

Når sjefen bruker bedriften som **egen lommebok**

Når lederens private behov begynner å blande seg med selskapets penger, er det ikke lenger bare dårlig dømmekraft. Det er en risiko for både ansatte, økonomi og omdømme. Misbruk av firmamidler skjer oftere enn mange tror, og konsekvensene kan bli dramatiske når grensene mellom personlig forbruk og profesjonelt ansvar viskes ut.

Kan begynne i det små

En direktør lar selskapet dekke kostnader til hytteoppussing, bilkjøp, restaurantbesøk eller feriereiser. Utgiftene bokføres som driftsrelaterte, til tross for at de i realiteten er private. Det kan begynne i det små med en enkelt restaurantregning, en privat reise, for deretter å utvikle seg til et systematisk misbruk. Da står man overfor et kjerneproblem hvor lederen behandler selskapets midler som sin egen lommebok.

Dette er ikke bare et spørsmål for revisorer eller skatterettslige vurderinger. Det reiser også sentrale arbeidsrettslige problemstillinger. En leder opptrer ofte i flere roller samtidig, som eier, som daglig leder og som ordinær arbeidstaker. I arbeidstakerrollen gjelder den grunnleggende lojalitetsplikten, som innebærer at arbeidstakeren skal ivareta arbeidsgivers interesser og opptre redelig i sin tjeneste.

Når en leder tilegner seg økonomiske fordele på selskapets bekostning, foreligger et alvorlig tillitsbrudd. Et slikt mislighold kan gi grunnlag for både oppsigelse og avskjed, avhengig av handlingens grovhet. I mer alvorlige tilfeller kan forholdet også utløse erstatningsansvar eller strafferettslige reaksjoner.

Hva betyr «privat lommebok»?

Et aksjeselskap er en egen juridisk person. Det kan høres teknisk ut, men poenget er enkelt.

Selskapets midler er ikke eierens private midler. Selv om én person eier samtlige aksjer, har selskapet sin egen økonomi med egen bankkonto, egne forpliktelser og egne verdier.

Høyesterett har fastslått at selskapets formue er fremmed formue for aksjonæren, og at en eier ikke kan disponere over den til egne formål på andre måter enn det aksjeloven åpner for. Dette gjelder selv når aksjonæren er eneeier. Det betyr ikke at eieren er avskåret fra å ta ut verdier. En eier som arbeider i selskapet, kan motta lønn. Utbytte kan deles ut når selskapet har overskudd og lovens vilkår er oppfylt. Reelle og dokumenterte reiseutgifter kan dekkes. Firmabil og andre naturalytelser kan gis, forutsatt korrekt behandling og beskatning. Alt dette er lovlige måter å overføre verdier fra selskapet til eieren på.

Problemet oppstår når grensene mellom selskapets økonomi og eierens privatøkonomi viskes ut. Når selskapet betaler private regninger uten at det behandles som lønn eller utbytte. Når «representasjon» i realiteten er en familietur. Når hytta formelt eies av selskapet, men i praksis disponeres av familien, eller når et «lån» til eieren aldri tilbakebetales.

Da er det ikke lenger tale om ordinær lønn eller lovlig utbytte. Da oppstår spørsmålet om lederen har tatt verdier ut av selskapet på en skjult, ulovlig eller illojal måte. I så fall kan dette få betydelige konsekvenser både selskapsrettslig, skatterettslig og arbeidsrettslig.

Dobbeltrollen som gjør det farlig

Mange norske aksjeselskaper er små. Ofte er daglig leder også eier som har bygget opp virksomheten gjennom mange år. Det kan skape en sterk opplevelse av at «dette er mitt». Men eieren eier ikke selskapets bankkonto på samme måte som sin private konto.

PENGESLUK. Misbruk av firmamidler skjer oftere enn mange tror, og konsekvensene kan bli dramatiske når grensene mellom personlig forbruk og profesjonelt ansvar viskes ut.

Den forskjellen er grunnleggende. I en sak fra Hålogaland lagmannsrett forklarte en eneeier at han trodde han fritt kunne overføre selskapets penger til seg selv, nettopp fordi han eide alt. Det hjalp ham ikke. Retten slo fast at uviitenhet om regelverket ikke fritar for ansvar. Selskapets midler er og blir fremmed formue.

Dobbeltrollen som eier og ansatt kan gjøre grensene uklare. Den som både bestiller, godkjenner og betaler regningene, kan lett få for stor handlefrihet. I små selskaper finnes det kanskje ingen økonomisjef som sier nei. Styret kan bestå av familie eller nære venner. Revisor er ikke alltid inne i bildet. Da kan en uvane utvikle seg gradvis, uten at noen stopper den. Mange slike saker starter neppe med en bevisst plan om å misbruke selskapet. Det kan begynne med en privat utgift som «midlertidig» dekkes av firmaet. Så kommer en ny. Og enda en. Etter hvert blir unntaket en vane. Til slutt står selskapet igjen med regningen og eieren med et alvorlig problem.

Arbeidsrettslig er dette særlig alvorlig fordi lederen innehar en betrodd stilling. Han eller hun har ofte fullmakt til å inngå avtaler, disponere kontoer og godkjenne utbetalinger. Med slik tillit følger et skjerpet ansvar. Misbruk av denne posisjonen kan utgjøre et alvorlig tillitsbrudd og gi grunnlag for både oppsigelse og avskjed.

Lojalitetsplikten – et gammelt ord for vanlig redelighet

I norsk arbeidsrett gjelder en grunnleggende lojalitetsplikt. En arbeidstaker skal opptre lojalt overfor arbeidsgiveren. Arbeidstaker skal ikke skade virksomheten, ikke misbruke



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.





tillit og ikke sette egne interesser foran arbeidsgiverens på en utilbørlig måte.

For ledere gjelder plikten med særlig styrke. En leder skal ivareta selskapets interesser og forvalte selskapets verdier med aktsomhet. Stillingen gir ofte vid fullmakt og stor handlefrihet. Jo høyere stilling, desto større tillit, og desto strengere blir vurderingen når denne tilliten misbrukes. Dette er et sentralt poeng i saker som vurderes opp mot avskjed eller oppsigelse.

For mange kan dette uttrykkes enda enklere: Man skal ikke forsyne seg av kassa. Den regelen gjaldt i nærbutikken, i idrettsforeningen og på arbeidsplassen. Den gjelder også i et moderne aksjeselskap, selv om strukturene er mer komplekse.

Det er nettopp dette som gjør slike saker så alvorlige. Beløpets størrelse er ikke alltid det avgjørende. Ofte er det tillitsbruddet som veier tyngst. En arbeidsgiver må kunne stole på at den som har nøkkel til kontoen, ikke bruker nøkkelen for seg selv. Når denne grunnleggende forutsetningen svikter, rokker det ved hele arbeidsforholdets fundament.

Når det smeller

Hvis en leder har brukt selskapet som privat lommebok, kan konsekvensene komme fra flere kanter samtidig.

Først kommer de arbeidsrettslige aspektene. Ved alvorlig pliktbrudd kan arbeidsgiver gi avskjed. Det innebærer at arbeidsforholdet opphører umiddelbart, uten oppsigelsestid. Arbeidsmiljøloven åpner for avskjed når arbeidstakeren har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Å forsyne seg av selskapets midler er et typisk eksempel.

Hvis forholdet ikke er grovt nok til avskjed, kan det likevel gi saklig grunnlag for oppsigelse. Tillitsbrudd, illojalitet og misbruk av stilling er klassiske forhold som gjør det uforsvarlig å videreføre arbeidsforholdet.

Deretter kommer erstatningsansvaret. En leder som påfører selskapet økonomisk tap, kan bli personlig ansvarlig. Det samme gjelder styremedlemmer som har forsømt sine plikter. Har selskapet dekket private utgifter, kan selskapet kreve beløpene tilbakebetalt. Dette følger både av alminnelige erstatningsregler og av aksje-lovens regler om daglig leder- og styreansvar.

Så kommer skatteretten. Skatteetaten ser strengt på skjulte uttak. En privat fordel kan omklassifiseres til lønn eller utbytte, med tilhørende skatt. I tillegg kan det ilegges renter og tilleggs-skatt. Det som fremsto som en «praktisk løsning», kan dermed ende som en betydelig økonomisk belastning.

I de groveste tilfellene trer strafferetten inn. Da kan det bli spørsmål om underslag eller økonomisk utroskap. Rettspraksis viser hvor alvorlig dette kan bli. I en sak fra Agder lagmannsrett tappet en daglig leder og styreformann selskapet for over 4,7 millioner kroner for

å finansiere private aksjekjøp. Selskapet gikk konkurs, og han ble dømt til to års fengsel og til å tilbakebetale hele beløpet til konkursboet. I en annen sak fra Hålogaland tok en eeneier ut tre millioner kroner fra selskapets konto for å finansiere sitt eget aksjekjøp. Han ble dømt til halvannet års fengsel for grov utroskap.

Betrodde midler brukt til egne formål er et tillitsbrudd som får konsekvenser på flere rettsområder samtidig.

Hvorfor angår dette vanlige folk?

For ansatte kan lederens misbruk ramme arbeidsplassen direkte. Penger som tas ut privat, er penger som ikke kan brukes til lønn, pensjon, utstyr eller trygg drift. I verste fall kan dårlig økonomistyring bidra til nedbemanning eller konkurs. Det som fremstår som en «privat fordel» for lederen, kan dermed bli et kollektivt tap for de ansatte.

For medeiere og småaksjonærer er konsekvensene like alvorlige. Når én eier eller leder forsyner seg, skjer det på bekostning av de andre. Verdien av aksjene kan falle. Utbytte kan utebli. Tilliten mellom eierne kan bli varig svekket. I selskaper med flere eiere er dette et klassisk eksempel på skade for minoritetsaksjonærer.

Og for lokalsamfunnet kan konsekvensene bli merkbare. Små bedrifter er ofte viktige arbeidsgivere. De sponser idrettslag, handler lokalt og skaper aktivitet. Når tilliten og økonomien svekkes, rammer det ikke bare selskapet og lederen, men også ansatte, leverandører og lokalmiljøet.

KOMMENTAR

De fleste ledere holder orden på skillet mellom egen og selskapets økonomi. De vet at lønn er lønn, utbytte er utbytte, og at private utgifter hører hjemme privat. Men når grensen begynner å viskes ut, handler det til slutt om mer enn bilag og kontoutskrifter. Det handler om tillit. Arbeidslivet bygger på at arbeidsgiver og arbeidstaker kan stole på hverandre, og særlig må man kunne stole på den som er satt til å lede. Ledere forvalter ikke bare penger, men også ansvar, fullmakter og omdømme.

For den som bruker selskapet som privat lommebok, kan regningen derfor bli langt større enn beløpet som ble tatt ut. Jobben kan ryke. Omdømmet kan forsvinne. Pengene må kanskje betales tilbake, med renter og skatt. Og i verste fall venter et møte med rettsapparatet. Dette er klassiske konsekvenser av tillitsbrudd og illojalitet.

Man skal ikke blande kortene. I et aksjeselskap betyr det at selskapets kasse ikke er sjefens private lommebok. Når den grensen brytes, er det ikke bare økonomien som skades, det er selve fundamentet for arbeidsforholdet.