

ERHVERVSJURA

En sikker sejr - måske

Højesteret har slået fast, at medarbejdervalgte medlemmer af en bestyrelse kan rådføre sig med deres bagland. Men det kan føre til, at de holdes uden for vigtig viden.



LARS BO LANGSTED,
professor, Juridisk Institut,
Aalborg Universitet

FOR GODT 14 dage siden vandt fagbevægelsen en stor sejr ved Højesteret – måske. Sejren gik ikke blot ud på, at Allan Bang og Knud Grøngaard blev frifundet for tiltalen for at have overtrådt værdipapirhandelslovens forbud mod videregivelse af intern viden.

Den gik især ud på, at Højesteret fastslog: »... at et medarbejdervalgt medlem af et selskabs bestyrelse som udgangspunkt har mulighed for at drøfte spørgsmål om en fusion af væsentlig betydning for de ansatte med formanden for sin faglige organisation.« Højesteret fortsatte med at lægge til grund, at »dette også hidtil har været almindelig praksis«. I såvel byret som landsret var begge blevet dømt – om end i lidt forskelligt omfang og med lidt forskellige begrundelser.

FOR EN umiddelbar betragtning forekommer det særdeles rimeligt og fornuftigt, at et medarbejdervalgt

bestyrelsesmedlem kan henvende sig til formanden for sin faglige forening for at søge råd og vejledning, når der i forbindelse med bestyrelsesarbejdet dukker vanskelige spørgsmål op af stor betydning for medarbejderne.

Når der alligevel har været en retssag om spørgsmålet, der har ført til forskellige resultater ved de forskellige instanser, og EF-domstolen har været inde over sagen for at afdække rækkevidden af det direktiv, som reglerne udspringer af, skyldes det, at der også er en række modstående hensyn.

FØRST OG fremmest er medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer medlem af bestyrelsen på helt samme vilkår og med samme rettigheder og pligter som de øvrige bestyrelsesmedlemmer.

En af de pligter, der påhviler medlemmer af en bestyrelse, er pligten i aktieselskabsloven til ikke at røbe selskabsfølsomme oplysninger til uvedkommende.

Det er i den forbindelse fast antaget, at uvedkommende også er enkeltaktionærer, idet oplysninger til og kommunikationen med aktionærer sker på selskabets generalforsamling. At det er sådan,

skyldes blandt andet hensynet til, at aktionærer skal behandles lige, og at beslutninger i ejerkredsen træffes på lige vilkår på baggrund af lige informationer til samtlige ejere.

DET ER OGSÅ selskabsretligt klart, at bestyrelsen skal træffe sine afgørelser ud fra hensynet til selskabets interesser uden smålig skelen til om enkelte interessenter måtte have modstående interesser.

Således hedder det i OECD's principper for corporate governance blandt andet, at bestyrelsen ikke må ses som og heller ikke må agere som en samling af enkeltindivider, der varetager deres respektive baglands interesser, men i stedet som en gruppe, der på upartisk måde varetager alle interessenters interesser.

Den afsagte dom handlede ganske vist ikke direkte om bestyrelsesmedlemmers pligter, men bl.a. om en medarbejderrepræsentants videregivelse af intern viden i mulig strid med den særlige tavshedspligtsregel i værdipapirhandelsloven.

Hensynet bag den regel er dels, at alle aktører på markedet for noterede værdipapirer skal have samme adgang

til information, dels at man vil begrænse den kreds af aktører, der overhovedet får adgang til intern viden om børsnoterede selskaber. Værdien af det sidstnævnte hensyn ses tydeligt af, at en af de ansatte i Finansforbundet, der fra medarbejderrepræsentanten via forbundsformanden havde fået del i den interne viden, brugte denne til at spekulere.

Han er for længst blevet idømt seks måneders ubetinget fængsel for insiderhandel.

Men det havde naturligvis været bedre både for ham og for markedet, hvis han aldrig havde fået del i den interne viden, der gjorde hans insiderhandel mulig.

FOR IKKE AT gøre forbuddet mod videregivelse af kurspåvirkende oplysninger alt for snævert, fremgår det af bestemmelsen i værdipapirhandelsloven – nærmest direkte oversat fra direktivet – at videregivelse må finde sted, hvis den er »et normalt led i udøvelsen af vedkommendes beskæftigelse, erhverv eller funktion.«

Om denne undtagelse fastslog EF-domstolen bl.a., at der skulle være en »tæt forbindelse mellem videregivelsen og udøvelsen af beskæftigelsen«, at undtagelsen »skal fortolkes strengt«, at »enhver yderligere videregivelse kan øge risikoen« for insiderhandel og at der »skal udvises særlig forsigtighed, når der er tale om videregivelse af intern viden, som klart vil kunne påvirke kursen på de pågældende værdipapirer.«

Højesteret henviser imidlertid ikke udtrykkeligt til disse præmisser, men i stedet til de præmisser, der nævner, at direktivets regler skal forstås og anvendes i en national sammenhæng og »under hensyn til særegenheder i gældende national ret.«

I SIN sagsfremstilling nævner Højesteret, at Finansforbundet i 1998 har udarbejdet en vejledning til forbundets tillidsrepræsentanter om fusioner og andre virksomhedsoverdragelser.

Heri siges bl.a. om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer: »Det er Finansforbundets opfattelse, at du ikke bryder tavshedspligten, hvis du søger rådgivning i Finansforbundets sekretariat ... «

Herudover citerer Højesteret fra forarbejderne (børsudvalgets betænkning fra 1991) til reglen i værdipapirhandelsloven:

»Et særligt problem opstår for visse bestyrelsesmedlemmer, der har særlig tilknytning til eller er valgt af visse aktionærer eller

aktionærgrupper, f.eks. institutionelle investorer og koncernforbundne selskaber.

Formålet med sådanne bestyrelsesposter er indflydelse og viden, hvilket ofte forudsætter, at oplysningerne fra bestyrelsesarbejdet videregives eller drøftes (under hensyntagen til tavshedspligten i paragraf 160 i aktieselskabsloven) med f.eks. ledende medarbejdere i det aktieejende selskab.«

DETTE SIDSTE citat er imidlertid ikke helt i overensstemmelse med de nyere corporate governance krav fra OECD, lige som det er uhyre vanskeligt at forstå meningen med parenteser om, at videregivelse skal ske med respekt af aktieselskabslovens regel om tavshedspligt.

Viden om kommende fusioner herunder oplysninger om dato og kursforhold er således helt oplagt omfattet af aktieselskabslovens regel om tavshedspligt (hvis ikke det var fordi de (også) var omfattet af den langt alvorligere regel om tavshedspligt i værdipapirhandelsloven).

Så enten foretager man en parallel vurdering efter de to regelsæt, og i så fald er parenteser ikke specielt meningsfuld, eller også siger man, at der tale om to helt forskellige regler, der skal fortolkes forskelligt – og i så fald vil der nærmest altid være tale om en overtrædelse af tavshedspligtsbestemmelsen i aktieselskabsloven.

HØJESTERETS frifindelse

HOVEDPUNKTER

■ Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har samme rettigheder og pligter som de øvrige bestyrelsesmedlemmer.

■ Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer må rådføre sig med deres bagland, fastslår Højesteret.

løser problemet i forbindelse med medarbejderrepræsentanters adgang til at rådføre sig med deres faglige organisation, når der er tale om en fusion af væsentlig betydning for de ansatte.«

Så er undtagelsen i værdipapirhandelsloven nemlig lavet om til et udgangspunkt.

Dommen rejser imidlertid nogle andre spørgsmål og problemer:

1) Hvornår er en fusion væsentlig "nok" for de ansatte?,
2) Gælder udgangspunktet også i andre sager af væsentlig betydning for de ansatte end fusioner – f.eks. overvejelser om udflytning af (del af) virksomheden til udlandet?
3) Hvis der på arbejdspladsen er flere faglige organisationer, er medarbejderrepræsentanten da "bundet" til sin egen organisation (som måske end ikke dækker flertallet af de ansatte)?

4) Betyder afgørelsen, at Højesteret samtidig blæstempler alle de øvrige bestyrelsesmedlemmers adgang til at rådføre sig med deres bagland (en storaktionær, et moderselskab, en minister)?

Udover disse mere retlige usikkerheder, kan man endvidere frygte, at afgørelsen vil understøtte en tendens man måske ind imellem kan spore i praksis (virkeligheden – ikke retspraksis!) i forvejen: at den øvrige bestyrelse via formøder clearer alle væsentlige ting af, inden man holder bestyrelsesmødet.

I så fald vil der nærmest være tale om en Pyrrhussejr for fagbevægelsen, idet den øvrige bestyrelse da (med en vis ret) vil kunne henvise til, at medarbejderrepræsentanten jo nu straffrit kan give oplysninger videre til sit fagforbund.

En måde at minimere disse problemer kunne være ved, at bestyrelsen, når et møde er færdigt, samtidig tager stilling til, hvilke oplysninger fra mødet der kan gives videre til hvem og hvordan. Det er faktisk allerede en forpligtelse i henhold til bekendtgørelsen om selskabsrepræsentation. ■



»For en umiddelbar betragtning forekommer det særdeles rimeligt og fornuftigt, at et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem kan henvende sig til formanden for sin faglige forening for at søge råd og vejledning.«

