



Om styrets kjennskap til og kunnskap om:

Daglig leders stillingsvern

Et styre i en virksomhet kan på forhånd inngå en avtale med sin øverste leder, slik at han eller hun kan skiftes ut uten en langvarig prosess!

Daglig leder har etter norsk rett i utgangspunktet samme stillingsvern som en hvilken som helst annen ansatt i virksomheten. Dersom partene ikke avtaler noe annet, må oppsigelsen av daglig leder være saklig begrunnet, slik kravet er i forhold til andre ansatte.

Norge har i Europeisk sammenligning lenge stått ganske alene om å ha et så sterkt oppsigelsesvern for daglige leder. Denne situasjonen har i mange sammenhenger gitt en daglig leder muligheten til å forsinke fratredelsen ved å reise arbeidsrettssak og kreve å stå i stillingen.

Dette har videre skapt situasjoner som har kunnet virke ødeleggende for bedriften når en prosess har trukket ut i tid. Riktignok har bedriften kunnet kreve at retten i et slikt tilfelle avsier kjennelse for at daglig leder skal fratse mens saken pågår, fordi det ville være urimelig at vedkommende står i stillingen, men det går ofte svært lang tid før en slik avgjørelse faktisk foreligger og resultatet kan være usikkert. I mellomtiden vil bedriften lide, og situasjonen kan i verste fall være ødeleggende hvis ikke ny ledelse kan komme på plass raskt. Ofte har denne situasjonen gitt daglig leder en ufortjent sterkt posisjon i forhandlinger om et vederlag for å forlate sin stilling.

Daglig leder hadde frem til en lovendring 1. mars 2003, en ubetinget rett til å bestride oppsigelsens saklighet, kreve forhandlinger, reise arbeidsrettssak og kreve å bli stående i stillingen inntil saken er endelig avgjort. Riktignok må det for rettfærdighetens skyld presiseres at det ved vurdering av saklighet, i praksis legges til grunn ulike vurderingskriterier for daglig leder enn for ansatte i andre stillinger.

Det stilles strenge krav til prestasjoner og resultater for selskapets øverste leder, som har et totalansvar for bedriftens virksomhet og resultater.



Dette har den konsekvens at det som regel skal mindre til for å konstatere at oppsigelsen er saklig begrunnet, når det gjelder daglig leder, enn for andre ansatte. Blir en daglig leder som ikke får organisasjonen til å fungere, ikke oppnår tilfredsstillende resultater, eller eksempelvis har betydelige samarbeidsproblemer med styret eller andre ansatte sagt opp, har rettspraksis fastslått at det ikke skal svært mye til før man konstaterer at oppsigelsen er saklig.

«Gyldne fallskjermer» har vært praktisert i norsk næringsliv i mange år. Problemet før viktige lovendringer var at slike fallskjermer ikke har vært juridisk bindende for den daglige leder. Når oppsigelsen eller kravet om fratredelse har kommet, har den daglige leder kunnet velge om han ville fratse mot den avtalte godtgjørelse som fallskjermen fastsatte, eller bestride oppsigelsen og bruke alle rettsmidler. Dette følger av det faktum at lovens oppsigelsesvern er ufravikelig. En helt annen ting er at det i praksis nok ofte har vært klokest å tenke på at man som avtroppende daglig leder også skal ha et yrkesliv etter fratredelsen, derav unngå en større konflikt, å forholde seg til avtalt «fallskjerm».

En konkret avtale om fraskrivelse av stillingsvernet i Arbeidsmiljølovens § 15 – 16 (2) gir nå muligheten for at et styre kan inngå bindende avtale med øverste leder, hvor han / hun **med endelig virkning fraskriver seg de rettigheter som følger av lovens stillingsvern mot avtalt etterlønn ved fratreden.**



Dette innebærer at det må foreligge en avtale om etterlønn, og i denne avtalen må øverste leder uttrykkelig ha fraskrevet seg de rettigheter han har etter Arbeidsmiljølovens kapittel 15 om oppsigelse og avskjed. Det er altså ikke tilstrekkelig bare å inngå en avtale om etterlønn. Avtalen må også inneholde en bestemmelse hvoretter øverste leder uttrykkelig fraskriver seg de rettigheter som følger av lovens bestemmelser om oppsigelsesvern.

Avtalen må ikke nødvendigvis være inngått i forbindelse med tiltredelsen. Det er full anledning til å inngå en slik avtale som tillegg til en tidligere ansettelsesavtale. Avtaler om etterlønn som er inngått før 1. mars 2003 (tidspunktet da adgangen til fraskrivelse av stillingsvernet for øverste leder ble innført i den gamle Arbeidsmiljølovens § 56, 3ledd.) vil ikke være bindende, og derfor er det viktig å revurdere tidligere avtaler, og eventuelt inngå tilleggsavtaler hvor øverste leder fraskriver seg sine rettigheter til å bestride en eventuell oppsigelse.

Det er viktig å være oppmerksom på at retten til å inngå slike avtaler bare gjelder for virksomhetens øverste leder, (daglig leder eller administrerende direktør) og ikke for andre personer i ledende stillinger.

I etterlønsavtaler er det også anledning til å ta forbehold, som for eksempel om at: avtalen ikke gjelder i de tilfeller hvor øverste leder har gjort seg skyldig i forhold som berettiger til avskjed. Et ansvarsbevisst styre må sørge for å få et slikt forbehold inn i avtalen, idet det vil være meningsløst om en øverste leder skal kunne påberope seg den avtalte godtgjørelse i et slikt tilfelle.

Dersom lovens formelle krav til en slik avtale ivaretas, vil den være bindende både for selskapet og den daglige leder. **Dette innebærer at styret kan kreve at daglig leder forlater stillingen umiddelbart mot å heve den avtalte godtgjørelse.** Det gjelder da ikke noe krav om at oppsigelsen må være saklig begrunnet. Det er tilstrekkelig at styret ikke er tilfreds med daglige leder, eller uansett hvor dyktig vedkommende har vært, mener at tiden er inne til å få en ny leder. Daglig leder kan da ikke gjøre gjeldende at en oppsigelse er usaklig og bestride denne.

Den del av avtalen hvor øverste leder fraskriver seg sine rettigheter, kan eksempelvis formuleres slik:

«Ved denne avtale om fratredelse mot etterlønn, forplikter NN seg som daglig leder av X AS til å fratrukke stillingen umiddelbart når styret måtte kreve det uansett grunn. NN fraskriver seg også herved retten til å påberope seg de rettigheter som følger av Arbeidsmiljølovens kapittel. XII og de bestemmelser om oppsigelsesvern som er gitt i dette kapittel mot å få utbetalt den avtalte etterlønn. Dog gjelder ikke denne avtale om fratredelse mot etterlønn for det tilfelle at NN har gjort seg skyldig i forhold som berettiger til avskjed etter Arbeidsmiljølovens § 15-14.»



Et annet alternativ er voldgift, hvor det avtales at sakligheten av en oppsigelse eller avskjed av daglig leder avgjøres med bindende virkning av en eller flere personer som partene selv velger (voldgiftsrett).

En slik voldgiftsavtale må etter Arbeidsmiljølovens § 15-16 (1) inngås skriftlig.

Avslutningsvis kan vi også nevne at:

Det er mulig å ansette øverste leder på åremål ihht Arbeidsmiljølovens § 14-10. Det vil si at arbeidsavtalen løper for en bestemt periode, f.eks. fire år. Etter periodens utløp kan arbeidsgiver velge å ikke fornye avtalen, uten at øverste leder kan protestere mot dette.