

HVAD MÅ DIREKTØREN BESLUTTE?

Det er almindeligt antaget, at den administrerende direktør i en virksomhed har en vid adgang til at træffe beslutninger. Det ses dog i praksis, at der opstår uenighed mellem virksomheden og direktøren om hvilke beslutninger, direktøren på egen hånd kan træffe.

Firmabilen og campingvognen

I en nylig sag fra Østre Landsret fandt retten, at en direktør havde overtrådt sine beføjelser i så væsentlig grad, at en bortvisning var berettiget.

Sagen drejede sig om en direktør, der havde godkendt salget af en firmabil til en medarbejder i virksomheden for 1.000 kr., mod at medarbejderen samtidig gav afkald på en bonus på 51.000 kr. for at undgå beskatning. Yderligere havde direktøren godkendt virksomhedens indkøb af en campingvogn til en medarbejders private anvendelse.

Virksomheden bortviste direktøren under henvisning til, at direktøren havde foretaget dispositioner, som var ulovlige.

Direktøren fandt bortvisningen urimelig og lagde sag an mod arbejdsgiveren.

Landsretten fandt, at direktøren havde misligholdt ansættelsesforholdet i en sådan grad, at begge forhold hver især berettigede til bortvisning.

For så vidt angik salget af bilen til 1.000 kr. lagde Landsretten i sin afgørelse vægt på, at bilen havde en betydelig værdi, og at salgsprisen var blevet fastsat under hensyn til, at medarbejderen samtidig gav afkald på sin bonus, samt at direktøren var klar over, at dette skete for at undgå beskatning.

Ved forholdet vedrørende campingvognen lagde Landsretten vægt på, at det var direktøren, der havde godkendt indkøbet af campingvognen, og at direktøren var klar over, at campingvognen blev indkøbt til en medarbejders private anvendelse.

[Østre Landsrets dom af 17. april 2012, sagsnr. B-2884-11]

De rimelige lønstigninger og bonusudbetalinger

Højesteret kom for nylig til det modsatte resultat i en sag, hvor direktøren uden bestyrelsens godkendelse havde udbetalt medarbejderne i virksomheden bonus, ligesom direktøren havde bevilget en række medarbejdere lønstigninger.

Virksomheden opsagde direktøren, idet de mente, at direktøren havde misligholdt sit ansættelsesforhold. Virksomheden mente, at bonusserne havde karakter af rene gavebeløb, da de ikke var baseret på målelige kriterier eller virksomhedens økonomiske resultater.

Virksomheden mente endvidere, at de bevilgede lønstigninger væsentligt oversteg de rammer, som bestyrelsen havde fastsat ved vedtagelsen af budgettet.

Virksomheden ville derfor ikke udbetale fratrædelsesgodtgørelse til direktøren.

Direktøren var uenig og lagde sag an mod virksomheden.

Højesteret fandt, at kompetencefordelingen mellem bestyrelsen og direktionen i virksomheden i praksis var sådan, at beslutninger i betragteligt omfang var overladt til direktøren. I overensstemmelse hermed fandt Højesteret, at det hørte under direktørens kompetence at ansætte nye medarbejdere, herunder at gennemføre de årlige lønforhandlinger med medarbejderne. Endvidere lagde Højesteret til grund, at direktøren siden virksomhedens stiftelse i 2002 havde givet medarbejderne bonus på skønsmæssigt grundlag.

Direktøren havde således ikke overtrådt sine beføjelser, hvorfor direktøren var berettiget til sin fratrædelsesgodtgørelse.

[Højesterets dom af 2. maj 2012, sagsnr. 2/2010]

Vores vurdering

Afgørelsen fra Højesteret viser, at såfremt virksomheden ønsker at indskrænke direktørens ret til at disponere på vegne af virksomheden, kræver dette, at indskrænkningen kommunikerer klart og skriftligt til direktøren. Dette kan f.eks. ske i form af en direktørinstruks, der vedlægges direktørkontrakten.

Trods direktørens vide dispositionsret, har direktøren dog ikke ubegrænsede beføjelser. Som afgørelsen fra Østre Landsret viser, skal direktøren naturligvis medvirke til, at gældende lovgivning overholdes.

Hvis du har spørgsmål eller ønsker yderligere information om ovenstående, er du velkommen til at kontakte partner Nicolai Hesgaard (nhe@mwblaw.dk), advokat Pernille Nørkær (pno@mwblaw.dk), advokatfuldmægtig Pinar Gökçen (pgo@mwblaw.dk) eller advokatfuldmægtig Sofie-Amalie Gregaard Brandi (sab@mwblaw.dk).

Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående.

Kontakt



Nicolai Hesgaard, Partner
Tel. +45 33 77 90 30
Mob. +45 30 37 96 30
E-mail nhe@mwblaw.dk



Pernille Nørkær, Advokat
Tel. +45 33 77 90 40
Mob. +45 30 37 96 40
E-mail pno@mwblaw.dk



Pinar Göcken, Advokatfuldmægtig
Tel. +45 33 77 90 28
Mob. +45 30 37 96 28
E-mail pgo@mwblaw.dk



Sofie-Amalie Gregaard Brandi, Advokatfuldmægtig
Tel. +45 33 77 90 24
Mob. +45 30 37 96 24
E-mail sab@mwblaw.dk