

UiO • **Det juridiske fakultet**

I hvilken grad kan aksjeloven § 17-1 gi erstatningsansvar for styret og daglig leder etter urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering?

Kandidatnummer: 541

Leveringsfrist: 25.11.2021

Antall ord: 17022



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING.....</b>	<b>1</b>
1.1	Oppgavens tema og hovedproblemstilling.....	1
1.2	Aktualitet.....	2
1.3	Metode og rettskildespørsmål .....	2
1.4	Avgrensninger.....	4
1.5	Den videre fremstillingen.....	4
<b>2</b>	<b>HVORDAN FÅ DEKNING FOR TILKJENT ERSTATNINGSKRAV? .....</b>	<b>6</b>
2.1	Utgangspunktet om utbetaling av erstatning fra arbeidsgiver .....	6
2.2	Forhold som kan medføre at arbeidstaker ikke får utbetalt erstatningsbeløpet .....	7
2.3	Muligheten for dekning av erstatningsbeløp etter asl. § 17-1.....	8
2.4	Urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering som grunnlag for erstatning .....	8
2.4.1	Oppsigelse .....	8
2.4.2	Avskjed.....	9
2.4.3	Permittering .....	11
<b>3</b>	<b>STYREANSVARETS BAKGRUNN, BEGRUNNELSE OG FORMÅL .....</b>	<b>12</b>
3.1	Bakgrunn og begrunnelse for asl. § 17-1 .....	12
3.2	Legislative hensyn .....	13
3.2.1	Gjenoppretting.....	13
3.2.2	Prevensjon .....	14
<b>4</b>	<b>NÆRMERE OM ANSVAR ETTER ULOVLIG OPPSIGELSE, AVSKJED ELLER PERMITTERING ETTER ASL. § 17-1.....</b>	<b>17</b>
4.1	Innledning .....	17
4.2	Ansvarsgrunnlag .....	17
4.2.1	Utgangspunkt.....	17
4.2.2	Objektive betingelser.....	19
4.2.3	Subjektive betingelser.....	30
4.2.4	Erstatningsansvar for skadevoldere som ikke omfattes av personkretsen i asl. § 17-1 .....	34
4.2.5	Er terskelen for uaktsomhet etter asl. § 17-1 sammenfallende ved henholdsvis ulovlig permittering, oppsigelse eller avskjed? .....	35
4.2.6	Vurderes styremedlemmer og daglig leder likt i aktsomhetsvurderingen? .....	38
4.2.7	Betydningen av at arbeidstaker er skadelidt – settes terskelen for å konstatere uaktsomhet lavere? .....	39

4.3	Økonomisk tap .....	42
4.4	Påregnelig årsakssammenheng .....	43
<b>5</b>	<b>KORT OM ERSTATNINGSUTMÅLINGEN .....</b>	<b>45</b>
5.1	Rettslige utgangspunkter.....	45
5.2	Fradrag for andre ytelser? .....	46
5.3	Oppsummering.....	47
<b>6</b>	<b>AVSLUTTENDE BEMERKNINGER.....</b>	<b>49</b>
6.1	Oppgavens funn .....	49
6.2	Vurdering av regelen.....	50
6.3	Er selskapsledelsen nærmere enn arbeidstaker til å bære tapet?.....	51
	<b>KILDEREGISTRE .....</b>	<b>54</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Oppgavens tema og hovedproblemstilling

Temaet for oppgaven er personlig erstatningsansvar for styret og daglig leder etter aksjeloven (asl.) § 17-1 for det tap arbeidstaker har lidt som følge av en ulovlig oppsigelse, avskjed eller permittering.

En arbeidstaker som er urettmessig oppsagt, avskjediget eller permittert kan på nærmere vilkår bli tilkjent erstatning av arbeidsgiver for det økonomiske tap vedkommende har lidt. Konkurs eller sviktende økonomi hos arbeidsgiver kan imidlertid medføre at arbeidstaker ikke får utbetalt det tilkjente erstatningsbeløpet.

I de tilfeller virksomheten er slått konkurs, kan arbeidstaker til en viss grad få dekning av erstatningskravet fra boet eller NAV Lønnsgaranti. Utbetaling fra konkursboet er imidlertid begrenset til en dividendefordring, og NAV foretar en selvstendig vurdering av hvorvidt vilkårene nedfelt i lønnsgarantiloven er oppfylt.<sup>1</sup> Det er med andre ord ingen selvfølge at arbeidstaker får dekning for erstatningssummen. Erfaring og rettspraksis viser tilfeller hvor arbeidstakere i praksis står uten både erstatning og inntektsgivende arbeid.

Dersom arbeidsgiver er et aksjeselskap, kan arbeidstaker fremme krav om dekning av erstatningskravet direkte mot styret eller daglig leder etter asl. § 17-1. Dette forutsetter imidlertid at daglig leder eller styremedlem ved forsett eller uaktsomhet har påført arbeidstakeren et økonomisk tap i forbindelse med den ulovlige oppsigelsen, avskjeden eller permitteringen.

Hovedproblemstillingen i oppgaven er i hvilken grad asl. § 17-1 kan gi erstatningsansvar for styret og daglig leder i saker hvor arbeidstaker er urettmessig oppsagt, permittert eller avskjediget. Fremstillingen vil også ta sikte på å avklare innholdet av aktsomhetsnormen i asl. § 17-1.

Med dette som bakteppe, reiser oppgaven følgende underproblemstillinger: Settes terskelen for uaktsomhet lavere i saker hvor en arbeidstaker, som har et sterkt vern etter lovgivningen, er skadelidt, enn i andre tilfeller? Er det noen typetilfeller av adferd hvor personlig erstatningsansvar ofte blir ilagt? Foreligger det en presumsjon for ansvar dersom styret eller daglig leder ulovlig har oppsagt, avskjediget eller permittert en arbeidstaker?

---

<sup>1</sup> NAV (u.å.) s. 15

I tillegg til dette vil rettspolitiske synspunkt hva gjelder reguleringen av det personlige erstatningsansvaret nedfelt i asl. § 17-1 bli drøftet.

## **1.2 Aktualitet**

I juridisk teori er det påpekt at det synes som stadig flere styremedlemmer blir ilagt personlig erstatningsansvar etter asl. § 17-1, og at styrets plikter har blitt skjerpet i nyere tid.<sup>2</sup> Perland<sup>3</sup> hevder blant annet at reglene om styreansvar har utviklet seg fra å være en rent teoretisk mulighet, til å bli en høy praktisk realitet. Han peker blant annet på de generelle forventningene til styrets profesjonalitet og skadelidtes bevisstgjøring om styreansvaret som medvirkende faktorer til at antall styreansvarssaker har økt.<sup>4</sup>

Rettspraksis bekrefter at disse forutsetningene gjelder tilsvarende i saker hvor arbeidstaker fremmer krav mot styret eller daglig leder for erstatning på grunn av urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering. Den tidligste avgjørelsen som omhandler temaet i Lovdatas base er fra 2013. Praksis viser imidlertid at det har vært en økning i antall avgjørelser som omhandler temaet de senere årene.

De nevnte forholdene gjør det nyttig å fastlegge i hvilken grad gjeldende rett pålegger styret eller daglig leder personlig erstatningsansvar etter asl. § 17-1 dersom arbeidstaker har blitt urettmessig oppsagt, permittert eller avskjediget. Hvor går grensen for aktsom og uaktsom oppførelsen i disse sakene?

## **1.3 Metode og rettskildespørsmål**

Oppgaven vil først og fremst fastlegge innholdet av gjeldende rett. Basis for drøftelsen er alminnelig juridisk metode. Oppgavens hovedspørsmål vil hovedsakelig løses på bakgrunn av aksjeselskapsrettens rettskilder, med innslag av arbeids- og erstatningsrettslige aspekter etter som temaet berører samtlige rettsområder.

---

<sup>2</sup>Se blant annet Andenæs (2016) s. 648, Perland (1999) s. 125, Perland (2013) s. 21, Aarbakke mfl. (2017) s. 929 og Bråthen (2019) s. 224

<sup>3</sup> Perland (2013) s. 22

<sup>4</sup> Perland (2013) s. 22

I tråd med erstatningsretten generelt har lovgiver unngått å oppstille generelle normer for hvilke aktsomhetskrav som bør eller skal gjelde i forskjellige situasjoner knyttet til de ulike persongruppene som kan pålegges ansvar etter asl. § 17-1.<sup>5</sup> Dette er begrunnet med at hver situasjon inneholder konkrete forhold som gjør det vanskelig å oppstille generelle retningslinjer,<sup>6</sup> og at domstolene er i best stand til å vurdere aktsomhetsnormen. Utviklingen av aktsomhetsnormen og eventuelle retningslinjer er derfor i stor grad blitt overlatt til domstolene, noe som innebærer at rettspraksis blir en sentral kilde i oppgaven.<sup>7</sup>

Drøftelsen bygger i stor grad på avgjørelser fra underrettene, ettersom Høyesterett ikke har tatt direkte stilling til spørsmålet om personlig erstatningsansvar etter urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering. Skoghøy<sup>8</sup> har tatt til orde for at underrettspraksis ikke kan «tillegges større vekt enn det kvaliteten på argumentasjonen tilsier.» Nygaard<sup>9</sup> påpeker at underrettsavgjørelser kan ha en viss interesse på områder med lite, eller ingen Høyesterettspraksis. Det uttales videre at underrettspraksis kan ha rettskildeværdi i likhet med juridisk teori og «interesse i minst like stor grad som det.»

Siden temaet er lite behandlet i øvrige rettskilder, kan underrettspraksis bidra til å kartlegge hva som er gjeldende rett. Rettspraksis vil derfor vies stor oppmerksomhet i oppgaven.

Aksjelovens forarbeider vil også stå sentralt i drøftelsen, ettersom disse gir veiledning for hvordan § 17-1 skal tolkes.

I oppgaven gis det også enkelte bemerkninger til permitteringsinstituttet. Arbeidsgivers adgang til å permittere arbeidstakere følger av ulovfestet rett.<sup>10</sup> Det er imidlertid en rekke tariffavtaler som regulerer spørsmålet, og i rettspraksis og juridisk teori er det lagt til grunn at reglene om permittering nedfelt i Hovedavtalen LO-NHO gir uttrykk for gjeldende rett, så langt de passer.<sup>11</sup> For spørsmålet om permittering vil det derfor i stor grad tas utgangspunkt i den nevnte tariffavtalen.

---

<sup>5</sup> Ot.prp. nr. 36 (1993–1994) s. 251

<sup>6</sup> Ot.prp. nr. 36 (1993–1994) s. 251

<sup>7</sup> Nygaard (2007) s. 173

<sup>8</sup> Skoghøy (2018) s. 227

<sup>9</sup> Nygaard (1999) s. 168

<sup>10</sup> Fougner mfl. (2018) s. 840

<sup>11</sup> Fougner mfl. (2018) s. 840 og Storeng mfl. (2020) s. 507

## **1.4 Avgrensninger**

Oppgaven vil kun behandle spørsmålet om personlig erstatningsansvar etter asl. § 17-1 for styremedlemmer og daglig leder. De øvrige persongruppene nevnt i bestemmelsen vil følgelig ikke omfattes av drøftelsen. Avgrensningen er funnet hensiktsmessig ettersom rettspraksis knyttet til oppgavens tema kun omhandler ansvar for styret og daglig leder. I tillegg kan det antas at den type ansvar det her er tale om er mest aktuelt for styremedlemmer og daglig leder.

Lovbestemmelsene inntatt i henholdsvis aksjeloven og allmennaksjeloven § 17-1 har tilnærmet lik ordlyd. Det antas at synspunktene som knytter seg til aksjelovens bestemmelse vil ha høy verdi ved anvendelsen av allmennaksjeloven § 17-1. Det kan imidlertid ikke utelukkes at det gjelder forskjeller ved anvendelsen av bestemmelsene. Ettersom rettspraksis funnet om temaet kun omhandler aksjelovens bestemmelse, vil oppgavens drøftelser knytte seg til asl. § 17-1.

Rettspraksis som behandler spørsmålet om personlig erstatningsansvar for styret og daglig leder etter urettmessig oppsigelse, avskjed og permittering illustrerer at det volder størst tvil ved hvorvidt vilkåret om ansvarsgrunnlag er oppfylt. På bakgrunn av dette vil fremstillingen i stor grad fokusere på det nevnte vilkåret.

Hvorvidt det foreligger økonomisk tap og årsakssammenheng er ikke problematisert i like stor grad. Det vil derfor kun knyttes enkelte bemerkninger som er særlig aktuelle til disse vilkårene.

I kapittel 5 vil det kort pekes på viktige punkter når det gjelder hvordan erstatningen utmåles etter asl. § 17-1. Det bemerkes at fremstillingen ikke tar sikte på en fullstendig redegjørelse av erstatningsutmåling etter bestemmelsen.

## **1.5 Den videre fremstillingen**

I kapittel 2 redegjøres det for hvilke muligheter arbeidstaker har til å få dekning for tilkjent erstatningsbeløp av arbeidsgiver etter urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering.

Rettspraksis illustrerer at domstolene legger avgjørende vekt på hvorvidt arbeidsgiver har overholdt arbeidsrettslig lovgivning i spørsmålet om erstatningsbetingende atferd etter asl. § 17-1 foreligger. Derfor vil kapittel 2 også forklare hvilke regler styret og daglig leder må overholde. Det vil kort redegjøres for oppsigelsesvernet nedfelt i arbeidsmiljøloven kapittel 15, herunder i hvilke tilfeller en oppsigelse eller avskjed anses uberettiget. I tillegg forklares permitteringsinstituttet i hensiktsmessig grad.

I kapittel 3 vil det pekes på styreansvarets begrunnelse, formål og bakgrunn.

I kapittel 4 drøftes styrets og daglig leders erstatningsansvar for arbeidstakers tap etter asl. § 17-1. For å avklare rekkevidden av ansvaret foretas en analyse av rettspraksis sammenholdt med andre relevante kilder, og det pekes på hvilke forhold og momenter som er relevante i vurderingen av om ansvar foreligger.

Kapittel 5 vil kort drøfte hvordan erstatningsutmålingen etter asl. § 17-1 foretas, herunder om erstatning tilkjent i medhold av styreansvaret i asl. § 17-1 avviker fra utmålingen etter arbeidsrettslige regler.

Avslutningsvis vil kapittel 6 peke på oppgavens funn. I tillegg vurderes hvorvidt regelen om ansvar i asl. § 17-1 fungerer etter sitt formål i tilfeller av ulovlige oppsigelser, avskjeder og permitteringer.



## 2 Hvordan få dekning for tilkjent erstatningskrav?

### 2.1 Utgangspunktet om utbetaling av erstatning fra arbeidsgiver

Arbeidsrettslovgivningen hviler på en forutsetning om at arbeidstaker er den svake parten i arbeidsforholdet.<sup>12</sup> På grunn av det ujevne styrkeforholdet som foreligger mellom partene i arbeidslivet, gir arbeidsrettlovgivningen arbeidstaker et sterkt vern. Kravene for å gå til oppsigelse, avskjed eller permittering av en arbeidstaker er strenge, og flere saksbehandlingskrav må følges.

I HR-2005-649-A (Pornonedlasting) avs. 70 uttaler Høyesterett at «erstatningssanksjonen er et viktig element i et effektivt oppsigelsesvern.» Arbeidstakers vern blir blant annet realisert ved at arbeidstaker kan fremme krav om erstatning ved urettmessig oppsigelse eller avskjed etter aml. § 15-12 andre ledd, jf. § 15-14 fjerde ledd. Ansvar etter arbeidsmiljøloven er objektivt, og erstatning er følgelig ikke betinget av at arbeidsgiver har utvist skyld.<sup>13</sup> Dersom arbeidstaker har lidt et økonomisk tap som følge av den urettmessige oppsigelsen eller avskjeden, er utgangspunktet med andre ord at vedkommende skal tilkjennes erstatning av arbeidsgiver etter påstand om dette.

Arbeidsgiver kan også bli pålagt erstatningsansvar for arbeidstakers tap oppstått etter ulovlig permittering.<sup>14</sup> Her gjøres det et skille mellom de tilfeller permitteringen som sådan er urettmessig, og hvor den i realiteten innebærer en skjult oppsigelse. I sistnevnte tilfelle må arbeidsgiver følge bestemmelsene nedfelt i arbeidsmiljøloven kapittel 15. Dersom permitteringen som sådan er urettmessig, er det lagt til grunn at arbeidstaker kan kreve erstatning fra arbeidsgiver etter den ulovfestede culperegelen.<sup>15</sup>

Hovedregelen er med andre ord at *arbeidsgiver* hefter for et eventuelt erstatningskrav fra arbeidstaker etter en urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering.

---

<sup>12</sup> Storeng mfl. (2020) s. 31

<sup>13</sup> Ege (2019) Kommentar til Aml. § 15-12 (2) note 5.

<sup>14</sup> Se for eksempel RG-2001-1098 og Oslo tingretts dom av 17.10.2013, i sak 13-019031TVI-OTIR/02, jf. LB-2013-207759

<sup>15</sup> Se for eksempel RG-2001-1098 og Oslo tingretts dom av 17.10.2013, i sak 13-019031TVI-OTIR/02, jf. LB-2013-207759

## 2.2 Forhold som kan medføre at arbeidstaker ikke får utbetalt erstatningsbeløpet

I enkelte tilfeller kan et idømt erstatningskrav mot arbeidsgiver for det økonomisk tap arbeidstaker har lidt, gå tapt. Dette er særlig aktuelt dersom arbeidsgiver er et aksjeselskap, og hvor virksomhetens økonomi er sviktende. Selskapet er ikke lenger søkegodt, og utsiktene for at arbeidstaker får dekning for det idømte kravet kan være svært dårlige. I enkelte virksomheter kan arbeidstakers erstatningskrav være dråpen i vannglasset som gjør at selskapet blir slått konkurs.

Ved konkurs kan arbeidstaker få dekning av utestående lønn av konkursboet etter bestemmelsene nedfelt i dekningsloven. Dersom konkursboet ikke har midler til å dekke arbeidstakers krav, er det til en viss grad mulig å få dekning fra NAV Lønnsgaranti.

Garantien har imidlertid flere begrensninger, herunder et tak pålydende to ganger folketrygdens beløp,<sup>16</sup> som per 1. mai 2021 utgjør kr. 212 798.<sup>17</sup> I tillegg avgjør NAV hvorvidt de materielle vilkårene for utbetaling under lønnsgarantiordningen er oppfylt,<sup>18</sup> og er ikke bundet av domstolens vurderinger.<sup>19</sup> Lønnsgarantiforskriften § 3-2 nr. 4 fremhever videre at arbeidstaker må sannsynliggjøre eksistensen av og størrelsen på sitt lønnskrav. Dette gjelder også der arbeidstakers vanskeligheter med å dokumentere tapet skyldes arbeidsgivers forsømmelser.<sup>20</sup>

Videre er arbeidstakere med minst 20 prosent av aksjebeholdningen i selskapet unntatt fra ordningen. Dette gjelder imidlertid ikke dersom arbeidstakeren kan sannsynliggjøre at vedkommende «ikke har hatt vesentlig innflytelse over virksomhetens drift».<sup>21</sup> Det er dermed ingen automatikk i at arbeidstaker får dekning for kravet.

Dersom arbeidstaker jobber i et aksjeselskap kan det være grunn til å holde styret eller daglig leder erstatningsansvarlige etter asl. § 17-1 for det økonomiske tap vedkommende har lidt. Dette er imidlertid betinget av at styret eller daglig leder har opptrådt forsettlig eller uaktsomt.

---

<sup>16</sup> NAV (2006).

<sup>17</sup> NAV (2021).

<sup>18</sup> Wiker (2017) note 1.

<sup>19</sup> NAV (u.å.) s. 13

<sup>20</sup> NAV (u.å.) s. 15

<sup>21</sup> NAV (2021).

## **2.3 Muligheten for dekning av erstatningsbeløp etter asl. § 17-1**

Asl. § 17-1 hjemler personlig erstatningsansvar for «daglig leder, styremedlem, medlem av bedriftsforsamlingen, gransker eller aksjeeier» dersom disse har voldt en annens tap «forsettlig eller uaktsomt». Ansvar er en særlig regulering av det alminnelig erstatningsrettslige culpaansvaret.<sup>22</sup>

Asl. § 17-1 er ikke en gjennomskjæringsbestemmelse, og hjemler følgelig ikke ansvar for selskapets forpliktelser.<sup>23</sup> Erstatningsansvar etter asl. § 17-1 er betinget av at de alminnelige vilkårene om ansvarsgrunnlag, økonomisk tap og påregnelig årsakssammenheng er oppfylt. Et eventuelt erstatningsansvar etter bestemmelsen er ubegrenset.

Erstatningsansvaret har stor praktisk betydning dersom virksomheten er begjært konkurs. Ansvar etter asl. § 17-1 er imidlertid ikke begrenset til konkurstilfellene, og rettspraksis illustrerer at arbeidstaker kan vinne frem med krav om personlig erstatningsansvar også i de tilfeller hvor virksomheten er søkegod. Det antas at dette er et utslag av arbeidstakers ønske om å helgardere seg i tilfelle virksomheten blir slått konkurs, og utsiktene for å få dekning dermed er små.

## **2.4 Urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering som grunnlag for erstatning**

For å illustrere i hvilke situasjoner det er utsikter for å holde styret eller daglig leder erstatningsansvarlig for arbeidstakers tap etter urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering, vil det i det følgende pekes på hvilke arbeidsrettslige vilkår og saksbehandlingskrav det kreves at arbeidsgiver overholder. I hvilken grad arbeidsgiver har overholdt disse reglene er et helt sentralt vurderingstema for om det foreligger erstatningsbetingende atferd i henhold til asl. § 17-1.

### **2.4.1 Oppsigelse**

Arbeidsmiljøloven § 15-7 stiller krav om at en oppsigelse er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

I HR-2009-1129-A (Webredaktør) legger Høyesterett til grunn at aml. § 15-7 gir «anvisning på en konkret skjønsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er

---

<sup>22</sup> HR-2017-2375-A, avs. 25

<sup>23</sup> Aarum (1994) s. 17

om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør.»<sup>24</sup> Retten uttaler videre at terskelen for å gå til oppsigelse er høy, og at arbeidsgiver «må kunne vise til gode grunner.»<sup>25</sup>

I tillegg til kravet om saklighet oppstilt i aml. § 15-7, må arbeidsgiver følge en rekke saksbehandlingskrav. Saksbehandlingsreglene er begrunnet i hensynet til å sikre et mest mulig korrekt og opplyst beslutningsgrunnlag for oppsigelsen.<sup>26</sup> Det vises blant annet til aml. § 15-4 som nedfeller formkravene som må være oppfylt, i tillegg til krav om forutgående drøfting etter aml. § 15-1.

Utgangspunktet er at en formuriktig oppsigelse kjennes ugyldig,<sup>27</sup> mens det beror på en konkret vurdering hvorvidt manglende drøftingsmøte får betydning for rettmessigheten av oppsigelsen. En slik saksbehandlingsfeil vil imidlertid tillegges vekt i vurderingen av om saklighetsvilkåret i aml. § 15-7 er oppfylt.<sup>28</sup>

Rettsvirkningene av en usaklig oppsigelse er at den kjennes ugyldig etter påstand fra arbeidstaker, jf. aml. § 15-12 første ledd. Dette innebærer at arbeidsforholdet består, og at arbeidstaker har rett til å fortsette i samme stilling.<sup>29</sup> Av aml. § 15-11 første ledd følger det at arbeidstaker også har rett til å fortsette i stillingen mens saken verserer. Arbeidstaker kan i tillegg fremme krav om erstatning av arbeidsgiver etter aml. § 15-12 andre ledd.

## 2.4.2 Avskjed

Aml. § 15-14 første ledd hjemler arbeidsgivers adgang til å avskjedige en arbeidstaker. Avskjed innebærer at arbeidsavtalen heves, og at partenes rettigheter og forpliktelser opphører umiddelbart,<sup>30</sup> herunder arbeidsgivers lønnsplikt.<sup>31</sup> Dette kan med andre ord ramme arbeidstaker hardt, og terskelen for avskjed er derfor svært høy.

---

<sup>24</sup> HR-2009-1129-A (Webredaktør) avs. 52

<sup>25</sup> HR-2009-1129-A (Webredaktør) avs. 52

<sup>26</sup> Skjønberg (2017) s. 438

<sup>27</sup> Jf. aml. § 15-5 første ledd

<sup>28</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 183

<sup>29</sup> HR-2009-1129-A (Webredaktør) avs. 69

<sup>30</sup> Skjønberg (2017) s. 465

<sup>31</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 77

Avskjed er betinget av at arbeidstaker har «gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen», jf. aml. § 15-14 første ledd. Arbeidsgiver vil kun ha anledning til å avskjedige arbeidstaker ved «grovere tilfeller av mislighold».<sup>32</sup>

I HR-2005-649-A (Pornonedlasting) uttalte Høyesterett, med henvisning til lagmannsrettens premisser, at vurderingen av om en avskjed er gyldig ikke kun beror «på det aktuelle misligholdets art og alvor. Avskjed må – etter en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold – ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon.» (avs. 40)

Hvorvidt en avskjed er lovlig, beror altså på en konkret helhetsvurdering hvor også rimelighets-hensyn vil være av betydning.

I rettspraksis er det oppstilt et krav om forsvarlig saksbehandling også i avskjedssaker.<sup>33</sup> Dette innebærer at arbeidsgiver plikter å foreta nødvendige undersøkelser for å kunne vurdere hvorvidt det er grunnlag for å gå til avskjed.<sup>34</sup> Drøftelsesplikten og formkravene gjelder tilsvarende for avskjed så langt de passer<sup>35</sup>, jf. aml. § 15-14 annet ledd. I motsetning til ved oppsigelse, innebærer ikke formfeil at en avskjed kjennes ugyldig. Dette er begrunnet med at arbeidsgiver har et særlig behov for at arbeidstaker skal fratre umiddelbart, og at det ville virke urimelig dersom formaliteter skulle medføre at arbeidsgiver ikke kan få arbeidstaker ut av arbeidsplassen i tide.<sup>36</sup>

Manglende overholdelse av formkravene kan imidlertid få betydning ved vurderingen av om avskjeden skal opprettholdes etter aml. § 15-14 første ledd.<sup>37</sup> Arbeidstaker har som utgangspunkt ikke rett til å stå i stilling ved tvist om rettmessigheten av avskjed, jf. aml. § 15-11 tredje ledd.

En urettmessig avskjed skal i likhet med en oppsigelse kjennes ugyldig etter påstand fra arbeidstaker.<sup>38</sup> I tillegg kan arbeidstaker fremme krav om erstatning etter aml. § 15-14 fjerde ledd, jf. § 15-12 andre ledd.

---

<sup>32</sup> Mo (2019) Kommentar til aml. § 15-14 note 4

<sup>33</sup> Fougner mfl. (2021) Kommentar til aml. § 15-14, punkt 2.1

<sup>34</sup> Fougner mfl. (2021) Kommentar til aml. § 15-14, punkt 2.1

<sup>35</sup> Skjønberg (2017) s. 469

<sup>36</sup> Storeng mfl. (2020) s. 617

<sup>37</sup> Storeng mfl. (2020) s. 617

<sup>38</sup> Jf. aml. § 15-14 tredje ledd

### 2.4.3 Permittering

I motsetning til oppsigelse og avskjed, innebærer permittering at lønns- og arbeidsplikten til arbeidstaker og arbeidsgiver suspenderes *midlertidig*.<sup>39</sup> Når årsaken til permitteringen opphører, gjeninntre arbeidstakers og arbeidsgivers plikter.<sup>40</sup> Permittering vil kunne være et nyttig verktøy for arbeidsgiver i midlertidige perioder av arbeidsmangel.

Av Hovedavtalen LO-NHO § 7-1 fremgår det at permittering kun kan iverksettes dersom det foreligger «saklig grunn» som gjør det «nødvendig for bedriften». Det er kun forhold ved virksomheten, og følgelig ikke ved arbeidstaker, som kan utgjøre grunnlag for permittering.

I LB-2012-23438 uttales det at «[p]ermittering skal være begrunnet i forhold av forbigående karakter som f.eks. driftsforstyrrelser eller midlertidige svingninger i oppdragsmengden.» For at permitteringen skal være saklig må arbeidsgiver også ha rimelig grunn til å tro at det foreligger utsikter for bedring.<sup>41</sup>

Utvelgelsen av hvem av de ansatte som skal permitteres beror på en konkret helhetsvurdering av saklige kriterier.<sup>42</sup> Avgjørelsen må bygge på et forsvarlig grunnlag. I tillegg oppstiller Hovedavtalen LO-NHO ytterligere saksbehandlingskrav.

Permitterte arbeidstakere har etter nærmere vilkår krav på henholdsvis permitteringslønn etter permitteringslønnsloven,<sup>43</sup> og dagpenger fra NAV. Sistnevnte er imidlertid betinget av at arbeidstaker er permittert på grunn av «mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke».<sup>44</sup>

Som påpekt ovenfor, er det antatt at arbeidstaker kan fremme krav om erstatning mot arbeidsgiver etter det ulovfestede culpaansvaret.<sup>45</sup>

---

<sup>39</sup> Storeng mfl. (2020) s. 507

<sup>40</sup> Skjønberg (2017) s. 372

<sup>41</sup> Storeng mfl. (2020) s. 509

<sup>42</sup> Skjønberg (2017) s. 377

<sup>43</sup> Storeng mfl. (2020) s. 508

<sup>44</sup> Jf. folketrygdloven § 4-7 første ledd

<sup>45</sup> Se punkt 2.1

### 3 Styreansvarets bakgrunn, begrunnelse og formål

#### 3.1 Bakgrunn og begrunnelse for asl. § 17-1

I HR-2017-2375-A (Ulvesund) avs. 25 legger Høyesterett til grunn at asl. § 17-1 «er en særlig regulering av den alminnelige erstatningsrettslige culpanormen», og av forarbeidene fremkommer det at bestemmelsen må suppleres med alminnelige erstatningsregler.<sup>46</sup>

Frem til 1976 fulgte det personlige ansvaret for styret i aksjeselskaper av ulovfestet rett.<sup>47</sup> I aksjeloven av 1976 ble ansvaret kodifisert, og erstatningsansvaret ble nedfelt i § 15-1. Aksjeloven av 1997 § 17-1 er en videreføring av denne bestemmelsen.

Aksjeloven av 1976 var et resultat av det nordiske aksjelovsamarbeidet som ble innledet i 1962. Samarbeidet ledet til nye aksjelover i Danmark, Sverige, Norge og Finland.<sup>48</sup>

I forarbeidene blir det pekt på at «det kan reises tvil om berettigelsen av lovbestemmelser» om styreansvaret.<sup>49</sup> Bakgrunnen for kodifiseringen av styreansvaret ble imidlertid begrunnet med at det synes «rimelig» å definere ansvarsvilkårene, og at det ble «ansett nødvendig fra de andre lands side».

Det ble fremhevet at «en regel om dette fremstiller seg iallfall som naturlig som utgangspunkt for den adgang til å lempe på ansvaret som foreslås i utkastets § 142 [nå asl. § 17-2]». <sup>50</sup> Aarum hevder hovedformålet med kodifiseringen av styreansvaret nettopp var å gi grunnlag for lempingsregelen som ble inntatt i aksjeloven av 1976 § 15-3.<sup>51</sup>

Sistnevnte påpekes også av Aarbakke, som i tillegg fremhever at funksjonen til asl. § 17-1 er å gi informasjon om ansvaret som kan ilegges.<sup>52</sup> En del av formålet med bestemmelsen er tilsynelatende å skape økt bevissthet om mulighetene for at medlemmer av selskapets ledelse får rettet et erstatningskrav mot seg.

---

<sup>46</sup> NOU 1996: 3 s. 197

<sup>47</sup> Aarum (1994) s. 70

<sup>48</sup> Skåre (1988) punkt 1 Innledning

<sup>49</sup> NUT 1970: 1 s. 185

<sup>50</sup> NUT 1970: 1 s. 185

<sup>51</sup> Aarum (1994) s. 70

<sup>52</sup> Aarbakke mfl. (2020) Kommentar til asl. § 17-1, punkt 1.4

Eldre rettspraksis illustrerer at det gjennomgående skulle mye til før personlig erstatningsansvar ble pålagt.<sup>53</sup> Det er imidlertid bred enighet om at styreansvaret fikk større betydning etter at aksjeloven av 1997 trådte i kraft. En slik forutsetning ble også lagt til grunn i forarbeidene.<sup>54</sup> Det er dermed antatt at det er lettere å vinne frem med et erstatningskrav i dag, enn tidligere.

Før 2007 fremgikk det av bestemmelsen at det kun var *selskapet* som kunne fremme krav om erstatning etter asl. § 17-1. Nå fremkommer det uttrykkelig at også «aksjeeier eller andre» kan fremme et erstatningskrav. Endringen tok imidlertid ikke sikte på en realitetsendring.<sup>55</sup> «[A]ndre» kan typisk være, men er heller ikke begrenset til, selskapets kreditorer.<sup>56</sup>

En arbeidstaker som har fått dom for et krav mot arbeidsgiver, vil anses som en kreditor, og er berettiget til å fremme et krav etter asl. § 17-1. Av forarbeidene fremgår det at Landsorganisasjonen Norge (LO) ba departementet om å eksplisitt presisere at uttrykket «andre» også ville omfatte ansatte.<sup>57</sup> Departementet tok imidlertid ikke dette til følge, da det ble ansett som en selvfølge at ansatte kunne fremme krav etter loven.

## 3.2 Legislative hensyn

Hensynet til gjenoppretting og prevensjon angis vanligvis som hovedformålene som begrunner erstatningsretten. Rett til erstatning bidrar til å realisere disse hensynene ved at skadelidte får tilkjent et erstatningsbeløp fra skadevolder, og at den avverger skader.<sup>58</sup> I det følgende skal det pekes på i hvilken grad erstatning etter asl. § 17-1 effektuerer hensynet til gjenoppretting og prevensjon.

### 3.2.1 Gjenoppretting

Hensynet til gjenoppretting hviler på en tanke om at skadelidte skal få gjenopprettet skaden ved å bli tilkjent økonomisk kompensasjon.<sup>59</sup> Rettsferdsforestillinger kan begrunne samfunnets ønske om å pålegge erstatningsansvar, ettersom en risikovurdering tilsier at skadevolder er nærmere enn skadelidte til å bære tapet.<sup>60</sup> Rimelighetsbetraktninger taler også for at den som har

---

<sup>53</sup> Andenæs (2016) s. 648

<sup>54</sup> NOU 1996: 3 s. 197 og NOU 1992: 29 s. 211

<sup>55</sup> Ot.prp. nr. 55 (2005–2006) s. 167

<sup>56</sup> Ot.prp. nr. 55 (2005–2006) s. 167

<sup>57</sup> Ot.prp. nr. 36 (1993–1994) s. 250

<sup>58</sup> Hagstrøm (2019) s. 81

<sup>59</sup> Kjelland (2019) s. 31

<sup>60</sup> Kjelland (2019) s. 67



voldt et tap skal stå ansvarlig for dette. Videre tilsier den alminnelige rettsfølelsen at skadevoldende handlinger skal sanksjoneres.<sup>61</sup>

Slike forutsetninger kan særlig begrunne det ansvar et styremedlem eller daglig leder kan bli ilagt etter asl. § 17-1, ettersom dette er betinget av skyld. Arbeidstakere som er urettmessig oppsagt, avskjediget eller permittert vil som regel ha lidt et økonomisk tap i form av inntektstap. Hensynet til gjenopprettelse oppnås ved at arbeidstaker får utbetalt en pengesum dersom tapet er voldt av daglig leder eller styret ved forsett eller uaktsomhet. Det er derfor klart at asl. § 17-1 har en gjenopprettende funksjon, ettersom arbeidstaker får dekning for det økonomiske tap vedkommende er blitt påført.<sup>62</sup>

### 3.2.2 Prevensjon

Erstatningsretten preventive virkning består av to deler: allmennprevensjon og individualprevensjon.<sup>63</sup>

Erstatningsrettens allmennpreventive virkning innebærer at reglene utgjør en trussel ovenfor alle om erstatningsplikt. Reglene gir dermed et incentiv for potensielle skadevoldere til å opptre mer aktsomt og unngå å volde skade.

Med individualprevensjon søker samfunnet å unngå gjentakelse av erstatningsbetingende atferd. En skadevolder som allerede er blitt erstatningsansvarlig, skal anstrenge seg for å ikke måtte betale erstatning igjen.<sup>64</sup>

Erstatningsrettens preventive funksjon kan videre begrunnes med samfunnsøkonomiske betraktninger. Reglene reduserer atferd som forhindrer skade, og dermed utgifter tilknyttet skade.<sup>65</sup>

Et personlig erstatningsansvar etter asl. § 17-1 kan føre til at ansvarlige styremedlemmer eller daglig leder blir ruinert. Det antas at trusselen om dette bidrar til å realisere erstatningsrettens preventive funksjon.<sup>66</sup> Erstatning etter bestemmelsen er ubegrenset, og i enkelte tilfeller kan skadevolder stå ansvarlig for dekning av høye beløp. Dette kan få svært store konsekvenser for

---

<sup>61</sup> Kjelland (2019) s. 67

<sup>62</sup> Wilhelmsen (2017) s. 47

<sup>63</sup> Kjelland (2019) s. 32

<sup>64</sup> Wilhelmsen (2017) s. 50

<sup>65</sup> Wilhelmsen (2017) s. 52

<sup>66</sup> Aarum (1994) s. 109

det enkelte styremedlem eller daglig leder, som blant annet risikerer å miste hus, bil og andre eiendeler. Asl. § 17-1 er derfor et incentiv for styret og daglig leder til å handle forsvarlig, og overholde de retningslinjer og plikter som gjelder for vedkommende.

Virkningen av erstatningsrettens preventive funksjon er imidlertid omdiskutert i juridisk teori.<sup>67</sup> Dette begrunnes blant annet med at det ikke foreligger empirisk grunnlag som konstaterer at erstatningsrettens regler virker preventivt.<sup>68</sup> Aarum fremhever blant annet at styreansvarsforsikringer medfører at prevensjon i «en viss utstrekning bortfaller».<sup>69</sup>

Styreansvarsforsikring innebærer at forsikringsselskapet dekker det krav styret eller daglig leder står ansvarlig for. Styret har med andre ord mulighet til å unngå personlig erstatningsansvar ved å tegne forsikring, og trusselen om å bli ilagt økonomisk erstatningsansvar kan dermed bli noe redusert. Økonomiske konsekvenser kan imidlertid forekomme ved at forsikringsselskaper vil kreve økning av forsikringspremien ved omfattende erstatningsansvar.<sup>70</sup>

I juridisk teori er det blitt fremhevet at det kan være andre sanksjoner enn erstatningsplikt som i større grad gir incentiver til å unngå skadeforvoldelse.<sup>71</sup> Nygaard påpeker at prevensjonstanken både bygger på det faktum at folk vegrer seg for uønskede økonomiske utgifter, og «ulempene og det *infamerande*» ved å bli ansvarlig for skade påført andre.<sup>72</sup>

Selskapets omdømme kan for eksempel bli svekket dersom erstatningssaken får offentlig omtale. Blir saken behandlet av domstolene, vil dette kreve mye tid og ressurser, og kan i enkelte tilfeller pågå over flere år. I tillegg kan det enkelte styremedlemmet eller den daglige lederen som ble pålagt erstatningsansvar bli mindre ettertraktet, eller til og med uønsket, i andre selskaper.

Nygaard tar videre til orde for at eksistensen av regelverk kan ha preventiv funksjon.<sup>73</sup> Som påpekt ovenfor,<sup>74</sup> tydeliggjør asl. § 17-1 at selskapsledelsen kan pålegges ansvar ved forsettlig eller uaktsom atferd. Bestemmelsen fremhever at en posisjon eller et verv som henholdsvis daglig leder eller styremedlem *ikke* medfører beskyttelse mot et eventuelt erstatningsansvar.

---

<sup>67</sup> Kjelland (2019) s. 33 og Wilhelmsen (2017) s. 51

<sup>68</sup> Wilhelmsen (2017) s. 51

<sup>69</sup> Aarum (1994) s. 110

<sup>70</sup> Wilhelmsen (2017) s. 51

<sup>71</sup> Kjelland (2019) s. 33 og Hagstrøm (2019) s. 21

<sup>72</sup> Nygaard (2007) s. 20

<sup>73</sup> Nygaard (2007) s. 20

<sup>74</sup> Se punkt 3.1

Styret og daglig leder kan i stor grad påvirke hvorvidt selskapet skal opptre forsvarlig eller ikke. Dersom det ikke hadde vært regler om erstatningsansvar for selskapsledelsen, kunne disse påført ulike grupper skadelidte omfattende økonomiske tap. Det er derfor svært viktig å sikre klare regler som tydeliggjør at styret og daglig leder kan bli erstatningsansvarlige, noe asl. § 17-1 bidrar med. Til tross for diskusjonen i juridisk teori, er det derfor holdepunkter for å anta at asl. § 17-1 til en viss grad virker preventivt.

## **4 Nærmere om ansvar etter ulovlig oppsigelse, avskjed eller permittering etter asl. § 17-1**

### **4.1 Innledning**

Ovenfor er det kort pekt på at erstatningsansvar etter asl. § 17-1 er betinget av at det foreligger ansvarsgrunnlag, økonomisk tap og påregnelig årsakssammenheng. I det følgende skal det sees nærmere på hvert enkelt vilkår for erstatning.

Formålet med kapittelet er å kartlegge i hvilken grad asl. § 17-1 kan gi erstatningsansvar for styremedlemmer og daglig leder etter urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering.

### **4.2 Ansvarsgrunnlag**

#### **4.2.1 Utgangspunkt**

For at det skal foreligge ansvarsgrunnlag, må styret eller daglig leder ha voldt arbeidstakers tap «forsettlig eller uaktsomt», jf. asl. § 17-1 første ledd.

Erstatningsansvaret er med andre ord betinget av at medlem av styret eller daglig leder har utvist skyld ved å ha foretatt en uaktsom eller forsettlig unnløstelse eller handling.<sup>75</sup> Et eventuelt ansvar for erstatningskrav etter asl. § 17-1 er individuelt, og betinget av at det er utvist skyld hos det enkelte styremedlem eller daglig leder.<sup>76</sup> Styret som sådan kan således ikke pålegges noe ansvar.

I vurderingen av om styret eller daglig leder har utvist uaktsomhet, tas det utgangspunkt i forholdene og situasjonen på tidspunktet for de aktuelle uaktsomme handlingene eller unnløstelsene.<sup>77</sup> Avgjørende er med andre ord litt forenklet uttrykt hvordan situasjon fremsto for styret eller daglig leder da den urettmessige oppsigelsen, avskjeden eller permitteringen ble besluttet.

Asl. § 17-1 nedfeller videre et vilkår om at arbeidstakers økonomiske tap må være voldt av daglig leder eller styret i den «nevnte egenskap». Dette innebærer at det må være utvist uaktsomhet i egenskap av de plikter og ansvar vedkommende har som følge av posisjonen eller

---

<sup>75</sup> NOU 1996: 3 s. 197

<sup>76</sup> Aarum (1994) s. 67

<sup>77</sup> Andenæs (2016) s. 653

vervet som henholdsvis daglig leder eller styremedlem.<sup>78</sup> Handlinger det aktuelle styremedlemmet eller daglig leder gjør i kraft av å være privatperson, omfattes følgelig ikke av bestemmelsen.<sup>79</sup>

Dersom en urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering er besluttet av medlemmer av selskapsledelsen, vil det økonomiske tapet arbeidstaker har lidt som følge av dette være voldt av styret eller daglig leder i den «nevnte egenskap».

I uaktsomhetsvurderingen etter det ulovfestede culpaansvaret og asl. § 17-1 sondres det mellom objektive og subjektive betingelser.<sup>80</sup> Hvorvidt de objektive ansvarsbetingelsene er til stede beror på om styret eller daglig leder har utvist en atferd som objektivt sett er uforsvarlig.<sup>81</sup> I denne vurderingen må det «tas utgangspunkt i om aksjeeier/styreleder har overtrådt de plikter som objektivt sett gjelder for vedkommende», jf. HR-2016-1440-A (Håheller), avs. 41.

Aktsomhetsnormen presiseres ved at det sees hen til hvordan et normalt og samvittighetsfullt styremedlem ville opptrådt i skadevolders situasjon.<sup>82</sup> Skadevolderen blir med andre ord ikke sammenlignet med det perfekte eller ideelle styremedlem, og gis derfor et visst rom til å utøve feil, uten at dette skal føre til personlig erstatningsansvar.<sup>83</sup>

Det subjektive elementet i uaktsomhetsvurderingen reiser spørsmål om styremedlemmet eller daglig leder kan påberope seg en relevant unnskyldningsgrunn for den objektivt sett uforsvarlige atferden.<sup>84</sup> Villfarelse om de faktiske eller rettslige forholdene som medførte den urettmessige oppsigelsen, avskjeden eller permittering kan på nærmere vilkår utgjøre relevante unnskyldningsgrunner.<sup>85</sup> Det kan også foreligge individuelle forutsetninger ved styret eller daglig leder som kan begrunne en slik villfarelse.<sup>86</sup>

Det hersker noe uenighet ved hvilke momenter som tilregnes henholdsvis de objektive og subjektive betingelsene. Rettspraksis illustrerer imidlertid at denne sondringen ikke følges så

---

<sup>78</sup> Aarbakke mfl. (2017) s. 929

<sup>79</sup> Aarum (1994) s. 68

<sup>80</sup> Aarum (1994) s. 187 og Perland (2013) s. 23

<sup>81</sup> Aarum (1994) s. 188

<sup>82</sup> Perland (2013) s. 23

<sup>83</sup> Perland (2013) s. 23

<sup>84</sup> Aarum (1994) s. 220

<sup>85</sup> Aarum (1994) s. 220

<sup>86</sup> Aarum (1994) s. 220-221

stringent som juridisk teori av og til legger opp til,<sup>87</sup> og at det snarere foretas en samlet helhetsvurdering av hvorvidt styret eller daglig leder har opptrådt uforsvarlig eller uaktsomt. Vurderingen av hvorvidt de objektive og subjektive kriteriene er oppfylt glir tilsynelatende noe inn i hverandre. Som også påpekt av Nygaard,<sup>88</sup> kan det derfor være noe utfordrende å vurdere hvorvidt det er de objektive eller subjektive betingelsene som ikke har vært til stede hos et frifunnet styremedlem.

I det følgende vil det likevel, med utgangspunkt i denne sontringen, pekes på hvilke momenter som kan tilsi ansvar for styret eller daglig leder etter asl. § 17-1 for det tap arbeidstaker har lidt som følge av en urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering. Det vil løpende bli pekt på enkelte typetilfeller hvor styret eller daglig leder ofte blir ilagt erstatningsansvar.

#### 4.2.2 Objektive betingelser

Asl. § 17-1 gir anvisning på en rettslig standard, og ordlyden i bestemmelsen gir liten veiledning for vurderingen av ansvarsspørsmålet. Hvorvidt styret eller daglig leder objektivt sett har handlet uaktsomt, må derfor vurderes utfra alminnelige rettskildefaktorer som lov, rettspraksis, og reelle hensyn.<sup>89</sup> Utgangspunktet for vurderingen må tas i de plikter og ansvar som styret er ilagt etter lov og vedtekter.<sup>90</sup>

Av forarbeidene til aksjeloven av 1976 § 15-1 fremkommer det at regelen gjelder «uten hensyn til om skaden har sammenheng med overtredelse av aksjeloven (selskapets vedtekter) eller ikke.»<sup>91</sup> Aarbakke peker på at et sentralt vurderingstema vil være hvorvidt styret eller daglig leder har overholdt relevant lovgivning.<sup>92</sup> For oppgavens tema vil det være særlig aktuelt hvorvidt styret og daglig leder har overholdt arbeidsmiljøloven og de ulovfestede reglene om permittering.

---

<sup>87</sup> Se for eksempel Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21, i sak 20-039149ASD-GULA/AVD2. Dette er også fremhevet av Nygaard (2007) s. 175.

<sup>88</sup> Nygaard (2007) s. 176

<sup>89</sup> Hagstrøm (2019) s. 84

<sup>90</sup> Aarbakke mfl. (2017) s. 929

<sup>91</sup> NUT 1970: 1 s. 185

<sup>92</sup> Aarbakke mfl. (2017) s. 929

#### **4.2.2.1** *Foreligger det uaktsomhet ved urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering av arbeidstaker?*

Rettspraksis viser at styret eller daglig leders atferd objektivt sett kan klassifiseres som uaktsom dersom arbeidstaker er urettmessig oppsagt, avskjediget eller permittert.

Dommen inntatt i TSUHO-2020-153376 kan tjene som eksempel, hvor oppsigelse av en arbeidstaker var beheftet med flere feil, og dermed ble kjent ulovlig. Styreleder ble personlig ansvarlig etter asl. § 17-1 for det tap arbeidstaker hadde lidt som følge av oppsigelsen. I vurderingen la retten for det første vekt på at oppsigelsen var beheftet med formfeil ettersom den ikke inneholdt opplysninger om retten til å stå i stilling etter aml. § 15-4. Kravet om forutgående drøftingsmøte etter aml. § 15-1 var heller ikke overholdt, i tillegg til at oppsigelsen var usaklig, jf. aml. § 15-7.

Avgjørelsen inntatt i LB-2013-196850 illustrerer også at manglende overholdelse av de ulovfestede reglene om permittering kan utgjøre grunnlag for å pålegge erstatningsansvar. Styreleder hadde ikke foretatt en saklig og reell utvelgelse av hvem av de ansatte som skulle permitteres. Permitteringen ble kjent urettmessig, og styrelederen ble ilagt personlig erstatningsansvar for arbeidstakerens økonomiske tap.

Et tilsynelatende sentralt moment for erstatningsansvaret i LB-2013-196850, var at arbeidstaker ut fra tradisjonelle kriterier for utvelgelse ved permittering ville stått sterkt i forhold til de øvrige ansatte i virksomheten. Det var ubestridt at daglig leder hadde best kompetanse av de ansatte, hun hadde lengst ansiennitet, og var fast ansatt i fulltidsstilling. Dette i motsetning til de tre øvrige arbeidstakerne, hvorav én fungerte som vikar for daglig leder, mens de to andre hadde deltidsstillinger. Det ble også vektlagt at daglig leder kunne påberope seg tungtveiende sosiale forhold, ettersom hun hadde omsorgsansvar for datteren som hadde alvorlig sykdom.

Av domspremissene fremgår følgende: «Det forhold at beslutningen ikke var basert på en reell og saklig utvelgelse, og således urettmessig, tilsier etter lagmannsrettens oppfatning at ansvarsgrunnlag foreligger.» En tolkning av uttalelsen tilsier at det var tilstrekkelig til å ilegge ansvar at styreleder ikke hadde fulgt saksbehandlingsreglene som gjelder ved permittering. Det krevdes tilsynelatende ikke noe større grad av skyld eller bebreidelse for at styreleder ble personlig ansvarlig.

Selv om styret eller daglig leder har opptrådt i strid med lov, er det ingen automatikk at dette fører til ansvar. Andenæs legger til grunn at ikke enhver feilvurdering eller kritikkverdig atferd

kan utgjøre grunnlag for å ilegge erstatningsansvar.<sup>93</sup> Medlemmer av selskapets ledelse gis følgelig et visst rom for å utvise feil, uten at dette skal føre til erstatningsansvar.

Dette underbygges av Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21,<sup>94</sup> hvor styreleder og daglig leder blir frifunnet, til tross for at oppsigelsene av to arbeidstakere ble kjent ulovlige. Det bemerkes at dommen per 08.10.21 ikke er rettskraftig.

Arbeidstakerne jobbet som bartendere i Bergen. Puben var drevet av X AS. I april 2017 ble arbeidstakerne oppsagt fordi virksomheten skulle opphøre. I dommen avsagt i mai 2018<sup>95</sup> vant bartenderne frem med krav om at oppsigelsene var ulovlige. De ble i tillegg tilkjent erstatning og oppreisning fra arbeidsgiver.

I dommen avsagt i mai 2018 vurderte tingretten at oppsigelsene var beheftet med flere saksbehandlingsfeil. Det ble blant annet pekt på at drøftelsesmøtene var uten realitet, og at forhandlingsmøte ikke ble avholdt til tross for at arbeidstakerne krevde dette. I tillegg hadde oppsigelsene formfeil i en slik grad at dette isolert sett måtte føre til ugyldighet. Oppsigelsene ble i tillegg kjent usaklige etter aml. § 15-7 fordi arbeidsgiver hadde unnlatt å undersøke spørsmålet om arbeidstakerne hadde rett til å arbeide hos de nye eierne av puben etter reglene om virksomhetsoverdragelse nedfelt i arbeidsmiljøloven kapittel 16, og hvorvidt arbeidstakerne var ansatt i et av de andre selskapene som inngikk i samme selskapskultur. Dersom sistnevnte stemte, ville det i hvert fall ikke vært saklig grunn for å gå til oppsigelse av arbeidstakerne.

Etter at dommen ble avsagt i mai 2018, ble arbeidsgiver slått konkurs, og arbeidstakerne fikk ikke utbetalt de tilkjente beløpene. Arbeidstakerne reiste søksmål mot daglig leder og styreleder i X AS i september 2018, med anførsel om at de var personlig erstatningsansvarlige etter asl. § 17-1 for det krav tingretten hadde idømt. Tingretten frifant styreleder og daglig leder i dom avsagt 17.01.2020,<sup>96</sup> og arbeidstakerne anket saken til lagmannsretten.

I Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21 pekte lagmannsretten på, i likhet med tingretten i dom avsagt mai 2018, at daglig leder og styreleder kunne bebreides for en rekke forhold ved oppsigelsesprosessen. Retten pekte for det første på at det var kritikkverdig av styreleder å ikke ha innkalt til forutgående drøftelsesmøte i forbindelse med de første oppsigelsene. Retten vurderte imidlertid at dette ble rettet opp ved at oppsigelsene ble trukket tilbake, og erstattet med nye oppsigelser.

---

<sup>93</sup> Andenæs (2016) s. 648

<sup>94</sup> Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21, i sak 20-039149ASD-GULA/AVD2

<sup>95</sup> Bergen tingretts dom av 02.05.2018, i sak 17-144021TVI-BERG/2

<sup>96</sup> Bergen tingretts dom av 17.01.2020, i sak 18-132820TVI-BERG/4



Det var videre kritikkverdig av styreleder å feilaktig ha opplyst at Bergen tingrett var rett saksøkt. Det ble imidlertid lagt til grunn at denne formfeilen ikke hadde noen betydning for arbeidstakerne. Det at drøftelsesmøte i forbindelse med de siste oppsigelsene var mangelfullt og at forhandlingsmøte ikke ble gjennomført var også kritikkverdig, men kunne likevel ikke klassifiseres som uaktsom opptreden.

Vedrørende spørsmålet om overføring av arbeidsforholdet til den nye puben, la retten til grunn at styreleder fulgte opp dette ved å avholde møter mellom arbeidstakerne og de nye eierne. At partene ikke fulgte opp dette, var ikke noe styreleder kunne lastes for. I den forbindelse ble det også lagt vekt på at arbeidstakerne hadde juridisk bistand. I tillegg ble det konstatert at arbeidstakerne kun var ansatt i selskapet X AS som ble slått konkurs. Det er dermed naturlig å tolke retten slik at grunnlaget for at oppsigelsene ble kjent usaklige etter aml. § 15-7 i dom avsagt i mai 2018, ikke lenger var tilstede.

Av lagmannsrettens premisser fremgår det at styreleder og daglig leder kan lastes for at flere av saksbehandlingsreglene nedfelt i arbeidsmiljøloven ikke var overholdt. En tolkning av avgjørelsen tilsier at retten vurderte at det var utvist skyld, men ikke i en slik grad at det var rimelig å ilegge erstatningsansvar. Styreleder og daglig leder ble derfor frifunnet.

Avgjørelsen kan tas til inntekt for at det ikke er noen automatikk i at et styremedlem eller daglig leder som urettmessig permitterer, sier opp eller avskjediger en arbeidstaker, har opptrådt erstatningsbetingende uaktsomt. Dette beror på en nærmere, konkret helhetsvurdering, hvor en rekke momenter er av betydning.

#### *4.2.2.1 Varierer terskelen for ansvar?*

LO-advokatene var arbeidstakernes prosessfullmektige både i dommen avsagt i mai 2018, og i erstatningssaken for tingretten og lagmannsretten i henholdsvis 2020 og 2021. LO har knyttet enkelte kommentarer<sup>97</sup> til dommen fra tingretten avsagt 17.01.2020. Ettersom lagmannsretten i 2021 i det vesentlige sluttet seg til tingrettens premisser, legges det til grunn at kommentarene har relevans også for lagmannsrettsavgjørelsen, som er blitt avsagt i etterkant av at LOs artikkel ble publisert. Det bemerkes at den rettskildemessige verdien av kommentarene må sees i lys av at dette er nærliggende å anse som et partsinnlegg.

LO hevder at terskelen for uaktsomhet legges mye høyere i tingrettens avgjørelse fra 2020, enn i lagmannsrettens avgjørelse LB-2013-196850,<sup>98</sup> som er behandlet like ovenfor, hvor styreleder

---

<sup>97</sup> LO-advokatene (2020).

<sup>98</sup> LO-advokatene (2020).

ble erstatningsansvarlig. Etter lagmannsrettens oppfatning var kravet til ansvarsgrunnlag oppfylt i saken fra 2013 fordi beslutningen om å permittere arbeidstakeren «ikke var basert på en reell og saklig utvelgelse, og således [var] urettmessig.»

LO tolker dette som et uttrykk for at feil ved arbeidsgivers saksbehandling kan være tilstrekkelig grunnlag til å ilegge personlig erstatningsansvar etter asl. § 17-1.<sup>99</sup> Dersom en slik forutsetning legges til grunn, er det gode holdepunkter for å anta at styreleder og daglig leder ville blitt ilagt personlig erstatningsansvar i Gulating lagmannsrett siden oppsigelsene var beheftet med flere saksbehandlingsfeil.

En sammenligning av Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21<sup>100</sup> og LB-2013-196850 viser imidlertid en viktig forskjell. I avgjørelsen fra 2013 fremstår det relativt klart at arbeidstakeren ikke ville blitt permittert dersom arbeidsgiveren hadde overholdt saksbehandlingsreglene og foretatt en reell og saklig utvelgelse av hvem som skulle permitteres. Gulating lagmannsretts dom fra 2021 gir anvisning på det motsatte – arbeidsgivers manglende overholdelse av saksbehandlingsreglene hadde tilsynelatende ikke innvirkning på arbeidsgivers beslutning om oppsigelse.

En tolkning av lagmannsrettens avgjørelser tilsier at oppsigelsene ville vært saklig begrunnet i virksomhetens forhold, ettersom puben skulle opphøre. Dersom drøftelsesmøte hadde hatt realitet, forhandlingsmøte blitt gjennomført, og oppsigelsene ikke hadde vært beheftet med formfeil, er det grunn til å tolke retten slik at oppsigelsene ville blitt kjent lovlige, selv om dette ikke fremgår eksplisitt av domspremissene.

Hvorvidt det er grunn til å tro at saksbehandlingsfeilene har virket inn på arbeidsgivers beslutning om henholdsvis permittering eller oppsigelse, fremstår tilsynelatende som en viktig forskjell mellom avgjørelsene. Det bemerkes at dette ikke blir direkte uttalt i noen av avgjørelsene, men det kan ikke utelukkes at dette hadde betydning for at lagmannsretten frifant daglig leder og styreleder i avgjørelsen avsagt i 2021.

Det må imidlertid påpekes at styreleder og daglig leders opptreden beskrives noe annerledes i tingrettsavgjørelsen avsagt i mai 2018 og lagmannsrettsavgjørelsen september i 2021. Med henvisning til tingrettens premisser fra 2018-saken, uttalte lagmannsretten at det var «'tvil om saktligheten av oppsigelsene' og at det var 'rimelig grunn til å tro at de ansatte ikke ville blitt oppsagt dersom feilene ikke ble begått'». Oppsigelsene ble videre kjent usaklige etter aml. § 15-7 fordi «beslutningene om oppsigelse er fattet uten at arbeidsgiver i forsvarlig grad har undersøkt

---

<sup>99</sup> LO-advokatene (2020).

<sup>100</sup> Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21, i sak 20-039149ASD-GULA/AVD2

helt sentrale spørsmål og forutsetninger for adgangen til å si opp de ansatte». En viktig årsak for at styreleder og daglig leder ble frifunnet i lagmannsretten i 2021, synes å være at disse forholdene nettopp ble oppklart.

Dersom arbeidstakerne hadde brakt styret og daglig leder inn som saksøkt allerede i den første runden i tingretten i 2018, hvor oppsigelsene ble kjent usaklige og ugyldige, er det ikke umulig å tenke seg at konklusjonen kunne blitt en annen.

Et moment ved Gulating lagmannsretts premisser kan likevel underbygge LOs anførsel om at aktsomhetsnormen har gått i retning av å bli praktisert strengere. Lagmannsretten fremhevet at det ikke heftet tvil ved konklusjonen om at styreleder og daglig leder skulle bli frifunnet for krav om personlig erstatningsansvar, til tross for at oppsigelsene var beheftet med flere saksbehandlingsfeil og mangler.

At styreleder ble felt i 2013-saken skyldtes som nevnt at han ikke hadde foretatt en saklig og reell utvelgelse av hvem av de ansatte som skulle permitteres. Den urettmessige permitterte arbeidstakerens ansiennitet fremsto som et av flere viktige momenter for at vedkommende ville stått sterkt i en utvelgelsesprosess.

I juridisk teori er det tatt til ordet for at arbeidsgiver står noe friere til å fravike utgangspunktet om ansiennitet i utvelgelsen av hvem av de ansatte som skal permitteres, enn om det var tale om oppsigelse.<sup>101</sup> Dersom saklig grunn foreligger, kan ansiennitetsprinsippet fravikes.<sup>102</sup> Styrelederen anførte at daglig leder ble permittert på grunn av hennes manglende tilgjengelighet, og at eventuelle mangler ved saksbehandlingen ikke påvirket permitteringsbeslutningen.

Lagmannsretten viser en viss forståelse for at det var tale om en vanskelig situasjon for arbeidsgiver at daglig leder som følge av omsorgsansvaret for datteren bare kunne arbeide 50 prosent, og kun i datterens skoletid. Dette kan tale for at lagmannsretten burde vurdert styrelederen i 2013-saken noe mildere, særlig sett hen til at saksbehandlingsreglene ved permittering ikke er like strenge som ved oppsigelse.

Retten fant imidlertid at korrespondanse mellom styreleder og daglig leders vikar tilsa at det allerede var bestemt at det var daglig leder som skulle permitteres da hun ga beskjed til ledelsen om at hun i en periode kun hadde mulighet til å arbeide 50 prosent. Styrelederen hadde tilsyne-

---

<sup>101</sup> Storeng mfl. (2020) s. 509

<sup>102</sup> Storeng mfl. (2020) s. 509

latende overhodet ikke foretatt en saklig vurdering av hvem av de ansatte som skulle permitteres. En tolkning av dommen tilsier at dette ble tillagt utslagsgivende vekt for at personlig erstatningsansvar ble pålagt.

Samlet er det grunn til å peke på at domstolene vurderer hver enkelt saksbehandlingsfeil, og hvorvidt disse har hatt innvirkning på arbeidsgivers beslutning om å gå til oppsigelse eller permittering av arbeidstaker. Enhver feil beheftet ved oppsigelsen eller permittering skal følgelig ikke føre til personlig erstatningsansvar. Avgjørende for ansvar etter asl. § 17-1 synes å være hvilken betydning feilene har hatt for oppsigelsen og permitteringen.

#### **4.2.2.2 Uaktsomhet ved brudd på andre plikter som hører til styret**

Praksis illustrerer at styret kan bli ansvarlig for arbeidstakers tap også i de tilfeller hvor brudd på arbeidsmiljøloven ikke er det mest fremtredende, men hvor andre plikter eller ansvar som tilregnes styret eller daglig leder ikke er overholdt.

I dommen inntatt i TOSLO-2016-134902 ble B, som formelt sett opererte som styreleder, daglig leder og hovedaksjonær, personlig erstatningsansvarlig for arbeidstakers tap etter at hun ble ulovlig avskjediget. Det forelå med andre ord et klart brudd på aml. § 15-14, ettersom arbeidstakeren ikke hadde gjort seg skyldig i forhold som kunne gi grunnlag for avskjed.

Det var imidlertid de facto daglig leder C som hadde avskjediget arbeidstakeren. Styreleder B ble erstatningsansvarlig blant annet på det grunnlag at han hadde overdratt den daglige driften av selskapet til C, som ikke hadde lov til å være daglig leder på grunn av konkursskarantene etter konkursloven § 142. Retten anså dette som klar uaktsomhet, og isolert sett grunnlag til å ilegge erstatningsansvar.

Et tilsvarende synspunkt legges til grunn i LB-2017-195536, hvor styreleder ble erstatningsansvarlig etter urettmessig oppsigelse av kjøkkensjef som arbeidet på Rondablikk Høyfjellshotell v/ Panorama Hotelldrift AS. Avgjørelsen er avsagt under dissens. I foreliggende tilfelle hadde daglig leder i morselskapet Pure Hospitality Group sagt opp kjøkkensjefen, på instruks fra styreleder A i sistnevnte selskap.

Retten vurderte at styreleder B i Panorama Hotelldrift AS var å bebreide for kjøkkensjefens oppsigelse. Det ble blant annet lagt vekt på at han hadde en særlig oppfordring til å ivareta de ansattes rettigheter, da han tredde inn i vervet som styreleder på et tidspunkt hvor det var problemer knyttet til de ansatte. Retten fant og at styreleder B trenerte saken, og at han ikke utviste noen vilje til å legge til rette for et forhandlingsmøte med arbeidstaker og hans advokat.

Selv om retten ikke knyttet direkte bemerkninger til hvilke konkrete plikter styrelederen forsømte i noen av sakene, er det nærliggende å anta at dette kan knyttes til manglende overholdelse av styrets plikt til forsvarlig organisering og tilsyn av virksomheten, jf. asl. §§ 6-12 og 6-13.

#### **4.2.2.3 Hadde styret eller daglig leder handlingsalternativer?**

Nygaard hevder «[g]runndefinisjonen på skyld er at vedkomande på eit gitt tidspunkt *skulle handla annleis* i den situasjonen han var, i samsvar med skyldregelens krav slik at han dermed ville ha hindra eller ikkje sett i verk den årsaksfaktor han er påstått ansvarleg for.»<sup>103</sup>

Uaktsomhet foreligger med andre ord dersom skadevolderen kan bebreides for ikke å ha valgt et annet handlingsalternativ, og avgjørende vil ofte være hvorvidt skadevolderen kunne og burde handlet annerledes.<sup>104</sup> Rettspraksis viser at dette har vært av avgjørende betydning i vurderingen av om vilkåret om ansvarsgrunnlag er oppfylt etter ulovlige oppsigelser, avskjeder og permitteringer.

I dommen inntatt i TSUHO-2020-153376 ble styreleder erstatningsansvarlig blant annet fordi han hadde handlingsalternativer som ville oppklart en uklar situasjon med arbeidstaker. En tolkning av avgjørelsen tilsier at oppsigelsen kunne vært unngått dersom arbeidsgiver hadde fulgt reglene i arbeidsmiljøloven, herunder gjennomføring av et reelt drøftelsesmøte. Et lignende synspunkt legges til grunn i vurderingen av at styreleder i Oslo tingretts dom av 31.10.2019<sup>105</sup> ble erstatningsansvarlig etter urettmessig avskjed. Det ble lagt avgjørende vekt på at det ikke ble avholdt drøftingsmøte etter aml. § 15-1, og at man ikke kunne konstatere at utfallet ville blitt det samme dersom møtet hadde blitt avholdt.

#### **4.2.2.4 Unnlatelser**

Erstatningsansvar etter asl. § 17-1 er ikke betinget av styret eller daglig leder har foretatt en aktiv handling. Ansvarer er også svært aktuelt ved unnlatelser og passivitet.

---

<sup>103</sup> Nygaard (2007) s. 174

<sup>104</sup> Hagstrøm (2019) s. 80-81

<sup>105</sup> Oslo tingretts dom av 31.10.2019, i sak 19-085939TVI-OTIR/07

TOSLO-2016-134902 kan tjene som eksempel på at styreleders passivitet ble tillagt betydning i vurderingen av personlig erstatningsansvar. Styreleder B hadde foretatt seg svært lite i etterkant av avskjeden, ved at han kun hadde sendt et brev til motparten i tillegg til å engasjere advokat. Retten uttalte at prosessen fremsto som svært uryddig, og at det forelå «klanderverdig og erstatningsbetingende passivitet fra Bs side».

Lignende betraktninger gjorde seg også gjeldende i avgjørelsen inntatt i LB-2017-195536, hvor styreleders passivitet, til tross for oppfordring til handleplikt, ble vektlagt av flertallet i vurderingen av at ansvar forelå etter asl. § 17-1.

Dette illustrerer at styret er det overordnende organet i virksomheten, og at det har en plikt til å føre tilsyn av selskapets virksomhet og til å sørge for en forsvarlig organisering etter asl. § 6-12 og 6-13.

#### **4.2.2.5 Betydning av at styreleder også opererer som daglig leder**

I brorparten av avgjørelsene hvor personlig erstatningsansvar blir ilagt er det tale om relativt små selskaper med få innehavere. I flere av disse selskapene opererer styreleder også som daglig leder, og i enkelte tilfeller er vedkommende også ene- eller majoritetsaksjonær. Rettspraksis illustrerer at dette blir tillagt vekt i skjerpene retning, ettersom det forventes at styrelederen i disse tilfellene innehar et ekstra ansvar for å ha den fulle oversikt over selskapets aktivitet og virksomhet.

Avgjørelsen inntatt i LB-2020-47049 er illustrerende. Arbeidstaker krevde erstatning, oppreisning, og utbetaling av lønn og feriepenger. Kravet om erstatning var rettet både mot arbeidsgiver etter aml. § 15-12 annet ledd, og mot styreleder, som også var oppnevnt som daglig leder, etter asl. § 17-1. Lagmannsretten fant imidlertid, i likhet med tingretten, at arbeidstaker selv hadde sagt opp, og at det ikke hadde funnet sted en ulovlig oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver.

Spørsmålet om styreleder/daglig leder var personlig erstatningsansvarlig, var derfor begrenset til kravet om utbetaling av feriepenger og lønn, og saken har således ikke direkte relevans for å fastlegge rekkevidden av aktsomhetsnormen. Lagmannsretten frifant styrelederen for erstatningskravet, men uttalte følgende:

«Som styreleder og i tillegg daglig leder for og enesaksjonær i en liten virksomhet må B forutsettes å ha full innsikt i virksomheten, inkludert virksomhetens økonomiske stilling, og vurderingen av hans handlemåte må skje med det som utgangspunkt.»

En tolkning av uttalelsen tilsier at det stilles høyere krav til skadevolder dersom vedkommende er alene om ansvaret i et selskap.

Dommen inntatt i TSUHO-2020-153376 kan også tjene som bekreftelse på at et slikt moment tillegges vekt. Tingretten begrunnet det idømte erstatningskravet blant annet med at styrelederen var eneaksjonær, hadde signaturrett alene, og at han inneholdt samtlige sentrale funksjoner i selskapet. Retten uttalte at det var «manglende systemer i selskapet», og at styrelederen måtte være nærmest til å bære ansvaret for dette.

#### **4.2.2.6 Virksomhetens størrelse**

Oslo tingretts dom av 31.10.2019<sup>106</sup> kan tas til inntekt for at det påligger styret et særlig ansvar å ha oversikt over arbeidsrettslig lovgivning dersom det er en stor virksomhet med mange ansatte. I avgjørelsen fremheves det at styrelederen, «som leder av et selskap med nærmere hundre ansatte» hadde «plikt til å kunne avskjedsreglene eller benytte kompetente rådgivere.» Styret og daglig leder i en slik virksomhet har følgelig ansvar for langt flere. Mulighetene for at det oppstår tvister, problemer eller spørsmål i forbindelse med de ansatte eller stillingsvernet er derfor atskillig større, ettersom oppsigelser, avskjeder og permitteringer skjer hyppigere. Det forventes derfor at disse i større grad bør besitte kunnskap om arbeidsrettslig lovgivning, noe som kan tilsi at aktsomhetsnormen bør være noe strengere for disse.

I mindre virksomheter med få ansatte er det sjeldnere behov for å gå til oppsigelse, avskjed eller permittering. Dette betyr imidlertid ikke at daglig leder og styremedlemmer i mindre virksomheter bør vurderes lempeligere, men at det stilles strengere krav til profesjonalitet og overholdelse av lovgivning i større selskaper.

I forbindelse med rettskildesøket foretatt for å finne aktuell rettspraksis som omhandler oppgavens tema, fant jeg ingen avgjørelser knyttet til allmennaksjeloven i Lovdatas base. Allmennaksjeselskaper er som regel større enn aksjeselskaper. Dette kan tyde på at større selskaper har flere interne retningslinjer og prosedyrer for hvordan de skal håndtere oppsigelser, avskjeder og permitteringer. Dette kan medføre at slike feil som her vurderes blir unngått.

Det kan heller ikke utelukkes at slike virksomheter ofte har ansatte som mer spesialisert jobber med slike saker som her vurderes, og som derfor har bedre forutsetninger for å oppfylle arbeidsmiljølovgivningens krav.

---

<sup>106</sup> Oslo tingretts dom av 31.10.2019, i sak 19-085939TVI-OTIR/07

Det bemerkes imidlertid at det finnes et betydelig antall flere aksjeselskap enn allmennaksjeselskap. Dette illustreres også av at antall styremedlemmer og daglig ledere registrerte i aksjeselskaper er på hele 913 310, mens antallet for allmennaksjeselskap kun er 1476.<sup>107</sup> At det ikke er publisert noen avgjørelser på Lovdata om erstatningsansvar for selskapsledelsen i allmennaksjeselskaper, kan derfor også skyldes at det er færre medlemmer av selskapsledelsen i disse selskapene, og at sjansene for at en slik sak blir behandlet av domstolene statistikk sett er mindre.

Til tross for dette, må rettspraksis tolkes slik at størrelsen på virksomheten kan inngå som et moment i aktsomhetsvurderingen.

#### **4.2.2.7 Mulighet for dekning av arbeidsgiver**

Etter asl. § 6-12 skal styret holde seg orientert om selskapets økonomiske stilling. I flere avgjørelser vektlegger retten styreleders manglende innsikt om virksomhetens økonomi som et skjerpene moment.

I LB-2017-195536 ble aktsomhetskravene skjerpet fordi skadevolder burde forstått at utsiktene for at arbeidstaker ville få dekning for erstatningskrav fra selskapet, var små. Selskapet hadde svak økonomi, og dette var noe skadevolder var, eller burde vært kjent med. Dette skjerpet kravet til skadevolders aktsomhet noe.

I Oslo tingretts dom av 31.10.2019<sup>108</sup> anførte arbeidstakeren at styrelederen skulle holdes ansvarlig blant annet fordi han burde visst at utsiktene for å få dekket det økonomiske tapet, tatt selskapets økonomi i betraktning, var små. Retten tar ikke direkte stilling til anførselen i begrunnelsen for at styrelederen ble personlig erstatningsansvarlig, men det kan imidlertid ikke utelukkes at dette kan ha hatt innvirkning på vurderingen, sett hen til plikten som fremgår av asl. § 6-12.

---

<sup>107</sup> SSB (2021).

<sup>108</sup> Oslo tingretts dom av 31.10.2019, i sak 19-085939TVI-OTIR/07



### 4.2.3 Subjektive betingelser

Aarum fremhever at vurderingen av om det foreligger subjektive betingelser kan formuleres som et spørsmål om styret eller daglig leder kan påberope en relevant unnskyldningsgrunn som kan frita for ansvar.<sup>109</sup>

I HR-2016-1440 (Håheller) avs. 41 legger Høyesterett til grunn at det vil «være en presumsjon for at vedkommende har opptrådt uaktsomt» dersom styret har brutt sine objektive plikter. Dersom det først legges til grunn at styret eller daglig leder har opptrådt objektiv sett uforsvarlig, vil det ofte konstateres at vilkåret om ansvarsgrunnlag er oppfylt, ettersom det sjelden foreligger relevante unnskyldningsgrunner.<sup>110</sup>

Culpavurderingen er i utgangspunktet objektiv,<sup>111</sup> noe som innebærer at hver skadevolder som hovedregel skal vurderes likt. I noen tilfeller kan det imidlertid tenkes unntak fra utgangspunktet om en objektivisert culpavurdering. Det er særlige tre grupper av unnskyldningsgrunner som kan få betydning i vurderingen av om de subjektive elementer er til stede.<sup>112</sup> Dette kan for det første være tilfelle dersom den objektivt sett uforsvarlige atferden skyldtes at vedkommende var i faktisk eller rettslig villfarelse.<sup>113</sup> I tillegg kan det foreligge personlige forutsetninger ved skadevolder som person som kan påberopes som relevant unnskyldningsgrunn for at vedkommende var i en slik villfarelse.<sup>114</sup>

#### 4.2.3.1 Faktisk villfarelse

En relevant unnskyldningsgrunn kan være at styret eller daglig leder ikke visste om de aktuelle forhold som lå til grunn for at arbeidstaker ble urettmessig oppsagt, permittert eller avskjediget. En daglig leder eller et styremedlem som ikke har mulighet til å få et korrekt bilde av de faktiske omstendigheter som utgjør grunnlag for en eventuell handleplikt, skal dermed ikke bli pålagt erstatningsansvar.<sup>115</sup> Perland hevder det avgjørende er hvorvidt styremedlemmet eller daglig leder «burde ha visst» om det aktuelle forholdet.<sup>116</sup>

---

<sup>109</sup> Aarum (1994) s. 220

<sup>110</sup> Perland (2013) s. 23

<sup>111</sup> Kjelland (2019) s. 94

<sup>112</sup> Hagstrøm (2019) s. 165 og Aarum (1994) s. 220-221

<sup>113</sup> Aarum (1994) s. 220

<sup>114</sup> Aarum (1994) s. 221

<sup>115</sup> Wilhelmsen (2017) s. 136-137

<sup>116</sup> Perland (2013) s. 23

I flere avgjørelser har retten lagt til grunn at det er arbeidsgivers ansvar å gjøre nødvendige undersøkelser om de faktiske forholdene og å oppklare eventuelle uklarheter mellom partene. Dette har også sammenheng med kravet til drøfting nedfelt i aml. § 15-1, som skal sikre at arbeidsgivers beslutning hviler på et korrekt faktisk grunnlag.

Dersom manglende kommunikasjon har vært en medvirkende årsak til oppsigelsen eller avskjedningen, vurderer retten ofte at arbeidsgiver er nærmest til å bære risikoen for dette. Dette var blant annet utslagsgivende i TSUHO-2020-153376, hvor arbeidsgiver ble bebreidet for ikke å ha lagt til rette for dialog under arbeidstakers sykemeldingsperiode. Som grunnlag for oppsigelsen anførte arbeidsgiver blant annet at arbeidstaker ikke møtte på jobb i perioden etter sykemeldingen.

Den manglende dialogen mellom styreleder og arbeidstaker skapte imidlertid uklarheter vedrørende lengden av sykemeldingen, og når det var forventet at arbeidstaker skulle starte å jobbe igjen. Retten uttalte at situasjonen ville latt seg avklare dersom arbeidsgiver hadde sørget for en dialog i sykemeldingsperioden. Saken illustrerer at styreleder burde hatt kunnskap om de faktiske forholdene som lå til grunn for at arbeidstaker ikke møtte på jobb etter utløpet av sykemeldingsperioden. Styreleder måtte derfor hefte for at han ikke hadde tillegnet seg den faktiske kunnskapen.

Et annet illustrerende eksempel er inntatt i LB-2013-196850. Årsaken til at arbeidstaker ble permittert var at hun i en tidsbegrenset periode bare kunne jobbe 50 prosent som følge av alvorlig sykdom hos datteren. På bakgrunn av dette foretok ikke styreleder en reell og saklig utvelgelse av hvem av de ansatte som skulle permitteres. Styreleder var i denne anledning oppfordret til å oppklare varigheten av arbeidstakerens behov for å kun jobbe 50 prosent, uten at dette ble etterkommet. Retten fant det bevist at arbeidstakers intensjon var å jobbe for fullt fra 1. juli, i underkant av to måneder etter at hun ble permittert. Styreleder måtte følgelig bære risikoen for å ikke ha undersøkt de faktiske forhold ved arbeidstakers behov for å ha redusert stilling.

#### **4.2.3.2 Rettsvillfarelse**

Den klare hovedregelen er at villfarelse om rettsregler ikke utgjør en relevant unnskyldningsgrunn.<sup>117</sup> Hovedregelen må derfor være at manglende kunnskap om stillingsvernet ikke kan fritta styret eller daglig leder fra erstatningsansvar.

---

<sup>117</sup> Aarum (1994) s. 230 og Wilhelmsen (2017) s. 137

Dette underbygges av Oslo tingretts dom av 31.10.2019,<sup>118</sup> hvor styreleder hadde en klar oppfordring til å innhente fagkyndige når han skulle avskjedige en av de ansatte, ettersom han hadde uttalt at han manglet kompetanse om det arbeidsrettslige stillingsvernet. Dette kunne ikke anføres som en relevant unnskyldningsgrunn som kunne tillegges vekt i formildende retning, men virket heller som et skjerpene moment i vurderingen av om erstatningsansvar skulle ilegges.

Hvorvidt styret eller daglig leder har fått ekstern bistand fra arbeidslivsfagkyndige, er blitt vektlagt i flere av dommene. Dersom styret eller daglig leder delegerer bort myndighet, kan de som hovedregel ikke bli ansvarlig for skade voldt av persongruppen ansvaret delegeres til.<sup>119</sup> Aarum eksemplifiserer dette med henvisning til at et styret ikke kan bli ansvarlige dersom selskapets advokat har tilkjennegitt at en viss handling eller unnløstelse er lovlig.<sup>120</sup> Andenæs<sup>121</sup> hevder at det i enkelte tilfeller til og med vil være uforsvarlig for styret å ikke delegere oppgaver.

I Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21<sup>122</sup> engasjerte styreleder en advokat i forbindelse med oppsigelsene. Det fremgår ikke eksplisitt av dommens premisser at dette var avgjørende for at styrelederen ble frifunnet, men det kan likevel ikke utelukkes at dette hadde en viss innvirkning på lagmannsrettens konklusjon. Det at man har tatt aktive skritt for å få ekstern bistand illustrerer i det minste en viss handlingsplikt, og forståelse for at en selv ikke har tilstrekkelig kunnskap eller ressurser til å håndtere de aktuelle problemstillinger på egen hånd.

I LB-2013-196850 fant lagmannsretten at styreleder hadde utvist erstatningsbetingende atferd til tross for at han hadde forhørt seg med en bedriftsrådgiver. Retten uttalte imidlertid at omfanget av rådgivningen, eller hvilke vurderinger vedkommende kom med, ikke var dokumentert. Den sistnevnte avgjørelsen illustrerer at bistand fra arbeidslivsfagkyndige ikke nødvendigvis fritar fra ansvar, men at det beror på en konkret vurdering.

En forutsetning om at innhenting av arbeidslivsfagkyndige skal føre til ansvarsfrihet, eller i alle fall tillegges vekt i formildende retning, er også i samsvar med rimelighetsbetraktninger. Arbeidsrettslige regler kan være innviklede og krevende og forstå, og det kan ikke forventes at ethvert styremedlem eller daglig leder er kjent med disse reglene.

---

<sup>118</sup> Oslo tingretts dom av 31.10.2019, i sak 19-085939TVI-OTIR/07

<sup>119</sup> Andenæs (2016) s. 649

<sup>120</sup> Aarum (1994) s. 231

<sup>121</sup> Andenæs (2016) s. 649

<sup>122</sup> Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21, i sak 20-039149ASD-GULA/AVD2

#### 4.2.3.3 Personlige forutsetninger ved skadevolder

Hvorvidt bestemte forhold ved skadevolder kan påberopes som en relevant unnskyldningsgrunn, beror for det første på om det kan tas hensyn til skadevolders eventuelle psykiske eller fysiske avvik.<sup>123</sup>

I juridisk teori er det tatt til ordet for at styremedlemmet eller daglig leder selv må bære risikoen for at vedkommende ikke innehar tilstrekkelige kvalifikasjoner til å kunne utføre vervet på en tilfredsstillende måte.<sup>124</sup> Et styremedlem som er ung og uerfaren, bedømmes med andre ord ikke mildere enn et som har hatt styreverv over flere år. Dommen inntatt i HR-2011-815-A er i tråd med en slik oppfatning. Styreleder anførte at han ikke hadde de samme forutsetninger som et erfarent styremedlem. Høyesterett fant det «klart» at dette ikke kunne tillegges vekt i vurderingen av om ansvar skulle pålegges.<sup>125</sup>

Videre skal det gjennomgående mye til før skadevolder vurderes mildere fordi han var syk, overarbeidet eller lignende.<sup>126</sup> Det kan imidlertid tenkes unntak hvis sykdom kom overraskende på daglig leder eller styremedlemmet,<sup>127</sup> eller ved tilfeller av høy alder kombinert med aldersdomssvekkelse.<sup>128</sup>

I Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21<sup>129</sup> anførte daglig leder at han var alvorlig kreftsyk og at han ikke hadde noe å gjøre med oppsigelsene. Retten kommenterer ikke hvorvidt dette hadde betydning for frifinnelsen. Sett i lys av hovedregelen om at sykdom normalt ikke vektlegges som et formildende moment, er det nærliggende å anta at dette ikke ble tillagt vekt i vurderingen av ansvarsfrihet.

Hvorvidt spesielle fagkvalifikasjoner hos styremedlemmet eller daglig leder kan *skjerpe* kravet til aktsomhet er omtvistet i juridisk teori. Aarum<sup>130</sup> og Perland<sup>131</sup> legger en slik forutsetning til grunn, mens Andenæs<sup>132</sup> og Hagstrøm<sup>133</sup> hevder at culpavurderingen er objektiv, og at ethvert styremedlem skal vurderes likt, uavhengig av eventuell spesialkompetanse.

---

<sup>123</sup> Kjelland (2019) s. 95

<sup>124</sup> Aarum (1994) s. 224

<sup>125</sup> HR-2011-815-A, avs. 44

<sup>126</sup> Aarum (1994) s. 221

<sup>127</sup> Kjelland (2019) s. 95

<sup>128</sup> Hagstrøm (2019) s. 172

<sup>129</sup> Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21, i sak 20-039149ASD-GULA/AVD2

<sup>130</sup> Aarum (1994) s. 226

<sup>131</sup> Perland (2013) s. 23

<sup>132</sup> Andenæs (2016) s. 651

<sup>133</sup> Hagstrøm (2019) s. 149

I vurderingen av personlig erstatning ved urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering vil det være av særlig betydning hvorvidt styreleder eller daglig leder innehar spesielle juridiske kunnskaper. Dersom dette er tilfellet, må det forutsettes at vedkommende innehar noe kunnskap om reglene om oppsigelse og avskjed, ettersom dette innebærer en sentral del av arbeidsrettslovgivningen. Et slikt styremedlem eller daglig leder vil følgelig ha bedre forutsetninger for å avverge at arbeidstakere blir ulovlig oppsagt, avskjediget eller permittert. Dette trekker derfor i retning av at medlemmer av styrets ledelse som innehar juridisk kompetanse til en viss grad bør vurderes strengere enn øvrige styremedlemmer. Hvor stort utslag dette momentet vil ha, er imidlertid usikkert.

#### 4.2.4 Erstatningsansvar for skadevoldere som ikke omfattes av personkretsen i asl. § 17-1

Erstatningsansvar etter asl. § 17-1 forutsetter at «daglig leder, styremedlem, medlem av bedriftsforsamlingen, gransker eller aksjeeiere» har voldt arbeidstaker et økonomisk tap. Bestemmelsen hjemler med andre ord ikke erstatningsansvar for andre persongrupper enn de som er uttrykkelig nevnt i bestemmelsen.

Hvilke muligheter har arbeidstaker til å få tilkjent erstatning dersom den urettmessige oppsigelsen, permitteringen eller avskjeden er fattet av en som ikke omfattes av asl. § 17-1 virkeområde?

Som nevnt ovenfor er ansvarsgrunnlaget nedfelt i asl. § 17-1 en spesialregel av den alminnelig erstatningsrettslige culpanormen. Dersom skadevolderen ikke er eksplisitt angitt i asl. § 17-1, vil det være mulig å fremme krav om erstatning etter det ulovfestede culpaansvaret. Som for erstatningsansvar etter asl. § 17-1 kreves det at vilkårene om ansvarsgrunnlag, økonomisk tap og årsakssammenheng er oppfylt.

Avgjørelsen inntatt i LB-2017-195536, som også er kommentert ovenfor, er et illustrerende eksempel. I tillegg til at styreleder B i selskapet arbeidstaker var ansatt i ble erstatningsansvarlig etter asl. § 17-1, ble nemlig styreleder A i morselskapet ilagt erstatningsansvar i kraft av det alminnelige culpaansvaret. Som allerede påpekt, er avgjørelsen avsagt under dissens 3-2.

Flertallet la vekt på at A ikke hadde spilt med åpne kort. Han hadde holdt agendaen sin skjult i forbindelse med førtidig overtakelse av hotellet fra tidligere eier, og vedrørende avtale med UDI om innkvartering av asylsøkere. Flertallet vurderte at A kunne bebreides for at de ansattes rettigheter ikke ble ivaretatt i forbindelse med overtakelsen av hotellet, og at han heller ikke hadde foretatt tilstrekkelige undersøkelser i forkant.

Lagmannsretten la videre til grunn at A hadde en direkte tilknytning til den ulovlig oppsigelsen av arbeidstakeren, og at det ville være en «utilbørlig utnyttelse av ansvarsbegrensningen som ligger i at Panorama Hotell drift AS og selskapene [A] representerte var organisert som aksjeselskaper, om det skulle stenge for å holde [A] ansvarlig.»

Mindretallet vurderte på sin side at styrelederen ikke skulle holdes personlig erstatningsansvarlig, og pekte herunder på at styreleder A ikke var «direkte involvert i beslutningene som førte til at [arbeidstakeren] de facto ble oppsagt».

Styret og daglig leder er tillagt en rekke plikter og oppgaver. Brudd på disse pliktene kan føre til at styret blir erstatningsansvarlige etter asl. § 17-1. Utenforstående er imidlertid ikke tillagt slike plikter, noe som skulle tilsi at terskelen for å pålegge erstatningsansvar hos personer som ikke er nevnt i asl. § 17-1 gjennomgående er høyere. Dette må særlig være gjeldende fordi utenforstående normalt sett vil ha lite innsikt og opplysninger om virksomheten. På denne måten er imidlertid dommen særegen, ettersom A hadde vesentlige økonomiske interesser i driften av hotellet, og på mange måter var den som «trakk i trådene».

Det forholdet at A ble erstatningsansvarlig etter det ulovfestede culpaansvaret illustrerer at ansvarsgrunnlaget nedfelt i asl. § 17-1 kun er et utslag av det alminnelige erstatningsansvaret. Perland hevder at ansvar etter asl. § 17-1 må føre til samme resultat som etter det alminnelige ulovfestede culpaansvaret,<sup>134</sup> noe denne saken illustrerer. De resonnementene lagmannsrettens flertall foretok, må følgelig være aktuelle også for ansvar etter asl. § 17-1.

#### 4.2.5 Er terskelen for uaktsomhet etter asl. § 17-1 sammenfallende ved henholdsvis ulovlig permittering, oppsigelse eller avskjed?

Drøftelsen ovenfor har omfattet avgjørelser hvor arbeidstakere har blitt urettmessig oppsagt, avskjediget eller permittert. Vilklårene og rettsvirkningene for de nevnte beføyelsene er imidlertid ulike. Fougner<sup>135</sup> hevder terskelen for permittering er «betydelig lavere» enn for oppsigelse. Videre er vilklårene for å avskjedige en arbeidstaker strengere enn ved oppsigelse,<sup>136</sup> ettersom avskjed ofte innebærer en særlig belastning for arbeidstaker.

---

<sup>134</sup> Perland (1999) s. 132

<sup>135</sup> Fougner mfl. (2018) s. 840

<sup>136</sup> Storeng mfl. (2020) s. 523

Arbeidsrettslovgivningen opererer med andre ord med ulike terskler for når en oppsigelse, avskjed eller permittering kjennes urettmessig. Et spørsmål som kan være av betydning for fastleggelsen av aktsomhetsnormen er hvorvidt terskelen for uaktsomhet etter asl. § 17-1 varierer tilsvarende. Er det hensyn som tilsier at terskelen *burde* være variere?

For det første kan det vurderes hvorvidt terskelen for ansvar etter asl. § 17-1 burde være høyere ved permittering, enn ved oppsigelse og avskjed. Permittering innebærer et *midlertidig* opphør av lønns- og arbeidsplikten, mens en arbeidstaker som blir avskjediget eller oppsagt mister arbeidet på permanent basis. Permittering har følgelig ikke like store konsekvenser for arbeidstaker som en oppsigelse eller avskjed,<sup>137</sup> noe som tilsier at det skal mer til for å pålegge personlig erstatningsansvar. Et unntak må imidlertid gjelde dersom permitteringen i realiteten er en skjult oppsigelse.

I tillegg er adgangen til å gå til oppsigelse og avskjed inngående regulert i arbeidsmiljølovgivningen, noe som tilsier at det er særlig viktig å ha regler som ivaretar arbeidstakers rettigheter i disse situasjonene.

Ettersom terskelen for å permittere arbeidstakere er lavere enn for oppsigelse og avskjed, antas det at heller ikke arbeidsgivers *vurdering* av hvorvidt vilkårene for permittering er oppfylt, er gjenstand for en like streng bedømmelse. En arbeidsgiver som slår feil her, bør ikke bli vurdert like strengt etter asl. § 17-1 som om vedkommende urettmessig hadde oppsagt eller avskjediget arbeidstaker, hvor kravene er strengere. Et moment som kan få betydning i vurderingen er imidlertid *varigheten* av permitteringen. En arbeidsgiver som permitterer arbeidstaker ulovlig over flere måneder, burde muligens ikke vurderes noe mildere enn om det var tale om urettmessig oppsigelse.

I avgjørelsen inntatt i LB-2013-196850 ble styreleder erstatningsansvarlig etter urettmessig permittering av arbeidstaker. Det hadde imidlertid liten betydning for arbeidstaker at hun først var permittert, ettersom virksomheten senere ble slått konkurs, og hun noen måneder senere ble sagt opp. Det kan ikke utelukkes at vurderingen ville vært annerledes dersom permitteringen hadde opphørt, og arbeidstakeren hadde gjenopptatt arbeidet.

Det er heller ikke holdepunkter for å anta at lagmannsretten anvender en mindre streng culpa-vurdering i 2013-avgjørelsen enn i dommer som omhandler oppsigelse eller avskjed. LO-advokatene hevder faktisk det stikk motsatte – at terskelen for ansvar er *høyere* i 2013-dommen enn i saken avsagt i Gulating lagmannsrett, hvor det var tale om ulovlig oppsigelse.<sup>138</sup> Dette tilsier

---

<sup>137</sup> Skjønberg (2017) s. 377

<sup>138</sup> LO-advokatene (2020).

med andre ord at vurderingen av ansvarsspørsmålet i 2013-saken har overføringsverdi til saker vedørende oppsigelse og avskjed.

En tilsvarende drøftelse kan gjøres ved saker som omhandler avskjed og oppsigelse. En avskjed er klart mer inngripende for arbeidstaker enn både permittering og oppsigelse, ettersom det innebærer et umiddelbart opphør av arbeidsgivers lønnsforpliktelse. Dette gjenspeiles også av at arbeidsmiljølovens vilkår for å gå til avskjed er strengere enn ved oppsigelse. Dette kan muligens tilsi at terskelen for uaktsomhet bør settes lavere i tilfeller av urettmessig avskjed.

Dommene inntatt i Oslo tingretts dom av 31.10.2019<sup>139</sup> og TOSLO-2016-134902 omhandler begge tilfeller av avskjed, og representerer saker hvor styret har opptrådt klart klanderverdig. Det er holdepunkter for å legge til grunn at disse sakene representerer de mest graverende tilfellene av brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, sammenlignet med de øvrige avgjørelsene inntatt i avhandlingen.

Det pekes blant annet på at styrelederen i førstnevnte sak hadde vært innblandet i en lignende avskjedssak året før som ble behandlet i lagmannsretten, hvor han hadde uttalt at han manglet kunnskap om arbeidsmiljøloven. Det er nærliggende å anta at styrelederen bevisst omgikk arbeidsmiljølovens regler, noe tingretten slår hardt ned på.

I TOSLO-2016-134902 uttalte tingretten, som nevnt ovenfor, at styrelederen hadde opptrådt «klart uaktsomt», og at han hadde utvist «klanderverdig og erstatningsbetingende passivitet.»

Av dommenes premisser fremgår det med andre ord at det var relativt klart at personlig erstatningsansvar skulle pålegges i begge avskjedssakene. Siden dommene som omhandler avskjed representerer klare tilfeller av uaktsomhet, gir avgjørelsene liten veiledning for hvorvidt terskelen for å ilegge ansvar for styret etter asl. § 17-1 settes lavere i de tilfeller arbeidstaker er urettmessig avskjediget. Det er nærliggende å anta at personlig erstatningsansvar ville blitt pålagt også dersom avgjørelsene omhandlet permittering eller oppsigelse.

Rettspraksis gir med andre ord ikke holdepunkter eller veiledning for at terskelen for uaktsomhet etter asl. § 17-1 varierer avhengig av om arbeidstaker er urettmessig oppsagt, permittert eller avskjediget. Drøftelsen illustrerer at spørsmålet heller ikke har kommet på spissen i noen av sakene. Flere av de ovennevnte hensyn kan imidlertid *tilsi* en slik forståelse.

---

<sup>139</sup> Oslo tingretts dom av 31.10.2019, i sak 19-085939TVI-OTIR/07



#### 4.2.6 Vurderes styremedlemmer og daglig leder likt i aktsomhetsvurderingen?

Dersom selskapet har både styre og daglig leder, kan det være aktuelt for arbeidstaker å fremme krav om erstatning mot samtlige medlemmer av selskapsledelsen. I praksis kan både styret og daglig leder bli erstatningsansvarlige. I juridisk teori er det imidlertid tatt til orde for at vurderingen av om ansvarsbetingende atferd foreligger kan bli ulik for styremedlemmene og daglig leder.<sup>140</sup> I hvilken grad opereres det ulik terskel for uaktsomhet for henholdsvis daglig leder og styret etter asl. § 17-1 ved urettmessig oppsigelse, avskjed og permittering?

I aksjelovens forarbeider blir det påpekt at de aktuelle skadevolderne oppnevnt i asl. § 17-1 har høyst forskjellige roller i selskapet, og at dette må tas i betraktning ved vurderingen av om det foreligger ansvar.<sup>141</sup> Andenæs uttaler videre at oppgavefordelingen mellom de ulike organene i selskapet er avgjørende for hvem som blir ilagt erstatningsansvar.<sup>142</sup> Det blir blant annet påpekt at myndighetsfordelingen mellom styret og daglig leder tilsier at styret i utgangspunktet ikke kan komme i ansvar for en skade voldt av daglig leder.<sup>143</sup> Dette har sammenheng med at styret og daglig leder har forskjellige ansvarsområder og oppgaver i virksomheten. Dette kan imidlertid modifieres dersom vedkommende burde skaffet seg kunnskap om den skadevoldende handling eller unnlattelse.

Umiddelbart er det lett å tenke seg at daglig leder, som har ansvaret for den daglige ledelsen i virksomheten etter asl. § 6-14, står i en naturlig posisjon for å håndtere personalsaker. Det vanlige er at styremedlemmene kun deltar på styremøtene, og at de ikke har like stor oversikt over og informasjon om den daglige driften av virksomheten, herunder de ansatte og det arbeid de utfører, som daglig leder har.

En tolkning av rettspraksis gjennomgått ovenfor, tilsier imidlertid at det avgjørende for ansvar i stor grad er *hvem* som håndterte oppsigelsen, avskjeden eller permitteringen. I Oslo tingretts dom av 31.10.2019<sup>144</sup> ble styreleder personlig erstatningsansvarlig ettersom han traff beslutningen om å avskjedige arbeidstaker alene, i daglig leders fravær. Det kan imidlertid reises spørsmål ved om konklusjonen hadde blitt annerledes dersom daglig leder hadde vært til stede.

---

<sup>140</sup> Aarum (1994) s. 214

<sup>141</sup> Ot.prp. nr. 36 (1993–1994) s. 251

<sup>142</sup> Andenæs (2016) s. 648

<sup>143</sup> Andenæs (2016) s. 649

<sup>144</sup> Oslo tingretts dom av 31.10.2019, i sak 19-085939TVI-OTIR/07

I avgjørelsen inntatt i Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21<sup>145</sup> vurderte retten hvorvidt daglig leder og styreleder var erstatningsansvarlige. Retten legger tilsynelatende til grunn den samme uaktsomhetstærskelen for begge to. Daglig leder anførte imidlertid at han ikke hadde noen rolle i oppsigelsene av arbeidstakerne. Retten tok ikke direkte stilling til anførelsen, men av dommens premisser fremstår det som om styrelederen i størst grad var involvert i oppsigelsesprosessen. Dommen fokuserer også i størst grad på de handlinger og unnlaterer styrelederen hadde foretatt seg i forbindelse med oppsigelsene. Både styreleder og daglig leder ble imidlertid frifunnet. Dersom lagmannsretten hadde kommet til motsatt resultat, er det likevel ingen selvfølge at både styreleder og daglig leder hadde blitt erstatningsansvarlige.

Utgangspunktet om at den som håndterte oppsigelsen eller avskjeden holdes ansvarlig, gjelder imidlertid ikke ubetinget. I TOSLO-2016-134902 ble styreleder og daglig leder erstatningsansvarlig etter at de facto daglig leder ulovlig avskjediget arbeidstakeren. Det er imidlertid ikke gitt at dommens konklusjon hadde blitt den samme dersom de facto daglig leder var oppnevnt på lovlig vis.

Ut fra en tolkning av rettspraksisen som foreligger, er det med andre ord ikke holdepunkter for å anta at det opereres med ulike terskler for uaktsomhet for styret og daglig leder. I flere av avgjørelsene inntatt i oppgaven, er det imidlertid ikke oppnevnt daglig leder, slik at spørsmålet ikke aktualiseres. I disse sakene står derfor styreleder ansvarlig for den daglige ledelse av virksomheten. Sett i lys av uttalelser i forarbeider og juridisk teori, er det nærliggende å anta at vurderingen kan være annerledes dersom to personer har vervet som henholdsvis styreleder og daglig leder.

#### 4.2.7 Betydningen av at arbeidstaker er skadelidt – settes terskelen for å konstatere uaktsomhet lavere?

Arbeidstaker nyter etter særlig vern etter arbeidsrettslovgivningen. Dette er begrunnet i at arbeidstaker regnes som den svake parten i et arbeidsforhold. Selv om styret eller daglig leder ikke *er* arbeidsgiveren, kan de til en viss grad identifiseres med selskapet. Det antas at en tvist mellom selskapsledelsen og arbeidstaker også vil preges av et ulikt styrkeforhold mellom partene. Arbeidstakere vil ofte ha dårligere forutsetninger for å kunne ivareta sine interesser, enn selskapets øvrige kreditorer. Tilsier dette at terskelen for uaktsomhet etter asl. § 17-1 settes, eller *bør* settes, lavere i saker hvor arbeidstaker er skadelidt?

---

<sup>145</sup> Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21, i sak 20-039149ASD-GULA/AVD2

Aarum hevder at et relevant moment ved vurderingen av om det foreligger ansvarsgrunnlag er skadelidtes forhold, og at dette kan gi anvisning på hvor streng aktsomhetsnormen skal være.<sup>146</sup>

Dette illustreres også av avgjørelsen inntatt i LB-2017-195536, hvor kravene til skadevolders aktsomhet ble noe skjerpet fordi det var tale om erstatning for en arbeidstaker. Retten la vekt på at arbeidstakere har behov for et særlig vern, og «et noe større behov for beskyttelse enn andre medkontrahtenter, som friere kan velge hvem de kontrahterer med.» Det presiseres at skadevolder ble ilagt ansvar etter den alminnelige ulovfestede culpanormen, og ikke asl. § 17-1. Det legges til grunn at momentet vil ha betydning også etter asl. § 17-1, ettersom dette innebærer en kodifisering av culpanormen.

I flere av de andre avgjørelsene nevnt ovenfor er det holdepunkter for å anta at dette indirekte blir vektlagt som et skjerpende moment. Det vises blant annet til Oslo tingretts dom av 31.10.2019<sup>147</sup> hvor retten, i spørsmålet om personlig erstatningsansvar for styreleder, viser til begrunnelsen for at avskjeden ikke kunne opprettholdes. I denne vurderingen legger lagmannsretten vekt på at det utgjør en stor prosessrisiko for en avskjediget arbeidstaker å angripe en avskjed rettslig, og at arbeidstakers stilling vil bli ytterligere svekket dersom avskjeden ville blitt opprettholdt. Det kan dermed ikke utelukkes at dette har hatt betydning også i vurderingen av om styreleder skulle bli ilagt personlig erstatningsansvar etter asl. § 17-1.

En lignende betraktning kan også gjøres om avgjørelsen inntatt i TSUHO-2020-153376. I tillegg til at styreleder og virksomheten ble solidarisk ansvarlig for arbeidstakers økonomisk tap, ble arbeidstakeren tilkjent oppreisningserstatning på kr. 75 000 fra selskapet. I begrunnelsen for det sistnevnte ble det lagt vekt på at arbeidstakeren tilhørte en sårbar gruppe i arbeidsmarkedet, med stor risiko for å bli utnyttet. I vurderingen av om oppsigelsen var saklig fremkommer det videre at arbeidstakeren var hardt rammet av oppsigelsen, ved at han sto uten penger i Romania, og uten mulighet til å komme seg til Norge ettersom han verken hadde arbeid eller sted å bo. Retten fant og at arbeidstakeren hadde vært i en utsatt posisjon ettersom han var tillitsvalgt, og at styreleder ikke var positiv til fagorganisering hos de ansatte.

Arbeidstakers sosiale hensyn ble ikke uttrykkelig nevnt i vurderingen av om personlig erstatningsansvar skulle pålegges, og det er derfor vanskelig å anta at dette momentet hadde utslagsgivende vekt. Det kan imidlertid ikke utelukkes at dette hadde indirekte betydning for konklusjonen om å idømme ansvar.

---

<sup>146</sup> Aarum (1994) s. 80

<sup>147</sup> Oslo tingretts dom av 31.10.2019, i sak 19-085939TVI-OTIR/07

I flertallet av dommene som er behandlet i avhandlingen, er arbeidstakerne utenlandske. Det kan ikke utelukkes at dette er personer som ikke besitter mye kunnskap om norsk lovgivning, og som heller ikke er klar over hvilke plikter og rettigheter man har som arbeidstaker, og at skjevheten i styrkeforholdet mellom partene dermed forsterkes.

En kan tenke seg en situasjon hvor et styremedlem har ulovlig oppsagt en arbeidstaker, og at styremedlemmet vet, eller bør vite, at arbeidstakeren ikke snakker eller leser godt norsk, og derfor etter høy sannsynlighet ikke har like mye kunnskap om stillingsvernet. Rimelighetshensyn kan tilsi at dette bør anses som et skjerpene moment i vurderingen av om styremedlemmet har utvist erstatningsbetingende atferd.

I Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21<sup>148</sup> anførte arbeidstakerne at de skulle fritas fra å erstatte arbeidsgivers sakskostnader ettersom saken var av «velferdsmessig betydning og styrkeforholdet partene imellom» tilsa et slikt fritak, jf. tvisteloven § 20-2 tredje ledd bokstav c. Det ble anført at skjevheten i styrkeforholdet mellom partene forsterkes ettersom arbeidstakerne er utenlandske. Retten var enig i at styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i utgangspunktet var skjevt, men tok imidlertid ikke anførselen til følge. Dette blant annet med henvisning til at arbeidstaker var presentert av LOs advokater som har høy kompetanse i saken som tvisten omhandlet, og at de avviste tilbud om forlik. Det ble i tillegg lagt vekt på at det heller ikke rådet tvil ved lagmannsrettens avgjørelse.

Retten utelukker med andre ord ikke at det forhold at arbeidstakerne er utenlandske kan vektlegges i vurderingen etter tvisteloven § 20-2 tredje ledd, selv om det ikke fikk utslagsgivende vekt i ovennevnte sak. Det er dermed holdepunkter for å anta at dette også kan spille inn i vurderingen av om erstatningsbetingende atferd foreligger etter asl. § 17-1.

Det er imidlertid flere hensyn som tilsier at terskelen for uaktsomhet ikke konsekvent bør settes lavere der arbeidstaker er skadelidt. Av stor betydning vil være hvilken posisjon eller rolle den oppsagte, avskjedigede eller permitterte arbeidstakeren hadde. Det er for eksempel ikke nødvendigvis grunn til å tro at arbeidstaker med høytstående stilling, eller en viktig posisjon i selskapet, besitter mindre ressurser enn det et styremedlem gjør. Dette kan for eksempel være tilfelle dersom det er daglig leder som er urettmessig oppsagt, avskjediget eller permittert.

Tvert imot har daglig leder etter asl. § 6-14 ansvaret for den daglig ledelse. I de selskaper dette også omfatter håndtering og rekruttering av ansatte, vil det være holdepunkter for å anta at vedkommende har et bedre beslutningsgrunnlag enn styret for å vurdere når en oppsigelse eller avskjed er urettmessig. I tillegg er det heller ingen en selvfølge at et styremedlem vil være bedre

---

<sup>148</sup> Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21, i sak 20-039149ASD-GULA/AVD2

rustet til å håndtere et erstatningsansvar, enn det daglig leder vil være til lide et eventuelt inntektstap.

Et viktig moment i vurderingen er imidlertid arbeidstakers opptreden. I enkelte tilfeller kan vurderingen av om en oppsigelse, avskjed eller permittering er lovlig bero på skjønn. Det vises for eksempel til vurderingen av om det foreligger saklig grunn etter aml. § 15-7, som beror på en konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering. Det er dermed ikke helt klare rammer for når en oppsigelse anses urettmessig. Dersom arbeidstaker tilsynelatende godtar oppsigelsen, men velger å fremsette krav om personlig erstatningsansvar overfor styret eller daglig leder måneder etter, kan dette oppleves svært inngripende.

Arbeidstaker bør gis en viss tid til å områ seg for å undersøke hvorvidt vedkommende kan ha vært utsatt for en urettmessig oppsigelse, men tidlige drøftelser eller kommunikasjon med arbeidsgiver vil øke utsiktene for en minnelig løsning mellom partene. Dersom arbeidstaker ikke protesterer, er det grunn til å så tvil om styret skal underlegges en strengere vurdering alene på det grunnlag at det er en arbeidstaker som lider et økonomisk tap.

Hvorvidt arbeidstaker var bistått av advokat eller annen arbeidslivsfagkyndig kan også være relevant i vurderingen. Det vises blant annet til Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21<sup>149</sup> hvor arbeidstakerne hadde engasjert advokat i forbindelse med at de ble sagt opp. I spørsmålet om arbeidstakerne hadde rett på stilling hos nye eiere av baren de jobbet i etter reglene om virksomhetsoverdragelse, vurderte lagmannsretten at daglig leder og styreleder ikke kunne bebreides for at de ikke hadde fulgt opp dette ytterligere med den nye eieren. Dette ble blant annet begrunnet med at arbeidstakerne hadde juridisk bistand.

Oppsummert illustrerer rettspraksis at det kan være et skjerpene moment i vurderingen av uaktsomhet etter asl. § 17-1 dersom skadelidte er en arbeidstaker. Det er likevel ingen automatikk i at terskelen for uaktsomhet skal settes lavere. Hvorvidt et styre eller daglig leder skal vurderes strengere, vil kunne bero på en rekke hensyn og momenter. Til syvende og sist avhenger spørsmålet om ansvar etter asl. § 17-1 på om skadevolderen oppfyller vilkårene bestemmelsen gir anvisning på.

### **4.3 Økonomisk tap**

Det andre vilkåret for erstatning er at det foreligger et økonomisk tap. I asl. § 17-1 blir dette formulert som et krav om at styret eller daglig leder har forvoldt «skade». Selv om styret eller

---

<sup>149</sup> Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21, i sak 20-039149ASD-GULA/AVD2

daglig leder har opptrådt uaktsomt i forbindelse med den urettmessige oppsigelsen, avskjeden eller permitteringen, kan de ikke bli ilagt erstatningsansvar hvis ikke arbeidstakeren har lidt et økonomisk tap. For arbeidstaker vil det ofte være aktuelt å fremme krav om erstatning for tapt arbeidsinntekt.

Asl. § 17-1 hjemler ikke erstatning for ikke-økonomisk tap, i motsetning til arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd.<sup>150</sup> I sakene nevnt i oppgaven hvor selskapet som sådan og styret eller daglig leder er blitt solidarisk ansvarlig for arbeidstakers tap som følge av urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering, ser en at styret og daglig leder *ikke* blir ansvarlig for et eventuelt oppreisningskrav. Dette illustreres blant annet av saken inntatt i TOSLO-2016-134902, hvor arbeidstaker la ned påstand om at selskapet og styrelederen var solidarisk ansvarlig for arbeidstakers totale økonomisk og ikke-økonomiske tap. Oppreisningserstatningen var det kun selskapet som måtte hefte for.

Et eventuelt oppreisningskrav som arbeidstaker har fått tilkjent etter aml. § 15-12 andre ledd eller de ulovfestede reglene om permittering, kan følgelig ikke kreves erstattet av styret eller daglig leder etter asl. § 17-1. Hvis ikke virksomheten er søkedyktig, vil et slikt oppreisningskrav i praksis gå tapt til tross for at styret har utvist erstatningsbetingende atferd.<sup>151</sup>

#### **4.4 Påregnelig årsakssammenheng**

Det tredje vilkåret er at det foreligger påregnelig årsakssammenheng mellom styrets eller daglig leders skadevoldende handling eller unnlattelse, og det tap arbeidstaker har lidt. Dette kommer til uttrykk i asl. § 17-1 ved at daglig leder eller styret må ha «voldt» skaden. For at ansvar kan pålegges kreves det at forsvarlig handlemåte ville avverget skaden.<sup>152</sup>

Et sentralt spørsmål vil være hvorvidt arbeidstaker ville unngått det økonomiske tapet dersom daglig leder eller styreleder ikke urettmessig hadde permittert, avskjediget eller oppsagt vedkommende.<sup>153</sup> Dersom dette svares bekreftende, er det nærliggende å legge til grunn at det foreligger årsakssammenheng.

I denne sammenheng kan det knyttes enkelte kommentarer til Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21,<sup>154</sup> som er kommentert ytterligere ovenfor. I avgjørelsen la lagmannsretten til grunn

---

<sup>150</sup> Se blant annet LB-2013-196850.

<sup>151</sup> Dette var tilfellet i LB-2017-195536.

<sup>152</sup> Aarum (1994) s. 233

<sup>153</sup> Oslo tingretts dom av 31.10.2019, i sak 19-085939TVI-OTIR/07, s. 11

<sup>154</sup> Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21, i sak 20-039149ASD-GULA/AVD2

at styreleder og daglig leder ikke hadde opptrådt uaktsomt, og at vilkåret om ansvarsgrunnlag dermed ikke var oppfylt.<sup>155</sup> Lagmannsretten tok derfor ikke stilling til om det forelå påregnelig årsakssammenheng eller økonomisk tap.

Det er imidlertid nærliggende å anta at lagmannsretten hadde konkludert med at heller ikke vilkåret om årsakssammenheng hadde vært oppfylt, dersom den hadde vurdert dette. Forsvarlig handlemåte ville neppe avverget arbeidstakernes økonomiske tap, ettersom saklig grunn for oppsigelse tilsynelatende forelå. Puben skulle opphøre, og arbeidstakerne hadde blitt oppsagt uavhengig av eventuelle saksbehandlingsfeil. Dersom arbeidsgiver hadde fulgt saksbehandlingsreglene nedfelt i arbeidsmiljøloven, ville arbeidstakerne fortsatt blitt oppsagt, og dermed lidt et økonomisk tap.

En forutsetning om at erstatningsansvar for styret og daglig leder er betinget av at forsvarlig handlemåte ville avverget arbeidstakers økonomiske tap, er også i samsvar med rimelighetsbetraktninger. Et personlig erstatningsansvar vil for de fleste oppleves inngripende og som en tung byrde. Det vil kunne virke svært urimelig å stå ansvarlig for dette dersom det aktuelle tapet hadde oppstått uavhengig av feilen som daglig leder eller styret kan klandres for. Det er grunn til å tro at det også vil være lettere for arbeidstakere å forsone seg med at et krav om personlig erstatningsansvar ikke vil føre frem i de tilfeller vedkommende ville blitt oppsagt, avskjediget eller permittert uavhengig av eventuelle feil beheftet ved oppsigelsen, permitteringen eller avskjedigen.

I den forlengelse kan det også stilles spørsmål ved hvorvidt passive styremedlemmer eller daglig leder oppfyller vilkåret om årsakssammenheng. Dersom et eller flere av styremedlemmene ikke har deltatt i det som for eksempel førte til den urettmessige oppsigelsen, skal det som utgangspunkt heller ikke foreligge risiko for at de blir ilagt erstatningsansvar.<sup>156</sup> Dette utgangspunktet kan imidlertid modifiseres dersom styremedlemmene hadde oppfordring til å forhindre eller forebygge beslutningen.

---

<sup>155</sup> Se kapittel 4.2.2.1

<sup>156</sup> Aarum (1994) s. 235

## 5 Kort om erstatningsutmålingen

### 5.1 Rettslige utgangspunkter

Utgangspunktet ved erstatningsutmålingen etter asl. § 17-1 er at skadelidte skal få erstattet det økonomiske tap vedkommende har lidt som følge av den ansvarsbetingende handling eller unnlatelse styret eller daglig leder har forvoldt.<sup>157</sup> I det følgende skal det kort pekes på hvordan erstatningsutmålingen etter de ulovfestede reglene om permittering og arbeidsmiljølovens regler foretas. Deretter vil det drøftes hvorvidt erstatningsutmålingen etter de nevnte bestemmelsene er sammenfallende med det beløpet arbeidstaker blir tilkjent fra styret eller daglig leder etter asl. § 17-1.

Ved urettmessig permittering settes erstatningsbeløpet som regel til det inntektstapet arbeidstaker har lidt.<sup>158</sup> Rettspraksis illustrerer at det beror på en nærmere vurdering om arbeidstaker kan få tilkjent oppreisning, men terskelen synes å ligge høyere enn ved oppsigelse og avskjed.<sup>159</sup>

Arbeidsgiver som rettmessig har permittert arbeidstakere, kan gå til oppsigelse av de ansatte dersom han forstår at årsaken til permitteringen er mer langvarig enn først antatt. Arbeidstaker har da rett til å arbeide ut oppsigelsestiden. Dersom arbeidsgiver ikke har behov for arbeidskraften, har juridisk teori tatt til orde for at arbeidsgiver må utbetale lønn i oppsigelsestiden.<sup>160</sup>

Dommen inntatt i LB-2013-196850 underbygger at lønn i oppsigelsestiden også inngår i den erstatning arbeidstaker har krav på ved urettmessig permittering. I saken ble arbeidstakeren først urettmessig permittert, og deretter oppsagt siden det ble besluttet at virksomheten skulle opphøre. I erstatningsutmålingen inngikk lønn i oppsigelsesperioden i utgangspunktet som en del av det erstatningsbeløpet arbeidstakeren ble tilkjent.

Ved ulovlig oppsigelse eller avskjed kan arbeidstaker kreve ytterligere erstatning. Erstatningen settes til det beløp som «retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiver og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig», jf. aml. § 15-12 andre ledd. Retten må foreta en skjønnsmessig helhetsvurdering ved fastsetting av erstatningssummen.<sup>161</sup>

---

<sup>157</sup> Aarum (1994) s. 552

<sup>158</sup> Se blant annet TMOSS-2017-85412, LB-2013-196850 og LG-2020-60710-2

<sup>159</sup> Se blant annet TMOSS-2017-85412 og LB-2013-207759, jf. Oslo tingretts dom av 17.10.2013, i sak 13-019031TVI-OTIR/02

<sup>160</sup> Skarning (2017) s. 78 og Storeng mfl. (2020) s. 510

<sup>161</sup> Fanebust (2017) s. 361



Det er blant annet aktuelt å fremme krav om erstatning for inntektstap i fraværperioden dersom arbeidstaker ikke har stått i stilling mens tvisten verserte.<sup>162</sup> Det er i tillegg adgang til å få erstattet fremtidig inntekt i de tilfeller det ikke er lagt ned påstand om ugyldighet.<sup>163</sup> Aml. § 15-12 andre ledd hjemler både økonomisk og ikke-økonomisk tap,<sup>164</sup> og det er følgelig adgang til å få tilkjent oppreisningserstatning. Som nevnt ovenfor, hjemler imidlertid ikke asl. § 17-1 oppreisningserstatning.

## 5.2 Fradrag for andre ytelser?

Urettmessig permittert, oppsagt eller avskjediget arbeidstaker kan ha mottatt inntekt fra ny arbeidsgiver eller trygdeytelser fra NAV før saken behandles i retten. Skal det gjøres fradrag i erstatningsutmålingen etter asl. § 17-1 for disse beløpene?

Av høyesterettspraksis<sup>165</sup> og arbeidsmiljølovens forarbeider<sup>166</sup> er det lagt til grunn som hovedregel at eventuell inntekt arbeidstaker har fått i ny stilling ikke skal komme til fradrag i erstatningsutmålingen etter aml. § 15-12 andre ledd. Det er kun når arbeidstaker har vært ute av inntektsgivende stilling «forholdsvis lenge» at dette prinsippet kan fravikes.<sup>167</sup> Regelen er begrunnet i at virksomheten ikke skal oppnå en tilfeldig fordel ved at den oppsagte eller avskjedigede arbeidstakeren får nytt inntektsgivende arbeid, samt ønsket om at arbeidstaker skal komme raskt ut i arbeid igjen.<sup>168</sup>

I LB-2013-196850, hvor styreleder ble erstatningsansvarlig etter urettmessig permittering, gjorde lagmannsretten fradrag for inntekten arbeidstaker fikk i ny stilling i erstatningsutmåling etter asl. § 17-1. Det ble lagt vekt på at arbeidstaker raskt kom inn i annet inntektsgivende arbeid, og at det særlig måtte gjøres fradrag fordi det var snakk om et personlig erstatningsansvar mot styreleder, og ikke et ansvar mot arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven. Lagmannsrettens konklusjon vedrørende erstatningsutmålingen er tydelig preget av hensynet til styreleder, og at et personlig erstatningskrav etter asl. § 17-1 kan ramme betydelig hardere enn et tilsvarende krav mot aksjeselskapet.

---

<sup>162</sup> Skjønberg (2017) s. 485

<sup>163</sup> Skjønberg (2017) s. 485

<sup>164</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 75

<sup>165</sup> HR-2005-649-A, avs. 70 og HR-2012-262-A, avs. 84

<sup>166</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975–1976) s. 78

<sup>167</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975–1976) s. 78

<sup>168</sup> Skjønberg (2017) s. 486

I TSUHO-2020-153376 ble styreleder og aksjeselskapet solidarisk ansvarlige for arbeidstakerens økonomiske tap. Arbeidstaker ble tilbudt ny stilling i etterkant av oppsigelsen, som han takket nei til. Det ble ikke gjort fradrag i erstatningen etter verken aml. § 15-12 andre ledd eller asl. § 17-1 for den inntekten arbeidstakeren hadde fått dersom han hadde takket ja.

Retten vurderte imidlertid at det forelå relevante grunner for arbeidstakeren til å takke nei til stillingen, herunder at arbeidstakeren hadde lagt ned påstand om ugyldighet, og at han hadde et sterkt ønske om å gjeninntre i stillingen. Vedrørende erstatningsutmålingen etter aml. § 15-12 annet ledd uttalte retten at fradrag uansett ikke ville blitt gjort dersom arbeidstaker hadde takket ja og fått inntekter fra den nye jobben. Retten vurderer imidlertid ikke hvorvidt den hadde gjort fradrag for erstatningen styreleder heftet for personlig dersom arbeidstaker hadde takket ja til den nye jobben. Dommen inntatt i LB-2013-196850 er imidlertid en sterk indikasjon på en slik forutsetning.

Spørsmålet om det skal gjøres fradrag for mottatte trygdeytelser er ikke behandlet hva gjelder erstatningsutmåling etter asl. § 17-1. I HR-2005-649-A (Pornonedlasting) avs. 72, ble det ikke gjort fradrag for mottatte dagpenger i erstatningsutmåling etter aml. § 15-12 andre ledd, ettersom arbeidstaker hadde tilbakebetalingsplikt etter ftrl. § 22-15 tredje ledd i den grad vedkommende fikk dekket tapt arbeidsinntekt. En tilsvarende betraktning ble gjort ved spørsmålet om arbeidsavklaringspenger i HR-2012-2350-A, avs. 47.

Av ftrl. § 22-15 tredje ledd legges det til grunn at erstatning for lønn som etterbetales for et tidsrom hvor det allerede er utbetalt arbeidsavklaringspenger eller dagpenger under arbeidsledighet, kan kreves tilbakebetalt. Dersom NAV er berettiget til å kreve tilbake utbetalte dagpenger eller arbeidsavklaringspenger, bør det heller ikke gjøres fradrag for disse ytelsene i erstatningsutmåling etter asl. § 17-1. Noe annet ville medført at arbeidstaker i praksis sto uten dekning av erstatningskravet.

### **5.3 Oppsummering**

Drøftelsen bekrefter at det foreligger forskjeller i erstatningsutmålingen etter aml. § 15-12 andre ledd og asl. § 17-1. Tilsynelatende gjelder tilsvarende etter de ulovfestede reglene om permittering.

Av rettspraksis fremkommer det at erstatning etter asl. § 17-1 omfatter mindre enn etter arbeidsmiljølovens utmålingsregel. Dette synes å ha grunnlag i at et personlig erstatningskrav mot daglig leder eller styret vil ramme hardere enn om det samme kravet blir rettet mot selska-

pet som sådan. Hensynet til at virksomheten ikke skal oppnå en tilfeldig fordel dersom arbeidstaker får ny jobb ser ikke ut til å gjøre seg gjeldende med samme styrke der hvor et styremedlem eller daglig leder står personlig ansvarlig for erstatningssummen.

## 6 Avsluttende bemerkninger

### 6.1 Oppgavens funn

Hovedformålet med oppgaven var å kartlegge i hvilken grad asl. § 17-1 gir erstatningsansvar for styret og daglig leder etter ulovlige oppsigelser, avskjeder og permitteringer av arbeidstakere.

Drøftelsen viser at styret eller daglig leder ikke nødvendigvis blir pålagt erstatningsansvar ved urettmessige oppsigelser, avskjeder eller permitteringer. Det er heller ingen automatikk i at kritikkverdig atferd fører til ansvar. Dette illustrerer den frifinnende dommen avsagt av Gulating lagmannsrett.<sup>169</sup>

Et viktig skille som kan trekkes opp mellom den nevnte frifinnende dommen, og avgjørelsene hvor personlig ansvar ble pålagt, er spørsmålet om saksbehandlingsfeil har virket inn på arbeidsgivers beslutning om avskjed, permittering eller oppsigelse. En tolkning av den frifinnende dommen tilsier at oppsigelsene ble kjent urettmessige blant annet fordi de var beheftet med en rekke saksbehandlingsfeil, men at saklig grunn for oppsigelse i utgangspunktet forelå. Dersom styreleder og daglig leder hadde fulgt saksbehandlingsreglene, ville oppsigelsene tilsynelatende blitt opprettholdt. I flere av avgjørelsene hvor styret eller daglig leder blir personlig erstatningsansvarlige vektlegger retten i motsatt retning at det var rimelig grunn til å tro at arbeidsgivers beslutning ville blitt en annen dersom saksbehandlingskravene hadde vært overholdt.

I samtlige avgjørelser behandlet i oppgaven har oppsigelsen, permitteringen og avskjeden av arbeidstakerne vært beheftet med flere feil. Dette gjelder også den frifinnende dommen. En «fra det mer til det mindre»-betraktning tilsier at styret bør frifinnes dersom det kun foreligger enkeltstående brudd på saksbehandlingsregler nedfelt i arbeidsmiljøloven eller de ulovfestede reglene om permittering. Dette må særlig gjøre seg gjeldende dersom et av formkravene ikke er fulgt ved en inkurie. Som antydnet ovenfor, må det imidlertid gjelde et unntak fra dette dersom feilene har virket inn på arbeidsgivers beslutning.

Rettspraksis illustrerer likevel at spørsmålet om ansvar i stor grad beror på en konkret helhetsvurdering, hvor flere momenter vil komme i betraktning. Ettersom hver sak inneholder en rekke ulike aspekter, er det vanskelig å trekke opp generelle retningslinjer for vurderingen av erstat-

---

<sup>169</sup> Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21, i sak 20-039149ASD-GULA/AVD2

ningsansvar. Særegent for spørsmålet om erstatningsansvar etter urettmessig oppsigelse, avskjed eller permittering er imidlertid at aktsomhetsnormen på visse vilkår kan skjerpes siden arbeidstaker, som er i behov av et særlig vern, er skadelidt. Fra rettspraksis kan det også utkrys-talliseres enkelte typetilfeller hvor ansvar ofte blir pålagt, noe som kan gi veiledning i konkrete saker for å kartlegge hvor terskelen for ansvar ligger.

Praksis viser imidlertid at det ikke hefter tvil ved ansvarets gjennomslagskraft. I fem av seks dommer inntatt i oppgaven blir styret eller daglig leder ilagt erstatningsansvar etter påstand fra arbeidstaker. Dette tas til inntekt for at asl. § 17-1 fanger opp uaktsomme handlinger, og at bestemmelsen bidrar til å fremme særlig erstatningsrettens formål om gjenoppretting.

## **6.2 Vurdering av regelen**

Rettspraksis illustrerer at flere arbeidsgivere ikke overholder arbeidslovgivningens preseptoriske regler, og i enkelte tilfeller ser en at selskapets representanter forsøker å gjemme seg bak aksjeselskapets ansvarsbegrensning.

Som nevnt ovenfor, ble personlig erstatningsansvar ilagt i fem av seks saker behandlet i oppgaven. Dette kan tilsi at asl. § 17-1 fungerer etter sitt formål – dersom uaktsomhet er utvist, blir personlig erstatningsansvar pålagt. I de tilfellene arbeidsgiver ikke har midler til å betale erstatning, effektiviserer bestemmelsen arbeidstakers stillingsvern, ved at arbeidstakere får dekning for tilkjente erstatningskrav. Videre oppnås hensynet til gjenopprettelse ved at arbeidstaker får tilkjent kompensasjon for det økonomiske tapet vedkommende har lidt.

Det kan imidlertid reises spørsmål ved om det er behov for ytterligere avklaring av ansvarets rekkevidde. I rettspraksis ser en at Høyesterett har kommet med generelle uttalelser og retningslinjer for spesifikke typetilfeller av brudd på aksjelovens bestemmelser. Enkelte hensyn tilsier at det også bør gis nærmere veiledning for når styret og daglig har utvist uaktsomhet etter urettmessig oppsigelser, avskjeder og permitteringer.

Rettspraksis som omhandler tvister etter asl. § 17-1 bidrar til å gi en indikasjon på hvor terskelen for erstatningsbetingende atferd ligger. Ytterligere behandling av domstolene om spørsmålet ville imidlertid bidra til å gi enda klarere forutberegnelighet både for selskapets ledelse og for arbeidstakerne. Klarere regulering ville i tillegg effektivisere erstatningsrettens preventive funksjon ved å skape økt bevisstgjøring om ansvaret, noe som kan medføre en reduksjon i antall styreansvarssaker.

Ettersom ansvar etter asl. § 17-1 beror på en konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering, er det også klart at det er knyttet en særlig prosessrisiko ved å gå til søksmål mot styret eller daglig leder på dette grunnlaget.

I Oslo tingretts dom av 31.10.2019<sup>170</sup> knyttet tingretten enkelte bemerkninger til prosessrisikoen som gjelder for avskjedigete arbeidstakere. Vedrørende spørsmålet om avskjeden skulle opprettholdes uttaler tingretten, med henvisning til lagmannsrettens premisser fra saken styrelederen var innblandet i året før, at en avskjediget arbeidstaker ofte ikke vil

«ha økonomi og krefter til å angripe rettslig en avskjed han mener er uberettiget, og dersom han må regne med at det er en betydelig risiko for at resultatet, til tross for brudd på klare saksbehandlingsregler, vil være at domstolene til slutt tross alt anerkjenner avskjedsgrunnen, vil arbeidstakers stilling være ytterligere svekket.»

Tilsvarende må være tilfelle i saker hvor arbeidstaker retter krav om erstatning direkte mot daglig leder eller styret etter urettmessig avskjed. Som nevnt ovenfor, er vilkåret for å bli tilkjent erstatning av arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven objektivt. Utsiktene for å vinne frem med et erstatningskrav mot arbeidsgiver, er følgelig langt større enn mot selskapsledelsen etter asl. § 17-1. Prosessrisikoen som løper for arbeidstaker vil dermed være høyere i saker etter asl. § 17-1.

Som påpekt<sup>171</sup> ovenfor, har det vært en økning i antall styreansvarssaker etter aksjeloven av 1997 trådte i kraft. Det er grunn til å tro at denne økningen også vil omfatte tvister om personlig erstatningsansvar etter urettmessig oppsigelse, permittering og avskjed. Det er derfor grunn til å håpe at Høyesterett vil benytte en eventuell anledning til å peke nærmere på hvordan bestemmelsen skal forstås og tolkes i slike sammenhenger.

### **6.3 Er selskapsledelsen nærmere enn arbeidstaker til å bære tapet?**

Arbeidstaker nyter et særlig vern etter arbeidsrettslovgivningen, som har sin bakgrunn i at vedkommende blir ansett som den svake parten i arbeidsforholdet. Som nevnt i kapittel 3 ovenfor, er hensynet til gjenoppretting i erstatningsretten blant annet et utslag av det fremstår mer rimelig at skadevolder skal bære tapet. Tilsier en risikofordeling at arbeidstaker i større grad burde få dekning for sitt krav fra selskapsledelsen?

---

<sup>170</sup> Oslo tingretts dom av 31.10.2019, i sak 19-085939TVI-OTIR/07

<sup>171</sup> Se punkt 1.2

Det er flere momenter som tilsier en slik forståelse. Selskapsledelsen har forutsetninger og oppfordringer til å forhindre at arbeidstaker blir ulovlig oppsagt, avskjediget eller permittert. Både styret og daglig leder har påtatt seg viktige verv som innebærer ansvar og forpliktelser. Det stilles derfor ekstra strenge krav til forsvarligheten av de handlinger og unnlater selkapsledelsen foretar. Disse må være kjent med at manglende overholdelse av dette ansvaret kan føre til illeggelse av erstatningsansvar. Det må derfor forventes at disse er kjent med arbeidsrettslig lovgivning, eventuelt at de ber om bistand fra arbeidslivskyndige dersom deres egen kunnskap ikke holder mål. Styret og daglig leder har i tillegg mulighet til på nærmere vilkår å unngå personlig erstatningsansvar ved å tegne styreansvarsforsikring.

Arbeidstaker har ikke tilsvarende mulighet til å sikre seg mot økonomisk tap. Det pekes imidlertid på at arbeidstaker kan få juridisk bistand i tvistesaker gjennom medlemskap i fagforeninger. Dette koster ofte ikke noe utover medlemskontingenten. Dette kan gjøre det lettere og mer tilgjengelig for arbeidstaker å gå til eventuell sak mot arbeidsgiver. Hva gjelder det økonomiske tap, har arbeidstaker imidlertid få muligheter til å sikre seg mot dette.

Det er med andre ord viktig at et eventuelt erstatningsansvar er reelt, og at terskelen for å illegge erstatningsansvar etter asl. § 17-1 ikke er for høy.

Det kan imidlertid virke avskrekkende å innta et verv eller posisjon som henholdsvis styremedlem eller daglig leder dersom disse blir erstatningsansvarlige over en lav sko. Det er neppe ønskelig at aktuelle medlemmer av styrets ledelse ikke ønsker å påta seg vervet i frykt for å bli ilagt personlig erstatningsansvar. Settes terskelen for uaktsomhet *for* lavt, kan det derfor være vanskelig å få kvalifiserte og kompetente personer til selskapsledelsene. Dette kan føre til at selskapet verken drives på en optimal eller effektiv måte.

Til tross for at arbeidstaker er i behov av et særlig vern, kan ikke dette i ethvert tilfelle trumfe ønsket om aktivitet i selskaper og næringsvirksomhet for øvrig.

For å bøte på et eventuelt økonomisk tap arbeidstaker lider etter ulovlig oppsigelse, avskjed eller permittering, har lovgiver også innført ordninger som gjør at arbeidstakere i en viss utstrekning kan få dekning for kravet sitt. Et av flere virkemidler for å beskytte arbeidstaker som ligger utenfor ansvaret etter asl. § 17-1, er trygdeytelser fra NAV. Det vises blant annet til reglene om dagpenger som er særlig aktuelle ved arbeidsledighet, og NAV Lønnsgaranti, som nevnt ovenfor,<sup>172</sup> hvor arbeidstaker til en viss grad kan få dekning av tapet sitt ved arbeidsgivers konkurs.

---

<sup>172</sup> Se punkt 2.2





## Kilderegistre

### Lov- og forarbeidsregister

1973	Lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. (lønnsgarantiloven)
1984	Lov 8. juni 1984 nr. 58 om gjeldsforhandling og konkurs (konkursloven)
1984	Lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven)
1988	Lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønnsløven)
1997	Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)
1997	Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (aksjeloven)
1997	Lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven)
1998	Forskrift 28. oktober 1998 nr. 999 om statsgaranti for lønnskrav (lønnsgaranti-forskriften)
2005	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
2005	Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)

NUT 1970: 1 *Innstilling til lov om aksjeselskaper*

NOU 1992: 29 *Lov om aksjeselskaper*

NOU 1996: 3 *Ny aksjelovgivning*

Ot.prp. nr. 41 (1975–1976)	<i>Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø</i>
Ot.prp. nr. 36 (1993–1994)	<i>Om lov om aksjeselskaper (aksjeloven)</i>
Ot.prp. nr. 50 (1993–1994)	<i>Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v</i>
Ot.prp. nr. 23 (1996–1997)	<i>Om lov om aksjeselskaper (aksjeloven) og lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven)</i>
Ot.prp. nr. 55 (2005–2006)	<i>Om lov om endringer i aksjelovgivningen mv.</i>

## **Domsregister**

### Høyesterett:

HR-2005-649-A (Pornonedlasting)  
 HR-2009-1129-A (Webredaktør)  
 HR-2011-815-A  
 HR-2012-262-A  
 HR-2012-2350-A  
 HR-2016-1440-A (Håheller)  
 HR-2017-2375-A (Ulvesund)

### Lagmannsretten:

RG-2001-1098  
 LB-2012-23438  
 LB-2013-196850  
 LB-2013-207759  
 LB-2017-195536  
 LB-2020-47049  
 LG-2020-60710-2

### Tingretten:

TOSLO-2016-134902

TMOSS-2017-85412

TSUHO-2020-153376

Upubliserte avgjørelser:

Oslo tingretts dom av 17.10.2013, i sak 13-019031TVI-OTIR/02

Bergen tingretts dom av 02.05.2018, i sak 17-144021TVI-BERG/2

Oslo tingretts dom av 31.10.2019, i sak 19-085939TVI-OTIR/07

Bergen tingretts dom av 17.01.2020, i sak 18-132820TVI-BERG/4

Gulating lagmannsretts dom av 29.09.21, i sak 20-039149ASD-GULA/AVD2

## Tariffavtaler

Hovedavtalen LO-NHO      Hovedavtalen, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – Landsorganisasjonen i Norge (LO) 2018-2021.

## Litteratur

- Aarbakke mfl. (2017)      Aarbakke, Magnus mfl. *Aksjeloven og allmennaksjeloven*. 4. utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2017.
- Aarbakke mfl. (2020)      Aarbakke, Magnus mfl. «Aksjeloven, kommentarutgave». I *Juridika.no* 2020 hentet 13.10.2021. [Aksjeloven | Lovkommentarer | Juridika](#)
- Aarum (1994)      Aarum, Kristin Normann. *Styremedlemmers erstatningsansvar i aksjeselskaper*. Oslo: Ad Notam Gyldendal, 1994.
- Andenæs (2016)      Andenæs, Mads Henry ved Ole Andenæs, Stig Berge og Margrethe Buskerud Christoffersen. *Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper*. 3. utg., Oslo: Mads Henry Andenæs, 2016.
- Bråthen (2019)      Bråthen, Tore. *Selskapsrett*. 6. utg., Oslo: Gyldendal / Focus Forlag, 2019.
- Ege (2019)      Ege, Elizabeth. «Arbeidsmiljøloven med kommentarer.» I *Arbeidsrett.no*. Jakhelln, Henning mfl. red., 4. utg., Oslo: Fagbokforlaget, 2019, kommentar til aml. § 15-12 hentet 23.11.2021

[§ 15-12 Virkninger av usaklig oppsigelse mv. \(arbeidsrett.no\)](#)

- Fanebust (2017) Fanebust, Arne. *Oppsigelse i arbeidsforhold*. 5. utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2017.
- Fougner mfl. (2018) Fougner, Jan mfl. *Arbeidsmiljøloven lovkommentar*. 3. utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2018.
- Fougner mfl. (2021) Fougner, Jan mfl. «Arbeidsmiljøloven, kommentarutgave.» I *Juridika.no* 2021 hentet 22.11.2021. [Arbeidsmiljøloven | Lovkommentarer | Juridika](#)
- Hagstrøm (2019) Hagstrøm, Viggo og Are Stenvik. *Erstatningsrett*. 2. utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2019.
- Kjelland (2019) Kjelland, Morten. *Erstatningsrett – en lærebok*. 2. utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2019.
- LO-advokatene (2020) LO-advokatene. «Personlig erstatningsansvar for daglig leder og styremedlemmer etter urettmessige oppsigelser o.l.» (2020) [Personlig erstatningsansvar for daglig leder og styremedlemmer etter urettmessige oppsigelser o.l. | Landsorganisasjonen i Norge \(lo.no\)](#) hentet 01.10.2021.
- Mo (2019) Mo, Preben H. og Nina Kroken. «Arbeidsmiljøloven med kommentarer.» I *Arbeidsrett.no*. Jakhelln, Henning mfl. red., 4. utg., Oslo: Fagbokforlaget, 2019, kommentar til aml. § 15-14. Hentet 23.11.2021. [§ 15-14 Avskjed \(arbeidsrett.no\)](#)
- NAV (2006) NAV. «Lønnsgarantiordningen.» (19.12.2006). [Lønnsgarantiordningen - nav.no](#) hentet 08.11.2021.
- NAV (2021) NAV. «Regulering av grunnbeløpet og ytelser fra 1. mai 2021.» (05.08.2021) [Regulering av grunnbeløpet og ytelser fra 1. mai 2021 - nav.no](#) hentet 01.10.2021.

- NAV (u.å.) NAV. «Veiledning for bostyrer. Den statlige lønnsgarantiordningen. (u.å.). [Lastet ned fra NAV] <https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/permittering-og-omstilling/lonnsgarantiordningen2/informasjon-til-bostyrer> hentet 24.11.2021.
- Nygaard (1999) Nygaard, Nils. *Rettsgrunnlag og standpunkt*. Bergen: Universitetsforlaget, 1999.
- Nygaard (2007) Nygaard, Nils. *Skade og ansvar*. 6. utg., Bergen: Universitetsforlaget, 2007.
- Perland (1999) Perland, Olav Fr. «Styreansvar etter de nye aksjelovene – har ansvaret blitt skjerpet?» *Tidsskrift for forretningsjus* 1999, (1999) s. 125-159. [Lest i Lovdata.no] <https://lovdata.no/pro/#document/JUS/perland-o-1999-01?from=NL/lov/1997-06-13-44/%C2%A717-1>.
- Perland (2013) Perland, Olav Fr. «Styremedlemmers erstatningsansvar». *Praktisk økonomi & finans* vol. 29, (2013) s. 21 – 32. [Lest i Idunn.no] [https://www.idunn.no/file/pdf/61411188/styremedlemmers\\_erstatningsansvar.pdf](https://www.idunn.no/file/pdf/61411188/styremedlemmers_erstatningsansvar.pdf).
- Skarning (2017) Skarning, Nicolay. *Permittering, nedbemanning og sluttpakker*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2017.
- Skjønberg (2017) Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jennum Hotvedt. *Individuell arbeidsrett*. 2. utg., Oslo: Gyldendal Juridisk, 2017.
- Skoghøy (2018) Skoghøy, Jens Edvin A. *Rett og rettsanvendelse*. Oslo: Universitetsforlaget, 2018.
- Skåre (1988) Skåre, Jan. «Det nordiske aksjelovsamarbeidet». *Tidsskrift for Rettsvitenskap* årg. 04, vol. 101 (1988) [Lest i Idunn.no] [DET NORDISKE AKSJELOVSAMARBEIDET - Nr 04 - 1988 - Tidsskrift for Rettsvitenskap - Idunn](https://www.idunn.no/file/pdf/61411188/styremedlemmers_erstatningsansvar.pdf)
- SSB (2021) SSB. «Styre og leiing i aksjeselskap.» (08.03.2021) [Styre og leiing i aksjeselskap \(ssb.no\)](https://www.ssb.no/aksjeselskap) hentet 23.11.2021.

- Storeng mfl. (2020) Storeng, Nils H. mfl. *Arbeidslivets spilleregler*. 5. utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2020.
- Wilhelmsen (2017) Wilhelmsen, Trine-Lise og Birgitte Hagland. *Om erstatningsrett. Med utgangspunkt i tekster av Peter Lødrup*. Oslo: Gyldendal Juridisk, 2017.
- Wiker (2017) Wiker, Håvard. «Kommentar til lønnsgarantiloven.» I *Norsk lovkommentar*, Gyldendal Rettsdata (2017) hentet 24.11.2021