



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan  
Institutionen för handelsrätt  
HARK13 Kandidatuppsats i arbetsrätt

HT 2007

# VD-AVTALET

## En studie av rättsläget

Handledare:  
Reinhold Fahlbeck

Författare:  
Jessica Dworeck & John Wang

# Sammanfattning

Verkställande direktörer och andra anställda som anses ha en företagsledande eller därmed jämförbar ställning innefattas inte av samma arbetsrättsliga skydd som övriga anställda. Lagen om anställningsskydd är exempelvis inte tillämplig. Istället regleras alla villkor genom anställningsavtalet, vilket sålunda får en ökad betydelse. Anställningsavtalet för en VD är omfattande. Denna uppsats fokuserar på områdena anställningsskydd, lön och ersättning, lojalitet under anställningstiden, sekretess och konkurrensklausuler.

Det är inte möjligt att med bindande verkan avtala bort LAS ur anställningsavtal. Huruvida en arbetstagare omfattas av LAS eller ej bestäms ytters av domstol, med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor. Vid avslutade av anställning för VD görs skillnad på uppsägning eller hävning av avtalet. En central faktor i VD-avtalet är ersättningen, vilken utgår i flera former. Avgångsvederlaget avser att ge VD ett utökat skydd i fall av uppsägning från arbetsgivarens sida.

Lojalitetsplikten under anställning är i praxis ej ifrågasatt. Sekretessfrågor regleras inte i särskild lag. Domstolsavgöranden saknas inom detta område. Konkurrensklausulers utformande bygger i stor grad på 1969 års överenskommelse mellan SAF- och SIF/SALF/CF. Arbetsgivarens intresse av skydd skall avvägas mot arbetstagarens möjlighet att utnyttja sin kompetens. Merparten av tvister angående konkurrensklausuler avgörs av skiljenämnd.

Nyckelord: 1 § 1 stycket 1 p. LAS, hävning av anställningsavtal, företagsledande ställning, avgångsvederlag, lojalitetsplikt, sekretessklausuler, konkurrensklausuler

# Abstract

Chief executives and other persons in management positions are not applicable to the same protection system as other employees. Lagen om anställningsskydd is not applicable for example. Instead all terms and conditions are in the employment contract, which get increased importance. The employment contract for a chief executive is comprehensive. This essay focuses on employment protection, wages and compensation, loyalty during the employment, secrecy and competitive clauses.

It is not possible to stipulate a legally binding employment contract in which Lagen om anställningsskydd is not included. The final decision concerning if LAS should be taken into the agreement is taken by court, in regards to terms and conditions as well as work tasks. When chief executive employment is interrupted one differentiates notice of termination and revoking. An essential part in the chief executive employment agreement is the compensation, which can be brought out in several ways. The severance pay is supposed to give the chief executive an extended protection in case of termination of agreement from the employer.

The obligation of loyalty during employment is not questioned in practice. There are no special laws concerning secrecy and no decisions on secrecy can be found. The art of competitive clauses in Sweden is built upon the 1969 understandings between SAF and SIF/SALF/CF. There is a balance between the employer's safety and the employee's ability to use his qualifications. Most of the disputes concerning competitive clauses are decided by a court of arbitration.

Keywords: 1 § section 1 LAS, revoking of employment agreement, management position, severance pay, obligation of loyalty, secrecy clauses, competitive clauses.

# Innehåll

<b>1 Inledning .....</b>	<b>6</b>
1.1 Syfte och frågeställning.....	6
1.2 Metod .....	6
1.3 Källor.....	7
1.3.1 Källkritik .....	7
1.4 Avgränsningar .....	8
<b>2. Anställningsskydd .....</b>	<b>9</b>
2.1 Lag (1982:80) om anställningsskydd .....	9
2.1.1 Undantagna arbetstagargrupper.....	9
2.1.2 Företagsledande ställning.....	10
2.1.3 Rättspraxis.....	11
2.2 Anställningsskydd för VD.....	13
2.2.1 Anställnings upphörande.....	14
2.2.2 Uppsägning.....	15
2.2.3 Uppsägningstid.....	16
2.2.4 Avsked/hävning.....	17
2.3 Ogiltiga avtal och villkor.....	19
2.4 Rättsfall .....	21
2.4.1 AD 1997:3 .....	21
2.4.2 AD 1993:56 .....	22
2.4.3 AD 1988:20 .....	23
2.4.3.1 Tingsrättens dom .....	23
2.4.3.2 AD:s bedömning av fallet.....	24
<b>3 Lön och ersättning.....</b>	<b>26</b>
3.1 Bakgrund .....	26
3.2 Lön .....	26
3.2.1 Fast lön .....	26
3.2.2 Rörlig lön.....	27
3.2.3 Förmåner .....	27
3.3 Lön under uppsägningstiden .....	28
3.4 Avgångsvederlag.....	29

3.4.1 Syfte .....	30
3.4.2 Avgångsvederlagets storlek.....	31
3.4.2.1 Exempel .....	33
3.5 Skiljeförfarande .....	33
<b>4 Lojalitet under anställningstiden.....</b>	<b>34</b>
4.1 Rättsfall .....	35
4.1.1 AD 2004:90 .....	35
<b>5 Sekretess.....</b>	<b>37</b>
5.1 Sekretess i ABL.....	37
5.2 Sekretess i FHL .....	38
5.3 Sekretessklausuler .....	38
5.3.1 Vite .....	39
5.4 Praxis och rekommendationer .....	40
<b>6. Konkurrensklausuler .....</b>	<b>41</b>
6.1 38 § avtalslagen.....	41
6.2 1969 års överenskommelse om konkurrensklausuler.....	42
6.2.1 Övergripande om överenskommelsen .....	43
6.2.2 Användningsområde.....	43
6.2.3 Innehåll.....	44
6.2.4 Formulärbilagan .....	45
6.2.5 Underrättelse, genomgång, förhandlingsordning och skiljenämnd.....	47
6.3 Särskilt om VD-rollen och konkurrensklausuler.....	48
6.4 Rättsfall .....	49
6.4.1 AD 1993:40 .....	49
6.4.2 AD 2005:28 .....	50
6.4.3 AD 2001:91 .....	51
<b>7. Avslutande kommentar.....</b>	<b>53</b>
<b>8 Källförteckning.....</b>	<b>58</b>

# 1 Inledning

## 1.1 Syfte och frågeställning

Vi har under våra arbetsrättsliga studier upp till kandidatnivå studerat en mängd olika arbetsrättsliga regler, såväl svenska som internationella. Ämnen som anställningsskydd, kollektiv arbetsrätt, diskrimineringsfrågor och arbetsmiljö har bland annat berörts. Då vi diskuterade ämnesvalet för denna uppsats enades vi tidigt om att det vore mest intressant att beröra ett ämne, eller en aspekt av ett ämne, vi tidigare inte fördjupat oss i. På senare år har stort fokus i media riktats mot VD-rollen i allmänhet, och dess frågor om bonus och avgångsvederlag i synnerhet. Vi kom fram till att vår kännedom om rättsläget angående VDs anställningssituation var begränsad. Utgångspunkten för vårt uppsatsarbete blev således att undersöka detta. Verkställande Direktörer omfattas varken av Lagen (1982:80) om anställningsskydd eller kollektivavtal. Deras anställningsavtal är i gengäld långt mer omfattande än för övriga arbetstagare.

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka VDs anställningsvillkor. Med beaktande av de avgränsningar vi valt att göra (se 1.4) och syftet, blir våra forskningsfrågor:

*Vilket anställningsskydd har en VD?*

*Vilka möjliga ersättningar har en VD och under vilka förutsättningar utgår de?*

*I vilken omfattning gäller lojalitetsplikten för en VD?*

*Hur fungerar konkurrensklausuler för en VD?*

## 1.2 Metod

Vi har använt oss av traditionell juridisk metod för att söka besvara vår frågeställning. Det innebär ett s.k. rättsdogmatiskt arbetssätt. Med detta menas att klargöra vilka regler som finns och hur tillämpningen av dessa sker. Därigenom vill vi utreda vilka rättsregler som gäller inom området för vår uppsats. För detta ändamål har vi studerat gällande

rättskällor i form av svenska författningstexter, dess förarbeten, doktrin samt i hög grad praxis.<sup>1</sup>

## 1.3 Källor

Primärt använder vi oss av Arbetsdomstolens domar för att utreda rättsläget. Vidare har stor vikt lagts vid doktrin. Hänförlig lagtext har studerats till samtliga delar av uppsatsen. Även de delar av förarbetena som varit relevanta har granskats. I avsnittet om konkurrensklausuler har Överenskommelsen från 1969 fått stor betydelse för rättsläget, även om den inte direkt omfattar VDs villkor. Således är den en viktig källa i vår uppsats. Vi har använt material från Ledarna, för att närmare sätta oss in i VD-situationen. Mats Hellberg på Ledarna har även svarat på frågor. Utöver detta har vi undersökt tre anställningsavtal för VD för att skapa oss en bild av uppläggen på dessa. I den huvudsakliga framställningen har vi valt att inte använda oss av dessa. De har dock viss betydelse för vår avslutande kommentar.

### 1.3.1 Källkritik

De flesta VD-avtal innehåller bestämmelser om förfarande i händelse av tvist. Skiljenämnder används i stor utsträckning. Det är därför mycket få mål med VD-inblandning som tas upp i Arbetsdomstolen. Anledningen till detta är att man från arbetsgivarsidan ofta vill undvika att såväl utgången av tvisten, som anställningsavtalets innehåll blir offentligt. Detta medför att det material vi finner i Arbetsdomstolens domar inte kan anses utgöra en i närheten av heltäckande beskrivning av tvisterna inom området.

I de anställningsavtal för VDs vi har fått tag i har den berörda företagsledaren i samtliga fall velat vara anonym. Det förstärker bilden av att det råder stort hemlighetsmakeri avseende dessa avtal. I mångt och mycket handlar dock denna vilja om att inte avslöja siffror gällande lön och andra ersättningar. Dessa nivåer har vi inte intresserat oss för (se nedan 1.4). Ändock är anonymiteten en svaghet i anställningsavtalen som källa.

---

<sup>1</sup> Lehrberg, Praktisk juridisk metod, (2001), s. 38.

## 1.4 Avgränsningar

En VDs anställningsavtal är som vi tidigare nämnt mer omfattande än övriga arbetstagares. Med hänsyn till denna uppsats omfattning finner vi det ohanterligt att ta upp alla möjligt förekommande delar av avtalet. I framställningen har vi därför utlämnat frågor rörande semester, pensionsförmåner, rätt till förtida pension och dylika förmåner. Vi anser att en djupare analys av incitamentsprogram och andra ersättningsformer snarare hör hemma i en företagsekonomisk uppsats. Därför behandlas enbart de juridiska aspekterna av dessa. Vi har även avgränsat oss till aktiebolag med säte i Sverige. Ej heller offentliga bolag tas upp.



## 2. Anställningsskydd

### 2.1 Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS) kom ursprungligen till 1974 men har ändrats ett flertal gånger under åren. Idag är den en utav de viktigaste arbetsrättsliga lagarna som finns i Sverige. Den nuvarande lydelsen av LAS är ifrån 1982. Genom LAS har en omfattande rättspraxis vuxit fram som förenklat hanteringen av uppkommande tvister i anställningsförhållanden.<sup>2</sup> I de inledande bestämmelserna fastställs att lagen är tillämplig på arbetstagare, i allmän eller enskild tjänst, och omfattar i princip alla anställningsförhållanden och yrken.<sup>3</sup>

Reglerna i LAS är i princip tvingande till förmån för arbetstagaren. Den innefattar huvudsakligen bestämmelser om anställningsformer och skyddsregler avseende anställningen. Vissa av lagreglerna är däremot semidispositiva och kan avtalas bort genom kollektivavtal.<sup>4</sup> I LAS fastslås att det måste finnas saklig grund vid uppsägning av en anställning och laga grund vid avskedande.<sup>5</sup> Vidare återfinns regler om bland annat företrädesrätt, turordning vid uppsägning, uppsägningstid och skadeståndsregler.

#### 2.1.1 Undantagna arbetstagargrupper

1 § i Lagen om anställningsskydd anger att lagen inte ska tillämpas på:

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställd för arbete i arbetsgivarens hushåll,

---

<sup>2</sup> Dominique, Chefens avtal, (1998) s.10f.

<sup>3</sup> Lunning, Anställningsskydd, (2006) s. 16.

<sup>4</sup> Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, (2003) s. 117f.

<sup>5</sup> Andersson et.al, Arbetsrätt, (2006) s. 76.

4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning. Se Lag 2005:1193.<sup>6</sup>

Anledningen till att den första gruppen är undantagen från LAS är att lagstiftaren anser att de har ett sådant speciellt förhållande till sin arbetsgivare att de inte skall omfattas av lagens skydd.<sup>7</sup>

### 2.1.2 Företagsledande ställning

Det finns flera skäl till att arbetstagare som anses ha en företagsledande ställning är undantagna från det anställningsskydd som finns i LAS. Ett av dessa är att företagsledaren bedöms besitta en arbetsgivarfunktion. Lagstiftarens mening är därför att det anses olämpligt att en företagsledare ska omfattas av detta skydd, då denne innehar en särskild förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren.<sup>8</sup>

Redan i den första lydelsen av LAS från 1974 angavs motsvarande undantag omfatta ”arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning”. I och med att formuleringen ändrades 1982, minskade denna undantagskrets genom att hänvisa till arbetstagarens ”arbetsuppgifter och anställningsvillkor”. Orsaken var att personer som hade anställningsvillkor som motiverade ett undantagande verkligen skulle undantas.<sup>9</sup>

Genom den nuvarande formuleringen från 1982, krävs att såväl kriteriet avseende anställningsvillkor, som det gällande arbetsuppgifter, uppfylls för ett undantagande. Med anställningsvillkor syftas på huruvida lön, uppsägningstid, pension samt avgångsvederlag och andra förmåner kan anses vara normala under de omständigheter som råder. Vid en bedömning av anställningsvillkoren tas hänsyn till en rad olika faktorer. Exempelvis tas i beaktande hur liknande företag i branschen agerar, avtalspraxis och företagets ekonomiska situation. Även anställningsvillkoren för övriga anställda på företaget kan vägas in. När det kommer till arbetsuppgifterna gäller det att kunna bevisa att personen i fråga har haft sådana uppgifter som överensstämmer med sådana en person i företagsledande ställning innehar. Även om det i anställningsavtalet tydligt framgår att

---

<sup>6</sup> Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>7</sup> Lunning, Anställningsskydd, (2006) s. 56.

<sup>8</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 44.

<sup>9</sup> Fahlbeck, Firing the Boss, (2001) s. 121.

personen ska undantas från LAS, men att det visar sig att någon annan fungerat som företagsledare, så kan LAS komma att tillämpas.<sup>10</sup> En VDs arbetsuppgifter regleras i hög grad av aktiebolagslagen, bolagsordningen och eventuella anvisningar och instruktioner från styrelsen.<sup>11</sup> Vid en rättslig prövning huruvida en arbetstagare kan anses inneha en företagsledande ställning eller ej, så tas hänsyn till den verkliga situationen. Arbetsuppgifterna och anställningsvillkoren måste då stämma överens med den formella titeln. I fall där domstol kommer fram till att arbetstagare ej anses inneha en företagsledande ställning, kan lagen om anställningsskydd istället komma att tillämpas på avtalet.<sup>12</sup>

I små företag med högst 20 anställda är det normalt endast VDn som är undantagen från lagen. När det gäller medelstora företag med 20-100 anställda kan förutom VDn också ställföreträdanden och möjligen någon mer undantas. I stora företag med flera hundra anställda kan betydligt fler komma att undantas. Exempelvis olika tjänstemän med en självständig ställning som chef för en större gren av företaget. Detta gäller främst på den privata sektorn. Inom den statliga sektorn gäller undantaget främst generaldirektörer, överdirektörer och avdelningschefer. På kommunal nivå endast förvaltningschefer eller motsvarande.<sup>13</sup>

En verkställande direktör faller som huvudregel utanför LAS tillämpning, om inte sakomständigheterna i målet kan tala emot detta. I förarbetarna till LAS, men också genom avgöranden i Arbetsdomstolen, framgår att det torde krävas synnerligen vägande skäl för att en domstol skall finna att en VD, registrerad hos Patent och registreringsverket, inte ska falla inom undantaget 1 § LAS.<sup>14</sup>

### 2.1.3 Rättspraxis

I ett flertal mål har Arbetsdomstolen avgjort att en VD, trots sin ställning, inte skall anses inneha en företagsledande ställning. Som tidigare nämnts tar domstolen hänsyn till den verkliga situationen även om det av anställningskontraktet uttryckligen framgår att LAS

---

<sup>10</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 45.

<sup>11</sup> Ledarna, VD-kontraktet, (2003) s. 9.

<sup>12</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s.45.

<sup>13</sup> Lunning, Anställningsskydd, (2006) s. 56

<sup>14</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 46.

ej är tillämplig.<sup>15</sup> Enligt förarbetena (prop. 1981/82:71) skall vid prövning av undantaget för företagsledare fästa särskilt avseende vid de ekonomiska skydd som arbetstagaren har i händelse av en uppsägning.<sup>16</sup> AD har, i ett avgörande från 1979, uttalat att den angivna lagbestämmelsen förutsätter som huvudregel att det i rörelsedrivande företag åtminstone finns en företagsledare. I varje fall om företaget har mer än några enstaka anställda. Undantag kan förekomma t ex om VD är bolagets ende anställda eller om det är fråga om ett bolag med ett fåtal anställda där innehavaren av aktiemajoriteten själv arbetar. I detta fall (AD 1979:146) fann domstolen att VDn, trots att hon inte hade haft motsvarande arbetsuppgifter och anställningsvillkor som en person i företagsledande ställning, ändå skulle undantas från LAS.<sup>17</sup>

I AD 1980:92 uttalade sig domstolen att det i och för sig inte är nödvändigt att företagsledaren är anställd i företaget. Det är tänkbart att den företagsledande funktionen i ett visst givet fall utövas av en styrelse, dess arbetsutskott eller av en ordförande i styrelsen eller arbetsutskottet som inte är anställd i företaget.<sup>18</sup> Med anledning av bland annat utgången i 1979 års rättsfall kom lagtexten att ändras. Enligt prop. 1981/82:71, skall bestämmelsen liksom tidigare tillämpas restriktivt. En förutsättning för att en arbetstagare skall anses ha företagsledande ställning är förutom en företagsledares funktioner, också att arbetstagaren är tillförsäkrad genom löneförmåner och andra anställningsvillkor.<sup>19</sup>

Arbetsdomstolen har sedan den nya lydelsen av lagtexten bedömt ett flertal rättsfall. I AD 1998:22 hade Arbetsdomstolen att avgöra om en rektor kunde anses inneha en företagsledande ställning och därmed falla utanför anställningsskyddslagens tillämpningsområde. Arbetsdomstolen uttalade sig att käranden haft det övergripande ansvaret för ekonomin och även ansvarat för skolans kärnverksamhet. AD ansåg att inget tvivel råder om att rektorn bör undantas reglerna i LAS. Detta trots att käranden inte haft någon avsevärt högre lön än övriga anställda på skolan.<sup>20</sup> I AD 1991:86 kom domstolen även där fram till att LAS inte var tillämplig. I detta mål var VDs lön också relativt låg

---

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Prop. 1981/82:71 s. 94

<sup>17</sup> AD 1979:146.

<sup>18</sup> AD 1980:92.

<sup>19</sup> Prop. 1981/82:71, s. 94.

<sup>20</sup> AD 1998:22.

men då det var den högsta i bolaget, plus att det tillkom andra förmåner, ansåg AD att arbetstagaren skulle omfattas av undantaget.<sup>21</sup>

Trots den nya lydelsen i lagtexten har Arbetsdomstolen inte i något fall funnit LAS tillämplig på person som uttryckligen varit anställd som VD. Däremot har AD i flera fall funnit att personer som enligt anställningskontraktet skall vara undantagna, med hänsyn till företagsledande ställning, ändå faller inom LAS tillämpningsområde.<sup>22</sup>

## 2.2 Anställningsskydd för VD

Företagsledare omfattas som tidigare nämnts inte av lagen om anställningsskydd eller kollektivavtal. Det är därför av största vikt att reglera samtliga anställningsvillkor i ett skriftligt anställningsavtal, då arbetstagaren annars helt står utan skydd.<sup>23</sup> Anställningsavtalet skrivs enligt avtalsrättsliga regler och då råder i princip avtalsfrihet vad gäller företagsledarens anställningsskydd.<sup>24</sup> Arbetstagaren och arbetsgivaren kan fritt komma överens och avtala om vad som ska gälla. Den enda begränsningen är de ogiltighetsregler som återfinns i avtalslagen som innebär att ett avtal kan ogiltigförklaras om det uppkommit under tvång, svek eller ocker.<sup>25</sup>

I vissa fall kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om att lagen om anställningsskydd skall vara tillämplig. Detta är fullt möjligt men kan medföra vissa nackdelar. Exempelvis kan en situation uppkomma då arbetsgivaren inte längre har förtroende för VD. Företagsledaren kan då hävda sin rätt på krav om saklig grund för uppsägning. Å andra sidan kan tillämpning av LAS vara en enkel lösning då parterna inte behöver avtala om alla enskilda delar. Positivt är naturligtvis också att den praxis som finns blir tillämplig.<sup>26</sup>

Anställningsavtal ställer vidare ej krav på viss form, det vill säga att det kan vara muntligt, skriftligt eller konkludent. Med ett konkludent avtal menas att avtalet har

---

<sup>21</sup> AD 1991:86.

<sup>22</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 47.

<sup>23</sup> Ledarna, VD-kontraktet, (2003) s. 2.

<sup>24</sup> Glavå, Arbetsrätt (2001) s. 393.

<sup>25</sup> Lag (1915:218) om avtal & andra rätthandlingar på förmögenhetsrättens område.

<sup>26</sup> Ieskog, Chefens avveckling (1990) s. 32.

uppkommit underförstått. Ingen av parterna behöver således vare sig skrivit under eller sagt och på det sättet uttryckt sin viljeförklaring.<sup>27</sup> Det är naturligtvis alltid bäst att ha ett skriftligt avtal då det annars kan vara svårt med bevisning om osämja mellan parterna skulle uppstå.<sup>28</sup>

### 2.2.1 Anställnings upphörande

Då någon part önskar att en anställning skall upphöra hänvisas denne till de avtalsrättsliga reglerna om uppsägning av avtal. Ett VD-avtal gäller som regel tills vidare om inget annat avtalats och avslutas genom uppsägning eller hävning. Vid uppsägning måste hänsyn till avtalad uppsägningstid tas. När det gäller hävning av anställningsavtal likställer AD det med anställningsskyddslagens term avsked. För att häva ett avtal krävs att part gjort sig skyldig till grovt kontraktsbrott och då upphör anställningen med omedelbar verkan. En domstol kan ogiltigförklara en uppsägning eller hävning av ett avtal. Vid ogiltigförklaring kan endast ekonomiskt skadestånd ådömas. Det är liksom i de fall där LAS är giltigt, aldrig möjligt att återfå sin tjänst.<sup>29</sup>

Det finns många skäl till att en arbetsgivare kan vilja säga upp VD. Smitt har i sin bok "VD-avtalet" listat de vanligaste orsakerna:

- Förändrade ägarförhållanden
- Allvarliga meningsskiljaktigheter
- Bristande förtroende för VD
- VD missköter sitt arbete
- Otillfredsställande resultat/prestationer
- Ändrad inriktning av verksamheten
- Styrelsen har funnit någon de tror ska lyckas bättre som VD

Vidare kan avtalsvillkoren skilja sig beroende på vilken av parterna det är som säger upp avtalet. Det är bland annat vanligt att uppsägningstidens längd skiljer sig åt.<sup>30</sup> Standard

---

<sup>27</sup> Bruun & von Koskull, Allmän arbetsrätt (2006) s. 37.

<sup>28</sup> Ledarna, VD-kontraktet, (2003) s. 2.

<sup>29</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 112.

<sup>30</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 112.

har i tidigare praxis varit att uppsägningstidens längd från arbetsgivarens sida bör vara dubbelt så lång som uppsägningstiden från den anställde. Nuförtiden föreslår arbetsgivaren ofta sex månaders ömsesidig uppsägningstid.<sup>31</sup> Även rätten till avgångsvederlag och konkurrensförbud påverkas också vanligen av vem som säger upp avtalet. En uppsägning bör därför alltid föregås av en noggrann analys av vilka följderna kan tänkas bli.<sup>32</sup>

## 2.2.2 Uppsägning

Några särskilda lagregler beträffande grunder för uppsägning av företagsledare finns inte. Således behöver en uppsägning från en arbetsgivarens sida inte vara sakligt grundad till skillnad från vad LAS 7 § stadgar. En VD kan vid en uppsägning aldrig kräva att kvarstå i tjänst om arbetsgivaren säger upp anställningen. Det kan däremot resultera i ekonomisk ersättning. Eftersom anställningsavtal med VD bygger på avtalsrättsliga principer skall det som avtalats om uppsägning i avtalet gälla.<sup>33</sup> Varken arbetsgivaren eller VD behöver vid en uppsägning ange skäl för åtgärd enligt lagförarbetena (SOU 1993:32). En arbetsgivare kan med stöd av denna rapport avsluta ett anställningsförhållande då han inte längre anser sig behöva arbetstagarens prestation. Anställningslagens civilrättsliga grundsats av ett avtal åsyftar ändå att skäligen uppsägningstid måste iakttas.<sup>34</sup>

Vid en uppsägning gäller det som parterna förhandlat fram vid avtalets ingående eller överenskommelser i samband med uppsägningen såsom t ex, uppsägningstid, uppsägningsslön och eventuellt avgångsvederlag med mera. Bolaget kan under uppsägningstiden välja att helt befria VD från arbetsskyldighet eller kräva att VD skall kvarstå i tjänst under hela uppsägningstiden alternativt stå bolaget till förfogande.<sup>35</sup>

Vad gäller avstängning har AD konstaterat (AD 1979:146) att det är tillåtet att stänga av en anställd som innehar företagsledande ställning. LAS 34 § 2 stycket anses ej vara tillämpligt. Där stadgas att arbetstagaren, om en tvist uppkommer avseende uppsägningens giltighet, inte får ”avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett

---

<sup>31</sup> Mail från Mats Hellberg, Ledarna, 070906.

<sup>32</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 112f.

<sup>33</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 112f.

<sup>34</sup> SOU 1993:32 s. 373.

<sup>35</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 114.

uppsägningen annat om det finns särskilda skäl". På grund utav att LAS ej är tillämpbar på arbetstagare med företagsledande ställning kan inte reglerna om avstängning tillämpas, vare sig direkt eller analogt. Ofta anses det olämpligt att VD fortsätter sin tjänstgöring under uppsägningstiden med hänsyn till den förtroendeställning han innehar.<sup>36</sup>

### 2.2.3 Uppsägningstid

Det finns ingen lagbestämmelse som reglerar hur lång uppsägningstid en VD ska ha utan detta är upp till avtalsparterna själva att komma överens om. Som tidigare nämnts tas hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor vid en bedömning om företagsledande ställning. Arbetsdomstolen har i sin bedömning av anställningsvillkor fäst stor vikt vid det skydd som VD erhåller genom sitt avtal. Uppsägningstidens längd har därför kommit att bli en viktig faktor vid bedömningen om skyddet ska anses tillräckligt.<sup>37</sup>

Eftersom styrelsen har möjlighet att omedelbart skilja VD från sina arbetsuppgifter vid en uppsägning får i praktiken inte uppsägningstiden verkan av ett anställningsskydd. Det viktiga blir istället det ekonomiska skyddet. Det är den totala ekonomiska ersättningen som är av betydelse och uppsägningstiden ses som en del av den ersättningen. Avgångsvederlagets storlek bör också tas i beaktning vid bestämmandet av uppsägningstid.<sup>38</sup>

Då företag inte offentligt redovisar innehållet i anställningsavtal med företagsledare är mycket av informationen begränsad vad gäller bland annat uppsägningstid och avgångsvederlag.<sup>39</sup> Arbetsdomstolen har efter mål (1998:133) gjort bedömningen att sex månaders uppsägningstid skall anses skäligt. Att avtala om kortare uppsägningstid är naturligtvis möjligt men det bör göras med försiktighet. Vid en rättslig prövning är sannolikheten stor att domstolen jämkar till VDs fördel. Det kan dock tilläggas att om VD erhåller ett ekonomiskt skydd genom ett skäligt avgångsvederlag torde domstolen inte kunna bedöma uppsägningstiden som oskälig, även om den understiger sex

---

<sup>36</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 116f.

<sup>37</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 114.

<sup>38</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 114.

<sup>39</sup> Dominique, Chefens avtal, (1998) s. 30.



månader.<sup>40</sup> I vissa fall kan det vara fördelaktigt för VD att försöka förkorta arbetsgivarens uppsägningstid till mellan en och tre månader, detta för att snabbt ska kunna avbryta anställningsförhållandet och slippa diskussioner om konkurrens, illojalitet osv.<sup>41</sup>

Arbetsdomstolens stöd om företagsledares rätt till skälig uppsägningstid återfinns även i Europarådets sociala stadga, artikel 4. Där återfinns föreskrifter om ”alla arbetstagares rätt till skälig uppsägningstid”. Sverige och alla andra EU medlemsländer är således folkrättsligt bunden att följa dessa åtaganden.<sup>42</sup>

## 2.2.4 Avsked/hävning

Rätten att omedelbart avskeda eller häva, som är den korrekta rättsliga termen, ett anställningsavtal har i ett flertal fall varit föremål för prövning i Arbetsdomstolen. AD har kommit att likställa hävning med anställningsskyddslagens term avsked.<sup>43</sup> Vid hävning upphör avtalsförhållandet omedelbart och den drabbade parten är vanligen berättigad till skadestånd, för den ekonomiska skadan av kontraktsbrottet. För att kunna häva ett avtal krävs att ena parten gjort sig skyldig till grovt kontraktsbrott. Vad som räknas som grovt kontraktsbrott är i det enskilda fallet vanligen en bedömningsfråga. Sammanfattningsvis kan kontraktsbrott avses innebära något part aldrig skall behöva tåla i ett avtalsförhållande.<sup>44</sup>

En provocerad uppsägning är ett klart exempel på grovt kontraktsbrott från arbetsgivarens sida. Vid sådana tillfällen avslutas anställningen med omedelbart verkan. Den anställde blir således berättigad till ersättning motsvarande uppsägningslön och avtalat avgångsvederlag. Arbetsgivaren har, som Smitt nämner i sin bok VD-avtalet, skyldighet att i förhållande till sina anställda iaktta ”god sed på arbetsmarknanden”.<sup>45</sup>

---

<sup>40</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 115.

<sup>41</sup> Ledarna, VD-kontraktet, (2003) s. 17.

<sup>42</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 115.

<sup>43</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 112.

<sup>44</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 117ff.

<sup>45</sup> Ibid.

En befogad hävning av ett anställningsavtal från arbetsgivarens sida kan få allvarliga konsekvenser. VD har då inte längre rätt till avtalade förmåner eller uppsägningstid. Det finns många grunder som torde ge arbetsgivaren rätt att häva ett avtal. Exempelvis kan grov misshandling, brott i samband med tjänst, illojal konkurrens och brott mot sekretess medföra denna rätt. Vid rättslig prövning av bolagets rätt till hävning av avtal, avgörs om arbetsgivaren anses ha rätt att med omedelbar verkan skilja VD från tjänst. Denna prövning är i praktiken densamma som i de fall LAS tillämpas, vad gäller bevisbörda och bedömningsgrunder för avskedandet. AD gör dessa jämförelser med LAS regler om avskedande trots att de egentligen inte är tillämpliga på VD-avtal. Den rättsliga bedömningen av bolagets prövning görs med beaktande av den förtroendeställning som en VD innehar. Vilket följer av ett långtgående krav på lojalitet gentemot företaget.<sup>46</sup>

Att få en utsträckt hävningsrätt är något som kan vara av intresse för ett företag. Med det menas att en klausul tas in som gör det möjligt att utsträcka rätten att häva ett avtal där grovt kontraktsbrott begåtts. Att utsträcka hävningsrätten kan medföra vissa risker. Exempelvis kan en domstol åsidosätta sådan klausul eller jämka med stöd av 36 § avtalslagen. Detta sker i fall då klausul anses alltför betungande för arbetstagaren. För att undvika att sådan klausul jämkas eller åsidosätts, bör företaget medta en specifik uppräkningslista av de förhållanden som VD bör ägna särskild uppmärksamhet till. Alltså vilka fall som kan innebära grund för hävning. Även VD kan avtalsvis utsträcka möjligheten till hävning. Vid grovt avtalsbrott från arbetsgivarens sida utlöses VD:s fallskärm. Det bör även här specifikt klargöras på vilka grunder det skall vara möjligt för VD att häva ett avtal. De specifika grunderna för hävningsrätten är betydelsefulla då det annars kan innebära omfattande tolkningssvårigheter och ge upphov till tvister.<sup>47</sup>

Vid en obefogad hävning från arbetsgivarens sida blir bolaget förpliktigt att betala ut avgångsvederlag eller uppsägninglönen till företagsledaren. VD är vid en obefogad hävning endast berättigad till skadestånd för ekonomisk skada. Enligt AD finns ej rätt att kräva någon kränkingsersättning i form av allmänt skadestånd, motsvarande 38 § LAS. Ur en ekonomisk synvinkel kan det framstå som mer fördelaktigt för en arbetsgivare att häva ett anställningsavtal istället för att säga upp. Bolaget slipper då betala ut avtalat avgångsvederlag eller lön under uppsägningstiden eftersom hänsyn ej behöver tas till

---

<sup>46</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 118f.

<sup>47</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 119f.

uppsägningstid. En alltför gynnsam fallskärm till VD kan också medföra risker. En styrelse anses ofta inte ha så mycket att förlora och kan försöka häva ett avtal trots att grund inte föreligger. Detta för att söka undkomma skyldighet att utge avgångsvederlag. En förlust kan i värsta fall endast resultera i att bolaget får betala ut avtalat avgångsvederlag och eventuella rättegångskostnader. Som tidigare nämnt kan det inte resultera i något allmänt skadestånd. De flesta fall leder till förlikning med anledning av det oklara rättsläget.<sup>48</sup>

## 2.3 Ogiltiga avtal och villkor

I avtalslagens 3 kapitel återfinns de ogiltighetsregler som också är tillämplbara vid avveckling av anställningsavtal. Ett avtal som slutits under tvång, svek eller ocker ska följaktligen ogiltigförklaras enligt avtalslagens allmänna ogiltighetsregler. Tvång torde i praktiken kunna uteslutas eftersom det är tämligen ovanligt eller inte ens förekommande när det gäller anställningsavtal. Svekregeln kan däremot bli tillämplig på avvecklingssamtal.<sup>49</sup> Enligt 30 § 1 stycket avtalslagen stadgas att ”där den, gentemot vilken en rättshandling företagits, framkallat densamma genom svikligt förledande eller ock insett eller bort inse, att den, som företog rättshandlingen, blivit svikligen förledd därtill av annan, vare rättshandlingen icke gällande mot den förleddes”.<sup>50</sup> Då begreppet svikligt förledande är något oklart talar förarbetena istället om vilseledande. För att rekvisitet vilseledande ska uppfyllas krävs både ett uppsåt att vilseleda och att uppgifterna är direkt oriktiga. Svekligt förledande betyder i det här sammanhanget att den ena parten lurat den andre.<sup>51</sup> Arbetstagare kan exempelvis tänkas vilseleda en arbetsgivare beträffande utbildning eller erfarenhet. För detta krävs också att lögnen i avtalet objektivt sett är av stor betydelse. I sådana fall kan andra parten åberopa svekregeln och på så vis ha rätt att häva avtalet.<sup>52</sup>

Ockerregeln återfinns i 31 § avtalslagen. För att åberopa denna ogiltighetsregel krävs att två rekvisit är uppfyllda. För det första måste ena parten befinna sig i trångmål, oförstånd, lättsinne eller beroendeställning. För det andra krävs att den andra parten på något sätt

---

<sup>48</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 119f.

<sup>49</sup> Iseskog, Chefens avveckling, (1990) s. 74.

<sup>50</sup> Lag (1915:218) om avtal & andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, 30 § 1 st.

<sup>51</sup> Adlercreutz, Avtalsrätt I, (2002) s. 254.

<sup>52</sup> Iseskog, Chefens avveckling, (1990) s. 74.

måste utnyttja situationen. Syftet med bestämmelsen är att förhindra att någon tillskansar sig uppenbart orimliga ekonomiska förmåner av annan, på grund av utnyttjande av underläge hos motparten.<sup>53</sup> Ett trångmål kan exempelvis vara att en arbetsgivare vill att en VD ska avvecklas. Den berörde VDn har egentligen inte mycket till val då han med stor sannolikhet annars blir uppsagd. Vid en sådan situation kan påstås att arbetstagaren befinner sig i trångmål. För att kunna åberopa ocker krävs det dessutom att arbetsgivaren utnyttjat detta trångmål. Ett sådant utnyttjande kan exempelvis vara att den avvecklade VDn ingått ett avtal, utan att för egen del ha tillgång till kompetent rådgivning. Ogiltigheten kan givetvis inte bli aktuell om den utsatte inte för saken på tal. Avtalet förblir giltigt om den ockrade finner sig i att bli detta och i efterhand inte hävdar ockret.<sup>54</sup>

Den allmänna oskälighetsregeln som finns i avtalslagens 36 § är kanske den vanligaste vid avvecklingsavtal. Paragrafen anger att alla typer av avtal, som är oskäliga, i efterhand kan jämkas eller helt ogiltigförklaras. Denna generalklausul innebär en användning av ogiltighetsmetoden i vidsträckt mening och ger domstolarna vidare möjligheter att ingripa i avtalsförhållanden. Rättspraxis har sedan tillkomsten 1976 varit mycket restriktiv med tillämpningen av paragrafen. Avtalsvilkorens skälighet bedöms utifrån fyra kriterier; Avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Vid en oskälighetsbedömning görs en helhetsbedömning och hänsyn tas även till andra delar av avtalet. Rättsföljden påverkas härav och kan medföra att andra delar av avtalet jämkas eller i värsta fall helt ogiltigförklaras. Enligt förarbetena bör domstolarna med försiktighet utnyttja rätten att ogiltigförklara ett avtal helt. Detta kan för övrigt inte ske om part inte yrkat om det.<sup>55</sup>

38 § avtalslagen reglerar frågan om giltighet av så kallade konkurrensklausuler. Den förpliktigade anses inte vara bunden av sådant konkurrensförbud om den ”sträcker sig längre än vad som anses skäligt”. Paragrafen innebär en vidgad jämningsmöjlighet och en avvägning mellan parternas intressen bör ske. Hänsyn tas till arbetsgivarens behov att skydda sina företagshemligheter i förhållande till den anställdes behov av frihet och rätt till försörjning. Vanligen kopplas ett vite till konkurrensklausulen. Vid en överträdelse av

---

<sup>53</sup> Adlercreutz, Avtalsrätt I, (2002) s. 252.

<sup>54</sup> Iseskog, Chefens avveckling, (1990) s. 75f.

<sup>55</sup> Adlercreutz, Avtalsrätt I, (2002) s. 298ff.

klausul tvingas felande part betala avtalad summa till den drabbade. Jämkning av vite kan ske enligt 36 § avtalslagen.<sup>56</sup>

## 2.4 Rättsfall

### 2.4.1 AD 1997:3

Detta rättsfall handlar om en verkställande direktör som skiljts från sin anställning i ett företag i livsmedelsbranschen, utan att företaget iakttagit den uppsägningstid som var avtalat i anställningskontraktet. På grund av detta yrkar VD på ekonomiskt skadestånd motsvarande lön under uppsägningstiden. Enligt bolaget har VDn i strid med styrelsen låtit återförsäljare köpa varor på kredit till skada för bolaget och sedan agerat illojalt vid ett samgående med ett annat företag i samma bransch. Företaget bestrider på grund av dessa skäl yrkandet och kräver istället arbetstagaren på skadestånd. De anser att han handlat illojalt mot företaget och att det genom det förelegat grund för avskedande/hävning.

Arbetstagaren i fråga hade varit anställd som verkställande direktör i fyra år. Enligt anställningsavtalet hade han en uppsägningstid om 18 månader vid uppsägning från bolagets sida. Då anställningen inte omfattas av LAS regler görs bedömningen med tillämpning av de allmänna principer om parts rätt att vid kontraktsbrott häva ett avtal som gäller tillsvidare. AD hade mot denna bakgrund att ta ställning till om VD gjort sig skyldig till väsentligt avtalsbrott och i och med det grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. AD fann i frågan om VDs skadeståndsansvar mot företaget, att det i målet inte framkommit något som visar att VDn genom sina handlingar eller underlåtenhet kan anses ha grovt åsidosatt sina åligganden emot arbetsgivaren. Domstolen menar att de krediter han godkänt som bidragit till ökningen av bolagets osäkra fordringar inte endast kan beskyllas på VDn. Detta trots att han handlat i strid med styrelsens beslut. Handlandet skulle enligt AD istället kunna bedömas som oaktsamt och tänkas vara skadeståndsgrundande enligt aktiebolagslagens 15 kapitel 1 §.

---

<sup>56</sup> Adlercreutz, Avtalsrätt I, (2002) s. 305f.

Arbetsdomstolen menar mot denna bakgrund att arbetstagaren inte bör åläggas att utgeskadestånd till bolaget då styrelsen måste ha varit medveten om utvecklingen.

Angående illojalitetsfrågan menar AD att den verkställande direktören visserligen inte ställt sig direkt positiv till ett samgående med ett annat företag. Men då han personligen inte uttryckt någon åsikt i frågan kan hans handlande inte anses som felaktigt. Bolaget anses i detta mål inte kunna styrka det faktum att VDn agerat illojalt mot företaget. På grund av att den verkställande direktören inte anses ha agerat illojalt mot företaget eller åsidosatt sina ålägganden gentemot arbetsgivaren, fastställer Arbetsdomstolen tingsrättens domslut. Bolaget förpliktigas betala skadestånd, motsvarande full uppsägningslön jämte ränta enligt anställningsavtalet.

#### 2.4.2 AD 1993:56

I detta mål gällde tvisten huruvida ett aktiebolag haft rätt att avskeda sin verkställande direktör med hänsyn till den verksamhet som denne bedrivit vid sidan av sin anställning. VDn hävdar att han inte gjort detta. På grund utav uppkommen situation yrkar han på ekonomiskt skadestånd, motsvarande lön under uppsägningstiden. Enligt bolagets mening har de funnits saklig grund för avskedandet och bestrider därför påståendena.

Den berörde arbetstagaren anställdes 1976 och fick 1987 anställning som verkställande direktör i ett av koncernens tillhörande bolag. Då en bekant till direktören startade egen tillverkning av samma produkt som företaget sålde, bistod VDn denne med hjälp. Projektet var först ”lite på skoj” men sedan de närmare sett på saken insåg de båda att det kunde bli en lönsam verksamhet ”lite vid sidan om”. På grund utav denna bakgrund kom Arbetsdomstolen fram till att det måste anses ställt utom tvivel att VDn borde inse att hans väns planer på tillverkning innebar en konkurrens emot företaget och dess försäljning. Denna slutsats kan ytterligare styrkas då de försökt hemlighålla projektet. AD anser att han som verkställande direktör måste ha varit införstådd med att han inte fick engagera sig i projektet, utan att inhämta arbetsgivares medgivande. Befattningen som verkställande direktör är en utpräglad förtroendepost vilket medför ansvar för förvaltning. I och med detta har han därmed varit skyldig att inte bara för företaget, utan för hela koncernen, visa lojalitet i sitt handlande. Det anses uteslutet att han utan arbetsgivarens

godkännande får engagera sig och vara delägare i ett annat aktiebolag med målsättning att driva ekonomisk verksamhet. Detta torde betraktas som direkt konkurrens.

Slutligen anför Arbetsdomstolen att VDs handlande framstår som i grunden oförenligt med hans ställning som verkställande direktör i företaget och därav hans följande lojalitetsplikt mot bolaget liksom koncernen. Det finns i målet inget som tyder på att hans handlande accepterades eller tolererades av företagets styrelse. Arbetsdomstolen finner slutligen att VDn med sitt handlande, grovt åsidosatt sina åtaganden i så hög grad att han förverkat det förtroende som bolaget och dess ägare givit honom. I och med det anses bolaget ha rätt att häva anställningsavtalet. VDs yrkande på ekonomiskt skadestånd ogillas därför av AD.

### 2.4.3 AD 1988:20

#### *2.4.3.1 Tingsrättens dom*

Detta fall är en överklagan av en tingsrättsdom. En VD för ett av fem dotterbolag i en koncern blir uppsagd, inte på grund av misskötsamhet utan vid konkurs i moderbolaget som ledde till ett ägarbyte. VDn var internrekryterad och inget skriftligt anställningsavtal fanns, då detta inte ansågs nödvändigt i det gamla bolaget. Man tillämpade enligt VDn generösa villkor vilka vilade på praxis och sedvänja i bolaget. Bland annat ansågs uppsägningstiden vara 1 år vid misskötsamhet och 2 år vid andra fall av uppsägning. Vad avser lön och förmåner var praxis att en anställd på direktörsnivå eller motsvarande aldrig fick sänkt lön. Föll något uppdrag bort, ersattes detta av ett annat. Annars betalade det gamla bolaget mellanskillnaden för att undvika en lägre total inkomst för direktören. Denna praxis bestrids av det nya bolaget. VDn hade flertalet styrelseuppdrag och andra liknande åtaganden som skulle räknas som sådana. Vidare hävdar VDn att det även funnits praxis om att avräkning, mot inkomster han eventuellt skulle erhålla från annat håll under uppsägningstiden, inte skulle förekomma. Även detta påstående bestrids. En månad innan uppsägningen får VDn ett brev från koncernchefen i det gamla bolaget där han meddelar att uppsägningstiden är en förhandlingsfråga, men att den torde vara 1-2 år med tyngdpunkt mot den längre tiden. Moderbolaget är vid detta tillfälle redan satt i konkurs. Det nya bolaget hävdar att detta brev inte i något fall som helst har rättslig

verkan, samt att det hur som helst inte skulle vara bindande. Detta då den gamla moderbolagsdirektören inte har fått i uppdrag av den nya styrelsen att träffa sådana avtal. Sålunda rör tvisten uppsägningstidens längd, huruvida förmånerna under uppsägningstiden skall räknas med samt om avräkning mot andra inkomster under uppsägningstiden skall ske.<sup>57</sup>

Vad gäller uppsägningstiden går tingsrätten på VDs linje. Brevet från koncernchefen anses inte vara ett nytt avtal, utan bara en bekräftelse på vad som redan gällde. Koncernchefen har enligt tingsrätten rätt att besluta i förekommande frågor, då det inte kan påvisas att han tidigare behövt styrelsens godkännande för att fastställa löner, förmåner och andra förhållanden för de verkställande direktörerna i dotterbolaget. Trots att moderbolaget var i konkurs har koncernchefen inte fått några inskränkande instruktioner av den nya styrelsen. Därför har han legitimt kunnat meddela uppsägningstiden utan att överskrida sina befogenheter. Då det ej heller har framkommit någon indikation om att uppsägningen av VDn skulle ha skett p. g. a. misskötsel finner tingsrätten att uppsägningstiden är 2 år. Dock förekommer en skiljaktig mening. Denna ledamot anser att brevet från koncernchefen endast är att anse som riktlinjer inför en förhandling om uppsägningstiden. Avseende förmånerna såsom styrelseuppdrag och liknande lägger tingsrätten tonvikt vid ett förhör med koncernchefen. Där bekräftar han att det var en självklarhet att eventuella bortfall av förmånsuppdrag skulle kompenseras i nya uppdrag eller höjd lön, för att undvika att den totala lönen sjönk. Däremot anser tingsrätten det inte fastställt som praxis att avräkning av utomstående inkomster under uppsägningstiden får göras. Detta har visserligen skett i flera fall, men det har varit fråga om att bedöma i fall till fall. Därför finner tingsrätten VDn skyldig att göra sådan avräkning.<sup>58</sup>

#### *2.4.3.2 AD:s bedömning av fallet*

VDn har i överklagan till AD yrkat på ändring i tingsrättens dom avseende avräkningsfrågan. Det nya bolaget har å sin sida yrkat att AD skall ogilla VDs ursprungliga käromål i sin helhet. AD finner inget skäl att ändra på tingsrättens dom om

---

<sup>57</sup> Tingsrättsdom 1987-03-31, DT 172

<sup>58</sup> Tingsrättsdom 1987-03-31, DT 172



två års uppsägningstid. De anser inte att tiden är en onormal förmån, vilket det nya bolaget hävdar. Inga nya fakta har presenterats i målet i detta hänseende, ej heller angående förmånsersättning under uppsägningstiden, varför AD fastställer tingsrättens dom rörande dessa två delar. Med ledning av vittnesförhör ändras dock domen avseende avräkningsfrågan. Bland annat uppges det att det varit en ”filosofi” i företaget att man såg positivt på att uppsagda chefstjänstemän snabbt fick en ny anställning. Undantag sägs visserligen ha förekommit, men att det inte torde vara aktuellt i denna VD:s fall. Reglerna i 13 § LAS om avräkning anses inte heller ha någon betydelse då VDn helt klart undantages från LAS enligt 1 § i denna. AD gör även ett uttalande att det inte är vanligt att en avräkning av det nya företaget föreslagna art förekommer för så högt uppsatta tjänstemän, då dessa i övrigt har ett svagare anställningsskydd än andra anställda.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> AD 1988:20.

## 3 Lön och ersättning

### 3.1 Bakgrund

Frågan om vilken lön och ersättning en företagsledare bör ha för det arbete han utför finns inte särskilt reglerad i lag. Varken aktiebolagslagen, lagen om ekonomiska föreningar eller någon annan lag tar ställning till ersättningsfrågan för företagsledare. Det är alltså upp till parterna själva att förhandla fram vad som anses som en lämplig kompensation. En begränsning i lönesättningen kan utgöras av de regler i aktiebolag och ekonomiska föreningar om vad som är till skada för företaget. De rättsliga tvisterna och debatterna i början av 1990-talet om verkställande direktörens löner och så kallade fallskärmsavtal är ett exempel på detta.<sup>60</sup> Extremt fördelaktiga fallskärmsavtal i storbolag som Nordbanken (numera Nordea), ABB och Skandia skapade massiv debatt i media. Företagsledare och styrelser blev hårt kritiserade för att ha tagit emot respektive beviljat alltför förmånliga ersättningar. Nu finns därför krav på större offentlighet vid ersättningar till företagsledning. Svenskt Näringsliv utarbetade 2004 en vägledning för kompensationer till VD och ledande befattningshavare. Där framgår att styrelser bör göra en särskild bedömning av hur omvärlden kan uppfatta rimligheten i ersättningssystemet.<sup>61</sup>

### 3.2 Lön

#### 3.2.1 Fast lön

Arbetsgivaren bör beakta de ekonomiska villkoren i anställningsavtalet och söka undvika att ge företagsledaren alltför dåliga anställningsvillkor. LAS regler kan nämligen bli tillämpliga om arbetsvillkoren och arbetsuppgifterna inte överensstämmer med vad en företagsledare bör ha. Bland arbetsvillkor är lönen en utav de viktigaste

---

<sup>60</sup> Dominique, Chefens avtal, (1998) s. 22.

<sup>61</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 70.

avgörandefaktorerna för företagsledare. Det är ofta svårt att ge några riktlinjer för vilken lön och ersättning som skall utgå till en företagsledare. Hänsyn tas ofta till andra företagsledare i branschen eller, om det är fråga om ett företag inom en större koncern, hur övriga chefer blir belönade inom koncernen. För att LAS regler inte skall komma att bli tillämpliga på anställningsavtalet krävs att företagsledaren har en väsentligt högre lön än övriga anställda.<sup>62</sup> Innan den totala kompensationen för VD beslutas bör företagets styrelse inhämta lönestatistik. Statistiken förs årligen och finns att hämta hos bland annat bransch-, arbetsgivar- och fackliga organisationer.<sup>63</sup>

### 3.2.2 Rörlig lön

Vid sidan av grundlönen utgår oftast också rörlig ersättning och andra sorters förmåner. Den rörliga lönedelen storlek är vanligen relaterad till VDs arbetsinsats och bolagets utveckling. Tantiem är ett exempel på rörlig ersättning och då tillfaller en andel av företagsvinsten VD eller de med ledande befattningar. Syftet med en sådan rörlig lönedel är att skapa incitament för VD att uppfylla uppställda mål på ett effektivt sätt. De skall också resultera i att VDs, företagets och dess aktieägares målsättning blir likformig. Vanligen innebär tantiem att VD, samt i vissa fall andra anställda på höga positioner, får en viss procent av exempelvis årets resultat eller ökning av omsättning. Numera grundas bonussystemen nästan uteslutet på bolagets resultat och inte alternativa mätsystem, då dessa skapat stor debatt i media. Jämförelser med branschindex och liknande gjorde då att bonus kunde utgå även om företag gick med förlust. Den rörliga ersättningen är numera vanligen försedd med en maximigräns. I avtalet bör regleras om de ska ligga till grund för pension och övriga förmåner.<sup>64</sup>

### 3.2.3 Förmåner

En VD tillförsäkras vanligen utöver fast lön och rörliga lönedelar ett antal förmåner. Dessa klassas antingen som löne- eller tjänsteförmåner. Det är viktigt att vid avtalets uppkomst klargöra vilken sorts förmån det är fråga om, då detta lätt ger upphov till

---

<sup>62</sup> Dominique, Chefens avtal (1998) s. 22.

<sup>63</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 72.

<sup>64</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 73f.

tvister. Vid uppsägningar är det exempelvis lätt att meningsskiljaktigheter uppkommer om vilka förmåner som skall fortsätta under uppsägningstiden samt utgöra grund för eventuellt avgångsvederlag. För att undvika oklarheter bör det av själva anställningsavtalet klart framgå vilka förmåner som ska utgå till VD.<sup>65</sup> Avgångsvederlagens storlek och andra förmåner föranleds ofta av stort hemlighetsmakeri och har bidragit till kraftiga reaktioner från bland annat media. På grund av detta har det från näringslivets sida rests krav på att årsredovisningar skall förtälja dessa uppgifter.<sup>66</sup>

### 3.3 Lön under uppsägningstiden

Om inget annat avtalats har företagsledaren under uppsägningstiden rätt till samma lön och löneförmåner som före uppsägningen då han fortfarande anses vara anställd. Även semesterlön intjänas under uppsägningstiden. Ofta har inte VD arbetsplikt under uppsägningstiden och i de fallen torde vissa förmåner kunna dras in. De förmåner som utgör arbetsredskap utgår oftast under arbetsfri uppsägningstid, exempelvis bilförmån. Kompensation utgår ofta istället i kontantbetalning. Företagsledarens rätt att anta ny anställning under uppsägningstiden bör även den regleras i anställningsavtalet. En förutsättning för detta är naturligtvis att VD är befriad från arbetskyldighet. Anses VD ha rätt att anta ny anställning kan bestämmelse i anställningsavtalet intas om avräkning. Detta innebär att från uppsägningsslönen skall lön som erhålls från den nya anställningen räknas av. Huvudregeln har enligt Arbetsdomstolens praxis varit att avräkning inte skall ske om det inte särskilt avtalats.<sup>67</sup> I LAS 13 § finns en specialregel om avräkning för arbetstagare som omfattas av lagen. Att den regeln inte ger stöd åt att en uppsagd VD ”skulle vara skyldig att vidkännas avräkning på förmåner under uppsägningstid” uttalade sig AD i dom 1988:20. I förarbetena till LAS 1974 fann AD tvärtom att det fick anses tala mot en analogisk tillämpning på arbetstagare i företagsledande ställning och det heller inte torde vara vanligt att sådan avräkning krävdes. Ett skäl till detta är att företagsledare regelmässigt måste lämna sina anställningar omedelbart i samband med uppsägning. På så vis utgör förmånerna en form av kompensation. Skälet är att avräkning

---

<sup>65</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 77 .

<sup>66</sup> Grönfors (1994) s. 191.

<sup>67</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 121.

av arbetstagarens lön under uppsägningstiden inte kan åberopas enligt skadeståndsrättsliga principer.<sup>68</sup>

Det är viktigt att hålla isär begreppen lön under uppsägningstid och avgångsvederlag. Avgångsvederlaget avser att ge VD ytterligare ett skydd i fall av uppsägning från arbetsgivarens sida. Denna ersättning utbetalas i samband med att anställningen upphör. Lönen under uppsägningstiden kan i vissa fall få effekt av avgångsvederlag då VD är befriad från både arbetskyldighet och lojalitetsplikt. Det är ofta inte önskvärt att en VD arbetar kvar under uppsägningstiden. På så vis kan uppsägningstiden och avgångsvederlaget inte ses som oberoende inslag av varandra vid uppsägning av anställningsavtal.<sup>69</sup>

### 3.4 Avgångsvederlag

Det ekonomiska skyddet för företagsledare är utöver uppsägningslön, avgångsvederlag. Denna ersättning ses som ett komplement och utformas antingen som en engångsersättning som utgår vid anställningens upphörande, eller som en månadsersättning. I det senare fallet utges ersättningen under en viss bestämd period efter anställningens upphörande. Hur stort avgångsvederlaget bör vara bestäms med hänsyn till ett flertal faktorer. Lön och annan ersättning, anställningstid och uppsägningstidens längd är exempel på faktorer som bör beaktas vid bestämmelser om avgångsvederlagets storlek. Reinhold Fahlbeck har genom en vägledande undersökning (*Firing the Boss*, 2001) kommit fram till att ett brukligt vederlag motsvarar ersättning för ett till två år.<sup>70</sup>

Konkurrens klausuler är något som är vanligt förekommande i VD-avtal. Som kompensation för konkurrensförbudet utgår en ekonomisk ersättning, avgångsvederlag, till VD. Denna ersättning bör vara tillräckligt stor och täcka hela perioden som konkurrensförbudet avser. En konkurrens klausul kan om den sträcker sig över en längre period efter anställningens upphörande anses oskälig. Detta har AD fastslagit i ett flertal domar. Det vanligaste är att avgångsvederlaget utgår som en engångsutbetalning men för de fall VD har kvarstående förpliktelser efter anställningens upphörande används ofta

---

<sup>68</sup> Fahlbeck (2001) s. 128.

<sup>69</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 122.

<sup>70</sup> Ibid.

månadsbetalningar. Sannolikheten för att ett eventuellt konkurrensförbud efterlevs anses högre då all ersättning inte utgår på samma gång. Vidare anses avgångsvederlag inte vara varken semesterlönegrundande eller pensionsgrundande, såvida detta inte avtalats mellan parterna.<sup>71</sup>

### 3.4.1 Syfte

Syftet med avgångsvederlag är att VD ska få rätt till kompensation om anställning avbryts. Ersättningen har främst sin grund i att personer i företagsledande ställning saknar lagligt anställningsskydd. Med hjälp av avgångsvederlag kan verkningarna av anställnings upphörande mildras för den anställde.<sup>72</sup> Skyddet får form av ekonomisk kompensation. Avgångsvederlaget får verkan av ett anställningsskydd genom att en uppsägning av en VD blir en kostnad för företaget. För att kunna betala ut avgångsvederlaget i en klumpsumma krävs att bolaget har tillräckligt med likviditet. Detta kan anföras som ett skäl för att använda sig av månadsutbetalningar. Ett annat skäl kan också vara att arbetsgivaren vill ha en påtrycknings- och kontrollmöjlighet att avtalade förpliktelser efter anställningens upphörande uppfylles.<sup>73</sup>

Skadeståndsregeln i LAS 39 § är i och för sig inte tillämplig på VD men är ändå av intresse vid bestämmandet av vad som ska anses som skäligt avgångsvederlag. I paragrafen stadgas att ”allmänt skadestånd skall utgå till arbetstagare som sagts upp eller avskedats från anställning utan saklig grund och där arbetsgivaren vägrar återuppta anställningsförhållandet”. Denna skadeståndsregel fyller samma syfte som avgångsvederlaget för VD, det vill säga att kompensera arbetstagaren för bristen i anställningsskydd. Arbetsdomstolen har genom praxis ansett att det inte är möjligt att utdöma allmänt skadestånd och jämförelsen är därför bara en måttstock. Viktigt att nämnas är att avgångsvederlag endast kan utgå om det avtalats.<sup>74</sup> Istället för att tvista om den anställdes möjlighet att yrka skadestånd och summans storlek kan parterna i förväg

---

<sup>71</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 122f.

<sup>72</sup> Grönfors (1994) s. 186.

<sup>73</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 123.

<sup>74</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 124f.

komma överens om riktlinjer för en sådan uppgörelse. Detta ses som atypiskt i jämförelse med andra avtal och får i närmast karaktär av ett avtalsvite.<sup>75</sup>

### 3.4.2 Avgångsvederlagets storlek

Enligt Fahlbeck är ersättningsperioder om 12-24 månader, inklusive uppsägningslön, standard. Dessa nivåer för avgångsvederlaget är fastställda efter en undersökning inom Svenskt Näringsliv 1999. Undantagsvis kan även längre ersättningsperioder förekomma, speciellt i större börsbolag.<sup>76</sup> Sveriges Ingenjörer är den arbetstagarorganisation där kanske flest medlemmar når en VD-position. I modellavtalet som de tillhandahåller för sina medlemmar rekommenderar de beträffande avgångsvederlaget att de bör vara knutet till uppsägningstidens längd. Detta för att garantera en viss miniminivå. Enligt Sveriges Ingenjörers modellavtal bör den totala ersättningen vara mellan 18-36 månader. Hur stort avgångsvederlaget ska vara varierar på hur lång uppsägningstiden är. De rekommenderar därför att avgångsvederlaget stiger i takt med anställningstiden. Vid mer än fem års anställningstid bör VD få 18 månadslöner, vid mer än tio års anställningstid 24 månadslöner och vid anställningstid längre än femton år minst 30 månadslöner.<sup>77</sup> Enligt Sveriges Industritjänstemannaförbund, SIF:s rekommendationer skall en VD tillförsäkras med ett avgångsvederlag som uppgår till två årslöner vid arbetsgivarens uppsägning. Även Aktiespararnas Ägarstyrningspolicy har i sina rekommendationer konstaterat att VD bör erhålla ett avgångsvederlag om två års grundlön inklusive uppsägningslön.

Vid uppsägning från VD:s sida utgår enligt huvudregeln i praxis inte något avgångsvederlag. Det finns dock vissa situationer då VD kan vara berättigat avgångsvederlag, även då denne säger upp sig själv. Exempelvis kan ersättning utbetalas om bolaget gjort sig skyldig till grovt avtalsbrott, när VD förmåtts säga upp sig själv eller förändringar av väsentlig betydelse. Vissa förändringar i bolagets ägarstruktur eller verksamhet kan få direkt påverkan av VD:s arbete och således anses utgöra rätt till ersättning. Enligt allmänna avtalsrättsliga principer och praxis går rätten till avgångsvederlag och uppsägningslön förlorad vid en hävning från arbetsgivarens sida.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> Grönfors (1994) s. 188.

<sup>76</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 125f.

<sup>77</sup> Sveriges Ingenjörer, Avtalstext med kommentarer – VD-avtal, s. 6.

<sup>78</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 126.





### 3.4.2.1 Exempel

Tidningen Affärsvärlden publicerade 2007 en artikel angående utbetalning av fallskärmar och pension. Den handlade om Anders Igel som år 2007 fick lämna sin post som verkställande direktör på Telia Sonera. Enligt artikeln kan han anses vara en av Sveriges mest kostnadstyngde män då hans fallskärm uppges vara närmare 14 miljoner kronor. Enligt årsredovisningen gällde mellan bolaget och den avsatte koncernchefen en ömsesidig uppsägningstid på sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida, som det nu var fråga om, utgår till Anders Igel en fallskärm om två års grundlöner. Under 2006 uppgick grundlönen till 6,8 miljoner kronor vilket betyder att Anders Igel får nära 14 miljoner kronor i fallskärm. Utöver det utgår pensionsbetalningar. Av vad som framgår av årsredovisningen är pensionen ej villkorad av framtida anställningar och är på så sätt ”oantastbar”. Anders Igel kommer mellan åren han är 60 och 65 år få 70 % av sin grundlön det vill säga cirka fem miljoner kronor årligen eller totalt ungefär 25 miljoner kronor. Resten av livet kommer han sedan att få totalt 2,2 miljoner kronor om året. Tidningen Affärsvärlden har med hjälp av svenska mäns medellivslängd (cirka 78 år) uppskattat att han pensions- och fallskärmspaket kommer kosta Telia Sonera cirka 70 miljoner kronor.<sup>79</sup>

## 3.5 Skiljeförfarande

Majoriteten av alla tvister som rör ersättning till VD av olika slag avgörs genom skiljeförfarande. Merparten av anställningsavtal hindras talan i allmän domstol på grund av skiljeklausuler. Huvudtanken med Arbetsdomstolen är att de ska ta upp arbetsrättsliga mål där arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer är berörda. De flesta kollektivavtal utesluter vanligen företagsledare då de inte är fackligt anslutna. Skiljeförfarandet är normalt undantaget offentlighet och tvister löses genom förhandling och förlikning. På grund av sekretess är det därför svårt att fastställa de egentliga ersättningarna.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> <http://www.affarsvarlden.se>, Mannen som kostade 10 miljarder kronor.

<sup>80</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 126 ff.

## 4 Lojalitet under anställningstiden

Att vara lojal mot sin arbetsgivare är en förutsättning i varje anställningsförhållande konstaterar AD i dom (1989:90). Grundläggande bör vara att en arbetstagare i sin anställning inte vidtar åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra arbetsgivarens verksamhet.<sup>81</sup> Förpliktelser och skyldigheter gentemot arbetsgivaren kommer i uttryck i form av lagregler samt avtals- och rättspraxis. Inte sällan är lojalitetsplikten intaget i själva anställningsavtalet, men i avsaknad kan man även tala om såkallade dolda klausuler. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att lojalitetsfrågor inte uttryckligen måste medtas i anställningsavtalet, utan att själva kravet får anses vara inrymt i arbetstagarens anställningsavtal. Lojaliteten kan ses som en biförpliktelse vid sidan av själva arbetsprestationen. Arbetsdomstolen har vidare fastställt att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget och att situationer bör undvikas där intressena mellan parterna inte sammanfaller.<sup>82</sup>

Huvudregeln är att lojalitetsplikten mot arbetsgivaren upphör i och med att en anställning avslutas. Detta innebär att det efter avslutad anställning inte kan bli några rättsverkningar för brott mot lojalitetsplikten. Dock finns det i Lag (1990:409) om företagshemligheter, 7 § 2 stycket ett undantag från denna regel. Genom avtal kan dock lojalitetsplikten utsträckas till att gälla även efter att en anställning har upphört. Förutom speciallagstiftning i lagen om företagshemligheter, finns en omfattad och väl utvecklad avtals- och rättspraxis.<sup>83</sup>

Arbetsgivarens rätt att ställa krav på visad lojalitet från en arbetstagare blir viktigare ju högre och mer ansvarsfull befattning arbetstagaren innehar. Detta yttrar AD i dom (1982:110 med hänvisning till AD 1977:223). Framför allt på grund av att befattningshavare med mer ansvar anses ha större kunskap och insikt i företagshemligheter och dess betydelse.<sup>84</sup> En förutsättning för att vara företagsledare och besitta den förtroendeställning som tillkommer, är att visa sin lojalitet gentemot bolaget.

---

<sup>81</sup> AD 1989:90.

<sup>82</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s.86ff.

<sup>83</sup> Ibid.

<sup>84</sup> Fahlbeck, Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet, (1992) s.101.

Eftersom anställningen bygger på ett ömsesidigt förtroende kan även en mindre företeelse leda till att en VD sägs upp. Vid grövre brott mot lojalitetsplikten kan VDn direkt komma att skiljas från sin tjänst, detta utan avgångsvederlag. För att tydliggöra den lojalitet som förväntas av en person i företagsledande ställning tas ofta en klausul in som närmare definierar lojalitetsplikten, för att undvika missförstånd. Om en VD missbrukar sin förtroendeställning och på något sätt skadar företaget kan brottsbalkens regler om trolöshet mot huvudman komma att aktualiseras. En VD kan också bli skadeståndsskyldig om denne uppsåtligt eller av oaktsamhet skadar företaget enligt reglerna i aktiebolagslagen, ABL.<sup>85</sup>

## 4.1 Rättsfall

### 4.1.1 AD 2004:90

Mål 2004:90 handlar först och främst om huruvida en verkställande direktör anses ha brutit i sin lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare. Företaget ifråga var vid denna tidpunkt till salu och VD bistod intresserade spekulanter med information om bolaget. Ett s.k. due diligence-förfarande genomfördes, vilket betyder att säljaren tillhandahåller all information om bolaget som de potentiella köparna önskar, vilket får granskas på plats. Köparna hävdar i stämningen att VD underlåtit att meddela vissa ekonomiska trångmål som företaget befunnit sig i samt utmålat en alltför god generell bild av företags ställning. VDn å sin sida menar att all information varit tillgänglig och att han inte påverkat kollegor för att dessa skulle ge en oskäligt positiv bild av företaget. Efter företagsförsäljningen har VDn suttit kvar på sin post och köparna menar även att VDn brutit i ansvar efter försäljningstidpunkten. AD fastställer till att börja med att VDn innehar en sådan ställning att han undantas från anställningsskydd enligt 1§ LAS. Styrelsen i bolaget har hävt VDs anställningsavtal. Detta får endast göras då ett väsentligt avtalsbrott har begåtts. AD likställer detta ”med anställningsskyddslagens terminologi då den anställda grovt har åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren”.

---

<sup>85</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 87f.

Den grundläggande frågan blir här om VD vid ett due diligence-förfarande behöver göra mer än att svara på de frågor köparna ställde, samt ställa det material de önskade till förfogande. AD anser att VD inte har en mer långtgående informationsskyldighet än detta. Sålunda har han i detta fall inte brustit i sin lojalitetsplikt. I frågan om VD har påverkat andra anställda att ge en förskönande bild av företaget kan inte AD påvisa att så skett. Sammanfattningsvis kan konstateras att det i detta fall inte är illojalt att ej meddela fakta då motparten inte efterfrågat denna, så länge inte något hemlighålls eller framlägger felaktiga uppgifter. Nämnvärt är även att uppsägningstiden för VD i detta bolag var 6 månader från den anställdes sida och 12 månader från arbetsgivarens sida, med en förlängning på 6 månader om VD ej lyckats skaffa en ny anställning under denna tid. Dessutom adderas ytterligare 6 månader om VD vid uppsägningens tidpunkt var fyllda 50 år. Så var fallet, varför uppsägningstiden ifråga var 24 månader.

## 5 Sekretess

Kravet på lojalitet följer som tidigare nämnts av en samling förpliktelser och skyldigheter. Bland dessa skyldigheter finns arbetstagarens åtagande att inte röja något för utomstående, som kan vara till skada för företaget. Regler om tystnadsplikt finns främst i avtal och i ensidiga föreskrifter från arbetsgivaren. Det finns även enstaka generella lagregler. De allra flesta på den privata arbetsmarknaden omfattas inte av någon lagfäst generell tystnadsplikt, utan den finns vanligtvis istället med i avtal.<sup>86</sup>

### 5.1 Sekretess i ABL

Även om ABL uttryckligen inte innehåller några bestämmelser om sekretess för VD, åvilar ett skadeståndsansvar enligt 15 kapitlet 1 §. En VD är således skyldig att iaktta sekretess och får inte yppa något som kan resultera i att bolaget på något sätt kan komma till skada. En bedömning får göras i varje enskilt fall. För att minska risken för att VD gör felaktiga bedömningar, kan avtalas om att denne bör rådgöra med styrelsen innan känslig information lämnas ut. Vidare får en sådan sekretessklausul inte medföra att den inskränker VDs möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter.<sup>87</sup> I förarbetena (prop. 1975:103) till ABL, yttras att stiftare, styrelseledamöter och andra personer som står i direkt syssломannaförhållande till bolaget, inte får yppa hemlig information som på något sätt kan skada företaget. De är följaktligen gentemot företaget skyldiga att iaktta den omsorg som krävs, vid fullgörandet av sitt uppdrag.<sup>88</sup> Eftersom VD nästan alltid också är ledamot av styrelsen blir detta då direkt tillämpligt. I de fall VD inte sitter med i styrelsen konstaterar lagstiftaren att de även har motsvarande vårdnadsplikt.<sup>89</sup>

---

<sup>86</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004) s. 67ff.

<sup>87</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 89f.

<sup>88</sup> Prop. 1975:103, s. 540.

<sup>89</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 89f.

## 5.2 Sekretess i FHL

I Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter, 5-10 §, finns stadgat vilken ersättningskyldighet som uppkommer av avslöjande av information som kan skada företaget. I 7 § fastställs att ”En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han har fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han insåg eller borde ha insett att han inte fick avslöja den skall ersätta den skada som uppkommer genom hans förfarande”.<sup>90</sup> Om synnerliga skäl föreligger, kvarstår dock ett ansvar för arbetstagaren. 8 § innefattar liksom 7 § 2 stycket föreskrifter om legal tystnadsplikt. Däremot finns ett krav på att den eventuellt skadeståndsskyldiga är en avtalspart, för att 7 § 1 stycket ska bli aktuellt. En skillnad mellan paragraferna är att 8 § är tvingande medan den i 7 § 2 stycket är dispositiv. De skiljer sig även avseende ansvarsstadgandet. I den senare paragrafen krävs inte något bakomliggande avtalsförhållande eller någon föregående kontakt. Paragrafen riktar sig mestadels till konkurrenter.<sup>91</sup>

## 5.3 Sekretessklausuler

Sekretessklausuler finns ofta medtagna i konkurrensklausuler men kan också vara helt fristående. Den kunskap som finns om sekretessklausuler är tämligen mager både i rättsligt och praktiskt avseende och det finns nästan inget belysande material. Under lagstiftningsarbetet blev det inte heller ordentligt utrett om sekretessklausuler ska vara godtagbara och vilka problem de kan skapa. Departementschefen hade en negativ inställning till lagstiftning och menade att frågan bäst skulle hanteras av arbetsmarknadsparterna själva. I förarbetena till FHL utgår lagstiftaren från att sekretessklausuler är rättsligt tillåtna då konkurrensklausuler som inskränker arbetstagarnas frihet efter anställning redan är godkända. Förarbetena uttalar sig däremot inte om det ska vara godtagbart att sekretessklausuler får innehålla villkor som sträcker sig längre än vad tillåts beträffande konkurrensklausuler, t ex bindningstid.

---

<sup>90</sup> Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter.

<sup>91</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004) s. 326ff.

I 1969 års överenskommelse om konkurrensklausuler finns inget som speciellt behandlar sekretessklausuler. Analogi kan därför inte användas för att bedöma lovligheten. Avtalsfriheten begränsas av 36 § avtalslagen, men anses vara större i fråga om sekretessklausuler än konkurrensklausuler. Detta då de inte begränsar arbetstagarens frihet i lika hög grad.<sup>92</sup> Det skall också nämnas att sekretessklausuler vanligtvis inte förekommer på den offentliga sektorn, eftersom offentlighetsprincipen i RF 2:1 går före. Det är endast genom Sekretesslagen som undantag från offentlighetsprincipen kan göras.<sup>93</sup>

Vid bedömning av sekretessklausuler tas hänsyn till den sakliga omfattningen, det vill säga vilka uppgifter som skall inkluderas som sekretess. Man bedömer då i vilken utsträckning det ska vara tillåtet att begränsa arbetstagarens friheter. Överenskommelsen från 1969 föreskriver att konkurrensklausuler får tas in endast i de fall bolaget ämnar skydda företagsspecifikt kunnande, något även FHL bygger på.<sup>94</sup> En annan bedömningsfaktor är tidsrymden. Här talar lagförarbetena för att denna inte får vara allt för lång. En jämförelse med överenskommelsen från 1969 går även den i samma riktning. Bindningstiden bör ej överstiga den beräknade livslängden för arbetsgivarens skyddsvärda kunnande och bör därför inte vara längre än 24 månader. 12 månader när livslängden är kort. Däremot kan längre bindningstider motiveras med att arbetstagaren fortfarande kan nyttja hela sin kapacitet, oavsett anställning. Detta då sekretessklausuler endast förhindrar en att yppa företagsspecifikt kunnande. Praxis angående sekretessklausuler med en bindningstid längre än 24 månader finns ej men det torde kunna vara godtagbart med tanke på att AD i ett fall (AD 1993:218) godkänt en konkurrensklausul som var 5 år.<sup>95</sup>

### 5.3.1 Vite

En sekretessklausul är nästan alltid förenat med en påföljd. Dock är det svårt för företagen att erhålla ersättning det skadeståndsansvar som en VD har enligt ABL 15 kap. 1 §. Detta på grund utav att det är svårt att bevisa att det har förekommit något brott mot

---

<sup>92</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004) s. 149ff.

<sup>93</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004) s. 153.

<sup>94</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004) s. 151f.

<sup>95</sup> Ibid.

sekretessen och att bolaget lidit ekonomisk skada. För att uppnå önskad verkan kopplas därför vanligen ett vite till brott mot sekretess. Storleken på vitet sätts till en rimlig nivå i förhållande till den befarande skadan och i relation till VDs ekonomiska förutsättningar. Ett vite på sex månadslöner brukar i allmänhet anses vara skäligt.<sup>96</sup> Med stöd av 36 § avtalslagen kan en vitesklausul jämkas om den anses vara oskälig, men även 38 § avtalslagen kan komma att aktualiseras då en skälighetsbedömning av klausulen görs.<sup>97</sup>

## 5.4 Praxis och rekommendationer

Då lagskyddet ofta inte anses tillräckligt, speciellt för företagsledare, kan ytterligare sekretessbestämmelser intas i anställningsavtalet som ålägger en längre gående tystnadsplikt än vad lagstiftningen stadgar.<sup>98</sup> Ledarna, som är Sveriges chefsorganisation, råder personer i företagsledande ställning att se upp med att skriva under sekretessklausuler, då lagskyddet i de allra flesta fall anses fullt tillräckligt för att tillvarata arbetsgivarens intresse av sekretess.<sup>99</sup> Som tidigare nämnts så saknas praxis som endast behandlar sekretessklausuler men det finns gott om rättsfall som behandlar konkurrensklausuler. Ofta ses dessa som vägledande även när det gäller sekretess.<sup>100</sup> Se vidare under avsnitt 6.4, hur AD dömt gällande konkurrensklausuler.

---

<sup>96</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 91.

<sup>97</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004) s. 154.

<sup>98</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 90.

<sup>99</sup> Ledarna, VD-kontraktet, s. 11.

<sup>100</sup> Smitt et.al, VD-avtalet, (2004) s. 150.



## 6. Konkurrensklausuler

En VD:s lojalitetsplikt försvinner i praktiken när anställningen upphör. Därför vill de flesta arbetsgivare förvissa sig om att de anställda efter uppsägning inte startar konkurrerande verksamhet eller på något sätt stöder eller bebländar sig med sådan. Den metod som finns för arbetsgivaren att skydda sig mot detta är att upprätta ett avtal med s.k. konkurrensklausuler. Ett sådant avtal är negativt, vilket innebär att den uppsagde är tvingad att inte handla mot de förbud som klausulerna behandlar.<sup>101</sup> Särskilt i tjänsteproducerande företag är den kunskapen de anställda utgör en stor del av företagsvärdet. De måste kontinuerligt vidareutbildas och ha god kännedom om sådant som kan betraktas som företagshemligheter. Det utvecklas en beroendesituation för arbetsgivaren.<sup>102</sup> VD har i de allra flesta fall en god kännedom om processer och arbetssätt som är väldigt företagsspecifika. Även om väldigt inriktade specialister har en djupare kunskap i sitt eget ämne torde VD vara väl underrättad om alla hemligheter som företaget ser som unika. Det finns därför mycket goda skäl att förse en VD med ett anställningsavtal innehållande konkurrensklausuler.

### 6.1 38 § avtalslagen

Generellt gäller i Sverige avtalsfrihet på civilrättens område. Det innebär att vem som helst har rätt att sluta avtal. Med detta följer också en skyldighet att uppfylla sin del av avtalet, s.k. avtalsbundenhet. Denna princip kallas *pacta sunt servanda*, avtal skall hållas.<sup>103</sup> För att undvika att avtalsfriheten missbrukades på konkurrensklausulområdet lade obligationsrättskommittén fram ett förslag på en paragraf rörande skälighetsbedömning och jämkning. Hela förslaget godtogs inte, men delar av det blev 38 § i Avtalslagen från 1914<sup>104</sup>:

*”Har till förebyggande av konkurrens någon betingat sig av annan, att denne icke skall idka handel eller annan verksamhet av angivet slag eller icke taga anställning hos någon,*

---

<sup>101</sup> Fahlbeck, Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet, (1992) s. 104.

<sup>102</sup> Adlercreutz & Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal & vid företagsöverlåtelse, (1992) s. 15 ff.

<sup>103</sup> Ramberg & Ramberg, Allmän avtalsrätt, (2007), s. 28.

<sup>104</sup> Adlercreutz & Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal & vid företagsöverlåtelse, (1992) s. 43 f.

*som idkar sådan verksamhet, vare den, som gjort utfästelsen, icke därav bunden, för så vitt utfästelsen i fråga om tid och ort eller eljest skulle sträcka sig längre än som kan erfordras för att hindra konkurrens eller ock över hövan inskränka honom i hans frihet att utöva förvärvsverksamhet; vid prövning i sistnämnda avseende skall hänsyn tagas jämväl till det intresse den enligt utfästelsen berättigade har i densammans fullgörande”.*<sup>105</sup>

På detta sätt uttrycks att det rör sig om en avvägning mellan den ena partens skydd mot konkurrens och den andra partens frihet att använda sin kunskap och kompetens. Konkurrensklausulen får inte vara mer långtgående än vad som krävs för att den ska uppfylla sitt syfte. Den får ej heller medföra alltför stora inskränkningar i den förpliktigades handlingsutrymme. Även samhällets intresse tas upp i fråga om att folk skall ha en rimlig möjlighet att försörja sig. Det gavs ingen absolut tidsgräns eller några restriktioner avseende ort för giltigheten hos en konkurrensklausul. Alla faktorer i varje fall för sig skulle vägas samman till en helhetsbild. Formuleringen av 38 § (se ovan) ändrades inte under lång tid. 1976 infördes en generalklausul i avtalslagen, 36 §. I samband med detta diskuterades huruvida 38 § över huvud taget behövde finnas kvar. I propositionen menas dock att det är önskvärt att ha kvar denna, framför allt för att göra det lättare att jämka konkurrensklausuler. Denna möjlighet hade använts sparsamt tidigare.<sup>106</sup> 1976 ändrades alltså 38 § och lyder nu:

*”Har någon för att förebygga konkurrens betingat sig av annan att denne icke skall bedriva verksamhet av visst slag eller icke taga anställning hos någon som bedriver sådan verksamhet, är den som gjort utfästelsen icke bunden därav i den mån utfästelsen sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt.”*

Jämkningsregeln är som synes tydligare, även om regelns avhandlande av själva bedömningen är vagare.

## 6.2 1969 års överenskommelse om konkurrensklausuler

1969 träffades en överenskommelse om konkurrensklausuler som används än idag. Ledarna, som företräder många av Sveriges VDs menar att AD betraktar uppgörelsen

---

<sup>105</sup> Lag (1915:218) om avtal & andra rätthandlingar på förmögenhetsrättens område, 38 §.

<sup>106</sup> Adlercreutz & Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal & vid företagsöverlåtelse, (1992) s. 44 f.

som etablerad norm.<sup>107</sup> Den slöts mellan SAF (nu Svenskt Näringsliv) och SIF, SALF (nu Ledarna) och CF (nu Sveriges Ingenjörer). Innehållet begränsar användningsområdet och innehållet i konkurrensklausuler.

### 6.2.1 Övergripande om överenskommelsen

I inledningen talas om den tekniska utveckling som skett tack vare forskning och utveckling. Det är enligt överenskommelsen en anledning till den höga levnadsstandard vi har i Sverige. Ett centralt begrepp är ”*know-how*.” Detta är det kunnande avseende teknik och processer som såväl företag som dess anställda kan inneha. Den ”*know-how*” en anställd får vid deltagande i ett företags utvecklingsarbete är en sorts investering företaget gör. För att undvika att denna går helt till spillo behöver vissa företag ett skydd som sträcker sig längre än anställningsavtalets grundlojalitet. Detta berättigar konkurrensklausulernas existens. Men även arbetstagarens rättighet att använda sig av den specialkunskap han tillägnat sig via t ex högre utbildning påtalas.<sup>108</sup> Parterna vill inte att konkurrensklausulerna skall användas i annat fall än när det är absolut nödvändigt på grund av den anställdes befattning och kompetens. Därför binds en arbetstagare endast när konkurrensklausuler intas i det enskilda anställningsavtalet.<sup>109</sup>

### 6.2.2 Användningsområde

Därefter följer paragraf 1 och 2 där användningsområdet tas upp. De företag som får använda konkurrensklausuler måste vara beroende av självständig produkt- eller metodutveckling. Som nämnts tidigare tar skriften sikte på relativt moderna och högteknologiska företag, varför de flesta av dessa torde innefattas. Ett avslöjande av företagshemligheterna måste också medföra påtagligt men för företaget. Vidare ställs två kriterier upp för vilka anställda som kan komma ifråga för konkurrensklausuler. Den anställda måste få kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande samt genom utbildning eller erfarenhet ha möjlighet att göra bruk av denna kännedom. Vissa anställda i lägre ställningar får kunskaper i sakfrågor som i sig skulle

---

<sup>107</sup> Mail från Mats Hellberg, Ledarna, 070906.

<sup>108</sup> 1969 års överenskommelse, s. 1.

<sup>109</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004), s. 127.

kunna vara skadliga att avslöja. Men eftersom de inte har kunnande att använda sig av dessa, undantas de. Här försöks en befattningsgränsdragning göras. I en anmärkning meddelas att även anställda på s.k. mellanpositioner kan vara aktuella för konkurrensklausuler, om kriterierna uppfylls. Det är alltså inte bara specialister och motsvarande som innefattas.<sup>110</sup> Dessa kriterier ger dock mycket små möjligheter för en VD att hävda att konkurrensklausuler, i fråga om användningsområde, inte skulle vara skäligena.

I paragraf två skrivs om den intresseavvägning som skall göras emellan det som arbetsgivaren önskar skydda och arbetstagarens rätt att använda sin kompetens. Överenskommelsen stipulerar också att bedömning huruvida skälighet är uppnådd skall bedömas i varje fall var för sig. Vidare tas i paragraf två upp en regel gällande när företag anställer en nyexaminerad som inte fyllt 27 år. Önskar de binda den nyanställda med en konkurrensklausul, gäller ej denna om anställningen avslutas inom sex månader.<sup>111</sup>

Fahlbeck tar upp ytterligare några fall som rör användningsområdet. Ett anställningsavtal med konkurrensklausuler är helt och hållet individuellt, det gäller alltså en specifik anställd vid ett företag och på just det avsedda företaget. Det finns alltså ingen möjlighet för arbetsgivaren att binda upp en hel avdelning med tjänstemän bara för att de arbetar på ett företag där företagsspecifikt kunnande utvecklas. Företag kan även lockas att binda upp en arbetstagare med nyckelpositioner och med särskilt viktig kompetens. Detta är dock inte heller tillåtet, såvida inte förutsättningarna i paragraf 1 och 2 är uppfyllda.<sup>112</sup>

### 6.2.3 Innehåll

Klausulernas innehåll diskuteras i paragraferna tre, fyra och fem. 3 § rör bindningstid som sägs vara ”den uppskattade livslängden för arbetsgivarens skyddsvärda know-how eller därmed jämförbara kunnande”. Detta mått är som synes subjektivt och medför att en avvägning mellan de två parternas intressen måste göras. Å ena sidan arbetsgivarens skyddsbehov, å andra sidan arbetstagarens intresse av att ”fritt kunna disponera över sin arbetskraft.” Inga exakta tidsgränser nämns, men konkurrensklausulernas livslängd bör i

---

<sup>110</sup> Adlercreutz & Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal & vid företagsöverlåtelse, (1992), s. 57.

<sup>111</sup> 1969 års överenskommelse, s. 2.

<sup>112</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004) s. 131.

normalfallet inte överstiga 24 månader, eller 12 månader om tiden för know-how är kort.<sup>113</sup> Formuleringen anger att såväl kortare som längre tidsgränser kan vara motiverade vid särskilda fall.<sup>114</sup> Konkurrensklausulernas start räknas från och med anställningens avslut. Sålunda kan tiden som företaget skyddas bli ännu längre, eftersom uppsägningstiden inte räknas in. Om en VD säger upp sig och har 12 månaders uppsägningstid, och styrelsen stänger av honom från att arbeta under denna, har de ett reellt skydd på tre år såvida konkurrensklausulernas längd är två år.<sup>115</sup>

4 § berör skadestandsfrågan. Storleken på detta skall sättas i relation till den anställdes lön och sex månadslöner nämns som ett standardbelopp. Den genomsnittliga månadslönen beräknas som summan av alla ersättningar inklusive bonusar under det senaste året.<sup>116</sup> Fahlbeck noterar att det inte går att läsa ut av texten i överenskommelsen huruvida den är tänkt att verka avskräckande för arbetstagaren eller som ersättning till arbetsgivaren i det fall skada skulle uppkomma.<sup>117</sup> I överenskommelsen uttrycks det som att beloppet ”*torde... utgöra tillräckligt skydd för konkurrensförbudet.*” I punkt fem sägs att ett avtal med konkurrensklausuler bör efterfölja den bilaga som följer med överenskommelsen.

#### 6.2.4 Formulärbilagan

Till 1969 års överenskommelse hör även en bilaga, ofta kallat formulär. Detta är tänkt att kunna bifogas anställningsavtalet. Förutom ett inledande stycke där längden för konkurrensklausulernas giltighetstid skall skrivas in specificerar punkt ett även tre olika typer av handlingar som arbetstagaren förbjuds att göra. Dessa är gränsen för vad som får skyddas. Alltså kan en arbetsgivare inte utforma konkurrensklausuler som sträcker sig längre än vad dessa tre regler täcker in.<sup>118</sup> Regel a) säger att den anställde inte får *taga anställning inom sådant verksamhetsområde hos med arbetsgivaren konkurrerande företag, att detta kan tänkas komma att utnyttja företagshemligheter, varom den anställde erhållit kännedom hos arbetsgivaren.* I regel b) meddelas att *den anställde ingå såsom*

---

<sup>113</sup> 1969 års överenskommelse, s. 2f.

<sup>114</sup> Adlercreutz & Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal & vid företagsöverlåtelse, (1992), s. 60.

<sup>115</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004) s. 132.

<sup>116</sup> 1969 års överenskommelse, s. 3.

<sup>117</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004), s. 132.

<sup>118</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004), s. 129.

*delägare i sådant företag eller på annat sätt bistå sådant företag med råd eller dåd.* Slutligen står det i regel c) att den anställde inte får *själv eller genom annan starta eller driva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.* Vidare ges en definition på avtalsbrott, nämligen att motparten begår en sådan handling att avtalet kan hävas av den icke felande parten. När en arbetsgivare begår ett sådant avtalsbrott har den anställde rätt att säga upp sin anställning utan att eventuella konkurrensklausuler gäller. De är ej heller gällande om arbetsgivaren sagt upp avtalet. Ett undantag från det sistnämnda är dock om arbetstagaren begått ett avtalsbrott enligt ovan nämnda definition. Då gäller konkurrensklausulerna.<sup>119</sup>

Punkt två i bilagan behandlar den ersättning som skall utgå till arbetstagaren såvida en anställning sägs upp och anledningen inte är pension. Denna regel är gammal och fanns med redan i 1947 års ramavtal. Mellanskillnaden mellan den genomsnittliga lönen och den summa den anställde förvärvar genom annat arbete skall arbetsgivaren betala ut, dock max 60 % av den tidigare lönen. Helt logiskt upphör denna betalningsskyldighet för arbetsgivaren när konkurrensklausulen slutar gälla.<sup>120</sup> För tydlighetens skull bör påpekas att konkurrensklausuler kan ha giltig verkan även då uppsägningsanledningen är pension, men arbetsgivaren är då ej skyldig att betala olägenhetsavgiften till arbetstagaren.<sup>121</sup> Om en anställd avskedas på grund av grovt avtalsbrott (för VD rör det sig om att anställningsavtalet hävs) finns möjlighet för arbetsgivaren att helt eller delvis undgå att betala olägenhetsersättningen. Då krävs dock att arbetsgivar- och arbetstagarorganisation kontaktats. Arbetsgivaren har även möjlighet att friskriva en f d anställd från konkurrensklausuler, enligt punkt tre i formuläret. I sådant fall har den f d anställde ej heller rätt till olägenhetsersättning. För att få reda på huruvida en arbetsgivare ämnar nyttja konkurrensklausuler eller ej, har den anställde rätt att få en skriftlig utfästelse om detta inom en vecka. Detta gäller fall då en anställd överväger att själv säga upp sin anställning. Arbetsgivaren har inte rätt att ändra det budskapet i ett sådant meddelande på tolv månader.<sup>122</sup>

I formulärets fjärde punkt behandlas det skadestånd som den anställde blir skyldig att betala arbetsgivaren om han överträder bestämmelserna i konkurrensklausulerna. Här har

---

<sup>119</sup> 1969 års överenskommelses formulär, s. 1.

<sup>120</sup> Adlercreutz & Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal & vid företagsöverlåtelse, (1992), s. 61 f.

<sup>121</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004), s. 130.

<sup>122</sup> 1969 års överenskommelses formulär, s. 1 f.

fältet som anger hur många genomsnittliga månadslöner skadeståndet skall vara, lämnats tomt. Dock är praxis sex månadslöner (se 4.3.3). Vidare definieras hur en genomsnittlig månadslön skall räknas ut. Även nedsättning av skadeståndsbelopp kan förekomma om detta är skäligt. Slutligen hänvisas i punkt fem tillbaka till själva överenskommelsen angående hur oenighet skall lösas.<sup>123</sup>

### 6.2.5 Underrättelse, genomgång, förhandlingsordning och skiljenämnd

Punkt sex i överenskommelsen meddelar att om arbetsgivare upprättar ett anställningsavtal innehållande konkurrensklausuler, och den anställde tillhör SIF, Sveriges Ingenjörer eller Ledarna, skall arbetsgivaren underrätta berörd fackförening om avtalets tillkomst. Framför allt finns denna regel till för att ge arbetstagersidan insyn i motpartens brukande av klausulerna.<sup>124</sup> Ytterligare en regel som främjar detta är den sjunde. I den redogörs för hur företag som använder konkurrensklausuler skall meddela facklig motpart via en lista vartannat år i samband med lönerevision vilka anställda som är bundna av konkurrensklausuler. Även anställda som ännu inte har konkurrensklausuler, men som är aktuella för att få sådana, skall medtagas på listan. Om en anställd som tidigare förekommit på en lista sen inte finns medtagen, kan den fackliga parten meddela arbetsgivaren om detta. Om denne i sin tur inte svarar motsäggande anses konkurrensklausulerna inte giltiga. För det fall att arbetsgivaren inte lämnar in någon lista alls kan genom samma procedur alla tidigare anställningsavtal med konkurrensklausuler förlora sin giltighet inom dessa områden.<sup>125</sup> Sammanfattningsvis medför punkt sex och sju omfattande skyldigheter för arbetsgivaren. Fahlbeck skriver att dessa punkter enligt praxis har verkan såsom de är utformade.<sup>126</sup> Adlercreutz och Flodgren menar å andra sidan att dessa regler inte har någon verkan i praktiken. Sålunda ter sig läget aningen oklart.<sup>127</sup>

Punkt åtta avser förhandlingsordningen i det fall parterna inte kommer överens. Primärt gäller lokal förhandling. Meningsskiljaktigheten kan även tas upp på central nivå. Nästa

---

<sup>123</sup> 1969 års överenskommelses formulär, s. 2.

<sup>124</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter, (2004), s. 133.

<sup>125</sup> 1969 års överenskommelses formulär, s. 3.

<sup>126</sup> Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter (2004), s. 133.

<sup>127</sup> Adlercreutz & Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal & vid företagsöverlåtelse, (1992), s. 63.

steg är skiljenämnd, som berättas om i punkt nio.<sup>128</sup> 1992 hade inget fall tagits upp vare sig till central nivå eller till skiljenämnden.<sup>129</sup> Sedan dess har dock ett fall nått nämnden. Detta rörde en ingenjör som avslutade sin anställning på ett konsultbolag för att starta konkurrerande verksamhet. Arbetsgivaren ansåg att han vållat dem skada med tanke på de kunskaper han besatt angående kunder, administrativa rutiner och liknande. Arbetstagaren hade inte särskilt omfattande konkurrensklausuler intagna i sitt anställningsavtal. Nämnden ansåg detta till trots att klausulerna inte var giltiga, eftersom bolaget inte sysslade med ”*produktutveckling i materiellt hänseende*”.<sup>130</sup> Användningsområdet för konkurrensklausulerna i fråga föll därigenom inte inom det giltiga användningsområdet, enligt 1969 års överenskommelse. (se ovan 4.2.2) Slutligen rör punkt tio giltighetstiden. Uppsägningstiden är ett år och avtalet gäller tills vidare.

### 6.3 Särskilt om VD-rollen och konkurrensklausuler

Praxis inom området är inte särskilt omfattande. Detta framför allt för att merparten av svenska VD-avtal har regler om att svensk lag om skiljemän skall användas vid tvist. Resultaten av dessa skiljedomstolar offentliggörs aldrig. Detta torde vara den största anledningen till att arbetsgivarsidan önskar använda metoden, istället för vanliga regler vid tvist. Standard förefaller vara att arbetsgivaren betalar kostnaden för skiljenämnden, oavsett utgång. Kostnaden blir ofta hög, varför en enskild anställd inte skulle ha ekonomiska möjligheter att ta ett fall till nämnd, vid minsta risk att förlora. Sammanfattningsvis kan sägas att arbetsgivaren betalar skiljenämndens pris för att slippa offentliggörande av sina avtal och dess verkningar. I de fall AD tagit upp som trots allt rört VD:s förefaller dessa behandlas något annorlunda än andra anställda med konkurrensklausuler. Ju högre upp i hierarkin, desto mer får arbetstagaren ”tåla” i form av intrång i rätten att efter uppsägning fritt kunna utnyttja sin kompetens hos andra arbetsgivare eller i andra bolag. Det synes som att acceptansen för intrånget är proportionellt mot nivån på lön, andra ersättningar, förmåner samt ansvar. Dock kan inte proportionaliteten utsträckas hur långt som helst. Det faktum att en VD har ansvar för

---

<sup>128</sup> 1969 års överenskommelse, s. 3.

<sup>129</sup> Adlercreutz & Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal & vid företagsöverlåtelse, (1992), s. 63.

<sup>130</sup> Zethraeus, Konkurrensklausuler i anställningsavtal, (2001), s. 399 f.



tusentals anställda och att bolaget ifråga omsätter mångmiljardbelopp gör ändå inte en konkurrensklausul med många års giltighet skälig.<sup>131</sup>

## 6.4 Rättsfall

### 6.4.1 AD 1993:40

I detta rättsfall hade Arbetsdomstolen att ta ställning till huruvida en anställd direktör som slutat sin anställning brutit mot den konkurrensklausul som varit intagen i ett avtal han skrivit under. Vidare är frågan om klausulen kan anses skälig enligt 38 § avtalslagen och om det finns skäl att med stöd av 36 § avtalslagen jämka klausulen.

Ett avtal (i tingsrättens dom kallat ”avgångsavtalet”) slöts mellan parterna då VDn slutade sin anställning i bolaget. Där intogs en klausul som förbjöd konkurrens efter avslutad anställning. Efter en avveckling av flera av koncernens utlandsägda bolag stod det klart för VDn att han borde söka nytt arbete. VDn, som vid tidpunkten fortfarande var anställd av företaget, och två andra startade upp ett nytt bolag och tecknade sedan ett kontrakt med det företag som varit en potentiell kund till företaget VDn redan var anställd i. När detta sedan kom till kännedom för företaget fick kompanjonen, som också var anställd vid företaget, lämna sin befattning med omedelbar verkan. Enligt bolaget fanns det vid tidpunkten för avgångsavtalet med VDn bara vaga misstankar om att han också var inblandad. AD gick i denna fråga på tingsrättens linje och ansåg att VDn efter konkurrensklausulens tillkomst deltagit i konkurrerande verksamhet och därigenom brutit mot konkurrensklausulen.

Vad gäller konkurrensklausulens ogiltighet enligt 38 § avtalslagen så konstaterar AD att klausulen inte syftat till att hålla kvar VDn hos arbetsgivaren utan syftet var att skydda företaget från att han skulle frånta bolaget de affärer som förberetts. Mot den bakgrunden finns det därför enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att helt underkänna konkurrensklausulen.

---

<sup>131</sup> Smitt, VD-avtalet, (2004), s. 99 ff.

Arbetsdomstolen fann vidare att det heller inte fanns någon anledning att jämka avtalet med stöd enligt 36 § avtalslagen då han bland annat inte kan anses ha haft en särskilt svag ställning i förhållande till motparten vid ingåendet av det aktuella avtalet. Vidare kunde VDn också på ett påtagligt sätt haft möjlighet att ändra de först föreslagna avtalsvillkoren. Då han ändå skrev under avtalet var han väl medveten att han skulle bryta det då avsikten med den nya verksamheten var just att bedriva sådan verksamhet som enligt konkurrensklausulen var förbjuden. Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att VDn har brutit mot konkurrensklausulen samt att det inte finns skäl att underkänna eller jämka denna.

#### 6.4.2 AD 2005:28

Arbetsdomstolen hade i detta fall att utreda giltigheten av utdömandet av vite på grund av en överträdelse av avtalsbestämmelse om förbud mot konkurrens. I ett anställningsavtal som innehöll en konkurrensklausul förpliktigades den anställde (L.M) att utge ett vite om en miljon kronor vid avsiktlig eller grov vårdslös överträdelse av klausulen. Företaget, som nu hade gått i konkurs, gjorde gällande att L.M överträtt konkurrensklausulen i flera avseenden och således skulle betala vitet på en miljon kronor till företaget.

Arbetsdomstolen fann här att det inte kan anses klarlagt att L.M bidragit till någon finansiering av det konkurrerande företaget, Vinningabolaget, på det sätt som konkursboet påstått. Vidare väljer domstolen, att genom vittnesmålets uppgifter, låta det anses vara styrkt att L.M har varit Vinningabolaget behjälplig i samband med beställningar av transporter. Det konstateras också att det finns vidare stöd för slutsatsen att L.M varit väl insatt i Vinningsbolagets verksamhet.

Mot L.M: s uppgifter står också flera vittnens redogörelser som hävdar att L.M genom telefonkontakt försökt hjälpa Vinningsbolaget att få kredit. Även dessa uppgifter anser domstolen som trovärdiga. L.M påstås också ha deltagit vid två av Vinningsbolagets resor där han både representant samt företrätt bolaget. Arbetsdomstolen menar att det måste antas att hans närvaro innebar att han framstod som en företrädare för bolaget även om det inte var fråga att utföra något egentligt arbete för Vinningsbolagets räkning.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen i sin bedömning av den huvudsakliga frågan att L.M avsiktligt bistått Vinningsbolaget med råd och dåd och därmed brutit mot konkurrensklausulen. Enligt domstolens mening bör detta vara utgångspunkten för bedömningen av frågan om jämkning av det avtalade vitet.

Att Vinningsbolagets verksamhet orsakat konkursboet skada i konkurrenshänseende tycks vara klarlagt. Det är vidare svårt att utreda vilken skada konkursboet lidit just på grund av L.M: s brott mot konkurrensklausulen då den konkurrerande verksamheten ej bedrevs i hans eget namn. Arbetsdomstolen finner slutligen att ett högre vitesbelopp än 400 000 kr inte kan anses skäligt mot L.M.

#### 6.4.3 AD 2001:91

Detta mål rör giltighetsfrågan av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal. Bolaget framför att den berörde arbetstagaren anses ha brutit mot en konkurrensklausul under och efter anställningens upphörande genom att bedriva arbete för konkurrerande bolags räkning. Arbetstagare har enligt bolaget haft fortlöpande kontakt med konkurrerade bolag under sin anställning avseende framtida samarbete. När styrelsen fick kännedom om detta uppmanade de honom att upphöra samt upplyste honom att ett sådant samarbete enligt bolagets mening skulle utgöra ett brott mot konkurrensklausulen.

Frågan Arbetsdomstolen här ska ta ställning till är alltså om arbetstagaren brutit mot konkurrensklausulen, dels under pågående anställning och dels inom ett år efter anställningens upphörande. Arbetstagaren förnekar att han gjort sig skyldig till brott mot konkurrensklausulen och menar att han enligt 38 § avtalslagen inte bör vara bunden. Han menar på att han hela tiden spelat med öppna kort och att bolaget inte kan anse hans agerande vare sig illojalt eller konkurrerande då de erbjöd honom befordran till verkställande direktör omedelbart före uppsägningen. Bolagets passivitet tyder på att de inte avstått från att göra några påföljder gällande, trots deras vetskap av arbetstagarens agerande. Vad gäller konkurrens efter anställningens upphörande vidhåller han att arbetet för detta bolags räkning inte kan anses vara konkurrerande då de aldrig haft affärsförbindelser med bolaget.

För att en konkurrensklausul ska falla inom tillämpningsområdet för 1969 års överenskommelse krävs bland annat att klausulerna tas in för att skydda företagsspecifikt kunnande, något Arbetsdomstolen anser att bolaget inte kunnat bevisa. Konkurrensklausuler i anställningsavtal som ligger utanför överenskommelsens tillämpningsområde kan enligt praxis anses bindande med hänsyn till särskilda omständigheter men följs av en stark restriktiv syn. Av betydelse för bedömningen av konkurrensklausulens skälighet är också huruvida förbudet påverkat arbetstagaren att verka inom sin bransch. Arbetsdomstolen finner mot denna bakgrund att klausulen inte anses kunna vara till för att skydda företagsspecifikt kunnande och ligger då utanför 1969 års överenskommelse. Med den restriktivitet som bör präglade synen på konkurrensklausuler anses det heller inte föreligga några särskilda omständigheter som borde göra klausulen bindande ändå. Det faktum att arbetstagaren i det närmaste varit helt förhindrad att under ett år arbeta inom den bransch han varit verksam i hela sitt liv anses också ha stor del i bedömningen. Då Arbetsdomstolen anser att konkurrensklausulen i målet inte kan anses bindande saknas anledning att pröva huruvida arbetstagaren brutit mot den.

## 7. Avslutande kommentar

På arbetsmarknaden råder ett komplext förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivarens huvudmål med sin verksamhet är i de allra flesta fall lönsamhet. Arbetstagaren tar å sin sida främst sikte mot försörjning, semester och förmåner. Man skulle kunna se dessa två parter som motpoler. Detta blir synnerligen tydligt, inte minst i svensk arbetsrättslagstiftning. Med ett starkt förenklat resonemang kan det påvisas att arbetsgivaren tillfogas skyldigheter medan arbetstagaren får rättigheter och skydd. Sålunda föreligger närmast ett motpolsförhållande. Var befinner sig då VD? Som vi ser det ligger direktörsrollen mitt emellan. Ur de anställdas synvinkel ses VD vara en företrädare för arbetsgivarsidan, medan styrelsen i viss mån ser VD som den högsta representanten från de anställdas sida.

Lagstiftaren har i frågor om anställningsskydd också placerat VD i sådan ställning vi ovan redogjort för. På grund utav det speciella förhållandet som råder mellan VD och arbetsgivare har lagstiftaren valt att undanta denna grupp från LAS bestämmelser. Företagsledaren anses besitta en arbetsgivarfunktion och innehar en särskild förtroendeställning till arbetsgivaren. Vi har diskuterat huruvida vi anser denna reglering av VD vara en bra lösning och kommit fram till att det hade varit märkligt om så inte skulle vara fallet. Det känns tämligen orimligt att inte kunna byta ut VD om något inte skulle fungera. Det är därför av största vikt att anställningsskyddsfrågor regleras i det enskilda anställningsavtalet. Ett sådant kan vara antingen skriftligt, muntligt eller konkludent. Ledarna rekommenderar dock sina medlemmar att alltid teckna skriftliga anställningsavtal. Vid händelse av tvist blir bevisningen långt mer komplicerad utan nedtecknade villkor. Ett exempel på detta är AD 1988:20 (se 2.4.3), där detaljerna för VDs anställning regleras i företagets sedvänja och praxis.

Då LAS inte tillämpas på företagsledare finns inget krav på saklig grund vid uppsägning. Detta ter sig för oss logiskt då ägarna och styrelsen måste ha fullt förtroende för den person som leder deras verksamhet. Till exempel skulle ju inte en bolagsvinst på 50 miljoner istället för 150 miljoner alls vara i närheten att kunna utgöra saklig grund för uppsägning enligt LAS. Ett sådant otillfredsställande resultat anser vi dock vara fullgoda

skäl för en styrelse att tappa förtroendet för sin VD och vilja ersätta denne. Vi har även identifierat en risk att rent personliga orsaker, som inte på något sätt hänför sig till arbetsprestationen, kan medföra uppsägning. Detta till synes omotiverade agerande torde emellertid vara ovanligt, då det i de flesta fall medför en relativt stor kostnad för ett bolag att säga upp sin VD. Framför allt i form av uppsägningslön och eventuella avgångsvederlag. Återigen ser vi här ett skäl för VD att förhandla sig till ett så bra anställningsavtal som möjligt.

Den chans en arbetsgivare har att skilja en VD från sin tjänst, utan att behöva betala avtalsenliga ersättningar, är att häva anställningsavtalet. Här föreligger krav på att VDn har gjort sig skyldig till grovt avtalsbrott. Inställningen från AD har visat sig vara att det krävs långtgående sådana, för att en hävning ska vara giltig. Exempelvis i AD 1997:3 (se 2.4.1). Vi tror inte att omständigheterna i fallet hade lett till skälig grund för avskedande om en bedömning skulle ha skett med utgångspunkt i LAS. Vi har dock tagit upp ett fall där AD dömer till arbetsgivarens fördel avseende grovt avtalsbrott (se 2.4.2). I en jämförelse mellan dessa två avgöranden kan vi se en stor skillnad. Allt tyder på att VDn i 1993:56 handlat i ond tro. Detta styrkes av att han har försökt hemlighålla sin sidoverksamhet. I 1997:3 rör det sig mer om oaktsamhet och det synes svårt att hävda att VDn borde ha insett att han handlade felaktigt.

Två av de tre kontrakten vi granskat har en ömsesidig uppsägningstid om sex månader, vilket är i enhetlighet med praxis. Mats Hellberg på Ledarna menar också att arbetsgivare strävar efter ömsesidig uppsägningstid. Det tredje avtalet har en uppsägningstid om tre månader från arbetstagarens sida, och sex månader från arbetsgivarens sida. Detta är ett till synes mer förmånligt avtal för VD-parten, men det är svårt att dra några slutsatser utan att väga in de klausuler som reglerar avgångsvederlag, pension samt konkurrensklausuler. En helhetsbild av avtalet krävs för att bedöma dess förmånlighet. Sveriges Ingenjörers rekommendation bygger på att uppsägningstidens längd hänger ihop med eventuellt avgångsvederlag. Deras utgångspunkt är en ömsesidig uppsägningstid om 3 månader. I detta fall ser de att avgångsvederlaget skall vara minst 15 månadslöner. Om uppsägningstiden är 6 månader från arbetsgivarens sida accepteras ett avgångsvederlag på 12 månadslöner. Sveriges Ingenjörer uttrycker att den sammanlagda ersättningen minst skall motsvara 18 månadslöner. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) tar i sin rekommendationsskrift upp något längre uppsägningstider. 12 månader från

arbetsgivarens sida och 6 månader om arbetstagaren säger upp sig är deras riktlinjer. Dessa längre uppsägningstider kompenseras dock av att de föreslår lägre avgångsvederlag.

VDs lön och ersättning har det senaste decenniet varit ett väldebatterat ämne. Ofta utgår förutom fast lön även rörliga ersättningar och förmåner. Enligt vår mening anser vi det motiverat för VD att ha en väsentligt högre ersättning än övriga med tanke på arbetsmängd och ansvar. Vidare kan man fråga sig om de miljonbelopp som betalas ut i ersättning, i många fall ändå inte är att anse vara orimligt höga. I beaktande bör då även tas att detta är VDs enda rättsliga skydd. Det är viktigt är att skilja på uppsägningslön och avgångsvederlag. Om inget annat avtalats har VD under uppsägningstiden rätt till samma lön och förmåner som före uppsägningen. Avgångsvederlaget avser att ge VD ytterligare ett skydd i fall av uppsägning från arbetsgivarens sida. Denna ersättning utbetalas i samband med att anställningen upphör. Vid arbetsgivarens hävning av anställningsavtal, eller där VD själv säger upp sig, utgår inte något avgångsvederlag. Att avgångsvederlaget är konstruerat på det här sättet anser vi vara ganska självklart. Om avgångsvederlag även hade utgått när VD säger upp sig själv kan tänkas att många skulle byta arbete ofta, detta för att få ut maximal ersättning. Avgångsvederlaget ligger i de avtal vi studerat på mellan 12-24 månadslöner. Denna ersättning torde enligt Fahlbecks undersökning anses som ett brukligt vederlag. Utifrån avtalen kan konstateras att avgångsvederlagets storlek inte i något av dem stiger i takt med anställningstid. I ett av dem utgår däremot ytterligare sex månadslöner, om man är över 55 år gammal. Avgångsvederlaget betalas i alla tre kontrakt ut som ett engångsbelopp. Detta kan tyckas anmärkningsvärt då alla avtal innehåller konkurrensklausuler och vanligt är då att avgångsvederlaget betalas ut månadsvis istället. Slutligen anser vi att det är motiverat med höga ersättningar för VD. Såvitt vi vet kan ändå tyckas att ersättningarna i Sverige är tämligen låga i jämförelse med företagsledare i utländska bolag.

Avseende lojalitet anser Arbetsdomstolen att det inte uttryckligen behöver finnas intaget i anställningsavtalet, utan sägs vara en självklarhet. I de VD-avtal vi studerat finns dock klausuler om detta, då oftast uttryckt som ett förbud mot externa uppdrag och bisysslor. Arbetstagaren förväntas sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna. Med stigande befattningsgrad ökar dock kravet på visad lojalitet. Det AD-fall vi tar upp (4.1.1) rör sig om informationsskyldighet. Här konstateras att så länge inte fakta hemlighålls eller

felaktiga uppgifter framläggs har inte VDn agerat illojalt. Vår ståndpunkt i lojalitetsfrågan är liksom AD: s att det borde vara självklart för en anställd i företagsledande ställning att agera lojalt. Generellt finner vi inte några negativa aspekter med att specificera anställningsavtalet så långt som möjligt. Sålunda tycker vi att ett inkluderande av lojalitetsklausuler är att föredra.

Sekretessfrågan är generellt sett mindre lagreglerad än exempelvis konkurrensfrågor. Samtliga VD-avtal vi tagit del av innehåller sekretessklausuler. De är överlag relativt ospecificerade. Förbudet uttrycks oftast som att information som, vid ett offentliggörande, kan skada bolaget, inte får avslöjas. Alla uttrycker även att förbudet gäller efter anställningen har upphört, utan några inskränkningar. Exempelvis tas inga särskilda tidsrymder upp. Detta är anmärkningsvärt, då det enligt förarbetena till FHL sägs att verkningstiden för sekretessklausuler inte skall överstiga motsvarande för konkurrensklausuler. De avtal vi studerat har alla tidsbegränsade konkurrensklausuler mellan sex månader och två år. Alltså skulle denna företeelse kunna ses som att avtalen går emot förarbetena vilket vi tycker är synnerligen anmärkningsvärt. Möjligen kan formuleringen "...gäller även efter det att den anställde slutat sin anställning hos bolaget" tolkas som att sekretessklausulerna ska gälla under samma tidsrymd som konkurrensklausulerna i samma avtal. I såna fall är samtliga studerade VD-avtal oklart formulerade. Vi har heller inte funnit något stöd för en sådan analog tolkning i vare sig doktrin eller praxis.

På konkurrensklausulområdet finns tillgång till praxis på ett helt annat sätt än för sekretessklausuler. Som nämnts tidigare är det ändå bara en liten del av tvisterna som blir offentliga. Avtal om skiljenämnd är mycket vanligt. Alla tre av våra undersökta avtal har klausul om skiljeförfarande. Många oenigheter når också förlikning. Det är därför svårt att skapa sig en bild av i hur många fall meningsskiljaktigheter förekommer rörande konkurrensklausuler. I vår framställning blir det tydligt att 1969 års överenskommelse satt stor prägel på rättsläget rörande konkurrensklausuler för VD:s. Intressant är den vägning av de olika parternas intressen som skall göras, vilken vi anser kan vara subjektiv. Överlag är det en relativt liten krets av arbetstagare som enligt överenskommelsen kan bli föremål för giltiga konkurrensklausuler. Vi menar att gränsdragningen i praxis månne blivit lite väl snäv. Även om inte självständigt produkt- eller metodutvecklande förekommer på ett företag anser vi att uppbyggnad av till



exempel kundkontakter och relationer med leverantörer i viss mån kan vara skyddsvärt. Det har kommit till vår kännedom att många anställningsavtal innehållande ej giltiga konkurrensklausuler finns på arbetsmarknaden. Dessa brukar kallas ”kompetensklausuler”, med hänvisning till att arbetsgivaren egentligen bara vill skydda sig mot att duktig personal byter till andra företag. Oskäligen konkurrensklausuler kan jämkas enligt 38 § avtalslagen, men paragrafen har inte använts särskilt flitigt av domstolar.

Sammanfattningsvis har vi ansett arbetet med denna uppsats mycket intressant. Vi har fått en betydligt större kunskap om VDs anställningsförhållanden, samt hur regeluppbyggnaden kring dessa fungerar. Självfallet vore av mycket stort intresse att studera hur VD-avtal i Sverige ser ut överlag, men eftersom de allra flesta avtal är konfidentiella torde en kvantitativ undersökning av dessa vara svår genomförbar. Eftersom den här delen av arbetsrätten inte tagits upp nämnvärt i vår utbildning hittills, är vi mycket nöjda med vårt ämnesval, och hoppas att vi nu till viss del besitter en kompetens våra klasskamrater saknar.

## 8 Källförteckning

### Offentligt tryck

#### Betänkanden

SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag.*

#### Propositioner

Prop. 1975:103 *Regeringens proposition med förslag till ny aktiebolagslag m.m.*

Prop. 1981/82:71 *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

### Litteratur

Adlercreutz, Axel och Flodgren, Boel (1992). *Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse.* Institutionen för handelsrätt vid Lunds Universitet, Lund.

Adlercreutz, Axel (2002). *Avtalsrätt I. 12:e uppl.* Studentlitteratur, Lund.

Adlercreutz, Axel (2003). *Svensk arbetsrätt. 12:e uppl.* Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Andersson, Anders, Edström, Örjan och Zanderin, Lars (2006). *Arbetsrätt. 2:a uppl.* Liber, Malmö.

Bruun, Niklas och von Koskull, Anders (2006). *Allmän arbetsrätt.* Schilds, Esbo.

Dominique, Lars (1998). *Chefens avtal.* Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Fahlbeck, Reinhold (1992). *Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet.* C.E. Fritzes AB, Stockholm.

Fahlbeck, Reinhold (2001). ”Firing the boss”. *Ur Festskrift till Hans Stark*. Författarna.

Fahlbeck, Reinhold (2004). *Lagen om skydd för företagshemligheter. 2:a uppl.* Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Glavå, Mats (2001). *Arbetsrätt*. Studentlitteratur, Lund.

Grönfors, Kurt (1994) *Fallskärmsavtal - en ny avtalstyp*. Ur Festskrift till Anders Agell. Författarna och Iustus Förlag AB. Göteborg.

Ieskog, Tommy (1990). *Chefens avveckling*. Författaren och Allmänna Förlaget, Stockholm

Lehrberg, Bert (2001). *Praktisk juridisk metod. 4:e uppl.* Författarna och I.B.A. Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB, Uppsala

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund (2006). *Anställningsskydd. 9:e uppl.* Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Ramberg Christina och Ramberg, Jan (2007). *Allmän avtalsrätt. 7:e uppl.* Norstedts Juridik, Stockholm.

Smitt, Raoul, Andersson, Jan, Andelius, Per, Edholm, Örjan, Franke, Ulf, Palm, Håkan, Skog, Rolf, Wettergren, Ulf, Winström, Håkan och Öhman, Toivo (2004). *VD-avtalet*. Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Zethraeus, Sten (2001). *Konkurrensklausuler i anställningsavtal – särskilt vid kunskapsföretag; ett försök till rättslägesbeskrivning. Ur Festskrift till Hans Stark*. Författarna.

## Rättspraxis

AD 1979:146	AD 1993:40	AD 1998:133
AD 1980:92	AD 1993:56	AD 2001:91
AD 1982:110	AD 1993:218	AD 2004:90
AD 1988:92	AD 1997:3	AD 2005:28
AD 1991:86	AD 1998:22	

## Övriga källor

Ledarna (2003). *VD-kontraktet – Anställningsavtal för högre chefer*. Ledarna, Stockholm.

Mail från Mats Hellberg, Ledarna. Mottaget 070906.

SAF-SIF/SALF/CF. *Konkurrensklausuler. (1969 års överenskommelse)*.

SAF-SIF/SALF/CF. *Formulär till konkurrensklausul att intagas i tjänsteavtal. (Bilaga till 1969 års överenskommelse)*.

Sveriges Ingenjörer. *Avtalstext med kommentarer – VD-avtal*.

<http://www.affarsvarlden.se/art/175714#fortsatt>. Besökt 071008.