

NOTAT

Til: Samfunnsviterne
Fra: Advokatfirmaet Fremmer AS v/ Alexander Cascio og Lars Kristian Nørgaard
Dato: 15.09.2022

Vår referanse: Samfunnsviterne (00001)
Ansvarlig advokat: Alexander Cascio

Ansatterepresentasjon i Samfunnsviternes hovedstyre

1 Innledning

Vi er bedt om å gi en vurdering av fordeler, ulemper og dilemmaer som kan følge av et eventuelt vedtak om gi de ansatte i sekretariatet representasjon i Samfunnsviternes hovedstyre. På de punktene der vi har identifisert potensielle utfordringer, har vi også foreslått mulige mekanismer som kan motvirke effekten av slike forhold.

2 Rettslige rammer

I motsetning til i selskaper er styresammensetningen i foreninger ikke lovregulert. Det innebærer at foreninger står fritt til å regulere styresammensetningen i egne vedtekter, herunder vurdere om foreningens ansatte skal ha rett til å være representert i styret. Foreninger står videre fritt til å regulere om det skal være representasjon i form av fullverdig styremedlem, styremedlem med innskrenkede rettigheter (f.eks. møte- og talerett) eller kun observatør. Rettslig sett er det altså ingenting som krever – eller forhindrer – ansatterepresentasjon i Samfunnsviternes hovedstyre.

I et selskap er styrets hovedoppgave å sørge for den overordnede forvaltningen av selskapet og ivareta *eiernes* interesser. I og med at en forening ikke har eiere, blir dette noe annerledes for styret i en forening. Foreningsstyrets hovedforpliktelse er å arbeide for en realisering av *foreningens formål*, i samsvar med de føringer som landsmøtet legger opp til. Denne forpliktelsen vil ligge på samtlige styremedlemmer, også om de er valgt av de ansatte. De ansattes interesser vil ikke nødvendigvis alltid være helt på linje med den den beslutningen som best tjener foreningens formål, og dette vil kunne skape noen dilemmaer for eventuelle ansattevalgte styremedlemmer.

Slike dilemmaer oppstår imidlertid også i alminnelige selskaper. Likevel har det etter hvert vært relativt bred politisk enighet om at de ansatte skal sikres medbestemmelse på egen arbeidsplass. Prinsippet har også kommet direkte til uttrykk i Grunnloven § 110 annet ledd. Grunnloven legger imidlertid ingen føring på hvordan slik medbestemmelse skal skje. For alle arbeidsplasser av en



viss størrelse foreligger det lovregler om ansattes rett til drøfting og informasjon, som nettopp er ment å ivareta retten til medbestemmelse.

For *selskaper* har lovgiver valgt å gå lengre, gjennom å oppstille et krav om ansatterepresentasjon i styret. I alle aksjeselskaper med flere enn 30 ansatte kan de ansatte kreve at ett styremedlem og en observatør velges av og blant de ansatte. Selv om disse reglene ikke gjelder direkte for foreninger, vil mange av de samme dilemmaene og hensynene være relevante for foreninger. Det er derfor også relevant å se hen til de vurderinger som er gjort for selskaper når Samfunnsviterne skal konkludere i spørsmålet om ansatterepresentasjon i sitt hovedstyre.

3 Hva er begrunnelsen for ansatterepresentasjon i styrer?

Kravet om innføring av større grad av bedriftsdemokrati vokste frem i etterkrigstiden, etter at mer grunnleggende lønns- og arbeidsvilkår begynte å bli ivaretatt. Kravet har tradisjonelt hatt en todelt begrunnelse; dels et politisk-ideologisk grunnlag, og dels et mer faglig grunnlag.

Den politisk-ideologiske begrunnelsen knytter seg naturlig nok til et ønske om at bedriftseiernes makt bør balanseres av større innflytelse for arbeidstakerne over egen arbeidsplass. Disse hensynene gjør seg nok i mindre grad gjeldende for styrer i foreninger. Medlemmene i en arbeidstakerorganisasjon, som i dette tilfellet kan ses på som organisasjonens «eiere», er selv arbeidstakere. Den ideologiske begrunnelsen har imidlertid etter hvert blitt bredere og mer generell, ved at bedriftsdemokrati generelt anses som et ledd i demokratiseringen av det norske samfunn, som bygger på en rettferdighets- og likhetstanke. I et slikt perspektiv kan det hevdes at arbeidstakerorganisasjoner i størst mulig grad bør styres etter de samme prinsipper som disse organisasjonene arbeider for i samfunnet for øvrig. Arbeidstakeres rett til innflytelse over egen arbeidsplass blir generelt ansett som en viktig verdi for arbeidstakerorganisasjonene.

Når det gjelder det faglige grunnlaget for ansatterepresentasjon, er det i lovproposisjoner og utredninger særlig trukket frem at arbeidstakerinnflytelse kan bidra til høyere effektivitet. Innflytelse over egen arbeidsplass kan fremme initiativ og motivasjon i ansattgruppen, redusere konflikter, lette omstilling, samt at de ansatte kan bidra med sin kunnskap og erfaring. I tråd med dette framholder mange at medbestemmelse er nødvendig for en rasjonell drift.

4 Hva gjør andre arbeidstakerforeninger?

Det synes ikke å være noen ensartet praksis blant arbeidstakerorganisasjonene når det gjelder ansatterepresentasjon i styret. Innenfor Akademikerne kjenner vi til at Econa og Naturviterne har ett ansattvalgt medlem med fulle rettigheter, Juristforbundet har ett medlem med tale- og forslagsrett, mens Legeforeningen ikke har ansatterepresentasjon.

Innenfor LO er praksisen heller ikke ensartet. Blant annet har Fellesforbundet og Handel og Kontor henholdsvis to og ett ansattvalgt medlem med fulle rettigheter. I Fagforbundet er det én ansatterepresentant med tale- og forslagsrett i forbundsstyret, mens det i FO er én ansattvalgt representant med tale- og forslagsrett i *landsstyret*. NTL har valgt en noe annen modell, der tillitsvalgte for de ansatte ved forbundskontoret har møterett i forbundsstyret med tale- og forslagsrett, men i saker som berører deres lønns- og arbeidsvilkår har de også stemmerett.

På arbeidsgiversiden har Verken NHO eller Virke ansatterepresentanter i sine styrer.

5 Positive sider ved ansatterepresentasjon i styret

Ansatterepresentasjon i styret innebærer hovedsakelig at de ansatte skal ha rett til å være en del av de diskusjoner og beslutninger som foreningen vurderer å gjennomføre. Retten til ansattes styrerepresentasjon begrunnes blant annet med at de ansatte har innsikt og kunnskap om virksomheten, bransjen og det indre livet i organisasjonen som er verdifull i styresammenheng, og som gir andre perspektiver enn det for eksempel generalsekretær kan gi. Dette kan bidra til at styret får et bredere og bedre beslutningsgrunnlag for vedtak som berører de ansatte i organisasjonen, som igjen kan øke beslutningsevnen i styret slik at nødvendige og riktig beslutninger kan fattes effektivt. I tillegg kommer de kvaliteter og den erfaringsbakgrunn ansattevalgte representerer har som individer. Ofte kan ansatterepresentanter i organisasjoner tilføre styret en annen kompetanse enn hva styret ellers har tilgang til.

Når representanter for de ansatte har deltatt i beslutningsprosessen, vil det ofte kunne bidra til økt opplutning om styrets vedtak, og at styrets beslutninger får økt legitimitet og gjennomslagskraft i organisasjonen. De ansatte vil dessuten kunne ha et incentiv til å etterspørre at saker av betydning for dem behandles i styret.

En ansatterepresentant vil videre kunne være en nyttig informasjonsformidler til resten av ansattgruppen og tilføre denne gruppen innsikt i – og forståelse for – styrets beslutninger. Ved at de ansatte får en stemme i styret vil ansattgruppen dessuten kunne oppleve en større grad av fellesskapsfølelse i organisasjonen.

Det å ha ansatterepresentanter i styret vil også kunne ha en side til foreningens omdømme. Ansattes rett til representasjon i styret er en del av bedriftsdemokratiet. Medbestemmelse er et grunnfestet prinsipp i norsk arbeidsliv og er også nedfelt i lovverket og i selskapslovgivningen på en rekke områder. Selv om Samfunnsviterne ikke er omfattet av lovverket som gjelder styrerepresentasjon for ansatte, vil det kunne fremstå som positivt at en fagforening likevel støtter opp under prinsippet og innfører en ordning med ansatterepresentanter i styret.

6 Utfordringer med ansatterepresentasjon i styret

6.1 Interessekonflikter og representasjon av særinteresser

En innvending mot ansattvalgte representanter i styret kan være at det vil kunne oppstå interessekonflikter, der hensynet til de ansatte går på tvers av foreningsformålet. Det er likevel grunn til å holde fast ved at det *normalt* sett ikke vil være noen konflikt mellom hensynet til de ansatte og hensynet til organisasjonen. Skulle det likevel oppstå er den formelle regelen her klar: Alle styremedlemmer har, uavhengig av hvem de er valgt av, som oppgave å ivareta *selskapet/foreningen* som helhet på best mulig måte; de skal ivareta *organisasjonens* interesser.

Ansattevalgte styremedlemmer skal altså ikke være en forlengelse av tillitsvalgtapparatet, men de skal på samme måte som de andre styremedlemmene ivareta organisasjonens interesser når de deltar i behandlingen av de ulike sakene i styret. Ansattrepresentanter skal likevel bidra med innspill og råd basert på deres kunnskap og synspunkter, også i kraft av å være valgt av de ansatte i organisasjonen. Rollen kan derfor minne om den arbeidslivskyndige meddommere er ment å ha i domstolene ved behandlingen av arbeidsrettslige saker. De sitter ikke i dommerpanelet for å fremme interessene til den konkrete arbeidstakeren i saken, men skal med sin bakgrunn bringe inn perspektiver som kanskje ellers ikke ville ha kommet frem.

I praksis vil det naturligvis kunne oppstå situasjoner der ansattrepresentanten i styret opplever å stå i et krysspress. En slik form for latent interessekonflikt vil være en naturlig følge av bedriftsdemokratiet, på samme måte som at andre interesser kan stå mot hverandre i et styre. Der det ikke tidligere har vært ansattevalgte styremedlemmer er det likevel viktig at de ansatte og øvrige i styret er bevisst hvilken rolle den ansattevalgte har i styret. Den beste måten å redusere krysspress og interessekonflikter på vil derfor normalt være gjennom veiledning og tydeliggjøring av hvilke regler som gjelder. Dette bør for det første gjøres overfor ansattrepresentanten og styret selv. Øvrige styremedlemmer kan også ha forventninger om at den ansattvalgte representerer de ansattes oppfatning i ulike saker, eller at vedkommende skal ha inngående kunnskap om hva de ansatte mener eller vil. Det er ikke alltid tilfelle og styret kan heller ikke konkludere med at de ansatte har vært hørt i saken selv om det ansattvalgte styremedlemmet var med på å treffe en styrebeslutning.

For det andre bør også ansattgruppen veiledes, slik at de har realistiske forventninger til hva ansattrepresentanten sin rolle skal være. Andre ansatte kan ha forventninger om at ansattrepresentanten skal bringe bestemte saker inn for styret, hvordan vedkommende skal stemme og fronte saker for å ivareta de ansattes interesser eller forventninger om informasjon fra styremøtene og styrearbeidet. I tillegg er det fornuftig å gjøre oppmerksom på skillet mellom tillitsvalgtapparatet og ansattrepresentanten i styret.

6.2 Styreverv i andre foreninger

I en forening vil ansatte kunne ha styreverv i andre foreninger som kan skape uønskede eller uheldige interessekonflikter, for eksempel hvis det er snakk om en «konkurrerende» fagforening. Denne type interessekonflikter kan imidlertid avhjelpest ved at man regulerer hvem som er valgbare til styreverv. For aksjeselskaper finnes en liknende begrensning i representasjonsforskriften (§ 9), som fastslår at man ikke kan ha verv som ansattrepresentant i flere selskapers styrende organer samtidig. En annen mulighet er å regulere situasjoner der et styremedlem vil være inhabil. Dette er nærmere omtalt under punkt 6.4 nedenfor.

6.3 Ansattrepresentanters forhold til øverste administrative leder

En ansattvalgt representant i styret vil formelt sett være arbeidsgiver for virksomhetens øverste administrative leder, i egenskap av å sitte i styret, og samtidig underordnet den samme lederen i egenskap av å være ansatt. Den ansattvalgte har dermed en dobbeltrolle overfor egen leder. Det kan for eksempel være vanskelig i en situasjon der man som styremedlem er kritisk til lederens strategi og arbeid, samtidig som man som ansatt må forholde seg lojalt til lederens instruksjoner.

Denne dobbeltrollen vil gjelde i alle selskaper og foreninger med ansattevalgte styremedlemmer, og kanskje særlig på en mindre arbeidsplass der det er kort vei i hierarkiet fra ledelsen og ned til den ansattevalgte representanten. Vår erfaring er imidlertid at dette er en utfordring som i praksis viser seg håndterbar så lenge alle parter har forståelse for de forskjellige roller man har. De fleste ledere er vant med å håndtere at de ansatte kan ha ulike roller, for eksempel som tillitsvalgt, verneombud, personvernombud eller AMU-medlem, og at de i disse rollene ikke opptre som ordinære ansatte.

6.4 Habilitet

Noen foreninger har uttrykkelige regler om habilitet i sine vedtekter – andre har det ikke. Dersom vedtektene er tause om dette vil man basert på generelle foreningsrettslige prinsipper normalt likevel innfortolke grunnleggende habilitetsregler for styremedlemmer i foreninger. Dette

innebærer at grunnleggende habilitetsregler vil gjelde for medlemmer av et foreningsstyre uavhengig av om dette er regulert i vedtektene.

Disse grunnleggende reglene om habilitet inntreffer dersom et spørsmål har slik særlig betydning for styremedlemmet selv eller noen nærstående at vedkommende må antas å ha en fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Med særinteresse menes en interesse som ikke deles med en større gruppe personer. I en forening vil man i denne vurderingen typisk se hen til foreningsformålet. Der et styremedlem har en særinteresse i en bestemt sak som samsvarer dårlig med foreningsformålet, vil dette kunne medføre at vedkommende anses inhabil til å behandle spørsmålet. Det vil typisk gjelde der styremedlemmet har en særegen interesse i at styret konkluderer i en bestemt retning fordi det vil ha stor betydning for vedkommende selv eller noen nærstående.

I tillegg til at det må foreligge en slik særinteresse, er det også et vilkår for inhabilitet etter de generelle reglene at den aktuelle særinteressen er *fremtredende*. Det innebærer at man ser det som nærliggende at særinteressen kan virke bestemmende på vedkommendes vurdering av saken.

Disse habilitetsreglene vil også gjelde for ansattrepresentanter i styret. At ansattrepresentanten kan ha en *generell* interesse i et bestemt utfall fordi dette vil være best for ansattgruppen er imidlertid ikke tilstrekkelig til å gjøre vedkommende inhabil. Som ansattrepresentant vil man normalt heller ikke være inhabil til å behandle lønnsforhold generelt. Men et styremedlem som for eksempel deltar aktivt i de ansattes lønnsforhandlinger vil være inhabil når styret skal behandle selskapets opplegg og rammer for lønnsforhandlingene. Det kan også inntreffe situasjoner der ansattrepresentanten er så direkte engasjert i en sak som tillitsvalgt, at vedkommende vil være inhabil til å behandle saken som styremedlem.

I prinsippet kan det skje at en ansattrepresentant i styret også er medlem eller tillitsvalgt i andre organisasjoner. For å unngå rollesammenblanding vil dette som nevnt ovenfor kunne reguleres gjennom valgbarhetsregler i vedtektene, slik at personer med slike verv ikke er valgbar. Eventuelt kan det også innføres spesifikke habilitetsregler for slike situasjoner. For stiftelser har man i stiftelsesloven (§ 37) lovfestet at et styremedlem vil være inhabil når vedkommende har stilling eller tillitsverv i en annen organisasjon eller foretak som har økonomisk eller annen fremtredende særinteresse i saken. I en slik situasjon vil man være valgbar, men kan ikke delta dersom saken man skal behandle i styret har stor interesse for den andre organisasjonen vedkommende deltar i.

6.5 Taushetsplikt

Styremedlemmer har ingen generell lovfestet taushetsplikt knyttet til kunnskap de har fått som styremedlem. Et styremedlem har likevel en lojalitetsplikt overfor organisasjonen i kraft av å ha påtatt seg vervet, og denne lojalitetsplikten innebærer blant annet at vedkommende ikke kan videreformidle opplysninger dersom dette vil kunne påføre organisasjonen skade.

For aksjeselskaper er det lagt til grunn at denne lojalitetsbaserte taushetsplikten *i en viss utstrekning* også vil gjelde for ansattrepresentanter. Grensene her er altså mindre klare, og vil måtte vurderes fra sak til sak. Taushetsplikt for ansattrepresentanter vil særlig kunne være aktuelt der det er snakk om å viderebringe opplysningene til noen *utenfor* organisasjonen. *Innenfor* organisasjonen vil en derimot i større grad si at en ansattrepresentant vil kunne ha et legitimt behov for å konsultere og diskutere saker som skal opp i styret med tillitsvalgte – eventuelt også andre ansatte. Sakstype vil her også kunne være relevant, og det er først og fremst informasjon som har betydning for de ansatte som eventuelt kan videreformidles av ansattrepresentanten.

Styret kan ikke vedta en *generell* taushetsplikt som er strengere enn dette, verken i styreinstruks eller i særskilt vedtak. Styret kan likevel i *enkeltaker* vedta en mer omfattende taushetsplikt, dersom det er spesielle forhold som tilsier at dette er påkrevet. Dette vil i så fall også gjelde ansattrepresentantene. For eksempel vil styret kunne vedta at de ansatte skal informeres samlet og samtidig av generalsekretæren om en gitt beslutning av stor betydning for de ansatte, og at samtlige styremedlemmer må bevare taushet om dette frem til orienteringen er gitt.

7 Mekanismer for å motvirke potensielle utfordringer

Under gjennomgangen av potensielle utfordringer i punkt 6 ovenfor er det også påpekt noen tiltak og mekaniser som kan bidra til å motvirke effekten av slike forhold. Oppsummert kan tiltakene samles i fire hovedgrupper:

For det første vil *veiledning og bevisstgjøring*, både av styret, ansattrepresentantene og de ansatte være viktig for sikre at hele organisasjonen har en felles forståelse av ansattrepresentantenes rolle.

For det andre kan det innføres særskilte *valgbarhetsregler* i vedtektene, for å utelukke personer som ofte vil havne i problematiske dobbeltroller. For eksempel vil man kunne innføre en regel om at personer som har tillitsverv i andre fagforeninger ikke er valgbare til styret.

For det tredje kan det innføres særskilte *habilitetsregler*, på toppen av de generelle habilitetsreglene som uansett vil gjelde. Her kan det for eksempel slås fast at et styremedlem vil være inhabil til å behandle en spesifikk sak hvis vedkommende har stilling eller tillitsverv i en annen organisasjon som har en fremtredende særinteresse i saken.

For det fjerde er det mulig å gi de ansatte *begrenset representasjon* i styret. Her kan det tenkes ulike varianter, for eksempel en ren observatørrolle eller kun tale- og forslagsrett. En annen variant er å la ansattrepresentantene kun ha stemmerett i saker som berører de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Det er samtidig verdt å merke seg at innføring av begrenset representasjon ikke nødvendigvis vil gi de samme positive effektene som ordinær ansattrepresentasjon kan gi. Jo mindre reell innflytelse ordningen gir, jo mindre positiv effekt kan forventes ut av tiltaket.