

Omfanget af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar

The scope of the managerial liability of employee representatives

Af GABRIELLA WOLTHERS PEDERSEN

I de seneste år er der afsagt flere vigtige domme omhandlende ledelsens erstatningsansvar i forbindelse med konkursramte finansielle virksomheder, hvorved der er kommet et stort retligt fokus på det ansvar, bestyrelsesmedlemmer, herunder medarbejderrepræsentanter, er underlagt.

Afhandlingen har til formål at behandle, i hvilket omfang medarbejderrepræsentanter i finansielle virksomheder ifølge lovgivning og retspraksis kan blive pålagt bestyrelsesansvar, og i forlængelse heraf i hvilket omfang erstatningsansvaret kan lempes. I afhandlingen undersøges således den for medarbejderrepræsentanter gældende ansvarsvurdering samt muligheden for lempelse af medarbejderrepræsentanternes erstatningsansvar, herunder om ansvarsvurderingen og lempelsesmuligheden er forskellig, afhængig af om bestyrelsesmedlemmet er valgt af generalforsamlingen eller af medarbejderne. I afhandlingen vurderes endvidere retsstillingens konsekvenser og hensigtsmæssighed.

I afhandlingen konkluderes det, at selve ansvarsvurderingen er den samme for medarbejderrepræsentanter som for øvrige medlemmer af bestyrelsen, og at ansvarsgrundlaget således ikke er mere lempeligt for medarbejderrepræsentanter, hvorved det lovbestemte ligestillingsprincip opretholdes. Hvad angår muligheden for lempelse af erstatningsansvaret i medfør af selskabslovens § 363, stk. 1 og erstatningsansvarslovens § 24, stk. 1, konkluderes det dog, at erstatningsansvaret – særligt som følge af den seneste retspraksis – i højere grad kan lempes for medarbejderrepræsentanter, og at medarbejderrepræsentanter således reelt ikke er underlagt det samme ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Dette medfører en retsstilling, hvor ligestillingsprincippet og medarbejderrepræsentanternes fulde bestyrelsesansvar er blevet – eller har risiko for at blive – udhulet.

Indholdsfortegnelse

1 Indledning	3
1.1 Præsentation af emnet.....	3
1.2 Problemformulering og struktur	4
1.3 Afgrænsning	4
1.4 Metode.....	5
2 Reguleringen af medarbejderrepræsentanter i finansielle virksomheder	6
2.1 Selskabslovens regler om medarbejderrepræsentation.....	6
2.2 Medarbejderbekendtgørelsen.....	7
2.3 Rettigheder og pligter for medarbejderrepræsentanter i finansielle virksomheder.....	8
2.3.1 Pligten til at varetage selskabets interesse samt reglerne om inhabilitet	8

2.3.2 De lovbestemte pligter samt informationsudvekslingen i bestyrelsen.....	9
2.3.3 Præciserende regler om bestyrelsens virke og pligter i finansielle virksomheder	10
3 Bestyrelsesansvaret for medarbejderrepræsentanter i finansielle virksomheder	12
3.1 Bestyrelsesansvaret i medfør af SL § 361, stk. 1, og sammenhængen med reguleringen af bestyrelsens virke og pligter.....	12
3.2 Ansvarsbedømmelsen og muligheden for lempelse af erstatningsansvaret	14
3.2.1 Ansvarsbedømmelsens fleksibilitet	14
3.2.2 Muligheden for lempelse af erstatningsansvaret i medfør af selskabsloven.....	14
3.2.2.1 Lempelse som følge af bestående afhængighedsforhold og familiemæssige bånd	15
3.2.3 Muligheden for lempelse af erstatningsansvaret i medfør af erstatningsansvarsloven.....	19
4 Medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar vurderet ud fra sagerne om Amagerbanken og Roskilde Bank	21
4.1 Analyse af byrettens- og landsrettens dom i Amagerbank-sagen med henblik på medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar	21
4.1.1 Indledende om Amagerbank-sagen.....	21
4.1.2 Byrettens dom.....	22
4.1.2.1 Parternes påstande og anbringender i relation til medarbejderrepræsentanternes ansvar ..	22
4.1.3 Landsrettens dom.....	23
4.1.3.1 Parternes påstande og anbringender i relation til medarbejderrepræsentanternes ansvar ..	23
4.1.3.2 Landsrettens begrundelse og resultat samt den retlige vurdering heraf.....	23
4.2 Analyse af Østre Landsrets dom i Roskilde Bank-sagen.....	27
4.2.1 Parternes påstande og anbringender i relation til medarbejderrepræsentantens bestyrelsesansvar	27
4.2.2 Østre Landsrets begrundelse og resultat samt den retlige vurdering heraf	28
4.3 Delkonklusion: Retsstillingen vedrørende medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar i lyset af dommene i Amagerbank-sagen og Roskilde Bank-sagen.....	29
5 Procesøkonomiske og kritiske betragtninger i forlængelse af retsstillingen angående medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar	29
5.1 Procesøkonomiske betragtninger vedrørende valg af sagsøgte i sager om ledelsesansvar.....	30
5.2 Retsstillingens hensigtsmæssighed, mulige retsvirkninger samt behovet for en revideret regulering..	31
6 Konklusion	35
7 Litteraturliste	36
8 Bilag	40

Abstract

This thesis examines the scope of the managerial liability of employee representatives on the board of directors of financial institutions. It centers around the *assessment* of the liability and the possibility of *easing* the liability, including whether the extent of the managerial liability is different for members of the board of directors chosen by the general assembly and the employees respectively.

According to the Danish Company Act and the Statutory Order on Employee Representation, employee representatives have the exact same rights, duties *and* liability as other members of the board of directors. The extensive regulation regarding the duties of the members of the board in financial institutions affects the assessment of their liability in accordance with section 361 (1) of the Danish Company Act. Based on legislation and caselaw, the thesis concludes that the assessment of the liability is the same for the employee representatives as for other members of the board of directors, and that the assessment itself thus cannot – by any reason – be modified for the employee representatives.

However, the financial liability can be eased in accordance with section 363 (1) of the Danish Company Act and section 24 (1) of the Danish Liability for Damages Act which affects the actual and final liability for the employee representatives. Based on legislation and prior caselaw, the thesis concludes that a decisive reason for such an easing, should not be that the employee representative in question does not have the necessary prerequisites to be on the board of directors or is dependent on the company. Nevertheless, in the Amagerbank-case, the Eastern High Court found that the liability for the employee representatives should lapse pursuant to section 24 (1) of the Danish Liability for Damages Act with emphasis on the beforementioned reasons. The thesis thus concludes that the ruling in the Amagerbank-case – including the ruling's legal conclusion and justification – does not correspond with either legislation, literature or caselaw, and that it entails a legal position where the scope of the liability for employee representatives is in fact *not* the same as for the other members of the board.

Consequently, the liability and the principle of equality are being – or have a risk of being – eroded, and furthermore, the uncertainty regarding the scope of the liability and the associated high process risk can result in even less cases being tried before the courts in the future, just as it can affect the work within the board. Thus, due to the uncertainty in the legal area and the consequences of the seemingly inappropriate legal position, it might be adequate with a revision of the regulation of the managerial liability of employee representatives.

1 Indledning

1.1 Præsentation af emnet

I de seneste fem år er der afsagt flere vigtige domme omhandlende ledelsens erstatningsansvar i forbindelse med konkursramte finansielle virksomheder, hvorved der er kommet et stort retligt fokus på det ansvar, bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder er underlagt, og det erstatningsansvar de derved kan blive pålagt i medfør af SL § 361, stk. 1. Dette gælder både i relation til ansvaret for de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer *og* i relation til ansvaret for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, medarbejderrepræsentanterne.

Medarbejderrepræsentationsordningen blev indført i selskabsloven for, at medarbejdere kunne få indflydelse på og en mere omfattende indsigt i selskabets ledelse.¹ Med indflydelse følger også ansvar, og udgangspunktet er således, at medarbejderrepræsentanter har samme rettigheder, pligter *og* ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer, jf. medarbejderbekendtgørelsens § 20. Der kan dog stilles spørgsmålstegn ved, dels om dette udgangspunkt faktisk opretholdes i lovgivning og retspraksis, herunder ved selve ansvarsbedømmelsen, dels om – og i så fald i hvilket omfang –

¹ FT 1972-73, tillæg A, sp. 4481

udgangspunktet påvirkes af lempelsesreglerne, SL § 363, stk. 1 og EAL § 24, stk. 1, der gør det muligt at lempe erstatningsansvaret for bestyrelsesmedlemmer.

Retspraksis, hvori medarbejderrepræsentanternes erstatningsansvar behandles, er sparsom, og den seneste retspraksis, herunder særligt Østre Landsrets dom i Amagerbank-sagen, bidrager derfor i høj grad til at fastslå omfanget af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar. Dommen åbner dog op for en usikkerhed på området, idet dommen tilsyneladende går i en anden retning end det, der umiddelbart kunne forventes ved en gennemgang af lovgivning, retslitteratur og lignende retspraksis på området.

Såfremt ansvarsbedømmelsen eller erstatningskravet i højere grad lempes for medarbejderrepræsentanter end for de øvrige bestyrelsesmedlemmer, er dette ikke uden konsekvenser. En sådan retsstilling kan således underminere den rolle og det ansvar, der ifølge loven påhviler medarbejderrepræsentanter, ligesom det kan medføre u hensigtsmæssige retsvirkninger for bestyrelsesarbejdet.

1.2 Problemformulering og struktur

På baggrund af det ovenfor anførte har afhandlingen til formål at behandle, i hvilket omfang medarbejderrepræsentanter i finansielle virksomheder ifølge lovgivning og retspraksis kan blive pålagt bestyrelsesansvar, og i forlængelse heraf i hvilket omfang erstatningsansvaret kan lempes. Afhandlingens fokus vil således være at undersøge den for medarbejderrepræsentanter gældende ansvarsvurdering samt muligheden for lempelse af medarbejderrepræsentanternes erstatningsansvar, herunder at undersøge om ansvarsvurderingen og lempelsesmuligheden er forskellig, afhængig af om bestyrelsesmedlemmet er valgt af generalforsamlingen eller af medarbejderne. Afhandlingen har endvidere til formål at vurdere retsstillingens konsekvenser og hensigtsmæssighed.

Indledningsvis behandles det overordnede juridiske grundlag for etablering af medarbejderrepræsentation i finansielle virksomheder samt reglerne for medarbejderrepræsentanternes virke, herunder deres rettigheder og pligter. Herefter følger en behandling af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar i henhold til SL § 361, stk. 1, samt muligheden for lempelse af erstatningsansvaret i henhold til SL § 363, stk. 1 og EAL § 24, stk. 1. I den forbindelse gennemgås først lovgivning, litteratur og retspraksis, hvorefter hhv. byrettens- og landsrettens dom i Amagerbank-sagen samt landsrettens dom i Roskilde Bank-sagen analyseres. Dernæst behandles de procesøkonomiske betragtninger i forbindelse med valg af sagsøgte i sager om bestyrelsesansvar, hvorefter der afslutningsvis foretages en diskussion af retsstillingens hensigtsmæssighed, de mulige retsvirkninger deraf samt det eventuelle behov for en revideret regulering.

1.3 Afgrænsning

Finansielle virksomheder, herunder pengeinstitutter i form af banker, jf. FIL § 5, stk. 1, nr. 1, litra a, skal drives som aktieselskaber, jf. FIL § 12, stk. 1, 1. pkt., og skal have en bestyrelse og en direktion, jf. FIL § 12, stk. 2. I afhandlingen behandles dermed alene medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar i aktieselskaber med en bestyrelsesledet selskabsstruktur, jf. SL § 111, stk. 1, nr. 1. Det medfører, at begrebet ”medarbejderrepræsentation” i afhandlingen dækker over repræsentation af et aktieselskabs medarbejdere i bestyrelsen, jf. medarbejderbekendtgørelsens § 3, stk. 1 og 2, og begrebet ”medarbejderrepræsentant” omfatter de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Afhandlingens ansvarssubjekt er således medarbejderrepræsentanter, hvorfor eksempelvis hverken direktionens eller revisionens ansvar behandles.

Afhandlingens fokus på medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar medfører, at afhandlingen ikke indeholder en dybdegående gennemgang af medarbejderbekendtgørelsen, herunder bekendtgørelsens formelle regler, men alene en overordnet behandling af de for bestyrelsesansvaret relevante bestemmelser. I relation til bestyrelsesansvaret er afhandlingens fokus endvidere på ansvarsgrundlaget og lempelsesmuligheden, hvorfor de øvrige betingelser for erstatningsansvar – tab, årsagsforbindelse og adækvans – ikke behandles. Der foretages ej heller en dybdegående behandling af hele den selskabsretlige regulering af bestyrelsens rettigheder og pligter, betydningen af the business judgement rule eller bestyrelsesmedlemmers honorar og dets betydning for bestyrelsesansvaret. Der foretages således alene en behandling af et udvalg af bestyrelsens rettigheder og pligter, herunder af de dele der er særligt relevante for medarbejderrepræsentanter. Den finansielle lovgivning vedrørende bl.a. bestyrelsens virke, opgaver og pligter i finansielle virksomheder vil blive præsenteret, men vil af hensyn til opgavens omfang ikke blive gennemgået i dybden. Analysen af den her nævnte lovgivning er således afgrænset i forhold til afhandlingens problemformulering. Det samme er tilfældet i relation til de domsanalyser, der foretages i afhandlingen.

Slutteligt behandles det ansættelses- og arbejdsretlige retsområde ikke i afhandlingen, idet hovedvægten lægges på særligt det selskabsretlige, men også det erstatningsretlige, aspekt af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar.

1.4 Metode

I afhandlingen gøres der overordnet brug af den retsdogmatiske metode, hvor formålet er at beskrive gældende ret – *de lege lata* – i relation til omfanget af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar.² I den forbindelse gøres der endvidere løbende brug af den juridiske metode, idet der foretages en identifikation og analyse af de for emnet relevante retskilder,³ hvilke retskilder løbende anvendes som grundlag for domsanalyse og juridisk argumentation.

For at kunne beskrive gældende ret foretages der i specialet en fortolkning i form af en analyse af forskellige retskilder, herunder særligt af retsregler, forarbejder, litteratur og retspraksis, hvor det er tilstræbt at anvende de nyeste retskilder. Da flere relevante retsregler, herunder reglerne i SL og EAL, er videreført fra de tidligere gældende love, har det imidlertid været relevant tillige at inddrage ældre retskilder, herunder særligt forarbejder og retspraksis. Finanstilsynets fit and proper-vejledning er endvidere inddraget i afhandlingen, velvidende at denne ikke er retlig bindende for borgerne,⁴ idet den dog har en vis retskildeværdi, da den indeholder en beskrivelse af retstilstanden og dermed fungerer som fortolkningsbidrag.

I relation til analysen af retspraksis bemærkes det, at også domme om bestyrelsesansvar i familievirksomheder inddrages og analyseres i afhandlingen, da der i disse sager foreligger lignende problemstillinger og betragtninger i henhold til ansvarsgrundlaget og lempelsesmuligheden som for medarbejderrepræsentanter, idet familiebestyrelsesmedlemmer – ligesom medarbejderrepræsentanter – ikke er professionelle bestyrelsesmedlemmer. Som følge heraf, og idet retspraksis vedrørende medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar er sparsom, har det således været relevant at inddrage domme om familiebestyrelsesmedlemmers ansvar.

Igennem domsanalyserne søges at fastlægge retsstillingen, som den er nu, og løbende knyttes der således til visse domme en kommentar om dommenes præjudikatværdi, idet det hertil bemærkes, at

² Blume: Retssystemet og juridisk metode, s. 32f

³ Ibid., s. 175

⁴ Ibid., s. 66 og 224

ikke kun domme afsagt af Højesteret kan have præjudikatværdi. Domme afsagt af landsretterne har ligeledes præjudikatværdi, idet landsretterne indretter sig efter deres egne afgørelser, og byretterne indretter sig efter landsretternes afgørelser, indtil sådanne afgørelser eventuelt ændres af Højesteret.⁵

Herudover indeholder afhandlingens sidste del en kritisk stillingtagen til den retsstilling, der ifølge afhandlingen foreligger i relation til medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar, i hvilken forbindelse afhandlingen indeholder retspolitiske betragtninger. Den i afhandlingen gennemgåede gældende ret danner dermed grundlag for en overvejelse af, hvorvidt reguleringen på området bør revideres – *de lege ferenda*.⁶

2 Reguleringen af medarbejderrepræsentanter i finansielle virksomheder

Reguleringen af medarbejderrepræsentanter i finansielle virksomheder findes bl.a. i SL, medarbejderbekendtgørelsen, FIL og ledelsesbekendtgørelsen. Med udgangspunkt i disse retsregler behandles i det følgende det overordnede juridiske grundlag for etablering af medarbejderrepræsentation i finansielle virksomheder samt reglerne om medarbejderrepræsentanternes virke, rettigheder og pligter.

2.1 Selskabslovens regler om medarbejderrepræsentation

I aktieselskaber skal bestyrelsen bestå af mindst tre personer, jf. SL § 111, stk. 2, og bestyrelsesmedlemmerne vælges som udgangspunkt af generalforsamlingen, jf. SL § 120, stk. 1. I henhold til SL's regler om medarbejderrepræsentation, der bl.a. findes i SL § 111, stk. 3 og §§ 140-143, kan halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne imidlertid bestå af medarbejderrepræsentanter.

Det følger således af SL § 140, stk. 1, 1. pkt., at i kapitalselskaber, der i de sidste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, har selskabets medarbejdere ret til at vælge et antal medlemmer til selskabets øverste ledelsesorgan svarende til halvdelen af de øvrige ledelsesmedlemmer, dog mindst 2 medlemmer og suppleanter for disse. En beslutning om valg af medarbejderrepræsentation kræver i medfør af SL § 142, stk. 1, 1. pkt., at mindst halvdelen af selskabets medarbejdere stemmer for indførelse af en sådan ordning. Idet medarbejderne alene har *ret* til at gøre brug af medarbejderrepræsentationsordningen, kræves der således initiativ og en positiv beslutning og afstemning herom fra medarbejdernes side, jf. SL §§ 140, stk. 1 og 142, stk. 1.

Formålet med at indføre medarbejderrepræsentationsordningen i selskabsloven var som nævnt, at medarbejderne – gennem medarbejderrepræsentanterne – kunne få indflydelse på og en mere omfattende indsigt i selskabets ledelse, uden at selskabets daglige drift skulle hæmmes med oprettelse af nye selskabsorganer.⁷ Indflydelsen på ledelsen omfatter dels *medindflydelse*, der indebærer muligheden for at fremkomme med synspunkter og forslag, dels *medbestemmelse* der indebærer muligheden for at deltage i bestyrelsesarbejdet, herunder i beslutningsprocesserne, på lige fod med de øvrige bestyrelsesmedlemmer.⁸ For de øvrige bestyrelsesmedlemmer medfører ordningen, at bestyrelsen kan få information fra medarbejderne af betydning for bestyrelsens beslutninger.⁹ Ordningen varetager således både medarbejdernes og ledelsens interesser, idet informationsudvekslingen og kommunikationen går begge veje, hvilket ligeledes gavner det almene samarbejde mellem medarbejderne og ledelsen.¹⁰

⁵ Evald: Juridisk metode, s. 121

⁶ Ibid., s. 155 og 177

⁷ FT 1972-73, tillæg A, sp. 4481

⁸ Andersen: Aktie- og Anpartsselskabsret, s. 366

⁹ KBET 2008/1498, pkt. 10.1.1

¹⁰ Andersen: Aktie- og Anpartsselskabsret, s. 365

Den nærmere regulering af medarbejderrepræsentationsordningen findes i medarbejderbekendtgørelsen, der er udstedt med hjemmel i SL § 143.

2.2 Medarbejderbekendtgørelsen

Medarbejderbekendtgørelsen indeholder en gengivelse af SL's regler om medarbejderrepræsentation samt en detaljeret regulering af medarbejderrepræsentationsordningen, herunder dennes etablering og virke. Særlig relevant for afhandlingen er bekendtgørelsens §§ 20 og 21.

Af medarbejderbekendtgørelsens § 20 følger det, at medarbejderrepræsentanter har *samme* rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige medlemmer af selskabets øverste ledelsesorgan, og der gælder således et ligestillingsprincip mellem bestyrelsens medlemmer.¹¹ Dette ligestillingsprincip blev indført i den tidligere gældende lov om aktieselskaber, og af forarbejderne dertil fremgår det, at lovforslaget henholder sig til de almindelige regler om bestyrelsen, og at medarbejderrepræsentanter således har *nøjagtigt* samme rettigheder og pligter som ethvert andet bestyrelsesmedlem.¹² Også hvad angår ansvaret, herunder ansvarsvurderingen, er medarbejderrepræsentanter ifølge loven ligestillet med de øvrige bestyrelsesmedlemmer. I forbindelse med moderniseringen af den danske selskabslovgivning i 2006-2008 overvejede Udvalget til modernisering af selskabsretten, om der i forhold til bestyrelsens pligter og ansvar skulle gælde særlige regler for medarbejderrepræsentanter. Det er i den forbindelse blevet anført, at medarbejderrepræsentanter kan have svært ved at tage ordet og overbevise en professionel bestyrelse om at handle på en bestemt måde,¹³ hvilket kan tale for, at der for medarbejderrepræsentanter skal gælde lempede regler. Udvalget fandt dog, at der *ikke* skulle være flere ansvarsstandarder for forskellige medlemmer af den samme bestyrelse, uanset om medlemmerne er professionelle eller valgt af medarbejderne.¹⁴ Medarbejderrepræsentanter er således overordnet tillagt og underlagt samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer og er derved ligeledes undergivet SL, FIL og ledelsesbekendtgørelsen.¹⁵

Medarbejderrepræsentanter er dog herudover tillagt en særlig beskyttelse, idet de i medfør af bekendtgørelsens § 21, stk. 1, 1. pkt., er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold. Baggrunden for at indføre beskyttelsen var, at medarbejderrepræsentanter ved varetagelse af hvervet som bestyrelsesmedlem vil kunne komme i et modsætningsforhold til selskabets ledelse og *derfor* har brug for en særlig beskyttelse i ansættelsen.¹⁶ Beskyttelsen indebærer, at der i praksis stilles større krav til den bevisbyrde, arbejdsgiveren skal løfte, såfremt en medarbejderrepræsentant groft har misligholdt sine forpligtelser, ligesom den indebærer, at der i almindelighed må kræves en forudgående advarsel og et grovere forhold, såfremt en medarbejderrepræsentant ønskes afskediget.¹⁷ I relation til afskedigelse er det således et generelt krav, at det skal være tvingende nødvendigt at afskedige netop dén pågældende medarbejderrepræsentant.¹⁸ Dette krav gælder eksempelvis også, såfremt afskedigelsen skyldes virksomhedens forhold, herunder arbejdsmangel.¹⁹

¹¹ Lindencrone: Medarbejderrepræsentation, s. 89

¹² FT 1972-73, tillæg A, sp. 4481

¹³ KBET 2008/1498, pkt. 10.4.3

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Jf. nærmere pkt. 2.3 vedr. medarbejderrepræsentanternes rettigheder og pligter

¹⁶ FT 1979-1980, tillæg B, sp. 1280

¹⁷ Lindencrone og Müller: Medarbejderrepræsentation, s. 157

¹⁸ Ibid., s. 158

¹⁹ Ibid.

Gennem beskyttelsen i bekendtgørelsens § 21, er medarbejderrepræsentanter dermed i stand til, uden forbehold, at ytre deres holdninger, herunder også eventuelle holdninger der går imod de øvrige bestyrelsesmedlemmers. På trods af det mulige modsætningsforhold til selskabets ledelse har medarbejderrepræsentanterne netop en høj grad af sikkerhed i forbindelse med opretholdelse af deres ansættelsesforhold, hvilket sikrer – eller bør sikre – medarbejderrepræsentanternes uafhængighed, uforbeholdenhed og gennemslagskraft i deres virke som bestyrelsesmedlemmer.

2.3 Rettigheder og pligter for medarbejderrepræsentanter i finansielle virksomheder

Som nævnt fastslår medarbejderbekendtgørelsens § 20, at medarbejderrepræsentanter har samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Hverken SL eller forarbejderne til den nugældende eller tidligere gældende selskabslovgivning indeholder imidlertid en præcisering af, hvad bestemmelsen indebærer, og dette må derfor fastlægges ud fra den faktiske og retlige regulering og udvikling på området,²⁰ herunder ved analyse af den øvrige selskabslovgivning, litteratur og retspraksis.

I kapitalselskaber med en bestyrelsesledet selskabsstruktur varetager bestyrelsen den overordnede og strategiske ledelse af selskabet samt ansætter en direktion til at forestå den daglige ledelse af selskabet, jf. SL § 111, stk. 1, nr. 1. I forbindelse med varetagelse af disse overordnede opgaver har bestyrelsen visse lovbestemte opgaver og pligter, der bl.a. findes i SL, FIL og ledelsesbekendtgørelsen, hvilke er af relevans for ansvarsvurderingen i medfør af SL § 361, stk. 1. FIL indeholder endvidere særlige krav til bestyrelsesmedlemmers egnethed, der ligeledes er relevante for ansvarsvurderingen. Med afsæt i både SL, FIL og ledelsesbekendtgørelsen gennemgås således i det følgende et uddrag af de regler, der regulerer medarbejderrepræsentanternes virke, rettigheder og pligter, og som ligger til grund for vurderingen af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar.²¹

2.3.1 Pligten til at varetage selskabets interesse samt reglerne om inhabilitet

Medarbejderrepræsentanter har – ligesom de øvrige bestyrelsesmedlemmer – ladet sig vælge som medlemmer af bestyrelsen,²² hvilket giver dem beføjelser til at handle i eller for selskabet på en måde, der gavner selskabet, og medarbejderrepræsentanter er dermed forpligtede til at forholde sig loyalt til selskabsinteressen.²³ Pligten til varetagelse af selskabets interesse har således en nær sammenhæng med pligten til at handle loyalt over for selskabet²⁴ – som indirekte fastslået i SL's generalklausuler, herunder i SL §§ 108 og 127, idet disse bestemmelser fremhæver selskabets selvstændige interesse og forbyder handlinger, der skader selskabet.²⁵

”Selskabets interesse” er ikke nærmere defineret i SL, men begrebet må forstås bredt som dækkende over selskabets interesse på vegne af særligt kapitalejerne, men også kreditorerne, de ansatte og samfundet i øvrigt – afhængig af de konkrete forhold.²⁶ Medarbejderrepræsentanter skal således ikke varetage medarbejdernes *særlige* interesser, men derimod selskabets brede interesser.²⁷ Det, der er i selskabets interesse, er sjældent i klar modsætning til medarbejdernes interesser, men er dette tilfældet, eksempelvis såfremt medarbejderrepræsentanterne ønsker at fortsætte en tabsgivende virksomhed for

²⁰ Andersen: Aktie- og Anpartsselskabsret, s. 374

²¹ Bestyrelsesansvaret, herunder sammenhængen mellem bestyrelsens pligter og ansvar, behandles nedenfor i pkt. 3

²² U.1987B.231, note 5

²³ Werlauff: Selskabsmasken, s. 22f

²⁴ Andersen: Aktie- og Anpartsselskabsret, s. 339

²⁵ Müller og Werlauff: Selskabsloven, s. 692

²⁶ Andersen: Aktie- og Anpartsselskabsret, s. 375

²⁷ Ibid., s. 364

at sikre beskæftigelsen, vejer selskabets, herunder særligt kapitalejernes og kreditorernes, interesser tungest.²⁸

Pligten til at handle i overensstemmelse med selskabets interesse har endvidere en sammenhæng med SL § 131,²⁹ der fastslår, at et bestyrelsesmedlem, herunder en medarbejderrepræsentant,³⁰ ikke må deltage i behandlingen af et spørgsmål, hvis medlemmet har en væsentlig interesse deri, der kan være stridende mod selskabets. Også her er der således et behov for at fastslå selskabets interesse. For medarbejderrepræsentanter betyder det, at de skal være påpasselige med at deltage i bestyrelsens behandling af spørgsmål om selskabets forhold til arbejdsgiverorganisationer, arbejdsretlige konflikter eller forhandling af kollektive lønftaler med arbejdstagerorganisationer.³¹ Dette skal dog ikke fortolkes for indskrænkende. Det afgørende er, at medarbejderrepræsentationsordningen ikke må medføre, at der sker overlap af de eksisterende faglige forhandlingskanaler.³² Medarbejderrepræsentanter er således ikke inhabile i almindelige spørgsmål om eksempelvis løn- og arbejdsforhold, selv om spørgsmålene er af stor betydning for arbejdstagerne. Det skyldes, at medarbejderrepræsentationsordningen netop er indført for at lade medarbejdernes synspunkter indgå i beslutningsprocessen.³³

2.3.2 De lovbestemte pligter samt informationsudvekslingen i bestyrelsen

Som medlemmer af bestyrelsen er medarbejderrepræsentanter underlagt SL § 115, der fastlægger en del af bestyrelsens pligter. Bestemmelsens første del, § 115, stk. 1, 1. pkt., fastslår, at bestyrelsen – ud over at varetage den overordnede og strategiske ledelse – skal sikre en forsvarlig organisation af selskabets kapitalforhold. Hvad der nærmere ligger heri uddybes i SL § 115, stk. 1, nr. 1-5, der overordnet set er udtryk for i) pligten til at føre tilsyn med selskabets økonomi, ii) pligten til at føre tilsyn med selskabets direktion, samt iii) pligten til at foretage den fornødne risikostyring.³⁴

For at medarbejderrepræsentanter kan udføre hvervet som bestyrelsesmedlem tilfredsstillende, herunder varetage pligterne i SL § 115, kræver det, at de har kendskab til selskabets forhold. Det forudsætter således, at de har et tilstrækkeligt beslutningsgrundlag forud for hvert bestyrelsesmøde og hver beslutning, ligesom det forudsætter, at de har adgang til selskabets interne oplysninger.³⁵ Disse informationer kan i almindelighed søges opnået gennem samarbejde med direktionen, idet direktionen er i besiddelse af oplysninger tilknyttet den daglige ledelse af selskabet, jf. SL §§ 111, stk. 1, nr. 1, og 117, stk. 1, og det er da også et centralt træk i bestyrelsens arbejdsmetode, at bestyrelsens beslutninger bygger på oplysninger og indstillinger fra direktionen.³⁶

Som modstykke hertil er medarbejderrepræsentanter underlagt tavshedspligt, jf. SL § 132, hvorefter bestyrelsesmedlemmer ikke uberettiget må videregive, hvad de under udøvelsen af bestyrelseshvervet har fået kendskab til. Bestemmelsen indeholder både begrænsninger for, hvad der må videregives, samt i hvilke situationer informationerne må videregives.³⁷ Tavshedspligten kan dog ikke strækkes for langt, idet der samtidig – i medfør af medarbejderbekendtgørelsens §§ 57 og 58 – påhviler

²⁸ Lindencrone og Müller: Medarbejderrepræsentation, s. 25-27

²⁹ ET.2017.210, pkt. 4

³⁰ FT 1972-73, tillæg A, sp. 4481

³¹ Ibid.

³² Andersen: Aktie- og anpartsselskabsret, s. 379

³³ Ibid., s. 380

³⁴ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 92

³⁵ Andersen: Aktie- og Anpartsselskabsret, s. 377

³⁶ Fode: Ledelsesansvar, s. 98

³⁷ Fode og Neville: SMV bestyrelsen, s. 290

bestyrelsen en særlig informationspligt over for medarbejderne vedrørende selskabets forhold.^{38 39} Det fremgår netop af bekendtgørelsens § 57, at i selskaber, der gør brug af medarbejderrepræsentationsordningen, påhviler der bestyrelsen en særlig forpligtelse til at sikre, at der tilvejebringes hensigtsmæssige, gode og effektivt virkende informationskanaler til selskabets medarbejdere til orientering om selskabets forhold. Bestyrelsen, herunder medarbejderrepræsentanterne, skal dermed finde en balance mellem at overholde tavshedspligten, men samtidig tilvejebringe tilstrækkelige oplysninger til selskabets medarbejdere.

Medarbejderrepræsentanter har således – ligesom de øvrige bestyrelsesmedlemmer – visse rettigheder, opgaver og pligter, der bl.a. følger af SL. Herudover er medarbejderrepræsentanter i finansielle virksomheder som nævnt ligeledes undergivet særreglerne i FIL og ledelsesbekendtgørelsen, hvilke regler berøres i det følgende.

2.3.3 Præciserende regler om bestyrelsens virke og pligter i finansielle virksomheder

FIL og ledelsesbekendtgørelsen indeholder ikke særregler i den forstand, at der pålægges bestyrelsen en ny *type* af pligter, men derimod særregler i den forstand at reguleringen af ledelsen og dens pligter, der kendes fra SL, er udformet i en væsentlig mere detaljeret grad. De overordnede opgaver og pligter i SL, herunder særligt SL § 115, uddybes og præciseres således i FIL, herunder i FIL kapitel 8, hvilke uddybes og præciseres yderligere i ledelsesbekendtgørelsen.⁴⁰ De for bestyrelsesansvaret særligt relevante bestemmelser i FIL er §§ 70 og 71, der specificerer de krav, der stilles til ledelse og styring af en finansiell virksomhed. FIL § 70 indeholder således krav til bestyrelsens overordnede og strategiske funktion,⁴¹ og FIL § 71 indeholder krav til virksomhedsstyring og godkendelsesprocedurer. Med hjemmel i bl.a. disse bestemmelser er ledelsesbekendtgørelsen udstedt.

Ud over de præciserende regler vedrørende ledelsens opgaver og pligter indeholder FIL også en lovbestemt konkretisering af kravene til bestyrelsens kompetencer. I almindelige kapital-selskaber er det lovgivningsmæssigt alene et krav, at bestyrelsesmedlemmer er myndige og ikke under værgemål, jf. SL § 112. Herudover gælder endvidere et almindeligt minimumskrav, hvorefter hvert bestyrelsesmedlem skal have den fornødne indsigt til at kunne sætte sig ind i virksomhedens forhold og honorere de krav og pligter, som lovgivningen og vedtægterne fastlægger.⁴² For at sikre at finansielle virksomheder ledes af egnede og kompetente personer, er bestyrelsesmedlemmer i disse virksomheder imidlertid *herudover* underlagt en lovbestemt egnethedsvurdering, en fit and proper-vurdering, jf. FIL § 64.⁴³ Vurderingen indebærer samme krav, uanset om bestyrelsesmedlemmet er valgt af generalforsamlingen eller af medarbejderne.⁴⁴

Fit and proper-vurderingen foretages af Finanstilsynet og består af to dele; en vurdering af bestyrelsesmedlemmets egnethed, herunder medlemmets viden, erfaring og faglige kompetencer, jf. FIL § 64, stk. 1, nr. 1, og en vurdering af medlemmets hæderlighed, jf. FIL § 64, stk. 1, nr. 2-6.⁴⁵ For hvert bestyrelsesmedlem foretager Finanstilsynet dermed en individuel egnethedsvurdering, der bl.a. indebærer en vurdering af, om det pågældende bestyrelsesmedlem har en relevant uddannelse,

³⁸ Andersen: Aktie- og Anpartsselskabsret, s. 377

³⁹ KBET 2008/1498, pkt. 10.1.1.

⁴⁰ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 368 og 409

⁴¹ LFF 2010-03-26, bemærkninger til § 1, nr. 14 (FIL § 70)

⁴² Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 79f

⁴³ Ibid., s. 371

⁴⁴ Finanstilsynets fit and proper-vejledning, pkt. 2. Vejledningen blev indført i 2004, hvor den dog erstattede den lignende vejledning fra 2000 (vejledning nr. 9556 af 31. maj 2000).

⁴⁵ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 372

relevant tidligere ansættelse inden for den finansielle sektor og/eller ledelseserfaring.⁴⁶ På trods af at bestyrelsen er et kollektivt organ, der også kollektivt skal besidde tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forestå virksomhedens aktiviteter, jf. FIL § 70, stk. 4, foretages der således en individuel vurdering, og denne individuelle vurdering foretages ligeledes, når det skal vurderes, om et bestyrelsesmedlem har handlet ansvarspådragende.^{47 48}

Når en person er godkendt og skal varetage hvervet som bestyrelsesmedlem i en finansiell virksomhed, skal personen afsætte tilstrækkelig tid til varetage af hvervet, jf. FIL § 64 a. Herudover skal bestyrelsesmedlemmer senest 12 måneder efter indtræden i bestyrelsen gennemføre et grundkursus i de kompetencer, der er nødvendige for at varetage de forpligtelser og funktioner, som kræves af bestyrelsesmedlemmer i den pågældende virksomhed, jf. FIL § 64 b, stk. 1.⁴⁹ Kravet gælder alle bestyrelsesmedlemmer, såvel generalforsamlingsvalgte som medarbejdervalgte,⁵⁰ medmindre et medlem allerede har tilstrækkelig viden, kompetencer eller erfaring til at varetage hvervet, jf. FIL § 64 b, stk. 2. Formålet med bestemmelsen er at sikre, at bestyrelsesmedlemmer opnår en grundlæggende viden inden for de områder, der er væsentlige for bestyrelsesarbejdet i den pågældende virksomhed, at introducere dem for de pligter og funktioner de skal varetage, samt at de er bevidste om det ansvar, de som bestyrelsesmedlemmer er underlagt.⁵¹

Som følge af FIL §§ 64 og 64 b må eventuelle medarbejderrepræsentanter, der bliver valgt ind i en bestyrelse i en finansiell virksomhed, således være i stand til at varetage de pligter – og dermed være underlagt det ansvar – som hvervet medfører. I modsat fald burde de ikke lovgivningsmæssigt kunne sidde i en sådan bestyrelse. Det er da også set, at Finanstilsynet i visse tilfælde vælger ikke at godkende et ledelsesmedlem,⁵² men overordnet er Finanstilsynet, og har det historisk været, meget påpasselig med at gribe ind på disse områder, idet Finanstilsynet finder det vigtigt, at det er bestyrelsen og direktionen, der har ledelsesansvaret.⁵³ Eksempelvis reagerede Finanstilsynet ikke på, at de sagsøgte medarbejderrepræsentanter i Amagerbank-sagen ikke havde fået uddannelse i varetage af bestyrelseshverv, bankdrift *eller* kreditbehandling.⁵⁴ Der således en risiko for, at der er blevet valgt – og fortsat vælges – medarbejderrepræsentanter ind i bestyrelser, som de ikke var eller er kompetente til at sidde i.⁵⁵

Det kan dermed udledes af FIL §§ 64, 64 a og 64 b, at der stilles høje krav til bestyrelsesmedlemmer, herunder medarbejderrepræsentanter, i en finansiell virksomhed,⁵⁶ samt at varetage af hvervet som bestyrelsesmedlem i en sådan virksomhed forudsætter en høj grad af alvor og professionalisme fra bestyrelsesmedlemmets side.

⁴⁶ Finanstilsynets fit and proper-vejledning, pkt. 5.1

⁴⁷ ET.2018.58, pkt. 2.1

⁴⁸ Jf. også afhandlingens pkt. 3 om bestyrelsesansvar

⁴⁹ Bestemmelsen blev indført i 2014 ved lov 2014-12-23, nr. 1490 og trådte i kraft den 1/1-2017 ved bkg. 2016-11-22, nr. 1420, dvs. *efter* indtræden af konkurs i de banker, hvori sager om bestyrelsesansvar er opstået, herunder Amagerbank-sagen og Roskilde Bank-sagen.

⁵⁰ LFF 2014-11-14, bemærkninger til § 1, nr. 6

⁵¹ Ibid.

⁵² Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 374

⁵³ Fit & proper-reglerne i gode tider, s. 3

⁵⁴ Dette kan bl.a. udledes af John Kim Skaftes og Anne Toxværd's partsforklaringer i sagen for byretten, jf. byrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 4.2, s. 404 og 407. Amagerbank-sagen gennemgås nærmere nedenfor under pkt. 4.1.

⁵⁵ Hvorvidt manglende kompetencer kan inddrages som grundlag for lempelse af ansvarsvurderingen og erstatningsansvaret behandles bl.a. i afhandlingens pkt. 3.2.

⁵⁶ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 379f

3 Bestyrelsesansvaret for medarbejderrepræsentanter i finansielle virksomheder

Medarbejderrepræsentanters opgaver og pligter har en nær sammenhæng med deres ansvar. Som nævnt følger det af medarbejderbekendtgørelsens § 20, at der påhviler medarbejderrepræsentanter det samme ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Medarbejderrepræsentanters erstatningsansvar bedømmes derfor ligeledes i medfør af SL § 361, stk. 1, hvilket behandles i det følgende.

3.1 Bestyrelsesansvaret i medfør af SL § 361, stk. 1, og sammenhængen med reguleringen af bestyrelsens virke og pligter

Det fremgår af SL § 361, stk. 1, at en person, som under varetagelse af hvervet som bestyrelsesmedlem, forsætligt eller uagtsomt har tilføjet kapital selskabet, kapitalejere eller tredjemand skade, er pligtig at erstatte denne. Bestemmelsen udgør ikke en særlig selskabsretlig ansvarsregel, men indeholder en henvisning til dansk rets almindelige erstatningsregler.⁵⁷ Erstatningsansvar forudsætter dermed, at den udviste adfærd kan tilregnes det pågældende bestyrelsesmedlem som forsætlig eller uagtsom, og at adfærden har forårsaget et påregneligt tab for den skadelidte, som selv har iagttaget sin tabsbegrænsningspligt og ikke har udvist egen skyld.⁵⁸

Da det afgørende ifølge bestemmelsen er, om bestyrelsesmedlemmet forsætligt eller uagtsomt har tilføjet selskabet skade, er ansvarsgrundlaget culpa. Det er almindeligt antaget, at hvorvidt der er handlet culpøst, vurderes ud fra en objektiveret culpabedømmelse.⁵⁹ Her foretager domstolene en bedømmelse af, om den pågældende handling eller undladelse, foretaget af bestyrelsesmedlemmet i den konkrete situation, afviger fra et på handlingens eller undladelsens tidspunkt anerkendt adfærdsmønster,⁶⁰ herunder om bestyrelsesmedlemmet har udvist den faglige dygtighed og omhu, som man med rimelighed kunne forvente i den konkrete situation.⁶¹

Det konkret anerkendte adfærdsmønster fastlægges ud fra relevant lovgivning og retspraksis samt de generelle, uskrevede normer, der har udviklet sig inden for det pågældende hverv.⁶²

Således må bl.a. bestyrelsens pligter i henhold til SL inddrages i vurderingen. Pligten til at handle i overensstemmelse med selskabets interesse, herunder også fastlæggelsen af selskabets interesse, er eksempelvis af relevans for muligheden for at blive pålagt erstatningsansvar som bestyrelsesmedlem. Såfremt medarbejderrepræsentanterne uberettiget alene forfølger hensynet til medarbejdernes særinteresser eller øvrige uden for selskabet stående interesser, herunder såfremt dispositionen kan siges at være klart uegnet til at fremme selskabets interesser, kan adfærden netop karakteriseres som værende retsstridig.⁶³ ⁶⁴ Pligten er dermed styrende for, hvilke interesser bestyrelsen bør forfølge, og hvordan bestyrelsen skal handle for ikke at handle retsstridigt, herunder ansvarspådragende.⁶⁵ Også bestyrelsens pligter, der fremgår af SL § 115, udgør en del af grundlaget for bestyrelsens ansvar. Med tillæg af pligten til at handle i overensstemmelse med selskabets interesse, er pligterne i SL § 115 kontrolmæssige pligter, og bestyrelsen kan således – efter omstændighederne – ifalde ansvar for at

⁵⁷ LFF 2009-03-25, bemærkningerne til den foreslåede § 376, stk. 1 (nugældende § 361, stk. 1)

⁵⁸ Fode: Ledelsesansvar, s. 25

⁵⁹ Isager og Eyben: Lærebog i erstatningsret, s. 96

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Müller og Werlauff: Selskabsloven, s. 1590

⁶² Ibid, s. 1595

⁶³ Werlauff: Selskabsmasken, s. 22

⁶⁴ Lindencrone og Müller: Medarbejderrepræsentation, s. 27

⁶⁵ U.2011B.1, pkt. 2

tilsidesætte pligterne eller for ikke at varetage pligterne korrekt.⁶⁶ Domstolene kan ligeledes inddrage pligterne, der fremgår af FIL og ledelsesbekendtgørelsen, idet domstolene herved har flere og mere uddybende regler at foretage vurderingen ud fra.

Herudover medfører det for bestyrelsesmedlemmer gældende almindelige minimumskrav,⁶⁷ samt minimumskravet i form af egnethedsvurderingen i FIL § 64, stk. 1, at der er nogle på forhånd anerkendte og fastlagte adfærdsmønstre, som domstolene må inddrage i vurderingen og sammenholde med den pågældende handling eller undladelse,⁶⁸ idet tilsidesættelse af disse adfærdsmønstre kan medføre ansvar.

Det er dermed særligt bestyrelsens pligter, der skaber det fundament, som er nødvendigt for at kunne træffe afgørelse om et bestyrelsesmedlems erstatningsansvar,⁶⁹ idet et naturligt udgangspunkt for vurderingen af erstatningsansvaret er, hvilke regler der er fastlagt i den relevante lovgivning og selskabets forretningsorden, og hvordan disse er fulgt i praksis.⁷⁰

Bestyrelsens manglende varetagelse af de lovbestemte pligter er dog ikke ensbetydende med, at der automatisk er grundlag for at pålægge bestyrelsen ansvar. Dette blev bl.a. fastslået i Capinordic Bank-sagen, hvor Højesteret – i relation til sammenhængen mellem ansvarsbedømmelsen og bestyrelsens forsømmelse af de lovbestemte pligter – fastslog, at eksempelvis FIL §§ 70 og 71 ikke har en sådan karakter, at tilsidesættelse i sig selv vil være tilstrækkelig til at anse et ledelsesmedlem i en bank for erstatningsansvarlig. Højesteret fastslog videre, at hvad angår de øvrige bestemmelser i den finansielle lovgivning, må det bero på de hensyn, der ligger bag den enkelte bestemmelse, om en overtrædelse vil kunne indebære erstatningsansvar.⁷¹ Nogle lovbestemte pligter i den finansielle lovgivning, og dermed også den selskabsretlige lovgivning, kan således have en sådan karakter, at tilsidesættelse deraf kan medføre erstatningsansvar,⁷² men tilsidesættelse medfører ikke, at der automatisk foreligger et ansvarsgrundlag,⁷³ og der skal dermed foretages en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Ved vurderingen af et bestyrelsesmedlems erstatningsansvar skal det endvidere erindres, at bestyrelsen skal varetage selskabets interesse, men samtidig skal have den nødvendige frihed til at træffe driftsnødvendige, forretningsmæssige beslutninger. Bestyrelsen er derfor tillagt en vis margin til at træffe en anerkendt beslutning. Denne margin betegnes også ”det forretningsmæssige skøn” eller ”the business judgement rule” og indebærer, at hvor der er tale om bedømmelse af en beslutning med et forretningsmæssigt skøn, foretager domstolene en vurdering af, om beslutningen, der efterfølgende har medført tab, er truffet på et forsvarligt informationsgrundlag⁷⁴ samt i selskabets interesse og ikke ud fra uvedkommende hensyn.⁷⁵ I bekræftende fald er domstolene tilbageholdende med at pålægge ansvar, selvom skønnet viser sig at være forkert.⁷⁶

⁶⁶ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 94 og 235

⁶⁷ Som nævnt ovenfor under pkt. 2.3.3

⁶⁸ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 80 og 380

⁶⁹ Ibid., s. 87

⁷⁰ Andersen: Aktie- og Anpartsselskabsret, s. 502

⁷¹ U2019.1907H, pkt. 3.2

⁷² U.2019B.299, pkt. 3.4

⁷³ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 454

⁷⁴ BET 2008/1478, pkt. 2.2.1.4.2

⁷⁵ Fode: Ledelsesansvar, s. 92

⁷⁶ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 687

Idet medarbejderrepræsentanter i medfør af medarbejderbekendtgørelsens § 20, skal iagttage samme pligter og er underlagt samme ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer, skal de ligeledes bedømmes ud fra samme ansvarsstandard.^{77 78} Medarbejderrepræsentanter skal dermed ikke bedømmes anderledes som følge af, at de er medarbejdervalgte. De skal bedømmes ud fra deres varetagelse af hvervet som bestyrelsesmedlemmer, og det adfærdsmønster, domstolene skal sammenligne med, jf. det ovenfor behandlede, er således det, der gælder for bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder, og ikke et for medarbejderrepræsentanter særskilt, lempet adfærdsmønster.

3.2 Ansvarsbedømmelsen og muligheden for lempelse af erstatningsansvaret

3.2.1 Ansvarsbedømmelsens fleksibilitet

Alle bestyrelsesmedlemmer skal – som nævnt ovenfor – bedømmes ud fra samme ansvarsstandard, og dette gælder, uanset om medlemmerne er valgt af generalforsamlingen eller af medarbejderne, og uanset om medlemmerne er professionelle eller ej.⁷⁹ De ikke-professionelle bestyrelsesmedlemmer, herunder medarbejderrepræsentanter og familiebestyrelsesmedlemmer, kan således ikke bedømmes ud fra en lempeligere ansvarsstandard ved at gøre gældende, at de er i et afhængighedsforhold, gør et familiemedlem en tjeneste ved at sidde i bestyrelsen, og/eller stolede på at de mere professionelle bestyrelsesmedlemmer sikrede, at bestyrelsesarbejdet og virksomheden blev drevet på en godkendt måde.^{80 81} Det rimelige heri kan bl.a. begrundes med, at bestyrelsesarbejde er frivilligt, og den, der stiller op, har således selv ansvaret for, at vedkommende har de fornødne kompetencer og den fornødne tid til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem.⁸² Dette gælder, selvom *nogen* skal vælges som medarbejderrepræsentant,⁸³ hvis der stemmes for en sådan ordning, idet medarbejderen stadig er fri til at træffe beslutning om, hvorvidt denne ønsker at stille op.

Ansvarsbedømmelsen og culpastandarden er således som udgangspunkt den samme.⁸⁴ Den kan ikke lempes, men den kan dog skærpes, hvis der er tale om særligt sagkyndige bestyrelsesmedlemmer, eksempelvis advokater.⁸⁵ Herved skærpes ansvarsbedømmelsen, og normen, der sammenlignes med, ændres, i det omfang det pågældende bestyrelsesmedlem besidder kvalifikationer, der overstiger det, der almindeligvis forventes af et bestyrelsesmedlem.⁸⁶

Om end selve ansvarsbedømmelsen ifølge loven ikke kan lempes, kan ansvarets *udstrækning* imidlertid lempes i medfør af SL § 363, stk. 1 og EAL § 24, stk. 1, og en sådan lempelse har betydning for det endelige erstatningsansvar. Det skyldes, at lempelsesreglerne i vidt omfang indebærer en de facto fravigelse af princippet om, at alle bestyrelsesmedlemmer skal vurderes ud fra den samme culpastandard.⁸⁷ Bestemmelserne gennemgås således i det følgende.

3.2.2 Muligheden for lempelse af erstatningsansvaret i medfør af selskabsloven

Lempelsesreglen SL § 363, stk. 1, fastslår, at erstatning pålagt i medfør af SL § 361, stk. 1, kan nedsættes, når det findes rimeligt under hensyn til skyldgraden, skadens størrelse og omstændig-

⁷⁷ KBET 2008/1498, pkt. 10.4.3

⁷⁸ Hansen m.fl.: Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, s. 160

⁷⁹ KBET 2008/1498, pkt. 10.4.3

⁸⁰ Müller og Werlauff: Selskabsloven, s. 1595

⁸¹ Dette støttes også af den nedenfor under pkt. 3.2.2.1 gennemgåede retspraksis

⁸² Andersen: Aktie- og anpartsselskabsret, s. 505f

⁸³ Ibid., s. 506

⁸⁴ KBET 2008/1478, pkt. 2.2.1.4.2

⁸⁵ Andersen: Aktie- og anpartsselskabsret, s. 505

⁸⁶ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 72

⁸⁷ Hansen m.fl.: Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, s. 161

hederne i øvrigt. Et afgørende moment, i vurderingen af om erstatningsansvaret skal lempes, er bl.a. det pågældende bestyrelsesmedlems individuelle forhold, herunder hvilke individuelle undskyldningsgrunde bestyrelsesmedlemmet har, og om disse grunde kan accepteres som diskulperende.⁸⁸

En sag hvor ansvaret blev lempet som følge af medarbejderrepræsentanternes individuelle forhold var sagen om Nordisk Fjer fra 1993.⁸⁹ Her blev den tidligere bestyrelse, herunder medarbejderrepræsentanterne, pålagt bødeansvar som følge af manglende iagttagelse af den tidligere gældende aktieselskabslov § 54, stk. 3 (nugældende SL § 115, nr. 1).^{90 91} Østre Landsret fandt imidlertid, at bøden for medarbejderrepræsentanterne skulle nedsættes, idet de ”ikke havde særlige forudsætninger for arbejdet i bestyrelsen.”⁹² Om end sagen vedrører bødeansvar, illustrerer den, at de individuelle forhold hos medarbejderrepræsentanter og de eventuelt manglende forudsætninger for at besidde hvervet som bestyrelsesmedlem *kan* influere på det ansvar, medarbejderrepræsentanter i sidste ende skal bære, og at domstolene er – eller i hvert fald har været – lydhøre over for muligheden for en sådan lempelse.

Det er dog væsentligt at have for øje, at ansvarsbedømmelsen, som nævnt, som udgangspunkt er den samme for alle bestyrelsesmedlemmer, og et bestyrelsesmedlem kan derfor ikke uden videre undskylde sig med manglende sagkundskab. I så fald skal den pågældende ikke påtage sig hvervet som bestyrelsesmedlem. En kulant lempelse, der begrundes med manglende forretningskyndighed, kan således kollidere med ønsket om at fremme professionalisering af bestyrelsesarbejdet,⁹³ og bestemmelsen finder dermed overordnet alene anvendelse, hvis det – ud fra en konkret vurdering af den pågældende situation – ville være *helt* urimeligt at lade et bestyrelsesmedlem blive erstatningsansvarlig for det fulde tab.⁹⁴

Slutteligt kan en begrundelse for nedsættelse af erstatningen være, såfremt bestyrelsen – eller et medlem deraf – har tegnet en ansvarsforsikring, som dækker en del af tabet. I så fald er det nærliggende at lempe ansvaret, således at erstatningskravet alene består af den del, som ansvarsforsikringen dækker.⁹⁵

3.2.2.1 Lempelse som følge af bestående afhængighedsforhold og familiemæssige bånd

En begrundelse for lempelse af erstatningsansvaret, der er tiltrådt af domstolene i flere (ældre) sager, er, at der mellem medlemmerne af ledelsen består en form for afhængighedsforhold, herunder et familiemæssigt bånd,⁹⁶ og at det pågældende bestyrelsesmedlem *derfor* ikke har haft grund eller kompetencer til at føre tilstrækkeligt tilsyn med virksomhedens forhold.

Anbringendet om afhængighedsforhold er i retspraksis særligt set at være gjort gældende i relation til sager om familiebestyrelsesmedlemmers ansvar, men anbringendet kan også gøres gældende i

⁸⁸ Müller og Werlauff: Selskabsloven, s. 1595

⁸⁹ Østre Landsrets dom af 14. december 1993. Dommen har ikke været at finde i sin fulde version, hvorfor den alene gengives igennem litteratur.

⁹⁰ Müller og Werlauff: Selskabsloven, s. 885

⁹¹ Lindencrone og Müller: Medarbejderrepræsentation, s. 118

⁹² Andersen: Aktie- og Anpartsselskabsret, s. 506

⁹³ Gomard og Müller: Kapitalselskaber, s. 638

⁹⁴ Müller og Werlauff: Selskabsloven, s. 1637

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ U.1998B.13, pkt. 1.2

relation til medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar.^{97 98} Det kan således gøres gældende, at der mellem medarbejderrepræsentanter og den øvrige ledelse består en form for afhængighedsforhold, eftersom medarbejderrepræsentanter er arbejdstagere i virksomheden, samt at medarbejderrepræsentanter ikke har de nødvendige kompetencer for at sidde i bestyrelsen og således kan stole på, at de øvrige bestyrelsesmedlemmer leder virksomheden korrekt.

Da dette anbringende ligeledes kan gøres gældende i relation til medarbejderrepræsentanter, og da retspraksis vedrørende medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar er sparsom, er de domme, der gennemgås i det følgende, herunder også dommene vedrørende familiebestyrelsesmedlemmer, relevante for behandlingen af omfanget af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar.⁹⁹ Dommene illustrerer de anbringender, medarbejderrepræsentanter kan gøre gældende til støtte for en lempelse af ansvarsvurderingen og erstatningsansvaret, ligesom de illustrerer domstolens holdning til muligheden for at lempe ansvaret for ikke-professionelle bestyrelsesmedlemmer.

Det foreliggende afhængighedsforhold blev bl.a. tillagt vægt af Vestre Landsret i dommen af 22. oktober 1984,¹⁰⁰ hvor en bestyrelse bestående af to ansatte og en hustru til eneaktionæren blev pålagt erstatningsansvar for ikke at have grebet ind over for ulovlige aktionærlån til eneaktionæren.¹⁰¹ Der blev således pålagt ansvar på trods af bestyrelsesmedlemmernes status som hhv. ansatte og ægtefælle og på trods af, at der aldrig var holdt egentlige bestyrelsesmøder i selskabet.¹⁰² Landsretten udtalte i den forbindelse følgende:

”Det findes ikke at kunne medføre nogen ændring i de sagsøgtes almindelige forpligtelser som bestyrelsesmedlemmer, at de hver for sig har befundet sig i et afhængighedsforhold, der har medført, at de har følt sig begrænset i deres muligheder for at reagere og varetage selskabets interesser i anledning af aktionærlånet.”¹⁰³

Landsretten fastslog dermed, at bestående afhængighedsforhold ikke medfører, at der gælder færre pligter, hvorfor der ej heller skal foretages en anderledes ansvarsvurdering. Alligevel fandt landsretten, at det bestående afhængighedsforhold måtte medføre, at erstatningspligten skulle lempes efter den dagældende aktieselskabslov § 143 (nugældende SL § 363, stk. 1).¹⁰⁴ De ansatte var formentlig ikke valgt som medarbejderrepræsentanter, men betydningen af både de ansatte og familiebestyrelsesmedlemmernes afhængighedsforhold for ansvarsbedømmelsen og lempelsesmuligheden kan dog overføres til medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar.¹⁰⁵

En anden dom, hvor erstatningsansvaret blev lempet som følge af afhængighedsforhold, er U1979.777V, der vedrørte en tidligere bestyrelses erstatningsansvar for lån ydet til selskabets tidligere bestyrelsesformand. Bestyrelsesformanden var gift med selskabets hovedaktionær, og ægteparrets tre børn sad i selskabets bestyrelse. Landsretten fandt, at der var ydet lån i strid med

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Dette støttes bl.a. af Vestre Landsrets dom af 22. oktober 1984, der behandles nedenfor, som netop vedrører bestyrelsesansvaret for ansatte og et familiemedlem.

⁹⁹ Jf. også Hansen m.fl.: Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, s. 162, hvor det anføres, at retspraksis vedrørende erstatningsansvar for bestyrelsesmedlemmer i andre former for afhængighedsforhold (f.eks. familiebestyrelsesmedlemmer) også har betydning for vurderingen af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar.

¹⁰⁰ Dommen har ikke været at finde i sin fulde version, hvorfor den alene gengives igennem litteratur.

¹⁰¹ Hansen m.fl.: Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, s. 161f

¹⁰² Werlauff: Selskabsretlige domme, s. 240f

¹⁰³ Ibid, s. 240

¹⁰⁴ Hansen m.fl.: Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, s. 162

¹⁰⁵ Ibid.

selskabslovens regler om aktionærlån, og at alle tre bestyrelsesmedlemmer var erstatningsansvarlige herfor. Landsretten nedsatte dog erstatningskravet væsentligt i medfør af den dagældende aktieselskabslov § 143, med henvisning til

”den særlige familiemæssige baggrund for de sagsøgte manglende tilsyn med selskabets virksomhed, og til, at de sagsøgte undlod tilsyn i tillid til, at selskabets advokat eller selskabets statsautoriserede revisor ville underrette dem, hvis selskabets forhold nødvendiggjorde indgriben fra deres side”.¹⁰⁶

Ansvarets lempelse i de her nævnte domme med henvisning til bestående afhængighedsforhold og familiemæssige bånd kan dog kritiseres. Særligt begrundelsen for lempelse i U1979.777V kan kritiseres.

Alle medlemmer af samme bestyrelse er netop, som nævnt, underlagt det samme ansvar og skal bedømmes efter samme culpastandard,¹⁰⁷ og alle medlemmer skal endvidere iagttage de lovbestemte opgaver og pligter. Det synes derfor ikke at være korrekt, at erstatningsansvaret for bestyrelsesmedlemmer, der har en familiemæssig tilknytning til selskabets øvrige ledelse, kan lempes som følge af dette familiemæssige forhold, ligesom det ikke synes at være korrekt, at bestyrelsesmedlemmer retmæssigt kan undlade at føre tilsyn med selskabets virksomhed med henvisning til det familiemæssige forhold og tilliden til den øvrige ledelse. Dette har netop ikke støtte i lovgivningen.¹⁰⁸

At dommen U1979.777V kan kritiseres støttes også af den selskabsretlige litteratur,¹⁰⁹ hvor det bl.a. anføres, at dommen ikke bør anses som en accept af, at ansvaret kan lempes for bestyrelsesmedlemmer, der har en familiemæssig relation til den øvrige ledelse eller til selskabers ejere, idet rettens omtale af ”den særlige familiemæssige baggrund for de sagsøgte manglende tilsyn med selskabets virksomhed” er typisk i mange familieselskaber.¹¹⁰ I så fald ville ansvaret netop kunne lempes for alle familiebestyrelsesmedlemmer, hvilket ikke stemmer overens med loven,¹¹¹ og hvilket således kan udhule bestyrelsesansvaret for sådanne ikke-professionelle bestyrelsesmedlemmer.

Domstolens praksis blev da også skærpet efter afsigelsen af de ovenfor behandlede domme, nemlig ved Højesterets dom U2001.873H. Sagen vedrørte et aktieselskabs overdragelse af en ejendom til et anpartsselskab til en pris væsentligt under ejendommens værdi. Begge selskaber var ejet af samme personer; to ægtefæller, og spørgsmålet i dommen angik, hvorvidt bestyrelsen i aktieselskabet – bestående af ægtefællerne og den enes far – kunne pålægges erstatningsansvar for det tab, aktieselskabets konkursbo havde lidt som følge af overdragelsen.

Vestre Landsret fandt, at bestyrelsesmedlemmerne havde handlet ansvarspådragende; ægtefællerne ved at lade salget ske til en pris væsentligt under ejendommens værdi og faderen ved at underskrive aktieselskabets årsregnskab på trods af, at oplysningerne deri var tilstrækkelige til at vise, at overdragelsen af ejendommen var meget bebyrdende for aktieselskabet.¹¹² Landsretten fandt endvidere,

¹⁰⁶ U1979.777V, s. 4

¹⁰⁷ BET, 2008/1478, pkt. 2.2.2.1.1

¹⁰⁸ Jf. bl.a. afhandlingens pkt. 2.3 vedr. rettigheder og pligter samt pkt. 3.1 og 3.2 vedr. ansvarsbedømmelsen og muligheden for lempelse

¹⁰⁹ Andersen: Aktie- og anpartsselskabsret, s. 507

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ Familiebestyrelsesmedlemmer er netop underlagt samme ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer, jf. ovenfor under pkt. 3.2.2

¹¹² U2001.873H, s. 5-6

at erstatningskravet ikke kunne lempes, da bestyrelsesmedlemmerne ikke havde angivet noget nærmere til støtte for en sådan lempelse, ligesom der ikke var fremkommet oplysninger om faderens økonomiske stilling.¹¹³ Bestyrelsesmedlemmerne blev dermed pålagt solidarisk at betale erstatningskravet opgjort til 990.186,20 kr. Landsretten fandt således ikke grundlag for at lempe erstatningsansvaret på *trods* af, at der var en nær familiemæssig relation mellem faderen og den øvrige ledelse, og på trods af at faderen ikke reelt deltog i bestyrelsesarbejdet, men blot var bestyrelsesmedlem for at bestyrelsen kunne bestå af tre medlemmer.¹¹⁴

Sagen i Højesteret omhandlede alene faderens erstatningsansvar, og Højesteret fandt ligeledes faderen erstatningsansvarlig, men nedsatte dog erstatningskravet til 300.000 kr. med følgende begrundelse:

”Jens Carl Sørensen [faderen] var ukyndig med hensyn til bestyrelsesarbejde, og han indtrådte alene i bestyrelsen, efter at han af sin søn og svigerdatter var blevet overtalt til at deltage i en kortere periode. Hans ansvarspådragende fejl bestod i at undlade at søge nærmere oplysninger om og gribe ind over for en kritisabel disposition, der fremgik af et regnskab, hvor dispositionen fremstod som gennemført, og hvor de kritisable momenter ikke kunne læses direkte af regnskabet, [...]. Han modtog ingen oplysning om dispositionens særlige karakter og de muligt kritisable momenter fra selskabets professionelle rådgivere, [...] Under hensyn til det anførte om skyldgraden, skadens størrelse og omstændighederne i øvrigt finder vi det rimeligt at nedsætte erstatningen, jf. aktieselskabslovens § 143, stk. 1.”¹¹⁵

Den første sætning tyder på, at Højesteret tillagde det familiemæssige afhængighedsforhold vægt. Henvisningen til de ansvarspådragende fejl, det anførte om skyldgraden og skadens størrelse indikerer dog, at det afgørende for Højesteret i relation til lempelsen *ikke* var de familiemæssige forhold.¹¹⁶ Det afgørende var derimod faderens manglende reaktion over for den kritisable disposition, som dog ikke kunne læses direkte af regnskabet, og som han ikke havde modtaget oplysning om fra de professionelle rådgivere,¹¹⁷ idet den udviste grad af skyld af den grund var lav. Dommen kan således ikke tages til indtægt for, at ansvaret for bestyrelsesmedlemmer kan lempes med henvisning til familiemæssige forhold.

Det er i den forbindelse endvidere interessant, at mindretallet bestående af to dommere fandt, at erstatningskravet *ikke* skulle nedsættes, bl.a. som følge af den af faderen udviste betydelige uagtsomhed, idet han reelt ikke deltog i bestyrelsesarbejdet, selv om baggrunden derfor måtte antages at have været tilliden til den øvrige ledelse og selskabets revisor.¹¹⁸

Ud fra retspraksis kan det dermed udledes, at domstolene tidligere har været lydhøre over for påstande om lempelse af ansvarets udstrækning,¹¹⁹ særligt i de tilfælde hvor der har bestået en form for afhængighedsforhold,¹²⁰ men at denne lydhørhed i høj grad er mindsket ved U2001.873H. Dette kan

¹¹³ Ibid., s. 6

¹¹⁴ Som forklaret for landsretten, U2001.873H, s. 3

¹¹⁵ U2001.873H, s. 7

¹¹⁶ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 76

¹¹⁷ Andersen: Aktie- og anpartsselskabsret, s. 507

¹¹⁸ U2001.873H, s. 7

¹¹⁹ Schaumburg og Werlauff: Selskabsloven, s. 1637

¹²⁰ Werlauff: Selskabsret, s. 665

også udledes af bemærkningerne til genindførelsen af erstatningsreglerne i den dagældende anparts-selskabslov, hvoraf følgende fremgår:

”Domstolenes skærpelse af deres praksis giver sig endvidere udtryk i, at domstolene tidligere udviste særdeles stor velvilje mod især familie-bestyrelsesmedlemmer i små familieejede virksomheder. Denne holdning ændredes imidlertid i januar 2001 af Højesteret [U2001.873H], således at erstatningsansvaret for ikke-professionelle ledelses-medlemmer generelt ikke nedsættes som følge af den manglende erfaring og viden om ledelse af virksomheder. Ledelsesarbejdet forventes således udført rimeligt professionelt, og at det får konsekvenser, hvis dette ikke sker.”¹²¹

Retsstillingen i forlængelse af U2001.873H er således, at erstatningsansvaret for ikke-professionelle bestyrelsesmedlemmer, herunder både medarbejderrepræsentanter og familiebestyrelsesmedlemmer, ikke generelt lempes som følge af bestående afhængighedsforhold eller manglende erfaring og viden om selskabsledelse,¹²² hvorfor domstolene i sådanne sager ikke bør tillægge disse momenter afgørende betydning. En lempelse kræver derimod, at der foreligger andre væsentlige forhold, der taler for en lempelse af erstatningskravet, såsom påviste økonomiske forhold¹²³ og en lavere skyldgrad, eksempelvis som følge af uigennemskuelige regnskaber.¹²⁴

Denne retsstilling bekræftes også af den nyere højesteretsdom, U2011.1290H, der omhandlede en tidligere bestyrelses erstatningsansvar. Bestyrelsen bestod af tre brødre, hvoraf de to brødre deltog aktivt i driften af virksomheden og blev fundet erstatningsansvarlige for flere overtrædelser af pligterne i SL.¹²⁵ Den tredje broder deltog ikke i virksomheden og var ikke bekendt med de erstatningspådragende omstændigheder. Højesteret fandt dog også denne broder erstatningsansvarlig, idet han gennem hele perioden forholdt sig passiv på trods af sit hverv som bestyrelsesformand og derved tilsidesatte sine pligter. Højesteret fandt endvidere, at som følge af karakteren af den ansvars-pådragende adfærd kunne erstatningskravet ikke lempes i medfør af den tidligere gældende aktieselskabslovs § 143 eller EAL § 24, og de tre brødre blev dermed pålagt solidarisk at betale 1.415.316,08 kr.^{126 127} På trods af at der – ligesom i U2001.873H – forelå en familiemæssig relation, hvor broderen var indtrådt i bestyrelsen for at hjælpe sin familie,¹²⁸ og hvor han tilsidesatte sin tilsynspligt, herunder pligten til at føre tilsyn med selskabets økonomi, blev erstatningsansvaret således ikke nedsat, hvilket illustrerer den skærpede praksis.¹²⁹

3.2.3 Muligheden for lempelse af erstatningsansvaret i medfør af erstatningsansvarsloven

SL § 363, stk. 1, suppleres af lempelsesreglen EAL § 24, stk. 1. EAL § 24, stk. 1, 1. pkt., indeholder to led, idet ansvaret kan lempes, hvis i) erstatningsansvar kan virke urimeligt tyngende for skadevolderen, og ii) ganske særlige omstændigheder gør det rimeligt.¹³⁰ Bestemmelsens andet led kan alene anvendes i *helt* særlige undtagelsestilfælde,¹³¹ og hovedvægten lægges derfor på

¹²¹ LFF 2005-11-16, bemærkninger til § 2, nr. 49

¹²² Andersen: Aktie- og anpartsselskabsret, s. 508

¹²³ Af landsrettens dom, refereret i U2001.873H, fremgår det eksempelvis, at der ikke var fremkommet oplysninger om faderens økonomiske stilling, jf. U2001.873H, s. 6.

¹²⁴ Som nævnt lagde Højesteret i U2001.873H vægt på, at de kritisable momenter ikke kunne læses direkte af regnskabet.

¹²⁵ U2011.1290H, s. 13

¹²⁶ Ibid.

¹²⁷ EAL § 24 behandles nedenfor under pkt. 3.2.2

¹²⁸ Som forklaret for landsretten, jf. U2011.1290H, s. 5

¹²⁹ Der kan i den forbindelse videre henvises til den lignende dom U2011.2815V og Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 76-79

¹³⁰ Møller m.fl.: Erstatningsansvarsloven, s. 767

¹³¹ FT 1983-84, 2. samling, tillæg A, sp. 120

bestemmelsens første led. Dette led vedrører særligt skadevolderens økonomi, og lempelse er således mulig uanset graden af skyld.¹³² Det økonomiske aspekt skal dog sammenholdes med EAL § 24, stk. 1, 2. pkt., som angiver de faktorer, der bør inddrages i vurderingen af muligheden for at lempe erstatningsansvaret, herunder skadens størrelse, ansvarets beskaffenhed, skadevolderens forhold, skadelidtes interesse, foreliggende forsikringer samt omstændighederne i øvrigt.¹³³ Disse faktorer har således betydning for, hvorvidt den byrde, der gennem erstatningskravet pålægges skadevolder, er urimeligt tyngende.¹³⁴ Det bemærkes, at ved ansvarets beskaffenhed forstås graden af uagtsomhed, og det faktum, at en skadevolder kun har udvist ringe uagtsomhed, kan derfor ikke selvstændigt begrunde en lempelse, men indgår – ligesom de øvrige faktorer – i den samlede vurdering.¹³⁵

EAL § 24, stk. 1, kan anvendes på alle former for erstatningsansvar og er således en meget generel lempelsesregel. Det er dog essentielt, at bestemmelsen samtidig speciel på den måde, at den forudsættes anvendt rent undtagelsesvis som en form for sikkerhedsventil.¹³⁶ Det afgørende for bestemmelsens anvendelse er dermed, om erstatningsansvar vil indebære urimelige resultater og konsekvenser for den erstatningsansvarlige.¹³⁷

EAL § 24, stk. 1, giver mulighed for, at erstatningen kan nedsættes *eller* bortfalde, hvorimod SL § 363, stk. 1 – ifølge bestemmelsens ordlyd – alene giver mulighed for nedsættelse. Om end bortfald af erstatningen er mulig, vil det dog være mest naturligt, at EAL § 24, stk. 1, anvendes på en sådan måde, at erstatningen ikke helt bortfalder, men derimod nedsættes til et beløb som ikke virker urimeligt tyngende.¹³⁸ ¹³⁹ Dette må bl.a. begrundes med det faktum, at skadevolderen i en sådan situation *er* blevet fundet erstatningsansvarlig, hvorfor det er naturligt, at denne skal bære en del af erstatningskravet.

At erstatningskravet normalvis nedsættes og ikke bortfalder, kan også udledes af retspraksis.¹⁴⁰ I dommen U1993.430V var der tale om en skadevolder, der under omstændigheder af undskyldende karakter og en lav grad af udvist uagtsomhed blev fundet erstatningsansvarlig for at have ramt en person med en pistol. Skadevolderen blev pålagt at betale erstatning for tab af erhvervsevne, men henset til bl.a. graden af skyld og det faktum, at skadevolderen ingen udsigt havde til at kunne betale erstatningsbeløbet, blev beløbet nedsat fra 378.011,40 kr. til 50.000 kr., jf. EAL § 24, stk. 1. Dette fandtes netop at være ”et beløb, som sagsøgte [havde] udsigt til at kunne betale over en kortere årrække.” I dommen U2016.2326V var der rejst et erstatningskrav på ca. 165.000 kr. mod en skadevolder, der ved en forsætlig handling havde begået hærværk. Landsretten fandt, at skadevolderen ville få meget vanskeligt ved at gennemføre en uddannelse eller opnå en form for beskæftigelse, der ville kunne give ham selv en beskeden indtægt inden for en overskuelig fremtid. Henset til disse lepende omstændigheder samt til at der omvendt var tale om en forsætlig, strafbar handling, blev erstatningskravet nedsat til 24.000 kr. På trods af at skadevolderen ikke ville opnå selv en beskeden indtægt inden for en overskuelig fremtid, bortfaldt erstatningskravet således ikke. Også i dommen U2019.3990H blev erstatningskravet nedsat, i hvilken forbindelse Højesteret udtalte sig

¹³² Ibid., sp. 119

¹³³ Ibid.

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ Møller m.fl. Erstatningsansvarsloven, s. 784

¹³⁶ FT 1983-84, 2. samling, tillæg A, sp. 119

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ Møller m.fl.: Erstatningsansvarsloven, s. 767

¹⁴⁰ Ibid.

om vægtningen af de kriterier, der indgår i vurderingen af lempelse efter EAL §§ 24 og 24 a.¹⁴¹ Højesteret udtalte bl.a., at der skal tages hensyn til graden af skyld, samt at lempelsen skal ”give grundlag for, at [skadevolderen] realistisk kan indpasse gælden i en rimelig livsførelse og herunder afvikle den inden for en overskuelig årrække”.

Det kan således udledes af retspraksis, at lempelse af erstatningskrav almindeligvis består i en nedsættelse, herunder også en *væsentlig* nedsættelse ned til forholdsvis lave beløb, både i de tilfælde, hvor skadevolderen har udvist en lav grad af uagtsomhed, og i de tilfælde hvor skadevolderen ikke har udsigt til at opnå selv en beskedent indtægt.¹⁴²

Lempelse af erstatningskravet kan dermed opnås i medfør af både SL § 363, stk. 1 og EAL § 24, stk. 1. I praksis anvendes bestemmelserne ofte i tillæg til hinanden, således at et anbringende om nedsættelse eller bortfald kan gøres gældende med henvisning til både EAL § 24, stk. 1 og SL § 363, stk. 1.¹⁴³ Retsspraksis vedrørende én bestemmelse kan således inddrages i vurderingen af lempelse efter den anden bestemmelse. Den reelle forskel mellem bestemmelserne er da også primært deres formuleringer, idet begge bestemmelser medfører, at domstolene må foretage et betydeligt skøn af, om erstatningsbyrden bør nedsættes for det enkelte bestyrelsesmedlem.¹⁴⁴ I henhold til begge bestemmelser er lempelsesmuligheden dog undtagelsen, og der skal således foreligge særlige omstændigheder, før lempelsesmuligheden bør anvendes.

4 Medarbejderrepræsentanters bestyrelsesansvar vurderet ud fra sagerne om Amagerbanken og Roskilde Bank

Det ovenfor gennemgåede udgør en del af det juridiske grundlag for vurderingen af omfanget af medarbejderrepræsentanters bestyrelsesansvar. Som nævnt er der i tilknytning dertil nogle nyere domme, hvori bl.a. medarbejderrepræsentanters bestyrelsesansvar behandles, nemlig dommene afsagt i Amagerbank-sagen og Roskilde Bank-sagen. Disse domme, herunder særligt Østre Landsrets dom i Amagerbank-sagen, medvirker derfor til at fastlægge omfanget af medarbejderrepræsentanters bestyrelsesansvar, hvorfor de vil blive analyseret i det følgende.

4.1 Analyse af byrettens- og landsrettens dom i Amagerbank-sagen med henblik på medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar

4.1.1 Indledende om Amagerbank-sagen

Amagerbank-sagen blev i første instans prøvet af Retten i Lyngby, der afsagde dom den 12. juni 2017, og i anden instans af Østre Landsret der afsagde dom den 26. juni 2019. Sagen angik overordnet, hvorvidt de sagsøgte medlemmer af den tidligere ledelse i Amagerbanken havde handlet ansvarspådragende ved varetagelsen af deres ledelseshverv. Sagsøgeren, FS Finans III A/S (“FS”), havde sagsøgt i alt elleve personer, herunder to medlemmer af direktionen og ni bestyrelsesmedlemmer, hvoraf to af dem, John Skafte og Anne Toxværd, var medarbejdervalgte.¹⁴⁵

¹⁴¹ Ibid., s. 768

¹⁴² Bortfald i stedet for nedsættelse skete dog i landsrettens dom i Amagerbank-sagen, jf. nedenfor under pkt. 4.1.3.2

¹⁴³ Dette kan eksempelvis udledes af de sagsøgte anbringender for landsretten i Amagerbank-sagen, jf. dommens pkt. 5.2.6, s. 1024-1072

¹⁴⁴ Gomard og Müller: Kapitalselskaber, s. 638

¹⁴⁵ Byrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 1.1, s. 5

Sagen for byretten angik den tidligere ledelses erstatningsansvar i relation til fire engagementer,¹⁴⁶ og sagen for landsretten var indskrænket til alene at angå ét af de fire engagementer.¹⁴⁷ Engagementerne fandt sted i perioden 2006-2010, hvor der sad seks forskellige medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen. Det var imidlertid alene de to sagsøgte medarbejderrepræsentanter, John Skafte og Anne Toxværd, der havde siddet i bestyrelsen i hele den nævnte periode.^{148 149}

4.1.2 Byrettens dom

Det bemærkes indledningsvis, at byrettens dom – i modsætning til landsrettens dom – ikke indeholder en stillingtagen til, hvorvidt de generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal behandles forskelligt i relation til ansvarsvurderingen og erstatningsbyrden, idet ingen af bestyrelsesmedlemmerne blev pålagt erstatningsansvar. Dommen indeholder imidlertid en gennemgang af parternes anbringender og påstande, som ligeledes er gældende for sagen i landsretten, og som medvirker til forståelsen af landsrettens dom. Nedenfor foreligger således en gennemgang af parternes påstande og anbringender, men en behandling af byrettens begrundelse og resultat er udeladt. I stedet er landsrettens begrundelse og resultat – i relation til medarbejderrepræsentanternes ansvar – indgående behandlet nedenfor under pkt. 4.1.3.2.

4.1.2.1 Parternes påstande og anbringender i relation til medarbejderrepræsentanternes ansvar

Sagsøger, FS, nedlagde principalt påstand om, at de sagsøgte tidligere ledelsesmedlemmer i Amagerbanken skulle betale et erstatningskrav opgjort til 300 mio. kr., samt at et uddrag af de sagsøgte herudover skulle betale et erstatningskrav opgjort til 600 mio. kr.¹⁵⁰ Heroverfor nedlagde alle de sagsøgte principalt påstand om frifindelse.¹⁵¹

FS gjorde gældende, at medarbejderrepræsentanterne, John Skafte og Anne Toxværd, stod uden for det reelle bestyrelsesarbejde, idet deres primære fokus i bestyrelsesarbejdet var medarbejderanliggender, og idet de ikke anså det som deres opgave at efterse direktionens arbejde.¹⁵² Ifølge FS varetog medarbejderrepræsentanterne således ikke i tilstrækkelig grad de opgaver, de som bestyrelsesmedlemmer var forpligtede til ifølge loven.

I relation til ansvarsnormen gjorde FS gældende, at det indgår i ansvarsvurderingen, om ledelsen har overholdt de regler og forpligtelser, ledelsen i henhold til lovgivningen og forretningsordenen er pålagt, og at ansvarsnormen for ledelsesansvar tager udgangspunkt i den almindelige, objektiverede culpanorm.¹⁵³ Ifølge FS var det afgørende således, hvorvidt *alle* de sagsøgte bestyrelsesmedlemmer havde udvist den omhu og faglige dygtighed, som man med rimelighed kan forlange af bestyrelsesmedlemmer i en dansk bank, også henset til de særlige krav der stilles til medlemmernes egnethed, erfaring og kyndighed.¹⁵⁴ Dette var ligeledes gældende i relation til ansvaret for medarbejderrepræsentanterne, hvor FS endvidere påpegede, at ansvarsnormen skal fastsættes objektivt ud fra de krav, der stilles til den adfærd og de kundskaber, som med rimelighed kan fordres af et bestyrelsesmedlem inden for det pågældende område, dvs. *ikke* ud fra John Skafte og Anne

¹⁴⁶ Ibid., pkt. 3.1, 3.2, 3.3 og 3.4

¹⁴⁷ Landsrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 1, s. 7

¹⁴⁸ Byrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 2.2.3, s. 15-16

¹⁴⁹ Ibid. pkt. 1.1, s. 5

¹⁵⁰ Ibid., pkt. 1.2, s. 5

¹⁵¹ Ibid. pkt. 1.1, s. 5

¹⁵² Ibid., pkt. 5.1.2, s. 593

¹⁵³ Ibid., pkt. 5.1.2, s. 604

¹⁵⁴ Ibid.

Toxværds individuelle forudsætninger.¹⁵⁵ I henhold til lempelse i medfør af SL § 363, stk. 1 eller EAL § 24, stk. 1, gjorde FS gældende, at betingelserne for lempelse ikke var opfyldt.¹⁵⁶

De sagsøgte medarbejderrepræsentanter gjorde modsætningsvis overordnet gældende, at der skulle ”tages hensyn til deres rolle som medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og deres forudsætninger”,¹⁵⁷ bl.a. som følge af at de ikke var uddannet inden for finansiering, bank eller kredit, men at de dog bidrog med, hvad de som medarbejderrepræsentanter kunne, og ligeledes forberedte sig grundigt.¹⁵⁸ Medarbejderrepræsentanterne mente således, at deres manglende kompetencer og forudsætninger for at varetage bestyrelshvervet på samme måde som de øvrige bestyrelsesmedlemmer skulle inddrages i ansvarsbedømmelsen og bevirke, at de skulle bedømmes efter en lempeligere culpanorm.

Herudover gjorde medarbejderrepræsentanterne gældende, at de ovenfor nævnte momenter skulle medføre en lempelse, herunder bortfald eller væsentlig nedsættelse, af et eventuelt erstatningsansvar, jf. SL § 363, stk. 1 og EAL § 24, stk. 1, og de heri liggende faktorer. De begrundede således bl.a. lempelsen med skyldgraden, idet de gjorde gældende, at der skulle tages hensyn til, at de var valgt som medarbejderrepræsentanter uden særlig fokus på deres bankfaglige kompetencer, dvs. at de derfor havde mindre mulighed for at konstatere, at forholdene var uforsvarlige samt reagere derpå. De begrundede endvidere lempelsen med skadens størrelse, idet de gjorde gældende, at det ville være helt åbenbart urimeligt byrdefuldt for dem at blive pålagt at udrede et erstatningskrav, som de aldrig ville kunne betale.¹⁵⁹

4.1.3 Landsrettens dom

4.1.3.1 Parternes påstande og anbringender i relation til medarbejderrepræsentanternes ansvar

For landsretten nedlagde FS påstand om, at den tidligere ledelse, herunder medarbejderrepræsentanterne, var erstatningsansvarlige for engagementet vedrørende Østerfælled-ejendommen i perioden 2008-2010. Erstatningskravet blev af FS opgjort til 375 mio. kr. for nogle af ledelsesmedlemmerne og for andre – som var indtrådt i bestyrelsen efter 2008 – til 285 mio. kr.¹⁶⁰ I henhold til FS’ anbringender af relevans for medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar, henvises der til gennemgangen ovenfor under pkt. 4.1.2.1.

Medarbejderrepræsentanterne, John Skafte og Anne Toxværd, nedlagde også her påstand om frifindelse. I *tillæg* til det, de havde gjort gældende i byretten,¹⁶¹ gjorde de nogle anbringender gældende i relation til det konkrete engagement, der skulle prøves af landsretten, hvilke imidlertid ikke gennemgås i afhandlingen. For anbringenderne af relevans for afhandlingen henvises der således til det ovenfor under pkt. 4.1.2.1 gennemgåede.

4.1.3.2 Landsrettens begrundelse og resultat samt den retlige vurdering heraf

Om ansvarsvurderingen udtalte landsretten generelt, at bestyrelsesmedlemmernes ansvar skulle vurderes ud fra den almindelige culpanorm, jf. SL § 361, stk. 1, 1. pkt., men at ”[a]nsvaret for det enkelte ledelsesmedlem må vurderes i lyset af den særlige indsigt, den pågældende måtte have.”¹⁶²

¹⁵⁵ Ibid., pkt. 5.1.2, s. 605

¹⁵⁶ Ibid., pkt. 5.1.6, s. 640

¹⁵⁷ Ibid., pkt. 5.2.2, s. 719

¹⁵⁸ Ibid., pkt. 5.2.2, s. 715

¹⁵⁹ Ibid., pkt. 5.2.6, s. 1041

¹⁶⁰ Landsrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 1, s. 6f

¹⁶¹ Ibid. pkt. 5.5, s. 214

¹⁶² Ibid., pkt. 7.2, s. 277

Idet landsretten ikke omtalte den eventuelle *manglende* indsigt, men alene den *særlige* indsigt, støtter udtalelsen det tidligere anførte om, at ansvarsbedømmelsen kan skærpes, men ikke lempes.¹⁶³

Landsretten fandt, at selve udlånet af det for landsretten behandlede engagement var i orden, men at en forlængelse af valutarammen tilknyttet lånet udgjorde en erstatningspådragende handling,¹⁶⁴ og bestyrelsesmedlemmerne blev således fundet erstatningsansvarlige for genbevillingen af valutarammen i 2009 og det tab, der indtrådte som følge deraf.¹⁶⁵ Om medarbejderrepræsentanternes ansvar udtalte landsretten følgende:

”[...] bestyrelsesmedlemmer, der vælges af arbejdstagerne, har ”nøjagtig samme rettigheder og pligter som ethvert andet bestyrelsesmedlem”. Det kan ikke antages at have krævet en ganske særlig forretningsmæssig indsigt at indse, at genbevillingen af valutarammen var uforsvarlig. Landsretten finder på denne baggrund, at den omstændighed, at John Kim Skafte og Anne Toxværd var medarbejdervalgte og ikke havde de samme forretningsmæssige forudsætninger som de øvrige medlemmer af bestyrelsen, ikke kan føre til, at de er ansvarsfri.”¹⁶⁶

Landsretten fastslog herved, at det afgørende for ansvarsvurderingen er den måde, et bestyrelsesmedlem – ikke en medarbejderrepræsentant – i almindelighed ville have handlet i den pågældende situation, idet landsretten lagde vægt på, at det ikke havde krævet en *særlig* forretningsmæssig indsigt at indse, at genbevillingen af valutarammen var uforsvarlig. Med ovenstående udtalelse fastslog landsretten endvidere, at ansvarsvurderingen og culpagrundlaget er det samme for både generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, og at der ikke skal foretages en lempeligere ansvarsvurdering som følge af manglende sagkundskab. Landsretten gav således ikke medarbejderrepræsentanterne medhold i deres anbringender om, at der som led i den individuelle ansvarsbedømmelse skulle ”tages hensyn til deres rolle som medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og deres forudsætninger”.¹⁶⁷ Landsretten gav derimod FS medhold i, at ansvarsnormen fastsættes objektivt ud fra de krav, der stilles til den adfærd og de kundskaber, som med rimelighed kan fordres af et bestyrelsesmedlem.¹⁶⁸ Denne del af dommen stemmer dermed overens med tidligere retspraksis og den selskabsretlige lovgivning på området, der netop fastslår, at alle medlemmer af den samme bestyrelse skal bedømmes ud fra samme ansvarsgrundlag.¹⁶⁹

På baggrund af ovenstående fandt landsretten samlet, at de indstævnte, herunder medarbejderrepræsentanterne, var erstatningsansvarlige for et tab, der kunne opgøres til 225.461.329 kr.

Landsretten ændrede således ikke på selve ansvarsvurderingen og foretog ikke i relation til medarbejderrepræsentanterne en lempet ansvarsbedømmelse. Landsretten fandt dog en anden vej til at lempe ansvaret, herunder ansvarets udstrækning,¹⁷⁰ idet landsretten fandt grundlag for at lade ansvaret bortfalde for medarbejderrepræsentanterne – og ikke de øvrige bestyrelsesmedlemmer – i medfør af EAL § 24, stk. 1.

¹⁶³ Se ovenfor under pkt. 3.2.1 vedr. ansvarsbedømmelsen

¹⁶⁴ Landsrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 7.4.2 s. 307-309

¹⁶⁵ Ibid., pkt. 7.5.1 s. 311

¹⁶⁶ Ibid., pkt. 7.4.1 s. 306

¹⁶⁷ Byrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 5.2.2, s. 719

¹⁶⁸ Ibid., pkt. 5.1.2, s. 605

¹⁶⁹ Se ovenfor under pkt. 2.2 vedr. medarbejderbekendtgørelsen og pkt. 3 vedr. bestyrelsesansvaret

¹⁷⁰ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 539

Landsretten begrundede delvist ansvarets bortfald med faktorer, der *overordnet* har hjemmel i EAL § 24, stk. 1.¹⁷¹ Landsretten lagde netop bl.a. vægt på medarbejderrepræsentanternes individuelle forhold sammenholdt med ansvarets beskaffenhed, herunder at medarbejderrepræsentanterne ikke var bankuddannede og ikke kunne anses for at have haft samme forretningskundskab som de øvrige bestyrelsesmedlemmer, hvorfor den af dem udviste uagtsomhed måtte være mere begrænset end den udvist af de øvrige medlemmer.¹⁷² Herudover begrundede landsretten ansvarets bortfald med skadens størrelse og ansvarets beskaffenhed, da erstatningsansvaret ville være uden rimelig sammenhæng med den af medarbejderrepræsentanterne udviste uagtsomhed, samt med skadelidtes forhold, herunder ”FS Finans’ interesse i at opnå dom over medarbejderrepræsentanterne,”¹⁷³ og omstændighederne i øvrigt.¹⁷⁴

Denne del af begrundelsen for ansvarets bortfald, som beror på en samlet vurdering af flere faktorer, har således umiddelbart hjemmel i loven, idet faktorerne, der inddrages, *overordnet* har hjemmel i EAL § 24, stk. 1, 2. pkt. De konkrete momenter, der herved lægges vægt på, herunder de konkrete individuelle forhold, har imidlertid ikke lovhjemmel. Det er således bemærkelsesværdigt og ikke i overensstemmelse med hverken lovgivning, retslitteratur eller retspraksis, at landsretten i så høj grad tillægger medarbejderrepræsentanternes manglende kompetencer betydning for disses pligt til at hæfte for erstatningskravet.¹⁷⁵ Alle bestyrelsesmedlemmer er netop underlagt samme ansvar, og erstatningsansvar kan opretholdes også ved lav grad af skyld. Hertil bemærkes, at landsretten ligeledes havde udtalt, at det *ikke* krævede en særlig forretningsmæssig indsigt at indse forholdets uforsvarlighed, hvilket netop var en del af begrundelsen for, at medarbejderrepræsentanterne blev pålagt ansvar.

Dertil kommer, at EAL § 24, stk. 1, som nævnt, forudsættes anvendt rent undtagelsesvis som en form for sikkerhedsventil,¹⁷⁶ og hvor det afgørende er, om de erstatningsretlige regler vil kunne føre til *helt urimelige* resultater. De øvrige tidligere bestyrelsesmedlemmer er ligeledes privatpersoner, der – med undtagelse af formanden – ikke var dækket af en forsikring,¹⁷⁷ ligesom alle medlemmerne blev fundet ansvarlige for den skadevoldende handling.¹⁷⁸ Der kan derfor stilles spørgsmålstegn ved, om lempelsen i form af *bortfald* af erstatningskravet var for vidtgående i henhold til EAL § 24, stk. 1’s anvendelsesområde, samt om pålæggelse af et nedsat erstatningsansvar for medarbejderrepræsentanterne egentlig ville have ført til urimelige resultater, eftersom medarbejderrepræsentanterne – på samme måde som de øvrige medlemmer – havde handlet ansvarspådragende.¹⁷⁹

Det er endvidere interessant at bemærke, at landsretten i ovennævnte begrundelse for lempelsen lægger vægt på ”FS Finans’ [skadelidtes] interesse i at opnå dom over de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer”. Hensynet til skadelidte er omfattet af faktorerne oplistet i EAL § 24, stk. 1. Skadelidtes interesse dækker imidlertid særligt over dennes interesse i at opnå erstatning, og skadelidtes interesse må således altid tale i retning af *ikke* at lempe, medmindre der modtages andre ydelser i anledning af skaden.¹⁸⁰ At FS skulle have en mindre interesse i at opnå dom over medarbejderrepræsentanterne

¹⁷¹ Se ovenfor under pkt. 3.2.2 vedr. lempelse

¹⁷² Landsrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 7.8.1, s. 318-319

¹⁷³ Ibid., pkt. 7.8.1, s. 318f

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Jf. bl.a. ovenfor under pkt. 3.2 og 3.2.2.1, herunder omtalen af U2001.873H og LFF 2005-11-16

¹⁷⁶ FT 1983-84, 2. samling, tillæg A, sp. 119

¹⁷⁷ Landsrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 3.13, s. 118

¹⁷⁸ Ibid., pkt. 7.4.1 s. 306

¹⁷⁹ Dette behandles også nedenfor under pkt. 5.2

¹⁸⁰ Møller m.fl.: Erstatningsansvarsloven, s. 790

end over de øvrige bestyrelsesmedlemmer synes derfor svært at følge. Den mindre interesse kan muligvis begrundes med medarbejderrepræsentanternes manglende mulighed for at betale erstatningskravet, men dette er ligeledes tilfældet for de øvrige bestyrelsesmedlemmer, der som nævnt heller ikke var dækket af en forsikring. Det må dermed lægges til grund, at FS *havde* en interesse i at opnå dom over medarbejderrepræsentanterne, også henset til at betaling af sagsomkostninger¹⁸¹ samt det faktum, at FS netop havde valgt at inddrage medarbejderrepræsentanterne som sagsøgte i sagen.

Herudover inddrog landsretten øvrige momenter til støtte for lempelsen, der ej heller synes at have hjemmel i lovgivning eller retspraksis. Landsretten udtalte således følgende:

”Selvom John Kim Skaft og Anne Toxværd som medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer havde samme pligter og rettigheder som de øvrige bestyrelsesmedlemmer, var de som samtidigt ansatte i banken i et ansættelsesretligt underordningsforhold, som efter landsrettens opfattelse måtte gøre det vanskeligt for dem at gøre indsigelse mod en indstilling, som kom fra bankens administrerende direktør [...]. Under disse omstændigheder må det ligeledes anses for at have været vanskeligere for John Kim Skaft og Anne Toxværd end for de ordinære bestyrelsesmedlemmer at meddele, at de ønskede valutarammen lukket.”¹⁸²

Landsretten begrundede dermed erstatningsansvarets bortfald med det ansættelsesretlige underordningsforhold – en form for afhængighedsforhold – og tillagde medarbejderrepræsentanternes funktion som medarbejdere betydning. Dette på trods af at en sådan begrundelse ikke har støtte i hverken lovgivning, retslitteratur eller den seneste retspraksis, at medarbejderrepræsentanterne er beskyttet mod afskedigelse, jf. medarbejderbekendtgørelsens § 21, *og* at der ikke gælder flere ansvarsstandarder for forskellige medlemmer af den samme bestyrelse.¹⁸³

Medarbejderbekendtgørelsens § 21, stk. 1, 1. pkt., blev som nævnt indført, idet medarbejderrepræsentanter ved varetagelse af hvervet som bestyrelsesmedlem vil kunne komme i et modsætningsforhold til selskabets ledelse og derfor har brug for en særlig beskyttelse.¹⁸⁴ Med denne beskyttelse kan medarbejderrepræsentanterne således være i stand til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem til fulde og dermed – hvis nødvendigt – gøre indsigelse mod indstillinger fra den øvrige del af ledelsen. Grunden til at landsretten lagde vægt på det ansættelsesretlige underordningsforhold er derfor svær at finde, eftersom beskyttelsen netop var inddraget for at modvirke, at dette forhold ville kunne influere på medarbejderrepræsentanternes varetagelse af hvervet som bestyrelsesmedlem. Dertil kommer, at det omtalte underordningsforhold er til stede i forbindelse med alle medarbejderrepræsentationsordninger, hvorfor alle medarbejderrepræsentanter således vil kunne blive frifundet for erstatningsansvar med henvisning dertil, hvilket ikke stemmer overens med loven.^{185 186}

Landsrettens dom indeholder således en bemærkelsesværdi grad af selvmodsigelse, eftersom landsretten indledningsvis fandt, at John Skaft og Anne Toxværd's status som medarbejderrepræsentanter og dermed lavere grad af forretningsmæssige forudsætninger *ikke* kunne medføre ansvarsfrihed, men alligevel var det netop dét, som landsretten tillagde afgørende betydning i begrundelsen for ansvarets bortfald.

¹⁸¹ Om sagsomkostninger se nedenfor under pkt. 5.1

¹⁸² Landsrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 7.8.1, s. 318f

¹⁸³ Som bl.a. gennemgået ovenfor under pkt. 2.2 vedr. medarbejderbekendtgørelsen og pkt. 3.2.2.1 vedr. lempelse

¹⁸⁴ Jf. ovenfor under pkt. 2.2 vedr. medarbejderbekendtgørelsen, herunder FT 1979-1980, tillæg B, sp. 1280

¹⁸⁵ Som også anført i den selskabsretlige litteratur ift. familiebestyrelsesmedlemmer, jf. ovenfor under pkt. 3.2.2.1

¹⁸⁶ Dette behandles ligeledes nedenfor under pkt. 5.2

4.2 Analyse af Østre Landsrets dom i Roskilde Bank-sagen

En anden sag, hvor bl.a. en medarbejderrepræsentants bestyrelsesansvar behandles, er Roskilde Bank-sagen, hvori Østre Landsret afsagde dom som første instans den 7. november 2017.

Sagen omhandlede overordnet, hvorvidt bankens tidligere revisor og ledelse, herunder medarbejderrepræsentanten Ove Flemming Holm ("Ove Holm"), havde handlet ansvarspådragende i forbindelse med bankens økonomiske sammenbrud i 2008, og i så fald om de ansvarspådragende handlinger og undladelser havde påført banken et tab, som kunne kræves erstattet.¹⁸⁷ Erstatningsansvaret vedrørte dels uforsvarlig drift af banken og dermed ansvar for hele bankens sammenbrud, dels ansvarspådragende adfærd udvist i forbindelse med ti konkrete tabsforvoldende engagementer.¹⁸⁸

4.2.1 Parternes påstande og anbringender i relation til medarbejderrepræsentantens bestyrelsesansvar

Sagsøgeren, Finansiell Stabilitet A/S, nedlagde påstand om, at de sagsøgte skulle tilpligtes at betale 1.000.000.000 kr. i erstatning. De sagsøgte påstod alle principalt frifindelse.¹⁸⁹

Over for de tidligere bestyrelsesmedlemmer gjorde Finansiell Stabilitet A/S gældende, at bestyrelsen var erstatningsansvarlig efter den dagældende aktieselskabslov § 140 (nugældende SL § 361) og de almindelige erstatningsretlige regler som følge af pligtforsømmelser i årene 2005-2007 i forbindelse med medlemmernes deltagelse i ledelsen og driften af Roskilde Bank.¹⁹⁰ Finansiell Stabilitet A/S gjorde gældende, at de individuelle forhold for bestyrelsens medlemmer ikke ændrede på ansvaret,¹⁹¹ at alle de sagsøgte bestyrelsesmedlemmer burde have handlet anderledes, og at de alle skulle vurderes ud fra samme ansvarsgrundlag, hvilket ansvarsgrundlag ikke kunne lempes som følge af manglende uddannelse eller erfaring.¹⁹²

Heroverfor gjorde den sagsøgte medarbejderrepræsentant Ove Holm gældende, at bestyrelsesmedlemmers erstatningsansvar skal vurderes ud fra disses individuelle forudsætninger, og at det således var af væsentlig betydning for vurderingen af Ove Holms ansvar, at han var medarbejdervalgt.¹⁹³ Ove Holm anførte i den forbindelse følgende:

"Selvom medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i udgangspunktet ansvarsmæssigt bedømmes på lige fod med generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, anerkendes det i retspraksis og litteratur, at særlige afhængighedsforhold kan begrunde forskelle i ansvarsbedømmelsen. Den forskellige ansvarsbedømmelse har baggrund i den realitet, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer dels har en anden og mindre gennemslagskraft i bestyrelsen, da de i princippet skal kontrollere sine egne chefer, dels grundlæggende har plads i bestyrelsen for at repræsentere medarbejderne og varetage disses interesser."¹⁹⁴

Dommen verserede inden Østre Landsrets afsigelse af dommen i Amagerbank-sagen, hvorfor dommen i Amagerbank-sagen ikke er en del af den retspraksis, Ove Holm henviser til. Hvad angår

¹⁸⁷ Landsrettens dom i Roskilde Bank-sagen, pkt. 1, s. 9

¹⁸⁸ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 557

¹⁸⁹ Landsrettens dom i Roskilde Bank-sagen, pkt. 2, s. 9-11

¹⁹⁰ Ibid., pkt. 7.1, s. 300

¹⁹¹ Ibid., pkt. 7.1, s. 301

¹⁹² Ibid., pkt. 7.1, s. 303

¹⁹³ Ibid., pkt. 7.8, s. 395

¹⁹⁴ Ibid.

den ovenfor under pkt. 3.2.2.1 behandlede retspraksis, vedrører denne lempelse af selve erstatningskravet og ikke ansvarsbedømmelsen, idet ansvaret ikke – i nogle af sagerne – blev vurderet ud fra en lempeligere culpanorm som af særlige afhængighedsforhold. Det vides således ikke, hvilken retspraksis og litteratur Ove Holm henviser til i ovenstående citat. Dertil kommer, at anbringendet ikke stemmer overens med litteratur eller lovgivning på området. Det fremgår netop heraf, at der ikke gælder flere ansvarsstandarder for forskellige medlemmer af den samme bestyrelse, uanset om disse er valgt af generalforsamlingen eller af medarbejderne,¹⁹⁵ samt at medarbejderrepræsentanterne ikke skal varetage medarbejdernes særinteresser, men derimod skal indgå i ledelsen af *selskabet* og varetage selskabets interesse.^{196 197} Modsat det af Ove Holm anførte har medarbejderrepræsentanter således plads i bestyrelsen for at have medindflydelse og medbestemmelse, hvilket forudsætter, at de har gennemslagskraft og fremsætter deres meninger som ethvert andet bestyrelsesmedlem.¹⁹⁸

Herudover gjorde Ove Holm subsidiært gældende, at hans erstatningsansvar skulle lempes i medfør af den dagældende aktieselskabslov § 143 (nugældende SL § 363, stk.1) og EAL § 24, som følge af hans manglende formue og manglende forsikringsdækning.¹⁹⁹

4.2.2 Østre Landsrets begrundelse og resultat samt den retlige vurdering heraf

Landsretten fastslog indledningsvis, at der gælder et almindeligt culpaansvar, men at ansvaret for det enkelte ledelsesmedlem dog på sædvanlig vis må vurderes i lyset af den *særlige* indsigt, den pågældende eventuelt måtte have.²⁰⁰ Landsretten fastslog således, ligesom i Amagerbank-sagen,²⁰¹ at der skal foretages en individuel ansvarsvurdering, hvor ansvaret alene kan skærpes for det enkelte bestyrelsesmedlem som følge af dennes eventuelle særlige indsigt.

I relation til ansvarsgrundlaget fastslog landsretten endvidere; ”Der sondres ikke mellem bestyrelsesmedlemmer, som er generalforsamlingsvalgte eller medarbejdervalgte. Dette har betydning ved vurderingen af ansvaret for Ove Flemming Holm”.²⁰² Landsretten fandt herudover, at en del af de sagsøgte, herunder Ove Holm, havde handlet ansvarspådragende i relation til et af engagementerne, og fastslog i den forbindelse, at der ikke var grundlag for at lempe ”ansvaret” for Ove Holm.²⁰³ Som følge af manglende dokumentation af tabet i det konkrete tilfælde, blev der imidlertid ikke pålagt erstatningsansvar,²⁰⁴ og også i relation til de øvrige engagementer mv. blev de sagsøgte frifundet for erstatningsansvar.²⁰⁵ Det er dermed uvist, om landsretten – hvis denne *havde* pålagt Ove Holm erstatningsansvar – ville have lempet dette.

Det kan dog udledes af landsrettens ovenfor nævnte udtalelser, at et bestyrelsesmedlems status som medarbejderrepræsentant, herunder det eventuelt foreliggende afhængighedsforhold, *ikke* – som anført af Ove Holm – kan begrunde forskelle i ansvarsbedømmelsen.²⁰⁶

¹⁹⁵ jf. f.eks. KBET 2008/1498, pkt. 10.4.3

¹⁹⁶ Andersen: Aktie- og Anpartsselskabsret, s. 375

¹⁹⁷ Nærmere ovenfor under pkt. 2.3.1

¹⁹⁸ Nærmere ovenfor under pkt. 2.1

¹⁹⁹ Landsrettens dom i Roskilde Bank-sagen, pkt. 7.8, s. 395

²⁰⁰ Ibid., pkt. 8.2, s. 434

²⁰¹ Som beskrevet ovenfor under pkt. 4.1.3.2, herunder pkt. 7.2, s. 277 i landsrettens dom i Amagerbank-sagen

²⁰² Landsrettens dom i Roskilde Bank-sagen, pkt. 8.2, s. 434

²⁰³ Ibid., pkt. 8.8.5, s. 499

²⁰⁴ Ibid., pkt. 8.8.5, s. 500

²⁰⁵ Ibid., domsafsigelsen, s. 541

²⁰⁶ Det bemærkes, at landsrettens dom, herunder den her behandlede del, er anket, jf. Finansiell Stabilitet A/S' meddelelse af 4. december 2017. Det kan dermed være, at Højesteret – hvis Højesteret pålægger Ove Holm erstatningsansvar – får

4.3 Delkonklusion: Retsstillingen vedrørende medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar i lyset af dommene i Amagerbank-sagen og Roskilde Bank-sagen

Som det fremgår af afhandlingen, skal medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar vurderes ud fra samme ansvarsgrundlag og culpastandard som de øvrige bestyrelsesmedlemmer, jf. medarbejderbekendtgørelsens § 20 og SL § 361, stk. 1.²⁰⁷ Dette støttes af retspraksis, herunder Østre Landsrets domme i hhv. Amagerbank-sagen og Roskilde Bank-sagen, hvor det blev fastslået, at vurderingen af et bestyrelsesmedlems erstatningsansvar foretages ud fra samme ansvarsgrundlag, uanset om det pågældende bestyrelsesmedlem er valgt af generalforsamlingen eller af medarbejderne.²⁰⁸ Ansvaret skal således vurderes ud fra en objektiveret culpanorm, hvor det afgørende er den måde, et bestyrelsesmedlem i almindelighed ville have handlet i den pågældende situation. Som videre fastslået i dommene kan ansvarsvurderingen skærpes for et bestyrelsesmedlem som følge af dettes eventuelle særlige indsigt, men ansvarsvurderingen og culpastandarden kan ikke lempes som følge af et bestyrelsesmedlems manglende indsigt, herunder som følge af at medlemmet er medarbejdervalgt. I relation til ansvarsvurderingen stemmer retspraksis således overens med lovgivningen og det deraf følgende ligestillingsprincip.²⁰⁹

Som det videre fremgår af afhandlingen, kan medarbejderrepræsentanternes erstatningsansvar i særlige tilfælde lempes, herunder nedsættes eller bortfalde, jf. SL § 363, stk. 1 og EAL § 24, stk. 1. I henhold til lovgivning, litteratur og retspraksis på området bør lempelse imidlertid ikke overordnet begrundes i det faktum, at de pågældende bestyrelsesmedlemmer er valgt af medarbejderne, herunder at de er usagkyndige eller afhængige af ledelsen.²¹⁰ I så fald vil ligestillingsprincippet og erstatningsansvaret netop blive udhulet. Alligevel er retsstillingen i henhold til Østre Landsrets dom i Amagerbank-sagen, hvor medarbejderrepræsentanternes erstatningsansvar bortfaldt, jf. EAL § 24, stk. 1, at det endelige erstatningsansvar i højere grad lempes for medarbejderrepræsentanter end for de øvrige bestyrelsesmedlemmer, særligt med den overordnede begrundelse at de er medarbejderrepræsentanter.²¹¹

Efter domsafsigelsen i Amagerbank-sagen er der således uklarhed vedrørende, hvorvidt alle bestyrelsesmedlemmer faktisk er underlagt samme ansvar. Udgangspunktet og grundlaget for selve ansvarsvurderingen er fastslået, men det nærmere omfang af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar i relation til muligheden for lempelse af ansvaret i medfør af SL § 363, stk. 1 og EAL § 24, stk. 1, som unægteligt må siges at hænge sammen med ansvarets reelle omfang, er ikke afklaret, jf. nærmere afhandlingens pkt. 5.2.

5 Procesøkonomiske og kritiske betragtninger i forlængelse af retsstillingen angående medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar

Den ovenfor beskrevne retsstilling må – som følge af procesrisikoen – antages at have en betydning for det lave antal retssager på området vedrørende medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar, det formentlig lave antal kommende retssager herom og bestyrelsesarbejdet generelt. I det følgende behandles således procesrisikoen, retsstillingens konsekvenser og hensigtsmæssighed samt det eventuelle behov for en revideret regulering.

anledning til at tage stilling til, hvorvidt erstatningsansvaret for Ove Holm og de øvrige sagsøgte skal lempes, jf. EAL § 24, stk. 1 eller SL § 363, stk. 1.

²⁰⁷ Jf. bl.a. ovenfor under pkt. 2.2 vedr. medarbejderbekendtgørelsen og pkt. 3 og 3.1 vedr. bestyrelsesansvaret

²⁰⁸ Jf. ovenfor under pkt. 4.1.3.2 og 4.2.2

²⁰⁹ Jf. bl.a. ovenfor under pkt. 2.2 vedr. medarbejderbekendtgørelsen og pkt. 3 og 3.1 vedr. bestyrelsesansvaret

²¹⁰ Jf. ovenfor under pkt. 3.2.2 og 3.2.3 vedr. lempelse i medfør af SL og EAL

²¹¹ Jf. ovenfor under pkt. 4.1.3.2, herunder den retlige vurdering af landsrettens begrundelse og resultat

5.1 Procesøkonomiske betragtninger vedrørende valg af sagsøgte i sager om ledelsesansvar

Medarbejderrepræsentanter sagsøges tilsyneladende alene i en lille del af sagerne vedrørende ledelsesansvar, og som det også fremgår af afhandlingen findes der således blot få domme vedrørende medarbejderrepræsentanternes ledelsesansvar. Dette *kan* skyldes det reelt lempede ansvar for medarbejderrepræsentanter og den derved større procesrisiko, idet sagsøgere formentlig – som følge af både ældre og nyere retspraksis – føler sig usikre på at få medhold i et sådant krav.

Et bestyrelsesmedlem kan som nævnt alene pålægges erstatningsansvar, såfremt der foreligger et ansvarsgrundlag, dvs. såfremt der er noget at bebrejde det pågældende bestyrelsesmedlem.²¹² Dette forudsætter bl.a., at medlemmet har siddet i bestyrelsen i den periode, som de konkrete engagementer og uforsvarlige handlinger eller udladelser vedrører.²¹³ Er dette tilfældet, må det herefter vurderes af sagsøgeren i den konkrete sag, om det kan forventes, at retten giver sagsøgeren medhold i kravet mod det pågældende bestyrelsesmedlem, idet der kan være store omkostninger forbundet med ikke at få medhold.

Om sagsøgeren anlægger sag mod en eller ti sagsøgte har ikke betydning for retsafgiftens størrelse,²¹⁴ men det *har* betydning for de sagsomkostninger, sagsøgeren kan blive pålagt at hæfte for. Det følger netop af RPL § 312, stk. 1, at den ”tabende” part som udgangspunkt skal erstatte modparten de udgifter, retssagen har påført denne. Den ”vindende” part er den, hvis påstand kun i en mindre betydelig grad afviger fra sagens udfald, når afvigelsen ikke har medført særskilte omkostninger, jf. RPL § 313, stk. 2, dvs. den der i det væsentligste har fået medhold i sin(e) påstand(e).²¹⁵ Ved større afvigelser kan retten bestemme, at en af parterne betaler delvise sagsomkostninger til modparten, eller at ingen af parterne betaler sagsomkostninger til hinanden, jf. RPL § 313, stk. 1.

Såfremt sagsøgeren helt eller delvist taber sagen, kan denne således blive pålagt at betale sagsomkostninger til modparten, og størrelsen af disse sagsomkostninger – særligt i sager som de i afhandlingen behandlede – er typisk af rigtig stort omfang. Eksempelvis blev sagsøgeren i Amagerbank-sagen af byretten pålagt at betale i alt 77.122.217,50 kr. i sagsomkostninger, hvoraf de 10.000.000 kr. kunne henføres til medarbejderrepræsentanterne,²¹⁶ og sagsøgeren i Roskilde Bank-sagen blev af Østre Landsret pålagt at betale i alt 72.434.897 kr. i sagsomkostninger.²¹⁷

Det har derfor i høj grad betydning, hvor mange sagsøgte der er i en sag, idet den tabende part kan blive pålagt at betale sagsomkostninger til hver enkelt, og sagsøger bør derfor – når denne skal beslutte, hvem der skal anlægges sag imod – tage procesrisikoen i betragtning. Sagsøger skal dermed overveje, hvor stor en chance der er for, at sagsøger kan få medhold i sin påstand i relation til hvert enkelt sagsøgt ledelsesmedlem og således alene sagsøge de medlemmer, som der er en overvejende sandsynlighed for, at retten vil finde erstatningsansvarlige i overensstemmelse med påstanden.

²¹² Ansvaret er nærmere behandlet ovenfor under pkt. 3.1

²¹³ Dette var tilfældet for de sagsøgte medarbejderrepræsentanter i Amagerbank-sagen, jf. ovenfor under pkt. 4.1.1

²¹⁴ For sager, der angår penge, skal der i forbindelse med anlæggelse af en sag betales retsafgift, hvilken bl.a. består af en procentdel af sagens værdi, jf. RAL § 1, herunder § 1, stk. 2. Såfremt der i sagen sag rettes flere krav mod flere sagsøgte eller ét krav mod flere *solidarisk* hæftende skyldnere, behandles kravet dog som ét (Rising: Retsafgiftsloven, s. 81), hvorfor retsafgiften skal beregnes ud fra den samlede værdi af disse krav – uanset antallet af påstande og sagsøgte, jf. RAL § 3, stk. 1. Dertil kommer, at retsafgiften maksimalt kan udgøre 75.000 kr., jf. RAL § 1, stk. 4, 1. pkt.

²¹⁵ Gomard og Kistrup: Civilprocessen, s. 668

²¹⁶ Landsrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 6.6, s. 1093

²¹⁷ Landsrettens dom i Roskilde Bank-sagen, domsafsigelsen, s. 541

Det er da også anerkendt i almindelighed, at omkostningsrisikoen er en central overvejelse i forbindelse med førelse af retssager,²¹⁸ og at klienten skal oplyses om det økonomiske aspekt derved,²¹⁹ ligesom dette er en del af advokatens pligt i forhold til at handle i overensstemmelse med god advokatskik, jf. RPL § 126, stk. 1, 1. pkt. Når en advokat udfører sit arbejde, herunder som rådgiver for en klient, har advokaten netop pligt til at overveje procesomkostningerne samt foretage procesovervejelser, jf. de advokatetiske regler, pkt. 16.8 og 16.9.²²⁰

Når sagsøgere i andre banksager²²¹ fravalgte at gøre et krav gældende mod medarbejderrepræsentanterne, kan dette således muligvis begrundes i procesrisikoen, herunder risikoen for at medarbejderrepræsentanternes ansvar ville blive lempet, herunder bortfalde helt. De procesøkonomiske hensyn taler netop for, at sager mod medarbejderrepræsentanter skal overvejes grundigt, idet den gennemgående retspraksis indikerer, at der er lavere chance for at få medhold i en påstand om erstatningskrav mod en medarbejderrepræsentant end mod øvrige bestyrelsesmedlemmer, hvilket medfører større risiko for, at sagsøgeren skal betale sagsomkostninger til den sagsøgte medarbejderrepræsentant. Som følge af landsrettens dom i Amagerbank-sagen kan det forventes, at et sådant fravalg ligeledes vil ske i fremtidige nye sager vedrørende ledelsesansvar, hvilket har u hensigtsmæssige konsekvenser for det reelle omfang af medarbejderrepræsentanternes ansvar samt bestyrelsesarbejdet generelt, ligesom det kan være medvirkende til, at retsstillingen ikke vil blive endeligt afklaret, jf. nærmere nedenfor.

5.2 Retsstillingens hensigtsmæssighed og mulige retsvirkninger samt behovet for en revideret regulering

Indtil domstolene eventuelt igen får mulighed for at tage stilling til omfanget af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar, står retsstillingen, som den er nu, ved magt,²²² idet retsstillingen i høj grad bygger på landsrettens dom i Amagerbank-sagen, der har en forholdsvis høj præjudikatværdi. Præjudikatværdien skyldes bl.a., at dommen er af nyere dato, er afsagt af landsretten og har flere generelle præmisser vedrørende medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar.²²³ ²²⁴ Præjudikatværdien medfører, at dommen har betydning både for bestyrelsesmedlemmernes opfattelse af retstilstanden samt for øvrige retters behandling af lignende sager, idet landsretterne indretter sig efter deres egne afgørelser, og idet byretterne indretter sig efter landsretternes afgørelser, *indtil* sådanne afgørelser eventuelt ændres af Højesteret.²²⁵ ²²⁶ Idet flere dele af dommen, herunder flere præmisser, er diskutabile og ikke synes at stemme overens med lovgivning, retslitteratur og tidligere retspraksis

²¹⁸ Fode: Ledelsesansvar, s. 27

²¹⁹ Werlauff: Retssager, s. 211

²²⁰ Som det fremgår af ET.2006.49, pkt. 1.2 og BEK nr. 1131 af 18. november 2008 § 31, stk. 1-3, er de advokatetiske regler ikke retligt bindende, men alene vejledende. Reglerne indeholder vejledende bestemmelser, der fastlægger indholdet af den retlige standard, der findes i RPL § 126, stk. 1, 1. pkt. vedr. god advokatskik. Reglerne udgør dermed et bidrag til, hvornår der i medfør af RPL udøves god advokatskik.

²²¹ Der kan i den forbindelse henvises til sagen om Løkken Sparekasse, hvor øvrige bestyrelsesmedlemmer med *undtagelse* af medarbejderrepræsentanterne blev processtilvarslet, samt EIK Bank-sagen hvor medarbejderrepræsentanterne blev processtilvarslet, men ikke inddraget som sagsøgte i sagen.

²²² Retsstillingen som beskrevet ovenfor under pkt. 4.3

²²³ Evald: Juridisk metode, s. 132f

²²⁴ De her omtalte generelle præmisser behandles længere nede i afsnittet

²²⁵ Evald: Juridisk metode, s. 121

²²⁶ Det bemærkes, at Amagerbank-sagen ikke vil blive behandlet i Højesteret, da Finansiell Stabilitet A/S har indgået aftale med de dømte til endelig afslutning af sagen, jf. Finansiell Stabilitet A/S' meddelelse af 21. oktober 2019. Som nævnt ovenfor i note 206 kan det dog være, at Højesteret får anledning til at behandle spørgsmålet som led i behandlingen af Roskildebanksagen.

på området, som også beskrevet ovenfor under pkt. 4.1.3.2,²²⁷ er det uhensigtsmæssigt, såfremt spørgsmålet ikke prøves på ny, og retsstillingen som fastslået af landsretten i Amagerbank-sagen således står ved magt.

Ét punkt, hvor landsrettens dom i Amagerbank-sagen ikke stemmer helt overens med lovgivning, litteratur og retspraksis er i relation til, *hvornår* en lempelse af ansvaret generelt bør foretages, idet det kan diskuteres, om der egentlig var tilstrækkeligt grundlag for at lade medarbejderrepræsentanternes ansvar bortfalde i det konkrete tilfælde.

Som det fremgår af retslitteraturen,²²⁸ kan en lempelse retmæssigt ske, når ansvaret vil virke urimeligt tyngende for medarbejderrepræsentanten som erstatningsansvarlig, og når medarbejderrepræsentanten ikke har fået tilstrækkelige muligheder for at udføre bestyrelsesfunktionen ud fra de kompetencer og kvalifikationer, som denne besidder. Det må antages, at dette eksempelvis dækker over tilfælde, hvor medarbejderrepræsentanten ikke har modtaget tilstrækkelig information eller ikke har haft mulighed for at give sin mening til kende under bestyrelsesmøder. Det kan imidlertid udledes af dommen i Amagerbank-sagen, at medarbejderrepræsentanterne *havde* mulighed for at udføre bestyrelsesfunktionen korrekt; de modtog tilstrækkelig information forud for bestyrelsesmøderne, der blev afholdt mange bestyrelsesmøder, der var en god stemning, og medarbejderrepræsentanterne blev spurgt og hørt på møderne.²²⁹ Herudover fremgår det af dommen, at både medarbejderrepræsentanterne og de øvrige bestyrelsesmedlemmer burde have handlet anderledes i relation til beslutningen vedrørende genbevillingen af valutarammen.²³⁰ Medarbejderrepræsentanterne var således i samme situation som de øvrige bestyrelsesmedlemmer, både hvad angår pligten til at handle anderledes, og *overordnet* også hvad angår de økonomiske forhold, idet alene bestyrelsesformanden havde en forsikring. Et erstatningsansvar i en størrelsesorden som den i Amagerbank-sagen er selvsagt meget byrdefuldt for et bestyrelsesmedlem uden en forsikring, men dette var tilfældet for alle bestyrelsesmedlemmerne – og ikke kun medarbejderrepræsentanterne.

Når erstatningsansvaret ikke blev lempet for de øvrige bestyrelsesmedlemmer og dermed ikke blev fundet at virke urimeligt tyngende, er der således meget, der taler for, at der ikke var tale om et retmæssigt bortfald af medarbejderrepræsentanternes erstatningsansvar. Et nedsat erstatningsansvar ville i den konkrete sag netop ikke virke *urimeligt* tyngende for medarbejderrepræsentanterne sammenholdt med de øvrige bestyrelsesmedlemmer, og medarbejderrepræsentanterne *havde* tilstrækkelige muligheder for at udføre bestyrelsesfunktionen ud fra de kompetencer og kvalifikationer, som de besad. Som følge heraf, og med baggrund i lovgivningen og den tidligere retspraksis på området, var det derfor meget vidtgående at lade erstatningsansvaret bortfalde.²³¹ En eventuel lempelse burde i stedet have bestået i en *nedsættelse* af erstatningskravet, i hvilken forbindelse kravet således skulle tilpasses medarbejderrepræsentanternes eventuelle lavere lønninger og dårligere økonomiske forhold, herunder tilpasses til et beløb de ville have mulighed for at betale over en overskuelig årrække.²³²

²²⁷ Ud over det nedenfor nævnte henvises der til det ovenfor under pkt. 4.1.3.2 behandlede vedr. landsrettens begrundelse og resultat i Amagerbank-sagen samt den retlige vurdering heraf, hvor der ligeledes anføres nogle kritiske betragtninger vedrørende landsrettens dom.

²²⁸ Andersen: Aktie- og anpartsselskabsret, s. 506

²²⁹ Dette er bl.a. forklaret af medarbejderrepræsentanten John Skafte i sagen for byretten, jf. byrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 4.2, s. 403f

²³⁰ Jf. landsrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 7.4.1, s. 306

²³¹ Jf. bl.a. pkt. 3.2.3 ovenfor vedr. lempelse i medfør af EAL

²³² Jf. også den ovenfor under pkt. 3.2.2.1 gennemgåede retspraksis, herunder U1993.430V og U2019.3990H

Hertil bemærkes, dels at der hverken i Amagerbank-sagens behandling i byretten eller landsretten blev lagt vægt på medarbejderrepræsentanternes honorar, ligesom dette ikke i øvrigt blev omtalt i dommene, dels at medarbejderrepræsentanter ifølge forarbejderne til den tidligere gældende aktieselskabslov har samme krav på honorar som ethvert andet bestyrelsesmedlem.²³³ Det må således antages, at medarbejderrepræsentanterne i Amagerbank-sagen fik samme – eller tilnærmelsesvis samme – honorar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer, hvorfor heller ikke dét støtter, at lempelsen, herunder erstatningsansvarets bortfald for medarbejderrepræsentanterne alene, var i overensstemmelse med loven.

Et andet punkt, hvor dommen i Amagerbank-sagen ikke stemmer overens med lovgivning, retslitteratur eller retspraksis, er i relation til *begrundelsen* for at lempe erstatningsansvaret for medarbejderrepræsentanterne.

For det første har landsrettens præmisser i Amagerbank-sagen vedrørende tilstedeværelsen og betydningen af det ansættelsesretlige underordningsforhold, som nævnt ovenfor under pkt. 4.1.3.2, ikke støtte i hverken lovgivning eller retspraksis.²³⁴ For det andet vil argumenterne i disse præmisser i rigtig mange tilfælde kunne gøres gældende af medarbejderrepræsentanter i sådanne sager samt tiltrædes af domstolene som begrundelser for en lempelse af erstatningsansvaret,²³⁵ hvilket ikke stemmer overens med lempelsesmulighedens funktion som en undtagelse. De pågældende præmisser er netop meget generelt formuleret, idet der henvises til medarbejderrepræsentanternes stilling som ansatte i et ansættelsesretligt underordningsforhold, ligesom der henvises til, at dette ansættelsesretlige underordningsforhold medførte, at det var sværere for medarbejderrepræsentanterne at sige de øvrige ledelsesmedlemmer imod.²³⁶ Disse forhold vil som oftest være gældende for medarbejderrepræsentanter. Præmissernes generelle formulering og anvendelse medfører således, dels at argumenterne deri kan gøres gældende af medarbejderrepræsentanter i lignende sager, dels at byretterne og landsretterne i sådanne eventuelt kommende sager – som følge af dommens præjudikatværdi²³⁷ – bør tiltræde disse anbringender.

Det her nævnte medfører, at medarbejderrepræsentanter gennem Østre Landsrets dom i Amagerbank-sagen har fået et mere lempeligt ansvar, end hvad de ifølge loven er forudsat at have. Dette er u hensigtsmæssigt, når medarbejderrepræsentanter har samme opgaver og pligter som de øvrige medlemmer, idet de derfor også bør have samme ansvar, hvilket de ikke reelt har, når erstatningsansvaret i højere grad kan lempes for dem specifikt. Såfremt ansvaret for medarbejderrepræsentanter skal være anderledes og mindre vidtgående end for de øvrige bestyrelsesmedlemmer, bør medarbejderrepræsentanternes rettigheder og pligter således ligeledes reduceres.²³⁸ ²³⁹ I så fald vil medarbejderrepræsentanternes grad af indflydelse stemme overens med både lovgivningen og deres rettigheder, pligter og ansvar. Ligeledes vil forventningerne til indholdet af rollen som medarbejderrepræsentant samt virkningen af medarbejderrepræsentationsordningen dermed være i større overensstemmelse med de faktiske forhold.²⁴⁰

²³³ FT 1972-73, tillæg A, sp. 4481

²³⁴ Dette er behandlet under pkt. 4.1.3.2 vedr. landsrettens begrundelse og resultat i Amagerbank-sagen. Der henvises således til det der anførte om præmissens manglende støtte i lovgivning, teori og retspraksis.

²³⁵ Høy: Bestyrelsens ansvar, s. 539

²³⁶ Landsrettens dom i Amagerbank-sagen, pkt. 7.8.1, s. 318f

²³⁷ Evald: Juridisk metode, s. 121

²³⁸ U.1998B.13, pkt. 1.2

²³⁹ Hansen m.fl.: Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, s. 161

²⁴⁰ I forbindelse med moderniseringen af den danske selskabslovgivning i 2006-2008 overvejede udvalget, om det skulle kunne være muligt at vælge en eller flere repræsentanter til bestyrelsen, der alene har møde- og taleret, men som ikke

En forudsætning for at medarbejderrepræsentanter tages alvorligt og sikres reel indflydelse på de beslutninger, der træffes i bestyrelsen, er netop, at de er underlagt samme ansvar som de øvrige medlemmer.²⁴¹ At alene medarbejderrepræsentanternes og ikke de øvrige bestyrelsesmedlemmers erstatningsansvar blev lempet, endda med bl.a. den begrundelse at de var i et underordningsforhold og havde vanskeligt ved at sige de øvrige medlemmer imod, medfører dermed en retsstilling, hvor den rolle og det ansvar, medarbejderrepræsentanterne har, undermineres. Dette er uhensigtsmæssigt for bestyrelsesarbejdet – i relation til bestyrelsesmedlemmerne valgt af både generalforsamlingen og af medarbejderne.

I relation til de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer medfører retsstillingen, at de – ifølge loven – skal høre medarbejderrepræsentanterne og lade deres holdninger og informationer indgå som en del af bestyrelsesarbejdet, *velvidende* at ansvaret i sidste ende formentlig reelt alene påhviler dem og ikke medarbejderrepræsentanterne. Sidstnævnte kan antageligt og muligvis resultere i, at de øvrige bestyrelsesmedlemmer i praksis ikke lader medarbejderrepræsentanterne få den medindflydelse og medbestemmelse, som de ifølge loven er tillagt.

I relation til medarbejderrepræsentanterne består uhensigtsmæssigheden bl.a. i deres mulighed for og lyst til at deltage fuldt ud i bestyrelsesarbejdet. Det må netop antages, at medarbejderrepræsentanter er interesserede i, at de i *alle* henseender – herunder også hvad angår ansvaret – er ligestillet med de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Årsagen hertil er, at medarbejderrepræsentanter i modsat fald ikke kan forventes at få reel mulighed for at varetage deres hverv på lige fod med de øvrige medlemmer, herunder at få reel indflydelse på bestyrelsens beslutninger, hvorved de ikke vil blive anset som fuldgyldige medlemmer af bestyrelsen.²⁴² ²⁴³ Sidstnævnte kan tænkes at medføre, at medarbejderrepræsentanter ikke vil prioritere at bruge den nødvendige tid på bestyrelsesarbejdet. Det skyldes, at medarbejderrepræsentanter således kan forvente, dels at de ikke får den medindflydelse og medbestemmelse, de ønsker, dels at konsekvensen af utilstrækkelig forberedelse reelt er tæt på ikke-eksisterende, idet et eventuelt bestyrelsesansvar, der skyldes manglende forberedelse og dermed eventuelle forkerte beslutninger, kan bortfalde med henvisning til deres status som medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Det er dermed af relevans for de enkelte bestyrelser at være bekendt med den faktiske ansvarssituation for bestyrelsens medlemmer, idet dette har betydning for tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet,²⁴⁴ og det er uhensigtsmæssigt, at bestyrelsesmedlemmer ikke med sikkerhed kan udlede ansvarssituationen af lovgivning og retspraksis – som følge af uoverensstemmelsen derimellem. Denne uoverensstemmelse medfører endvidere, at det bliver utrolig interessant, såfremt Højesteret får mulighed for at vurdere omfanget af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar, ligesom en sådan højesteretssag vil have en positiv betydning for fastlæggelsen af retsstillingen.

deltager i afstemningen. Herved ville medarbejderne – ifølge udvalget – være motiveret til at udnytte retten til selskabsrepræsentation med henblik på at opnå direkte information samt få deres synspunkter inddraget i beslutningsprocessen. Udvalget fandt dog, at dette ikke ville være det samme som konkret at deltage i bestyrelsesarbejde og påtage sig det ansvar, dette medfører, og udvalget mente derfor, at det ikke var ønskeligt at ændre retstilstanden på dette punkt (KBET 2008/1498, pkt. 10.4.3). Det kan dog være, at lovgivningsmagten – i lyset af Amagerbank-sagen og det reelt lempede ansvar – bør genoverveje det ønskelige i at ændre retstillingen på dette punkt, jf. også det anførte sidst i dette afsnit.

²⁴¹ Andersen: Aktie- og anpartsselskabsret, s. 506

²⁴² Ibid.

²⁴³ Hansen m.fl.: Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, s. 161

²⁴⁴ Fode: Ledelsesansvar, s. 86

Som følge heraf vil det endvidere være fordelagtigt, såfremt lovgivningsmagten ser nærmere på retsstillingen vedrørende medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar, idet omfanget af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar som forudsat i lovgivningen tilsyneladende ikke er det samme som det, der ses i den nyeste retspraksis. Dertil kommer, at retsstillingens ovenfor beskrevne betydning for medarbejderrepræsentanterne og de øvrige bestyrelsesmedlemmer indebærer en risiko for, at medarbejderrepræsentationsordningen ikke får den forudsatte virkning, idet den nugældende medarbejderrepræsentationsordning forudsætter, at medarbejderrepræsentanterne deltager i samme grad som, og på lige fod med, de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Lovgivningsmagten kan således med fordel indskærpe, om ansvaret fortsat er det samme for medarbejderrepræsentanter som for øvrige bestyrelsesmedlemmer, og hvordan dette i så fald spiller sammen med lempelsesmuligheden i SL § 363, stk. 1 og EAL § 24, stk. 1. At ansvarsvurderingen i henhold til SL § 361, stk. 1 er den samme for alle bestyrelsesmedlemmer har netop mindre betydning, såfremt erstatningsansvaret i langt højere grad lempes for medarbejderrepræsentanter end for øvrige bestyrelsesmedlemmer, herunder med den overordnede begrundelse at de er medarbejdervalgte. Mener lovgivningsmagten ikke, at ansvaret fortsat skal være det samme for medarbejderrepræsentanter som for øvrige bestyrelsesmedlemmer, bør lovgivningsmagten overveje at lempe de rettigheder og pligter, som medarbejderrepræsentanter har, således at der ikke er et misforhold mellem disse og det ansvar, medarbejderrepræsentanter er underlagt.

6 Konklusion

Afhandlingens formål har været at behandle omfanget af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar i finansielle virksomheder, herunder at undersøge den for medarbejderrepræsentanter gældende ansvarsvurdering samt muligheden for lempelse af medarbejderrepræsentanternes erstatningsansvar. Afhandlingens formål var herudover at vurdere retsstillingens hensigtsmæssighed og konsekvenser.

Ifølge medarbejderbekendtgørelsens § 20 har medarbejderrepræsentanter samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer. *Ansvarsvurderingen* i relation til medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar, jf. SL § 361, stk. 1 og medarbejderbekendtgørelsens § 20, tager herefter udgangspunkt i den almindelige, objektiverede culpavurdering, og det skal således vurderes, om medarbejderrepræsentanten har handlet i overensstemmelse med et for bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder anerkendt adfærdsmønster. Selve ansvarsgrundlaget for bestyrelsesmedlemmer er dermed det samme, uanset om medlemmerne er valgt af generalforsamlingen eller af medarbejderne, og medarbejderrepræsentanter skal derfor ikke bedømmes ud fra en lempeligere culpanorm som følge af deres eventuelle manglende sagkundskab, afhængighedsforhold til selskabet, herunder ledelsen, eller deres eventuelle tiltro til, at de professionelle bestyrelsesmedlemmer leder selskabet korrekt. Dette støttes af både ældre og nyere retspraksis på området, herunder Østre Landsrets domme i sagerne om Amagerbanken og Roskilde Bank.

Ansvaret kan dog *lempes* i medfør af SL § 363, stk. 1 og EAL § 24, stk. 1, såfremt der er tale om et særligt tilfælde, hvor det – ud fra en konkret vurdering af den pågældende situation – ville være *helt* urimeligt at lade medarbejderrepræsentanten blive erstatningsansvarlig for det fulde tab, herunder som følge af skyldgraden, skadens størrelse og omstændighederne i øvrigt. Erstatningsansvaret kan i henhold til de to bestemmelser både nedsættes og bortfalde, men det mest naturlige og almene er, at ansvaret *nedsættes* til et beløb, som den erstatningsansvarlige kan betale inden for en overskuelig årrække.

Frem til 2001 var domstolene tilbøjelige til at lempe erstatningsansvaret for ikke-professionelle bestyrelsesmedlemmer, herunder ansatte og familiemedlemmer, bl.a. med henvisning til momenter

såsom bestyrelsesmedlemmernes manglende sagkundskab, bestående afhængighedsforhold samt tilliden til den øvrige ledelse i selskabet. Denne praksis blev dog skærpet af Højesteret ved afsigelse af dommen U2001.873H, hvorefter erstatningsansvaret for ikke-professionelle bestyrelsesmedlemmer ikke længere generelt kunne lempes med henvisning til disse momenter. I forlængelse heraf burde momenterne dermed ikke længere tillægges afgørende betydning i relation til lempelse af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar.

Alligevel fandt landsretten i Amagerbank-sagen, at medarbejderrepræsentanternes erstatningsansvar skulle bortfalde i medfør af EAL § 24, stk. 1, i hvilken forbindelse landsretten bl.a. særligt lagde vægt på de ovenfor nævnte momenter, nemlig at medarbejderrepræsentanterne var valgt af medarbejderne og ikke havde samme forretningskundskab som de øvrige, samt at de som ansatte i banken var i et ansættelsesretligt underordningsforhold, der gjorde det svært for dem at sige den øvrige ledelse imod. Denne konklusion og begrundelse er i høj grad diskutabel og stemmer ikke godt overens med hverken lovgivning, retslitteratur eller retspraksis. Landsrettens konklusion og begrundelse medfører herudover en retsstilling, hvor medarbejderrepræsentanter reelt *ikke* er underlagt samme ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer, hvorved ligestillingsprincippet og erstatningsansvaret er – eller har risiko for at blive – udhulet.

Uoverensstemmelsen mellem på den ene side lovgivning, litteratur og tidligere retspraksis og på den anden side landsrettens dom i Amagerbank-sagen medfører usikkerhed vedrørende det reelle omfang af medarbejderrepræsentanternes ansvar. Denne usikkerhed og den dertilhørende høje procesrisiko må antages at medføre, at der fortsat vil blive anlagt få nye sager mod medarbejderrepræsentanter. Herved bliver det svært at opnå sikkerhed vedrørende omfanget af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar, ligesom det kan påvirke bestyrelsesarbejdet, idet både medarbejderrepræsentanterne og de øvrige bestyrelsesmedlemmer kan risikere at lade samarbejdet foregå anderledes som følge af, at ansvaret reelt er lempet, uden at medarbejderrepræsentanternes rettigheder og pligter tilsvarende er lempet. Som følge af usikkerheden på området og de u hensigtsmæssige konsekvenser retsstillingen har, vil det være fordelagtigt, såfremt lovgivningsmagten reviderer reguleringen af medarbejderrepræsentanternes bestyrelsesansvar.

7 Litteraturfortegnelse

De i afhandlingen anvendte forkortelser er angivet og markeret med fed i litteraturfortegnelsen nedenfor.

7.1 Lovgivning, forarbejder mv.

7.1.1 Lovbekendtgørelser

- Lovbekendtgørelse nr. 266 af 21. marts 2014 om erstatningsansvar med senere ændringer. Reference: "**EAL**" eller "**erstatningsansvarsloven**".
- Lovbekendtgørelse nr. 1252 af 27. november 2017 om retsafgifter med senere ændringer. Reference: "**RAL**".
- Lovbekendtgørelse nr. 938 af 10. september 2018 om rettens pleje med senere ændringer. Reference: "**RPL**".
- Lovbekendtgørelse nr. 763 af 23. juli 2019 om aktie- og anpartsselskaber med senere ændringer. Reference: "**SL**" eller "**selskabsloven**".
- Lovbekendtgørelse nr. 937 af 6. september 2019 om finansiel virksomhed med senere ændringer. Reference: "**FIL**".

7.1.2 Bekendtgørelser

- Bekendtgørelse nr. 1131 af 18. november 2008 om godkendelse af vedtægt for Det Danske Advokatsamfund med senere ændringer. Reference: "**BEK nr. 1131 af 18. november 2008**".
- Bekendtgørelse nr. 344 af 30. marts 2012 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber. Reference: "**medarbejderbekendtgørelsen**".
- Bekendtgørelse nr. 1026 af 30. juni 2016 om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl. Reference: "**ledelsesbekendtgørelsen**".

7.1.3 Lovforarbejder og betænkninger

- Bilag til betænkning over forslag til lov om ændring af lov om aktieselskaber, udvalgets spørgsmål og industriministerens svar herpå, FT 1979-1980, tillæg B. Reference: "**FT 1979-1980, tillæg B**".
- Betænkning 2008/1498 fra Udvalget til modernisering af den danske selskabslovgivning. Reference: "**KBET 2008/1498**".
- Forslag til Lov om aktieselskaber, lovforslag nr. 171 af 31. januar 1973, FT 1972-73, tillæg A. Reference: "**FT 1972-73, tillæg A**".
- Forslag til Lov om erstatningsansvar, genfremsættelse af lovforslag nr. 119 af 14. december 1983, FT 1983-84, 2. samling, tillæg A. Reference: "**FT 1983-84, 2. samling, tillæg A**".
- Forslag til lov om ændring af lov om aktieselskaber, lov om anpartsselskaber, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, lov om det europæiske selskab (SE-loven) og lov om Det Centrale Virksomhedsregister, nr. 51 af 16. november 2005. Reference: "**LFF 2005-11-16**".
- Forslag til lov om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven), nr. 170 af 25. marts 2009. Reference: "**LFF 2009-03-25**".
- Forslag til lov om ændring af lov om finansiel virksomhed, lov om realkreditlån og realkreditobligationer m.v, lov om Danmarks Nationalbank og forskellige andre love, nr. 175 af 26. marts 2010. Reference: "**LFF 2010-03-26**".
- Forslag til lov om ændring af lov om finansiel virksomhed, lov om værdipapirhandel m.v., lov om betalingstjenester og elektroniske penge og forskellige andre love, nr. 73 af 14. november 2014. Reference: "**LFF 2014-11-14**".

7.2 Bøger

- *Blume, Peter*: Retssystemet og juridisk metode, Jurist- og Økonomforbundets forlag, København, 4. udgave, 2020. Reference: "**Blume: Retssystemet og juridisk metode**".
- *Evald, Jens*: Juridisk teori, metode og videnskab, Djøf Forlag, København, 2. udgave, 2020. Reference: "**Evald: Juridisk metode**".
- *Fode, Carsten og Neville, Mette*: SMV bestyrelsen – hele vejen rundt, Karnov Group, Denmark A/S, København, 1. udgave, 2018. Reference: "**Fode og Neville: SVM bestyrelsen**".
- *Fode, Carsten*: Ledelsesansvar og ansvarsbegrænsninger, Jurist- og Økonomforbundets forlag, København, 1. udgave, 2020. Reference: "**Fode: Ledelsesansvar**".
- *Gomard, Bernard og Schaumburg Müller, Peer*: Kapitalselskaber og erhvervsdrivende fonde, Jurist- og Økonomforbundet, København, 8. udgave, 2015. Reference: "**Gomard og Müller: Kapitalselskaber**".
- *Gomard, Bernard og Kistrup, Michael*: Civilprocessen, Karnov Group Denmark A/S, København, 1. udgave, 2020. Reference: "**Gomard og Kistrup: Civilprocessen**".
- *Isager, Helle og von Eyben, Bo*: Lærebog i erstatningsret, Djøf Forlag, København, 9. udgave, 2019. Reference: "**Isager og Eyben: Lærebog i erstatningsret**".

- *Juel Hansen, Claus, Holm Jensen, Henrik og Lehmann Madsen, Jacob*: Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, Thomsen, København, 1. udgave, 2004. Reference: ” **Hansen m.fl.: Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer**”.
- *Krüger Andersen, Paul*: Aktie- og anpartsselskabsret: Kapitalselskaber, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, 14. udgave, 2019. Reference: ” **Andersen: Aktie- og anpartsselskabsret**”.
- *Lindencrone Petersen, Lars og Schaumburg-Müller, Peer*: Medarbejderrepræsentation, Werlauff og Jura, Herning, 1. udgave, 2015. Reference: ” **Lindencrone og Müller: Medarbejderrepræsentation**”.
- *Møller, Jens, Wiisbye, Michael S. og Høj, Karsten*: Erstatningsansvarsloven med kommentarer, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, 7. udgave, 2020. Reference: ” **Møller m.fl.: Erstatningsansvarsloven**”.
- *Rising, Lisa*: Retsafgiftsloven – med kommentarer, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, 4. udgave, 2017. Reference: ” **Rising: Retsafgiftsloven**”.
- *Schaumburg-Müller, Peer og Werlauff, Peer*: Selskabsloven med kommentarer, Djøf Forlag, København, 3. udgave, 2020. Reference: ” **Müller og Werlauff: Selskabsloven**”.
- *Werlauff, Erik*: Retssager – Civilprocessens grundbegreber, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, 1. udgave, 2011. Reference: ” **Werlauff: Retssager**”.
- *Werlauff, Erik*: Selskabsmasken – loyalitetspligt og generalklausul i selskabsretten, G E C Gads Forlag, København, 1999. Reference: ” **Werlauff: Selskabsmasken**”.
- *Werlauff, Erik*: Selskabsret, Karnov Group, København, 11. udgave, 2019. Reference: ” **Werlauff: Selskabsret**”.
- *Werlauff, Erik*: Selskabsretlige domme og kendelser 1950-1996, 2. rev. udgave/1. oplag, GadJura A/S, København, 1997. Reference: ” **Werlauff: Selskabsretlige domme**”.
- *Winter Høy, Janus*: Bestyrelsens ansvar med særlig fokus på finansielle virksomheder, Karnov Group, København, 2020. Reference: ” **Høy: Bestyrelsens ansvar**”.

7.3 Artikler

- *Bunch, Lars, Schans Christensen, Lars*: Selskabets egeninteresse – navnlig set i lyset af selskabslovens generalklausuler, trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2011. Reference: ” **U.2011B.1**”.
- *Engsig Sørensen, Karsten*: Ledelsesansvar og det forretningsmæssige skøn - konturerne af den danske version af Business Judgment Rule, trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2019. Reference: ” **U.2019B.299**”.
- *Kölsch, Tim og Paludan, Amalie*: Bestyrelsens forsvarlige beslutningsgrundlag, trykt i Erhvervsjuridisk Tidsskrift 2018. Reference: ” **ET.2018.58**”.
- *Kristensen, Lars Hedegaard og Kure, Henrik*: Den selskabsretlige tegningsret og pligten til at varetage selskabets interesse, trykt i Erhvervsjuridisk Tidsskrift 2017. Reference: ” **ET.2017.210**”.
- *Stokholm, Jon og Rekling, Michael*: Interessekonflikter – gældende ret efter ikrafttræden af Advokatrådets advokatetiske regler 1. maj 2005, trykt i Erhvervsjuridisk Tidsskrift 2006. Reference: ” **ET.2006.49**”.
- *Werlauff, Erik*: Ligebehandling af bestyrelsesmedlemmer, Ugeskrift for Retsvæsen, trykt i U.1998B.13. Reference: ” **U.1998B.13**”.
- *Werlauff, Erik*: Medarbejderes bestyrelsesvederlag, Ugeskrift for Retsvæsen, trykt i U.1987B.231. Reference: ” **U.1987B.231**”.

7.4 Domme

7.4.1 Trykte domme

- Dom afsagt den 8. maj 1979 af Vestre Landsret, sag 3-451/1978, trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 1979, s. 777. Reference: ”**U1979.777V**”.
- Dom afsagt den 19. februar 1993 af Vestre Landsret, sag 573/1991, trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 1993, s. 430. Reference: ”**U1993.430V**”.
- Dom afsagt den 30. januar 2001 af Højesteret, sag 126/1998, trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2001, s. 873. Reference: ”**U2001.873H**”.
- Dom afsagt den 11. juni 2004 af Højesteret i sagerne 302/2001 og 227/2002 (1. afd.), trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2004, s. 2253. Reference: ”**U2004.2253H**”.
- Dom afsagt den 9. november 2010 af Østre Landsret, sag B-587-10, trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2010. Reference: ”**FED 2010.150Ø**”.
- Dom afsagt den 4. februar 2011 af Højesteret i sag 74/2008, trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2011. Reference: ”**U2011.1290H**”.
- Dom afsagt den 15. januar 2019 af Højesteret, sag 226/2015, trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2019, s. 1907. Reference: ”**Højesterets dom i Capinordic Bank-sagen**” og ”**U2019.1907H**”.
- Dom afsagt den 9. september 2019 af Højesteret i sag 99/2019 og 160/2019, refereret i Ugeskrift for Retsvæsen 2019. Reference: ”**U2019.3990H**”.

7.4.2 Utrykte domme

- Dom afsagt den 22. oktober 1984 af Vestre Landsret, sag B 27/1983. Reference: ”**Vestre Landsrets dom afsagt den 22. oktober 1984**”.
- Dom afsagt den 14. december 1993 af Østre Landsret, sag S-3113-94. Reference: ”**Østre Landsrets dom afsagt den 14. december 1993**”.
- Dom afsagt den 12. juni 2017 af Retten i Lyngby, sag BS 159-509/2013. Reference: ”**Byrettens dom i Amagerbank-sagen**”.
 - o Dommen kan findes via Østre Landsrets hjemmeside, herunder Østre Landsrets samling af nyheder og domsresuméer, s. 4, ”Dom i erstatningssag mod ledelsen i Amagerbanken” af 26. juni 2019. Det direkte link til dommen er indsat nedenfor, og linket samt hjemmesiden er senest besøgt den 16. december 2020.
 - o https://www.domstol.dk/media/pcwhmux3/amagerbank_byret.pdf
- Dom afsagt den 7. november 2017 af Østre Landsret i sagerne B-1291-10 og B-1851-10. Reference: ”**Landsrettens dom i Roskilde Bank-sagen**” (vedlagt som bilag, jf. nedenfor).
- Dom afsagt den 26. oktober 2018 af Østre Landsret, sag B-1088-12. Reference: ”**EIK Bank-sagen**”.
- Dom afsagt den 26. juni 2019 af Østre Landsret, sag B-1390-17. Reference: ”**Landsrettens dom i Amagerbank-sagen**”.
 - o Dommen kan findes via Østre Landsrets hjemmeside, herunder Østre Landsrets samling af nyheder og domsresuméer, s. 4, ”Dom i erstatningssag mod ledelsen i Amagerbanken” af 26. juni 2019. Det direkte link til dommen er indsat nedenfor, og linket samt hjemmesiden er senest besøgt den 16. december 2020.
 - o https://www.domstol.dk/media/01tg5z4q/amagerbank_ol.pdf
- Dom afsagt den 18. november 2019 af Retten på Færøerne, sag BS 1140/2012. Reference: ”**Retten på Færøernes dom i sagen om EIK Bank**”.
- Dom afsagt den 28. februar 2020 af Vestre Landsret, sag B-0426-11. Reference: ”**sagen om Løkken Sparekasse**”.

7.5 Vejledninger, diskussionspapir, meddelelser mv.

- Finanstilsynets Vejledning om krav i den finansielle lovgivning til direktørers og bestyrelsesmedlemmers egnethed og hæderlighed (fit og proper) af 15. maj 2014. Reference: ”**Finanstilsynets fit and proper-vejledning**”.
- Finanstilsynets diskussionspapir, Fit & proper-reglerne i gode tider, 2017, Reference: ”**Fit & proper-reglerne i gode tider**”.
- De advokatetiske regler, gældende fra 1. juli 2019, vedtaget af Advokatsamfundet på Advokatrådets møder den 7. februar og 11. april 2019. Reference: ”**de advokatetiske regler**”.
- Finansiell Stabilitet A/S’ meddelelse af 4. december 2017 med overskriften ”Finansiell Stabilitet anker Østre Landsrets dom i erstatningssagen om ledelsesansvar i den tidligere Roskilde Bank”. Reference: ”**Finansiell Stabilitet A/S’ meddelelse af 4. december 2017**”. Meddelelsen findes på Finansiell Stabilitet A/S’ hjemmeside (www.fs.dk) under nyheder, meddelelser, år 2017, s. 1. Meddelelsen kan tilgås via følgende link, der senest er besøgt den 16. december 2020: <https://www.fs.dk/nyheder/meddelelser?year=2017>.
- Finansiell Stabilitet A/S’ meddelelse af 21. oktober 2019 med overskriften ”Finansiell Stabilitet har indgået aftale om at afslutte sagen mod den tidligere ledelse i Amagerbanken”. Reference: ”**Finansiell Stabilitet A/S’ meddelelse af 21. oktober 2019**”. Meddelelsen findes på Finansiell Stabilitet A/S’ hjemmeside (www.fs.dk) under nyheder, meddelelser, år 2020, s. 3. Meddelelsen kan tilgås via følgende link, der senest er besøgt den 16. december 2020: <https://www.fs.dk/nyheder/meddelelser?year=2020&page=3>.

8 Bilag

- Bilag 1: Dom afsagt den 7. november 2017 af Østre Landsret i sagerne B-1291-10 og B-1851-10 (Reference: Landsrettens dom i Roskilde Bank-sagen)