgjørelse er til det beste for *selskapet*, og at det er selskapets interesser som er forsøkt ivaretatt.³²⁴ Dette er rett og slett vurderinger domstolene er tilbakeholdne med å overprøve, ikke minst da det blir svært kunstig å skulle sette seg inn i den situasjonen selskapets ledelse var i da de traff avgjørelsen.

Typiske forretningsmessige beslutninger vil gjerne være av en slik tyngde at det ikke faller naturlig at daglig leder tar dem alene; de vil ofte tas sammen med styret, eller være handlinger som bygger på en instruks eller annen styrebeslutning. De vil gjerne dreie seg nettopp om nødvendige grep for å redde selskapet, og det viktige for daglig leder vil være om de kan forsvares i ettertid. I insolvenstilfellene er det for eksempel en avveining mellom å forsøke å bedre selskapets situasjon gjennom å fortsette driften til potensielt tap for kreditorer, eller å bremse driften og/eller opplyse om selskapets finansielle situasjon – med den følge at selskapet ganske sikkert ikke vil klare seg. Praksis er sprikende med hensyn til daglig leders opplysningsplikt overfor tredjemann og selskapets interesse i videre drift. Det springende punkt er *håpløshets-tidspunktet*, det tidspunktet da det må stå klart for daglig leder at selskapet ikke lenger står til å redde. Om den skadevoldende handling har funnet sted etter dette tidspunktet, synes praksis å gå i retning av at ansvarsgrunnlag foreligger.

Kjernen for daglig leders del må ligge i det rommet for feilvurderinger i det forretningsmessige skjønnet som oppstilles. Hører saken under daglig leders ansvarsområde, må han sørge for å undersøke saken så godt som mulig, slik at skjønnet han foretar er forsvarlig. Følger han en styrebeslutning, må han sørge for at grunnlaget for denne er god nok – at styret er tilstrekkelig

³²² Se f.eks. Bøhren (2011) s. 139 flg.

³²³ Slik jeg leser Smith Ulseth (2006) s. 136.

³²⁴ Werlauff (2008) s. 495-497.

informert om situasjonen. Og tar han en sjanse, for å «ride stormen av», slik Gomard uttrykker det, må han sørge for at dette faktisk er en hensiktsmessig måte å gjøre akkurat dette – han må vurdere konsekvensene av handlingene.

4.4 Avsluttende bemerkninger

«Det er ikke mulig for ett menneske å ha kunnskap om alle enkelttilbud og enkeltprodukter til enhver tid», sa konserndirektør Rune Bjerke etter at en ekstern granskning viste at DNB Luxemburgs rådgivning omkring skatteparadiselskaper på Seychellene var i strid med selskapets interne retningslinjer. Gudmund Hernes, forsker ved Fafo og professor ved BI, var ikke enig i premisset i utspillet: «En slik allvitenskap tillegges vanligvis bare Gud fader. Det er derfor dødelige mennesker har oppfunnet organisasjoner med arbeidsdeling og ansvarsdeling, med rutiner og instruksjoner, med rapportering og kontroll.»³²⁵

DNB Luxemburg-saken førte ikke til noen erstatningssøksmål, men reiste likevel en rekke spørsmål om informasjonsflyten til og innad i ledelsen. Hva *kunne* og (ikke minst) *burde* ledelsen ha visst om de spesielle spareproduktene datterselskapet i det lille hertugdømmet opprettet og solgte? Styret hadde fastsatt etiske retningslinjer og konsernsjefen hadde etter alt å dømme fulgt disse opp. Det overordnede ansvaret for dette lå på ham, men DNBs enorme organisasjon og delegeringen av ansvaret gjorde det urimelig å holde han ansvarlig, i alle fall ville ikke granskningen gjøre det. Bjerke kunne ikke klandres, men det ble også vanskelig å akseptere at ingen kunne ha ansvaret for en slik sak. Kommandolinjene var uklare, og problemet fremsto systemisk: Én ansvarshavende var ikke å finne.

Saken viste at aksjelovens regler om ansvarsfordeling i selskapet ikke sikrer at noen nødvendigvis kan holdes til ansvar. Formålet er først og fremst at selskapsledelsen sørger for en forsvarlig og gjennomtenkt organisering. Å sikre at eiernes intensjoner med styringen skjer på alle nivåer av selskapet er ikke forutsatt etter aksjelovene, og en slik detaljregulering er trolig heller ikke ønskelig. Da er nok oftere evaluering av internrutiner mer hensiktsmessig.

Videre illustrerer saken godt hvordan daglig leder skal tekkes en rekke interesser i selskapet, og drive dette på en forsvarlig måte. Staten, som største aksjonær, er den som gjerne er tydeligst på hvordan etiske hensyn skal spille inn i driften, men alle aksjonærer (også staten) er naturlig nok interessert i at selskapet skal drives med mest mulig profitt. Denne balansegangen er utfordrende: Profittmaksimering er vanligvis målet for selskapets ledelse, innenfor en rekke forskjellige rammer.

³²⁵ Hernes (2016)

Daglig leder forventes å gjøre sitt ytterste for å fremme selskapets interesser innenfor styrets instruks, lovgivning, arbeidskontrakt og ulovfestede regler. Uriasposten gjøres komplett når man tar med det svake stillingsvernet, mangelen på regulert arbeidstid og en overhengende fare for erstatningsansvar ved feiltrinn. I så måte kan de høye lederlønnene man av og til hører om virke tilforlatelige.

Heldigvis har gjennomgangen min ovenfor vist at det i alminnelighet skal en del til før daglig leder blir erstatningsansvarlig. Han er underlagt en rekke bestemmelser i aksjelovene som etter omstendighetene kan opptre som pliktregler i et ansvarsgrunnlag, og om han følger disse (og for øvrig leverer en kompetent innsats i stillingen), vil han ikke bare være ansvarsfri – han vil oftest også kunne betegnes som en dyktig og ansvarlig daglig leder.

Selv når en pliktregel er brutt og daglig leder kan klandres for dette, vil oftest kravet til adekvat årsakssammenheng og økonomisk tap vanskeliggjøre et erstatningskrav. Jeg har ikke behandlet disse vilkårene i oppgaven, men det er gjerne vel så relevant for en saksøkt daglig leder å vise til disse. Den pliktregelen som presumeres brutt vil ofte stå langt fra selve skaden, og denne avstanden blir høyst relevant i vurderingen av årsakssammenheng.

Holdepunktene som dukker opp i praksis er tjenlige for å forstå hvilke forventninger rettsordene stiller til daglige ledere, også når daglig leder går fri av ansvar. Jeg vil fremholde at praksis viser at sakene som dukker opp sjeldent er uholdbare og grunnløse, selv om søksmålet ikke skulle føre frem. Der selskapet er skadelidt vil nok ofte oppsigelse være mer interessant enn å kreve erstatning; kostnaden med en offentlig skittentøyvask vil mange aksjonærer og styremedlemmer finne for høy. Selv for kreditorer vil det være av interesse heller å ordne et utenomrettslig forlik enn å få hele forretningslivet sitt (med alt av mer eller mindre gode praksiser) brettet ut for domstolene.

I praksis ser vi de mer graverende tilfellene føre til erstatningsansvar, slik som drift for kreditors regning eller et selskap som drives helt ut av kontroll. Når et selskap står med en fot i skifteretten har oftest aktører som har noe å tape i selskapet allerede gått til skritt for å sikre seg. Det er viktig å huske på at selv om bruken av § 17-1 har økt i senere år, i lovgivers hensikt, er fremdeles hovedregelen i aksjelovene *ansvarsbegrensning*. Erstatningsansvaret i aksjeselskaper kom som en reaksjon på culpøs adferd fra selskapets tillitspersoner, ikke som et alternativ til sunn fornuft.

Jeg var i 2.8 inne på hvordan aksjeselskapets struktur i seg selv er avhengig av at erstatningsansvar for selskapets tillitspersoner ikke blir for utbredt. Man trenger ansvarsbegrensningen for å sikre den økonomiske veksten aksjeselskapet medfører. Dårlig forretningsvirksomhet skal ikke motvirkes i domstolene, de er lite egnet til å vurdere de risikoene selskapets ledelse må håndtere fra dag til dag. Klokkelig nok har derfor domstolene begrenset erstatningsansvaret til de mer culpøse tilfellene. En daglig leder som forfølger selskapsinteressen må derfor gis god

margin i en slik vurdering. Noe annet ville være å spenne bena under aksjeselskapet som rettslig konstruksjon.

Kildeliste

Lover (med forkortelser)

Aksjelovene:

Aksjeloven (asl.)	<i>Lov om aksjeselskaper 13. juni 1997 nr. 44</i>
Allmennaksjeloven (asal.)	<i>Lov om allmennaksjeselskaper 13. juni 1997 nr. 45</i>
Bustadsoppføringslova (buofl.)	<i>Lov om avtaler med forbrukar om oppføring av ny bustad m.m.</i>
Dekningsloven (deknl.)	<i>Lov om fordringshavernes dekningsrett 8. juni 1984 nr. 59</i>
Foretaksregisterloven (fregl.)	<i>Lov om registrering av foretak 21. juni 1985 nr. 78</i>
Gjeldsordningsloven (gol.)	<i>Lov om frivillig og tvungen gjeldsordning for privatpersoner 17. juli 1992 nr. 99</i>
Kjøpsloven (kjl.)	<i>Lov om kjøp 13. mai 1988 nr. 27</i>
Konkursloven (kkl.)	<i>Lov om gjeldsforhandling og konkurs 8. juni 1984 nr. 58</i>
Markedsføringsloven (mfl.)	<i>Lov om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. 9. januar 2009 nr. 2</i>
Regnskapsloven (rskl.)	<i>Lov om årsregnskap m.v. 17. juli 1998 nr. 56</i>
Revisorloven (revl.)	<i>Lov om revisjon og revisorer 15. januar 1999 nr. 2</i>
Skadeserstatningsloven (skl.)	<i>Lov om skadeserstatning 13. juni 1969 nr. 26</i>
Twisteloven (tvil.)	<i>Lov om mekling og rettergang i sivile tvister 17. juni 2005 nr. 90</i>

Opphevede lover

Aksjeloven 1910 (asl. 1910)	<i>Lov om aktieselskaper og kommandittaktieselskaper 19. juli 1910 nr. 1</i>
Aksjeloven 1957 (asl. 1957)	<i>Lov om aksjeselskaper 6. juli 1957 nr. 4</i>
Aksjeloven 1976 (asl. 1976)	<i>Lov om aksjeselskaper 4. juni 1976 nr. 59</i>

Utenlandsk lovgivning

Aktiebolagslag 2005 (ABL)

Aktiebolagslag (2005:551) [Sverige]

Selskabsloven (SL)

Lov om aktie- og anpartsselskaber (29. maj 2009) [Danmark]

Forarbeider

Aksjelovkomiteen

Innstilling fra Aksjelovkomiteén av 1947, Oslo 1952

NUT 1970:1

Innstilling til lov om aksjeselskaper

Ot.prp.nr.19 (1974-1975)

Om lov om aksjeselskaper

NOU 1992:29

Lov om aksjeselskaper

Ot.prp.nr.36 (1993-1994)

Om lov om aksjeselskaper (aksjeloven)

NOU 1996:3

Ny aksjelovgivning

Ot.prp.nr.23 (1996-1997)

Om lov om aksjeselskaper (aksjeloven) og lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven)

Ot.prp.nr.55 (2005-2006)

Om lov om endringer i aksjelovgivningen mv.

Prop. 117 L (2009-2010)

Endringer i regnskapsloven og enkelte andre lover (foretaksstyring og tiltak mot manipulering av finansiell informasjon)

Prop. 111 L (2012-2013)

Endringer i aksjelovgivningen mv. (forenklinger)

Rettspraksis

Norges Høyesterett

Rt. 1871 s. 253

Støperi

Rt. 1925 s. 611

(Pantsettelse av fast eiendom)

Rt. 1925 s. 627

(Illojal disponent)

Rt. 1930 s. 533

(Skipsaksjeselskap)

Rt. 1990 s. 607

Viking/Askim

Rt. 1991 s. 119

Normount Africa Line

Rt. 1993 s. 300

(Avskjedigelse av daglig leder I)

Rt. 1997 s. 1128

(Avskjedigelse av daglig leder II)

Rt. 1998 s. 276

(Bilselger)

Rt. 1999 s. 330

Nordenfjeldske Creditreform AS

Rt. 1999 s. 353

HTS AS

Rt. 2003 s. 1071

Auto

Rt. 2005 s. 268	(Daglig leders firmategningsrett)
Rt. 2009 s. 780	Derivat I
Rt. 2010 s. 93	Skogsarbeider
Rt. 2010 s. 306	Hempel I
Rt. 2011 s. 410	(Daglig leder ved lokalkontor)
Rt. 2011 s. 562	(Daglig leder i stiftelse)
HR-2016-1440-A	Håheller

Lagmannsrettene

LE-1987-496

LE-1994-181

LH-1994-379

LF-1994-189 (RG 1995 s. 412)

LA-1995-751

LB-1996-537

LA-1997-730

LB-1997-2517

LB-2000-99

LB-2000-2829

LB-2003-3397

LG-2003-17742

LG-2003-18140

LB-2004-68700

LG-2004-84833

LE-2005-162667

LA-2007-68595

LG-2007-119889

LA-2008-152120

LA-2008-173522 (RG 2009 s. 913)

LB-2009-62699

LE-2009-97686
LA-2010-145241
LB-2010-14797
LB-2010-19997
LB-2010-75338
LB-2010-194928
LB-2010-199762
LB-2011-36899
LB-2011-202322
LB-2011-204401 (RG 2013 s. 513)
LF-2011-32570
LF-2011-90285
LH-2011-32253
LH-2011-86331
LA-2012-8863
LA-2012-71200
LB-2012-84057
LB-2012-129120
LB-2012-199069
LF-2012-179793
LG-2012-129038
LA-2013-32986
LG-2013-210482
LB-2014-31660

Tingrettene

TOSLO-2006-142974
TOSLO-2009-62584

Danmark

UfR 1981.973 H	Røde Vejrmølle
UfR 1982.595 H	Bønnelycke Træ
UfR 1985.377 H	
UfR 1985.1029 H	
UfR 1995.317 V	
UfR 2003.1916 Ø	
UfR 2007.497 H	Calypso Verdensrejser
UfR 2011.963 H	Abtek

England

Re National Bank of Wales

Internasjonale konvensjoner

Luganokonvensjonen	<i>Konvensjon om domsmyndighet og om anerkjennelse og fullbyrdelse av dommer i sivile og kommersielle saker, vedtatt i Lugano 30 okt 2007</i>
--------------------	---

Litteratur

Aarbakke m.fl. (2012)	Aarbakke, Magnus; Asle Aarbakke; Gudmund Knudsen; Tone Ofstad og Jan Skare: <i>Aksjeloven og allmennaksjeloven – Kommentartutgave</i> (Elektronisk utgave), Oslo 2012. ³²⁶
Andenæs (2006)	Andenæs, Mads Henry: <i>Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper</i> , 2. utg., Oslo 2006.
Blandhol m.fl. (2015)	Blandhol, Sverre; Henriette N. Tøssebro og Øyvind Skotheim: «Innføring i juridisk metode», <i>Jussens Venner</i> 2015 nr. 6, s. 310-345.

³²⁶ Beklageligvis inneholder den elektroniske utgaven av boken ingen sidetall. Den er i stedet inndelt etter lovens bestemmelser og de underliggende notene. Jeg har derfor valgt å referere i en slik stil, altså «Aarbakke m.fl. (2012), lovbestemmelse, notenummer.», som bør være tilstrekkelig til å finne frem til riktig sted, samtidig som det er ment å ligge så tett opp til henvisningsreglene for øvrig.

- Boe (2010) Boe, Erik Magnus: *Rettskildelære under debatt*, Oslo 2010.
- Bråthen (2007) Bråthen, Tore: «Selskapers avtaler med sine aksjonærer og medlemmer av ledelsen», *Nordisk Tidsskrift for Selskabsret* 2007 nr. 3, s. 65-89.
- Bråthen (2015) Bråthen, Tore: «Ny praksis – LA-2013-32986», *Nordisk tidsskrift for Selskabsret* 2015 nr. 1, s. 132.
- Bråthen/Matre (2014) Bråthen, Tore og Hugo B. Matre: «Lov om aksjeselskaper (aksjeloven)», *Norsk lovkommentar* (Elektronisk utgave, siste hovedrevidert 2014).
- Buskerud Christoffersen (2016) Buskerud Christoffersen, Margrethe: «Erstatningsansvar for styreleder/aksjeeier i underkapitalisert selskap – Håheller-dommen (HR-2016-1440-A)», *Nytt i Privatretten* 2016 nr. 3.
- Bøhn (1983) Bøhn, Knut: *Bedriftslederansvaret. Styremedlemmers og bedriftslederes straff- og erstatningsansvar*, Oslo 1983.
- Bøhren (2011) Bøhren, Øyvind: *Eierne, styret og ledelsen. Corporate governance i Norge*, Bergen 2011.
- Bårdsen (2014) Bårdsen, Arnfinn: «Anketillatelse til Norges Høyesterett», *Lov og Rett* 2014 nr. 9, s. 529-549.
- Dahlgren (2003) Dahlgren, Bo: *VD-boken. Handbok för VD, styrelse och revisorer*, 2. utg., Stockholm 2003.
- Dotevall (2008) Dotevall, Rolf: *Bolagsledningens skadeståndsansvar*, 2. oppl., Stockholm 2008.
- Eckhoff (2001) Eckhoff, Torstein og Jan E. Helgesen: *Rettskildelære*, 5. utg., Oslo 2001.
- Eisenberg (1993) Eisenberg, Melvin Aron: «An Overview of the Principles of Corporate Governance», *The Business Lawyer* 1993 (48).
- Fleischer (1998) Fleischer, Carl August: *Rettskilder og juridisk metode*, Oslo 1998.
- Frysjøenden (2014) Frysjøenden, Elin A. (red.): *Svensk-norsk blå ordbok*, Oslo 2014.
- Gomard (1993) Gomard, Bernhard: «Bestyrelsesansvar», *Ugeskrift for Retsvæsen* 1993B, s. 145-153.
- Gomard (2006) Gomard, Bernhard: *Aktieselskaber og anpartsselskaber*, 5. utg., København 2006.
- Haagensen/Lie (2004) Haagensen, Thorbjørn Riise og Markus Hoel Lie: *Inhabilitet for daglig leder og styremedlem i aksjeselskap og allmennaksjeselskap. Vilkårene for inhabilitet etter aksjeloven/allmennaksjeloven § 6-27*, Bergen 2004.

- Hagstrøm (1983) Hagstrøm, Viggo: *Culpanormen*, Oslo 1983.
- Hagstrøm (2011) Hagstrøm, Viggo: *Obligasjonsrett*, 2. utg., Oslo 2011.
- Hernes (2016) Hernes, Gudmund: «Stuff happens! Rune Bjerke tar ansvar for alt og ingenting», *Morgenbladet*, 23. september 2016.
- Innjord/Pihlstrøm (2012) Innjord, Frode og Andreas Pihlstrøm: «Morselskapets ansvar etter forurensningsloven § 7 – betydningen av Høyesteretts dom i Rt-2010-306», *Tidsskrift for eienomsrett* 2012 nr. 1, s. 1-20.
- Keiserud (2000) Thomas Keiserud: «Rettsvirkningene av ulovlig utdeling av aksjeselskaper», *Konkurs i praksis*, Oslo 2000.³²⁷
- Krenchel (1954) Krenchel, H. B. og Estrid Jabobsen: *Aktieselskabsloven. Håndbog i dansk aktieret*, 2. utg., København 1954.
- Krüger Andersen (2013) Krüger Andersen, Paul: *Aktie- og anpartsselskabsret. Kapitalselskaber*, 12. utg., København 2013
- Lekvall (2014) Lekvall, Per (red.): *The Nordic Corporate Governance Model*, Stockholm 2014.
- Lødrup (2009) Lødrup, Peter: *Lærebok i erstatningsrett*, 6. utg., Oslo 2009.
- Normann Aarum (1994) Normann Aarum, Kristin: *Styremedlemmers erstatningsansvar i aksjeselskaper*, Oslo 1994.
- Normann Aarum (2000) Normann Aarum, Kristin: «Bokanmeldelse: Rolf Dotevall, Bolagsledningens skadestandsansvar», *Lov og Rett* 2000 s. 243-250.
- Perland (1999) Perland, Olav Fr.: «Styreansvar etter de nye aksjelovene – har ansvaret blitt skjerpet?», *Tidsskrift for Forretningsjus* 1999 nr. 2, s. 125-159.
- Sandström (2010) Sandström, Torsten: *Svensk aktiebolagsrätt*, 3. utg., Stockholm 2010.
- Sjåfjell (2015) Sjåfjell, Beate: «Hempel II: miljørettslig ansvarsgjennombrudd i konsern over landegrensener – Gulating lagmannsretts avgjørelse av 11.11.2014 (LG-2013-210482)», *Nytt i Privatretten* 2015 nr. 1, s. 22-24.
- Skoghøy (2002) Skoghøy, Jens Edvin: «Bruk av rettsavgjørelser ved lovtolking og annen rettsanvendelse» i *Nybrott og odling. Festskrift til Nils Nygaard på 70-årsdagen 3. april 2002*, Bergen 2002.
- Skoghøy (2014) Skoghøy, Jens Edvin: *Tvisteløsning*, 2. utg., Oslo 2014.

³²⁷ Tilgjengelig på <http://www.konkursradet.no/rettsvirkningene-av-ulovlig-utdeling-fra-aksjeselskaper.5304597-307312.html> [innhentet 09.08.16], uten sidetall. Jeg viser til den punktvisse inndelingen.

- Smith (1976) Smith, Adam: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, i Adam Steward Skinner (red.): *The Glasgow Edition of The Works and Correspondence of Adam Smith*, Oxford / New York 1976.
- Smith Ulseth (2006) Smith Ulseth, Terese: *Daglig leders stillingsvern*, Oslo 2006.
- Sofsrud (1999) Thorbjørn Sofsrud: *Bestyrelsens beslutning og ansvar. Spørsmål til bedømmelse af bestyrelsesmedlemmers erstatningsansvar*, København 1999.
- Thorsby (2004) Thorsby, Øyvind (red.): *Corporate governance i et norsk perspektiv. Fagdel, intervjuer, praktiske hjelpemidler*, Oslo 2004.
- Werlauff (1997) Erik Werlauff: *Selskabsretlige domme og kendelser 1950-1996*, 2. utg., København 1997.
- Werlauff (2008) Werlauff, Erik: *Selskabsret*, 7. utg., København 2008.

Rapporter

- God Selskabsledelse (2014) Komitéen for god selskabsledelse: *Anbefalinger for god selskabsledelse*, København 2014.
- Knudsen (2011) Knudsen, Gudmund: *Forenkling og modernisering av aksjeloven*, Utredning til Justis- og politidepartementet, 2011.
- NUES (2014) Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES): *Norsk Anbefaling. Eierstyring og selskapsledelse*, Oslo 2014.³²⁸
- OECD (2015) *G20/OECD Principles of Corporate Governance. OECD Report to G20 Finance Ministers and Central Bank Governors*, Ankara 2015.
- Oslo Børs (2015) Oslo Børs: *Opptaksregler for aksjer til Oslo Børs*, Oslo 2015.
- Svensk bolagsstyrning (2015) Kollegiet för svensk bolagsstyrning: *Svensk kod för bolagsstyrning*, Stockholm 2015.
- WR/ECON (2002) Wikborg Rein / ECON Management: *Corporate Governance. God virksomhetsstyrning*, Oslo 2002.

³²⁸ Anbefalingen ble stående uendret i 2015 og 2016, se <http://www.nues.no/no/aktuelt/2015/Uendret+NUES-anbefaling+i+2015.9UFRrGWA.ips> og <http://www.nues.no/no/aktuelt/2016/Uendret+NUES-anbefaling+i+2016.9UFRrG21.ips> (innhentet 01.08.16).

Øvrige kilder

Finansredaksjonen: *Kan man stole på granskerne?*, 5. oktober 2016. (tilgjengelig på <http://www.dn.no/nyheter/finans/2016/10/05/1416/Podcast/dn-podkast-finansredaksjonen>)

Interimleder.no <http://interimleder.no/om-interimledelse/> [innhentet 05.10.16]

Lovdata.no <https://lovdata.no/tjenester/pro/innholdsoversikt> [innhentet 13.06.16]

Lovdatas Årsmeldinger (tilgjengelig på <https://lovdata.no/info/aarsmeldinger>)

Samtale med Vegard Rooth, adm. dir. InterimService AS, 16.09.16.

Samtale med Christian Falkenberg Kjøde, seksjonssjef i Finanstilsynet, 30.06.16.