



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Isak Danielsson

Skiljeklausuler i anställningsavtal

– särskilt om utformning, tillämpning och
bedömning i VD-avtal

Examensarbete
30 högskolepoäng

Handledare
Ola Svensson

Avtalsrätt, Arbetsrätt, Skiljedomsrätt

HT 2009

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Syfte	6
1.2 Frågeställning	6
1.3 Material och metod	7
1.4 Avgränsningar	7
1.5 Disposition	8
2 SKILJEFÖRFARANDET	9
2.1 Kort om tillkomsten av LSF	10
2.2 Krav på opartiskhet, ändamålsenlighet och snabbhet	11
2.3 Avtal om skiljeförfarande	12
2.3.1 Skiljeavtalets omfattning och utformning	12
2.3.2 Verkan av ett skiljeavtal och en skiljedom	14
2.3.3 Skiljeavtalets för- och nackdelar	15
2.3.3.1 Fördelar	16
2.3.3.2 Nackdelar	17
2.4 Institutionellt skiljeförfarande	18
2.5 Alternativ till skiljeförfarande	20
3 SKILJEKLAUSULER I ANSTÄLLNINGSAVTAL	22
3.1 Arbetstagare i förhållande till konsumenter	22
3.2 Hur blir skiljeklausul en del i anställningsavtalet?	23
3.2.1 Skiljeklausulers tyngande karaktär	24
3.2.2 Hänvisning till annat dokument	25
3.3 Arbetstagare i förhållande till 36 § Avtalslagen	27
3.4 Möjligheter till kostnadsfördelning	30

4	VD-AVTALET	32
4.1	VD som person i företagsledande ställning	32
4.1.1	Ingående av anställningsavtal	34
4.1.2	Övergång av verksamhet	35
4.2	Skiljeklausul i VD-avtal	37
4.2.1	Utformning	37
4.2.2	Två separata avtal	39
4.2.3	Hänvisning till bolagsordning	41
4.2.4	VD i förhållande till 36 § Avtalslagen	42
5	ANALYS OCH AVSLUTANDE SYNPUNKTER	44
	BILAGA A	53
	BILAGA B	66
	BILAGA C	78
	BILAGA D	85
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	90
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	93

Summary

Arbitration as a method of dispute resolution is widely used in commercial relations but also occurs on the labour-market in a not insignificant number of cases. Even though the use of arbitration in disputes between employees and employers has declined in recent time, it is still considered as a preferable method of dispute resolution in the case of employees with prominent positions such as CEO:s.

This thesis focuses on arbitration clauses in employment contracts, particularly in terms of its formation, implementation and judicial evaluation of CEO employment contracts. Due to his managerial position, the CEO differs significantly from other employees in that he is exempt from the employment protection regulations. Individual employment contracts is therefore generally entered into between CEO:s and their employers. A provision that governs dispute resolution can, in these cases, be a way of creating a sense of security for both parties.

Since the CEO is responsible for the daily management of the company and has knowledge of all significant company related matters, the employer may have a certain interest in keeping potential disputes from attracting public attention. The choice of arbitration as a form for dispute resolution hereby seems quite natural as the proceedings is essentially non-public.

The first chapter of this thesis deals with arbitration proceedings as such. Emphasis is placed on the arbitration agreement as the fundamental condition needed for the parties to be able to resort to arbitration when a dispute arises. Furthermore it deals with the effects of an arbitration award and general advantages as well as disadvantages of arbitration. One of the major downsides consists of the high costs which the procedure entails. To ease the financial strain there are institutional proceedings designed for minor disputes which are cheaper but less thorough. These procedures, as well as mediation as an alternative to arbitration, are discussed in the last sections of the first chapter of the thesis.

The two following chapters focuses on arbitration clauses in employment contracts, initially in general terms and then more specifically regarding CEO:s' employment contracts. The burdensome nature of arbitration clauses is discussed as well as the relationship between employees and consumers. Attention is also turned to the incorporation of arbitration clauses into employment contracts and the question of whether they can be disregarded as being unfair.

With regard to the CEO, focus is initially placed on his managerial position within the company and the judicial consequences of this position. Emphasis is thereafter put on specific issues as the formation of an arbitration clause in a CEO contract, whether an arbitration clause still can be considered as applicable after a business transition and whether an arbitration clause in a CEO contract can be extended to comprise a subsequent contract, which has a connection with the terms of employment but does not contain a dispute resolution clause.

Sammanfattning

Skiljeförfarande som tvistlösningsmetod är mycket utbrett i kommersiella förhållanden och förekommer även i arbetsrättsliga förhållanden i en inte obetydlig grad. Förvisso har bruket av skiljeförfarande vid tvist mellan arbetstagare och arbetsgivare minskat under senare tid men figurerar alltså, främst när det gäller arbetstagare med framskjutna positioner t.ex. VD.

Föremålet för denna examensuppsats är just skiljeklausuler i anställningsavtal, särskilt vad gäller dess utformning, tillämpning och bedömning av VD-avtal. VD som arbetstagare skiljer sig markant från övriga arbetstagare i och med att denne är undantagen från regleringen i LAS genom det s.k. företagsledarundantaget. Bland annat av denna anledning utformas generellt individuella anställningsavtal för VD. Att i det individuella anställningsavtalet reglera valet av tvistlösningsform kan utgöra en trygghet för båda parter.

Eftersom VD har ansvaret för den löpande förvaltningen av ett bolag och har kännedom om och insikt i allt väsentligt som rör bolagets verksamhet kan det speciellt från arbetsgivarens sida finnas ett intresse av att eventuella tvister inte tilldrar sig offentlighetens ljus. Valet av skiljeförfarande som tvistlösningsform kan härmed te sig ganska naturligt då det i huvudsak är icke-offentligt.

Den första delen av uppsatsen behandlar skiljeförfarandet som sådant. Tyngdpunkten ligger på skiljeavtalet som den grundläggande förutsättningen för att parterna ska kunna tillgripa skiljeförfarande vid en uppkommen tvist. Dessutom behandlas vilken verkan en skiljedom medför samt generella fördelar och nackdelar med skiljeförfaranden. En av de stora nackdelarna utgörs av de höga kostnaderna som förfarandet medför. För att minska den ekonomiska påfrestningen finns bl.a. institutionella förenklade förfaranden för mindre tvister som är billigare men mindre omfattande. Dessa förfaranden samt medling som alternativ till skiljeförfarande tas upp i slutet av det inledande kapitlet.

Nästkommade två delar av uppsatsen är inriktade på skiljeklausuler i anställningsförhållanden, först på ett generellt plan och sedan mer konkret rörande VD:s anställningsavtal. Här behandlas skiljeklausulers tyngande karaktär samt förhållandet mellan arbetstagare och konsument. Uppmärksamhet riktas även åt hur skiljeklausuler införlivas i anställningsavtal samt om de kan anses oskäligen i anställningsförhållanden på samma sätt som i konsumentförhållanden.

Vad gäller VD behandlas inledningsvis dennes position som företagsledare. Härfter riktas diskussionen mot specifika frågor som utformningen av skiljeklausuler i VD-avtal, huruvida en skiljeklausul står sig i förhållandet med en ny arbetsgivare vid en verksamhetsövergång samt om en skiljeklausul i anställningsavtalet även kan omfatta ett senare ingånget avtal med anknytning till anställningsförhållandet.

Förord

Tack till mina nära och kära, vänner och kumpaner, Kalasjnikovkamrater.

Hov december 2009

Isak Danielsson

Förkortningar

ABL	Aktiebolagslag (2005:551)
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
HD	Högsta domstolen
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
LSF	Lag (1999:116) om skiljeförfarande
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SHM	Stockholms Handelskammars Medlingsinstitut
SHS	Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut
SML	Lag (1929:145) om skiljemän
RB	Rättegångsbalken (1942:740)
UB	Utsökningsbalken (1981:774)

1 Inledning

I korta ordalag kan VD:s främsta uppgifter, oberoende av bransch och organisationens storlek, sägas vara att skapa och upprätthålla en framgångsrik verksamhet. Hur detta görs finns det inget färdigt recept på utan det gäller att VD själv känner för organisationen, kan stå för dess värderingar samt har en klar vision av vart organisationen är på väg och vad som ska uppnås.

Samtidigt som VD ska skapa en framgångsrik organisation står denne i en utsatt position i förhållande till flera grupper. För det första måste organisationens relation till kunderna eller andra liknande intressenter vårdas i en mer eller mindre hård konkurrenssituation. Vidare har VD ansvaret för såväl medarbetarnas prestationer som välmående inom organisationen. Det är viktigt att VD kan framhäva organisationen som attraktiv för att locka till sig rätt medarbetare till rätt position. Slutligen är VD styrelsens förlängda arm. VD ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och svarar direkt mot den. Det krävs således en fin balansgång av VD för att kunna hålla ihop verksamheten som sådan och tillfredställa kunder, medarbetare och styrelse på samma gång.

Av det anförda följer att VD behöver en mängd olika egenskaper för att klara sitt uppdrag. Av VD:s position följer också att det är en oerhört viktig kugge i en organisations konstruktion. Det är således av vikt att såväl VD:s uppgifter och skyldigheter som ersättningar och andra förmåner regleras i avtal. Eftersom VD är undantagen från LAS tillämpningsområde är ett individuellt skriftligt anställningsavtal till godo både för VD själv samt för organisationen där denne är verksam.

Ett av de vitala syftena med ett skriftligt avtal är att frambringa klarhet i vad som gäller för den skull oenighet skulle uppstå mellan organisationen och dess VD. Att på förhand ha allt väsentligt klart för sig underlättar för alla inblandade. En del i detta är att i anställningsavtalet reglera tvistlösningsform. Skiljeförfarande kan härvid framstå som ett bra alternativ till domstolsförfarande. Det är effektivt, relativt snabbt och i huvudsak icke offentligt. Den stora nackdelen är kostnadsaspekten. Utöver kostnader för ombud ska ersättning till skiljenämnden erläggas av parterna vilket kan medföra problem framförallt för VD personligen. Många gånger anses dock fördelarna väga tyngre än nackdelarna och skiljeklausuler är inget ovanligt i sådana här sammanhang.

Med anledning av detta finns det utrymme att utreda hur skiljeklausuler i anställningsförhållanden utformas, med beaktande av valet av förfarande, eventuell kostnadsfördelning m.m., hur klausulerna tillämpas samt hur de bedöms av domstolarna vid t.ex. invändning om att klausulen skulle vara att anse som oskälig i förhållande till arbetstagare och framförallt om detta kan åberopas av VD.

1.1 Syfte

Det kan knappast anses särskilt kontroversiellt att hävda att VD intar en speciell position inom en organisation bl.a. med tanke på att denne i mångt och mycket kan betraktas både som arbetsgivare och arbetstagare. VD som har det övergripande ansvaret för den löpande förvaltningen har kännedom om och insikter i det mesta som är av vikt för organisationen. En stor del av denna information kan naturligtvis vara av känslig natur och för att slippa offentlighet vid en eventuell tvist mellan organisationen och VD kan skiljeförfarande ses som ett fullgott alternativ till domstolsförfarande. Även behovet av effektivitet och flexibilitet kan utgöra skäl som motiverar ett skiljeförfarande i dessa fall. Mot bakgrund av detta är syftet med arbetet att undersöka skiljeförfarandet som sådant och skiljeklausulers förhållande till arbetstagare generellt och särskilt vad gäller just skiljeklausuler i VD:s anställningsavtal. Härvid ska även undersökas av vilka anledningar arbetsgivaren anser det nödvändigt att ta in en skiljeklausul i anställningsavtalet samt hur en sådan klausul lämpligen utformas.

1.2 Frågeställning

Uppsatsen kretsar kring den övergripande frågan om hur skiljeklausuler i VD-avtal utformas och tillämpas av parterna samt hur de bedöms av domstolarna. I detta ryms flera mer eller mindre stora delfrågor som utgör ett nödvändigt och integrerat led i besvarandet av den mer allmänt hållna frågeställningen.

En av dessa delfrågor är i vilken omfattning som skiljeklausuler används i VD-avtal istället för klausuler om tvistlösning inför domstol. Inom ramen för skiljeklausulers utformning ska framförallt följande frågor utredas; valet av typ av skiljeförfarande, huruvida det utgör någon materiell skillnad om en skiljeklausul tas in i det enskilda anställningsavtalet eller om endast hänvisning görs till skiljeklausul i bolagsordningen eller i annat dokument samt i vilken utsträckning som möjligheten till avtalsreglerad kostnadsfördelning mellan VD och arbetsgivare utnyttjas.

En fråga som rör tillämpligheten av skiljeklausuler är hur lagstiftaren och domstolarna ser på VD:s anställningsavtal vid en övergång av verksamheten. Utgångspunkten är härvid att VD som en person i företagsledande ställning inte omfattas av regleringen i LAS och att 6 § LAS, om automatisk överflyttning av de anställdas anställningsavtal på den nya arbetsgivaren, därmed inte kan tillämpas avseende VD.

En andra tillämplighetsfråga att ta ställning till är hur en situation där VD har två separata avtal inom ramen för anställningen, men där endast det ena avtalet innehåller en skiljeklausul, ska lösas. Ska skiljeklausulen i det ena avtalet anses täcka även det andra avtalet där tvistlösning är oreglerat?

Slutligen, vad gäller bedömningen av skiljeklausuler i VD-avtal, utgör skiljeklausulers skälighet i förhållande till arbetstagare i allmänhet och VD i synnerhet den mest centrala frågan och något som av nödvändighet måste tas upp till behandling.

För att kunna besvara dessa frågor behandlar de inledande kapitlen skiljeförfarandet och skiljeklausulers förhållande till arbetstagare på ett mer generellt plan. På så sätt skapas en för arbetet nödvändig helhetsbild då viss problematik som rör arbetstagare generellt även har betydelse för VD, vilket kommer att visas i ett senare skede.

1.3 Material och metod

Under arbetets gång har jag använt mig av sedvanlig juridisk metod. Utgångspunkten har tagits i lag och förarbeten på områden som har varit relevanta för arbetet, främst skiljedomsrätt, arbetsrätt och aktiebolagsrätt. Viss EG-reglering har även beaktats. Praxis från främst HD och arbetsdomstolen har studerats för att på så sätt skapa klarhet i vissa specifika problem och frågor som uppkommit och som kanske inte fullt ut har täckts genom reglering i lag. Som utfyllnad har ställningstaganden och diskussion i doktrin använts för att söka skapa en mer nyanserad bild av arbetets specifika avsnitt.

För skiljeförfarandens del utgör LSF ingen heltäckande reglering eftersom den i mångt och mycket bygger på principen om partsautonomi. Detta i kombination med att skiljeförfaranden i huvudsak inte är offentliga har medfört att större vikt i denna del har lagts vid förarbetsuttalanden och åsikter inom doktrin. Avsnittet om institutionellt skiljeförfarande bygger naturligt nog på institutens egna regler och stadgor till den del de kompletterar eller skiljer sig från LSF.

På arbetsrättens område har arbetsdomstolen en något särpräglad ställning som rättskapande enhet. Domstolens domar har således utgjort en viktig källa för arbetet, framförallt vad gäller synen på skiljeklausuler i anställningsförhållanden och de principer som domstolen härvid har ställt upp.

1.4 Avgränsningar

I avsikten att hålla arbetet inom en rimlig och strukturerad ram har av nödvändighet vissa avgränsningar gjorts. En första utgångspunkt är att endast svensk rätt behandlas. Vidare utreds inte arbetstagarbegreppet i vidare mån än vad som krävs för att klargöra vad som avses med person i företagsledande ställning. Likaså tar skiljeklausuler i kollektivavtal inte större plats än vad som krävs för att utreda problematiken rörande hänvisningar i enskilda anställningsavtal till skiljeklausuler i kollektivavtal.

Vad gäller skiljeförfarandet som sådant ägnas uppmärksamhet åt upprättandet av skiljeavtal, dess funktion samt vilken verkan ett skiljeavgörande bär med sig. Även olika former för skiljeförfarande redogörs för. Dessa frågor är viktiga eftersom de behövs i kontexten rörande skiljeklausuler i anställningsavtal. Frågor rörande skiljemäns behörighet, forumfrågor och internationella förhållanden berörs dock inte. Vidare behandlas inte ogiltighet av ett skiljeavtal eller möjligheter till klander och

överklagande av skiljedom. Inte heller erkännande och verkställighet av utländska skiljedomar tas upp till behandling.

1.5 Disposition

I det inledande kapitlet (kapitel 2) behandlas skiljeförfaranden i allmänhet för att ge läsaren en nödvändig överblick över denna tvistlösningsmetod. Här beskrivs kravet på att skiljemännen ska handlägga tvister opartisk, ändamålsenligt och snabbt. Vidare undersöks skiljeavtals utformning och omfattning, dess funktion som processhinder och i övrigt vilka verkningar som ett avgörande av skiljenämnd medför. Även olika regler om institutionella förfaranden tas upp till behandling samt medling som alternativ till skiljeförfarande.

I uppsatsens kapitel 3 undersöks skiljeklausuler i arbetstagarförhållanden på ett generellt plan. Inledningsvis beaktas skillnader och likheter mellan konsumenter och arbetstagare då det kan hävdas att dessa två grupper i vissa avseenden står varandra nära. Härefter läggs fokus på hur skiljeklausuler blir en del av anställningsavtalet samt dess karaktär som tyngande villkor. Ett särskilt avsnitt ägnas åt tillämpningen av 36 § AvtL på skiljeklausuler i anställningsavtal. För att belysa arbetsdomstolens och HD:s till viss del skilda syn på skiljeklausuler har även konsumentförhållanden tagits i beaktande i denna del. Möjligheten att avtala om kostnadsfördelning behandlas sist i detta kapitel.

Nästkommande kapitel (kapitel 4) behandlar VD:s anställningsavtal. Här utreds först VD som en person i företagsledande ställning. Viss uppmärksamhet ägnas även åt ingående av VD:s anställningsavtal och vikten av att ingå skriftliga avtal. Fokus ligger sedan på specifika frågor såsom huruvida en skiljeklausul i ett VD-avtal står sig vid en verksamhetsövergång, särskild kostnadsfördelning för skiljeförfarande samt huruvida det finns någon möjlighet att tillgripa 36 § AvtL på en skiljeklausul i ett VD-avtal.

Det avslutande kapitlet ägnas åt analys och avslutande reflektioner där de olika kapitlen vävs samman.

2 Skiljeförfarandet

Det finns inget krav på offentlighet vid skiljeförfaranden. Redan möjligheten till sekretess torde utgöra en av de största anledningarna till att välja skiljeförfarande framför domstol. Att det inte finns någon offentlig insyn medför dock att det kan vara svårt att få en riktig bild av i vilken omfattning som skiljeförfarande används. Som ett led i utredningen om ny lagstiftning på skiljemannaområdet företogs 1995 en undersökning av förekomsten av skiljeförfaranden i Sverige. Den gav vid handen att det årligen förekommer mellan 300-400 konventionella skiljeförfaranden och att skiljedom meddelas efter saklig prövning i 55-60 % av tvisterna.¹

I propositionen till ny lag om skiljeförfarande uttalas att detta ger fog för påståendet att en inte obetydlig del av näringslivets tvister löses genom skiljeförfarande men att den utbredda användningen av skiljeklausuler inte återspeglar den faktiska omfattningen av skiljeklausuler.² I många avtal verkar faktiskt skiljeklausuler infogas just av den anledningen att man vill undvika rättslig prövning av eventuella tvister³, varför dessa aldrig kommer till allmän kännedom.

Det är hur som helst ingen hemlighet att skiljeklausuler av varierande anledningar används i mycket stor omfattning inom näringslivet och det finns inte heller något som tyder på att användningen av skiljeklausuler skulle ha minskat i någon betydande omfattning under den ändå relativt långa tid som har förflutit sedan undersökningen företogs. Tvärtom visar en granskning av Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstituts statistik över antalet skiljeförfaranden som administrerats av institutet att det har skett en ökning av skiljeförfaranden under de senaste 16 åren; från 111 ärenden 1993 till 176 ärenden 2008⁴. I förarbetena har hävdats att samhällsutvecklingen med snabbare kommunikationer mellan människor samt krav på att tvister ska lösas på ett snabbt och effektivt sätt är en förklaring till den ökade användningen av skiljeförfaranden.⁵

Vad gäller formen för skiljeförfarande kan kort sägas att det i huvudsak finns två olika vägar att gå; användande av ett institutionellt förfarande eller ett förfarande ad hoc. Det förstnämnda innebär att parterna i ett avtal har överenskommit att eventuell tvist ska administreras av ett skiljedomsinstitut som har utarbetade reglementen för hur förfarandet ska fortlöpa. Dessa reglementen kompletterar härvid gällande nationella lagar. För svenskt vidkommande utgör Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut det mest anlitade skiljedomsinstitutet. Vid förfarande ad hoc utformas skiljeförfarandet genom parternas individuella överenskommelser om handläggningen av tvisten samt tillämpliga nationella lagbestämmelser. Här slår alltså parternas egna viljor igenom med full kraft.⁶

¹ SOU 1995:65, s. 50f.

² Prop. 1998/99:35, s. 36.

³ SOU 1995:65, s. 49.

⁴ Arbitration Institute of the Stockholm Chamber of Commerce, *Statistical Report 2008*, s. 1 och prop. 1998/99:35, s. 36.

⁵ Prop. 1998/99:35 s. 36.

⁶ Madsen, Finn, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 15f.

2.1 Kort om tillkomsten av LSF

Skiljeförfarande som tvistlösningsmekanism är ingen ny företeelse⁷. Denna uppsats gör dock inte anspråk på att återge eller utreda större historiska förlopp. En kortare historisk kommentar till den lagstiftning som finns i Sverige idag kan emellertid vara av värde för att klargöra de grundläggande tankar som står bakom.

Den första egentliga skiljemannalagstiftningen i Sverige daterar sig bak till 1887 års lag om skiljemän⁸. Redan under inledningen av 1900-talet framfördes dock krav på revision vilket till slut resulterade i en helt ny lag om skiljemän år 1929 (SML)⁹. Förutom några mindre ändringar herefter kvarstod denna lag till införandet av 1999 års lag om skiljeförfarande (LSF)¹⁰.

För att se över regleringen på skiljemannaområdet tillsattes en särskild utredare 1992. Efter behandling av utredningens delbetänkande Ny lag om skiljeförfarande (SOU 1994:81) och slutbetänkandet Näringslivets tvistlösning (SOU 1995:65) lades proposition (1998/99:35) Ny lag om skiljeförfarande fram för riksdagen. Den nya lagen trädde i kraft den 1 april 1999 och bygger på föregående utredningar.

I propositionen framhölls att även fast 1929 års lag hade fungerat väl ansågs den inte fullt ut svara mot de moderna krav som ställs på en lag om skiljeförfarande. Regeringen ansåg det också vara angeläget att slå vakt om och ytterligare främja Sveriges ställning som ett viktigt forum för internationella tvister.¹¹

Den övergripande målsättningen var att skapa en lagstiftning som tillgodoser krav på snabbhet, säkerhet och smidighet i förfarandet. Framförallt fanns det en avsikt att lagstiftningen skulle vila på tre grundläggande principer; (i) partsautonomin skulle både bevaras och ges ett starkare genomslag än i SML, (ii) obstruktion i förfarandet skulle motverkas och (iii) ett krav på att en skiljeman inte behöver ha juridisk utbildning skulle införas.¹²

LSF utgör inte en fullständig reglering av skiljeförfarandet vilket heller inte har varit lagstiftarens syfte¹³. I enlighet med grundprincipen om partsautonomi kan även de flesta av lagens bestämmelser avtalas bort. Vidare medför avsaknaden av ett krav på juridisk utbildning för skiljemän att det finns alla möjligheter för parterna att välja personer med särskild expertis som kan krävas för vissa frågor och på så vis försäkra sig om en ändamålsenlig prövning av tvisten. Det finns givetvis dock inget hinder mot att parterna själva uppställer krav på att skiljemännen eller någon av dem ska ha viss juridisk kompetens för att kunna handlägga tvisten.

⁷ För en historisk översikt rörande skiljeförfarande som tvistlösningsmetod hänvisas till Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 18-30.

⁸ Förarbetena till 1887 års lag finnes i NJA II 1887 nr. 4.

⁹ Förarbetena till 1929 års lag finnes i NJA II 1929 nr. 1. Se även prop. 1929 nr. 226.

¹⁰ Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 30.

¹¹ Prop. 1998/99:35, s. 43.

¹² Prop. 1998/99:35, s. 43 och SOU 1994:81, s. 71.

¹³ Prop. 1998/99:35, s. 44.

2.2 Krav på opartiskhet, ändamålsenlighet och snabbhet

LSF innehåller endast ett fåtal bestämmelser om förfarandet och parterna har enligt principen om partsautonomi medgivits stor frihet att själva bestämma hur förfarandet ska gå till. Att inte tynga förfarandet med fastställda former anses vara en förutsättning för skiljedomsväsendets utveckling och även ett viktigt motiv varför parter väljer skiljeförfarande framför prövning inför domstol.¹⁴ Lagstiftaren har emellertid ansett det vara ett statsintresse att försöka tillgodose objektiviteten i skiljeförfaranden. Det har också ansetts rimligt att staten uppställer vissa formella krav samt försöker bereda möjligheter för materiellt riktiga avgöranden.¹⁵ I 21 § LSF återfinns därför en grundläggande regel om att skiljemännen ska handlägga tvisten opartiskt, ändamålsenligt och snabbt.

Ett grundläggande krav på opartiskhet kan inte anses vara särskilt kontroversiellt. Parterna måste givetvis ges samma möjlighet att påverka förfarandet som sådant. I kravet på opartiskhet ligger den s.k. likhetsprincipen som innebär att en part inte ska ges möjlighet att framlägga sin sak i den andra partens frånvaro, att skiljenämnden inte ska kommunicera med den ena parten utan att den andra parten får ta del av vad som ägt rum samt att en förmån som beviljats den ena parten inte ska vägras den andra parten¹⁶. Bestämmelserna i 24 § LSF ger av denna anledning bl.a. uttryck för att parterna ska ges tillfälle att i all behövlig omfattning utföra sin talan skriftligt eller muntligt samt att kommunikationsprincipen ska iakttas.

I begreppet ändamålsenligt ligger att smidighet och effektivitet ska eftersträvas samtidigt som anledning till klander inte ska uppkomma. Det finns även en målsättning om att materiellt riktiga avgöranden bör åstadkommas.¹⁷

Vad gäller kravet på att tvisten ska lösas snabbt kan först erinras om att LSF inte innehåller någon tidsgräns för när skiljedom ska meddelas. Det finns dock inget hinder mot att parterna kommer överens om en tidsgräns. Om en sådan överenskommelse har ingåtts kan en förlängning av tiden inte ensidigt uppnås av ena parten. Som argument för ett krav på snabbhet kan anföras att det håller nere kostnaderna och att det främjar utredningens och skiljedomens kvalitet. Vidare är det något av en självklarhet att parterna gärna ser en snabb lösning av tvisten så att deras verksamhet kan fortsätta utan onödiga orosmoln.¹⁸

Enligt 21 § LSF ska skiljemännen också följa vad parterna har bestämt, om det inte finns något hinder mot det. Detta kan ses som ett direkt utflöde ur principen om partsautonomi. Skiljemännen ska därför följa de partsföreskrifter som kan ha angivits rörande förfarandet. Dock är de inte

¹⁴ Cars, Thorsten, *Lagen om skiljeförfarande – en kommentar*, s. 106.

¹⁵ Prop. 1998/99:35 s. 35.

¹⁶ Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 166.

¹⁷ Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 167.

¹⁸ Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 167.

skyldiga att rätta sig efter sådana föreskrifter som är olagliga eller som är omöjliga att genomföra i praktiken¹⁹.

2.3 Avtal om skiljeförfarande

Skiljeavtalet utgör den grundläggande ramen för de frågor som parterna kan underkasta ett skiljeförfarande samt grunden för skiljemännens behörighet. Parterna kan alltså lämna förhållningsregler till skiljemännen om hur förfarandet ska gå till så länge dessa inte strider mot LSF:s tvingande regler. Enligt 46 § LSF ska nämligen lagen tillämpas på alla skiljeförfaranden som äger rum i Sverige. För den skull parterna i avtalet hänvisat till ett skiljedomsreglemente som avviker från LSF:s reglering äger skiljedomsreglementet dock företräde såvitt gäller lagens dispositiva bestämmelser²⁰.

I grunden är skiljeavtalet ett civilrättsligt avtal som medför vissa processuella verkningar²¹ vilka ska behandlas mer ingående nedan under 2.3.2. Vad gäller de civilrättsliga verkningarna märks främst att Avtalslagens (AvtL) regler om ogiltighet kan tillämpas på skiljeavtalet. Här kan särskilt nämnas 36 § AvtL som återkommer senare i arbetet (avsnitt 3.3 och 4.2.4). Även förutsättningsläran skulle kunna äga tillämpning. Vidare ger skiljeavtalet i samband med förfarandet upphov till rättigheter respektive skyldigheter mellan parterna och skiljemännen.²²

För att ett skiljeavtal ska anses giltigt och få verkan krävs att parterna är rättskapabla och kan förfoga över tvisteföremålet. Självfallet måste avtalet också röra en tvistefråga som kan överlämnas till avgörande genom skiljeförfarande.²³ Vilka tvister som kan vara föremål för ett skiljeförfarande redogörs för i nästkommande avsnitt.

2.3.1 Skiljeavtalets omfattning och utformning

Som nämnts tidigare²⁴ skulle principen om partsautonomi både bevaras och ges ett starkare genomslag i LSF än tidigare lagstiftning på området. Det har funnits en vilja att parterna själva genom skiljeavtalet ska kunna bestämma över förfarandet och lagstiftaren har därför ansett det vara mest följdriktigt att hålla sig inom gränserna för den fria avtalsrätten. Med anledning av detta har det inte funnits skäl att ändra den sen tidigare gällande regeln att skiljeförfarande endast kan utnyttjas för dispositiva tvistefrågor, dvs. frågor som parterna är fria att träffa förlikning om. Huvudregeln är således att indispositiva frågor inte kan göras föremål för prövning i ett skiljeförfarande. Lagstiftaren har dock uttalat att det faktum

¹⁹ Prop. 1998/99:35 s. 110.

²⁰ Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 50f.

²¹ Prop. 1998/99:35 s. 48. Se även Cars, *Lagen om skiljeförfarande*, s. 20.

²² Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 57.

²³ Kvant, Johan och Olsson, Bengt, *Lagen om skiljeförfarande – en kommentar*, s. 28 och Cars, *Lagen om skiljeförfarande*, s. 21.

²⁴ Se avsnitt 2.1

att det på ett visst område finns tvingande bestämmelser inte automatiskt medför att tvister avseende dessa frågor inte skulle vara skiljedomsmissiga. Huruvida en fråga är dispositiv eller indispositiv får bestämmas med ledning av materiella bestämmelser i andra lagar än LSF.²⁵

Här kan dock framhållas att vissa dispositiva tvister är undantagna från skiljedomsområdet. Så är t.ex. fallet enligt 1:3 lagen om rättegången i arbetstvister (LRA) vad gäller somliga tvister rörande kollektivavtals giltighet eller befrielse från sådant avtal, framtida tvister om föreningsrätt utan förbehåll om rätt för part att klandra skiljedomen samt diskrimineringstvister.

Vidare får enligt 6 § LSF skiljeavtal mellan konsument och näringsidkare inte göras gällande om det träffas innan tvisten uppstod. Förbudet syftar till att skydda underlägsen part och har sin bakgrund i det förhållandet att det förekommer att parter, särskilt konsumenter, av kostnadsskäl avstår från att hävda sin rätt. Det generella förbudet i konsumentförhållanden avser i princip alla framtida tvister oavsett tvisteföremålets värde.²⁶

Skiljeavtal kan utformas separat eller tas in som en del i ett annat avtal, huvudavtalet. Den senare modellen torde vara den vanligaste och skiljeavtalet antar då formen av en skiljeklausul i huvudavtalet²⁷. Av 2 och 3 §§ LSF följer att ett skiljeavtal som ingår som en klausul i ett huvudavtal utgör ett särskilt avtal i förhållande till parternas övriga avtal.

Vidare kan en hänvisning till standardvillkor som innehåller en skiljeklausul medföra att skiljeavtal anses ingånget. Ett ledande fall på denna punkt är NJA 1980 s. 46 där HD uttalade att skiljeklausuler numera inte kan anses vare sig överraskande eller betungande i kommersiella förhållanden. Svaranden i målet hade vid avtalets ingående hänvisat till standardvillkoren AB72 som innehöll en skiljeklausul. Standardvillkoren hade dock inte tillställts käranden men HD ansåg att AB72 redan genom hänvisningen hade blivit en del av avtalet och att käranden lätt hade kunnat ta del av standardvillkoren. Skiljeklausulen var heller inte undanskynt placerad. Slutsatsen är tydlig; i kommersiella förhållanden kan det räcka med en hänvisning till skiljeklausul i standardvillkor för att skiljeavtal ska anses ingånget.

Efter vad som följer av 1 § LSF kan skiljeavtal ingås såväl för en redan uppkommen tvist som för framtida tvister. När det gäller en redan uppkommen tvist krävs att den fråga som skiljemännen ska avgöra anges i skiljeavtalet²⁸. Om detta av någon anledning inte görs följer av 19 § 2 st. 2 p. LSF att uppgift om tvistefrågan ska anges i begäran om skiljedom.

För hänskjutande av framtida tvistefrågor till skiljeförfarande gäller att de ska avse tvist om ett *rättsförhållande* som är angivet i skiljeavtalet. Således kan inte anges att alla framtida eller under en viss tid uppkomna tvister generellt ska avgöras genom skiljeförfarande. Det specifika rättsförhållandet mellan parterna måste konkretiseras så att man kan skilja det från andra rättsförhållanden och det ska ha uppkommit före skiljeavtalets ingående. Detta torde i praktiken inte vålla större problem eftersom parterna

²⁵ Prop. 1998/99:35, s. 49f.

²⁶ Prop. 1998/99:35, s. 51.

²⁷ Kvant och Olsson, s. 33.

²⁸ Cars, *Lagen om skiljeförfarande*, s. 33.

enkelt kan formulera sig med hänvisning till rättsförhållanden som uppstått i enlighet med ett specifikt avtal.²⁹

LSF innehåller inget formkrav för ingående eller utformningen av skiljeavtal. Frågan huruvida ett avtal kan anses slutet får således bedömas efter allmänna avtalsrättsliga principer³⁰. Skiljeavtal kan alltså ingås muntligen men det ligger då i sakens natur att bevissvårigheter kan uppstå. Det förefaller i praktiken emellertid vara så att skiljeavtal nästan undantagslöst ingås skriftligen³¹.

Vid frågor rörande omfattningen av ett skiljeavtal tillämpas sedvanliga civilrättsliga regler om avtalstolkning. Härvid är den gemensamma partsavsikten av störst betydelse. Om en sådan inte står att finna gäller som utgångspunkt i svensk rätt att skiljeavtal bör tolkas restriktivt. Detta har motiverats med att skiljeavtalet hindrar en part från att väcka talan vid domstol om motparten åberopar skiljeavtalet som rättegångshinder och en sådan begränsning bör ha ett klart och otvetydigt stöd i avtalet.³²

Cars hävdar dock att betydelsen av en restriktiv tolkning av skiljeklausuler har minskat under senare år med hänsyn till såväl den ökande användningen av tryckta standardbestämmelser innehållande skiljeklausul som till möjligheten att jämka skiljeklausuler såsom oskäligen enligt 36 § AvtL³³. Kvar och Olsson är av åsikten att HD:s ställningstaganden i NJA 1980 nr. 46 torde ha bärkraft även när det gäller att tolka ett skiljeavtals omfattning, på så sätt att någon särskilt snäv tolkning inte längre bör ske³⁴.

2.3.2 Verkan av ett skiljeavtal och en skiljedom

Lagstiftningen ger enligt förarbetena verkan åt ett skiljeavtal i tre hänseenden; (i) det har verkan som processhinder vilket innebär att om part i domstol framställer invändning om att parterna har träffat ett skiljeavtal som omfattas av tvisten ska domstolen inte handlägga tvisten, (ii) det ger vidare part möjlighet att framtvunga fullgörelse av skiljeavtalet och lagstiftningen försöker så långt möjligt motverka obstruktion under förfarandet samt (iii) lagstiftningen tillerkänner rättsverkan åt en skiljedom vilket medför att den kan verkställas genom åtgärd av kronofogdemyndigheten och allmän domstol får inte mot en parts bestridande göra en ny prövning av tvisten.³⁵

Skiljeavtals verkan som processhinder regleras i 4 § LSF. Det framgår av lagtexten att det rör sig om ett dispositivt processhinder; dvs. det är först efter att part har gjort invändning om att det föreligger ett skiljeavtal enligt vilket den aktuella tvisten ska prövas som domstol inte får befatta sig med tvisten. En invändning ska framställas första gången en part ska föra talan i saken vid rätten. Om detta inte görs förlorar parten sin rätt att framställa invändningen. Således ska en för sent framställd invändning i t.ex. ett

²⁹ Cars, *Lagen om skiljeförfarande*, s. 33 samt Kvar och Olsson, s. 37.

³⁰ Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 60f.

³¹ Kvar, Johan och Olsson, Bengt, *Tvistlösning genom skiljeförfarande*, s. 48.

³² Lindell, Bengt, *Alternativ tvistlösning – särskilt medling och skiljeförfarande*, s. 144.

³³ Cars, *Lagen om skiljeförfarande*, s. 38.

³⁴ Kvar och Olsson, s. 37f.

³⁵ Prop. 1998/99:35, s. 35.

svaromål inte beaktas³⁶. Av praxis följer dock att om en part har medgetts anstånd med att inkomma med svaromål kan den parten framställa invändning om processhinder inom den medgivna tiden³⁷.

Ett annat undantag är där part kan visa på laga förfall och framställt invändningen så fort förfallet upphört. Detta följer av 32:8 RB där det stadgas att ”laga förfall är då någon genom avbrott i allmänna samfärdseln, sjukdom eller annan omständighet, som han ej bort förutse eller rätten eljest finner utgöra giltig ursäkt, hindras att fullgöra vad honom ålegat.” Bevisbördan för laga förfall ligger på den part som åberopar det.

Ett annat fall där part förlorar sin rätt att åberopa ett skiljeavtal som processhinder är då parten inleder ett rättsligt förfarande vid domstol istället för att begära skiljeförfarande³⁸. Av 4 § 3 st. LSF följer dock att detta inte gäller om en part endast begär att domstolen ska besluta om en säkerhetsåtgärd. Här avses bl.a. de åtgärder som anges i 15 kap RB. Vidare innebär inte en ansökan om betalningsföreläggande hos kronofogdemyndigheten att möjligheten att åberopa skiljeavtalet går förlorad³⁹.

En avkunnad skiljedom fungerar som exekutionstitel enligt 3:1 UB. För verkställighet krävs dock enligt 3:15 UB att; (i) skiljeavtalet inte innehåller något förbehåll om rätt för part att föra talan mot domen eller, när ett sådant förbehåll finns, tiden för parts talan har gått ut utan att talan har förts, och (ii) domen uppfyller föreskrifterna om skriftlighet och undertecknande i 31 § 1 st. LSF. Svaranden skall även ges tillfälle att yttra sig innan verkställighet sker. Om det inte föreligger några hinder för verkställighet har en skiljedom enligt 3:18 UB verkan som lagakraftägande dom.

Ganska ofta förekommer att parterna förlikas utan att det sker någon materiell prövning av tvisten⁴⁰. Av 27 § 2 st. LSF följer att skiljemännen i denna situation får stadfästa förlikning genom skiljedom på parternas begäran⁴¹. Lagstiftaren har uttryckt att utrymmet för att vägra stadfästelse av en förlikning inte är särskilt stort och torde t.ex. gälla fall där skiljedomen skulle strida mot grunderna för den svenska rättsordningen eller om parternas överenskommelse syftar till att bedra någon⁴².

2.3.3 Skiljeavtalets för- och nackdelar

Det har i doktrinen påpekats att det kan vara lätt att få intrycket att skiljeklausuler av slentrian tas in i kommersiella avtal och att det skulle finnas något av ett generellt antagande bland näringslivets aktörer att skiljeförfarandets fördelar väger upp dess nackdelar och ter sig bättre än

³⁶ Kvant och Olsson, s. 58.

³⁷ Se NJA 1997 s. 866.

³⁸ Se NJA 1964 s. 2 och 1972 s. 458.

³⁹ Kvant och Olsson, s. 59.

⁴⁰ Cars, *Lagen om skiljeförfarande*, s. 134.

⁴¹ För diskussionen kring frågan huruvida skiljemän ska initiera förlikningsdiskussioner; se Cars, *Lagen om skiljeförfarande*, s. 134f. med där gjorda hänvisningar.

⁴² Prop. 1998/99:35, s. 133.

domstolsprocess⁴³. Det finns dock alltid två sidor av samma mynt. De nackdelar som faktiskt finns bör inte negligeras utan närmare reflektion över dess betydelse för parternas rättsförhållande. Med anledning härav behandlas i det följande några av de främst åberopade för- och nackdelarna med skiljeförfarande.

2.3.3.1 Fördelar

Om man ser till fördelarna brukar först och främst anföras att skiljeförfarandet är snabbt och att det medför en flexibel och smidig handläggning av tvisten. I kravet på snabbhet, som direkt följer av 21 § LSF, ingår principen att en skiljedom inte får överklagas på den grunden att en part anser att skiljemännen har avgjort tvisten på ett felaktigt sätt.⁴⁴ Däremot kan skiljedomen klandras på vissa grunder som anges i 34 § LSF. Av dessa märks främst situationen då skiljemännen gått utöver sina befogenheter enligt skiljeavtalet eller det i övrigt har förekommit något fel i handläggningen som sannolikt har inverkat på utgången.

Att skiljeförfarande medför en smidig handläggning av tvisten följer av att skiljemännen inte är bundna av processprinciperna om koncentration, omedelbarhet och muntlighet.⁴⁵ Det kan visserligen tilläggas att enligt 24 § LSF ska muntlig förhandling hållas om en av parterna begär det och inget annat har överenskommits.

Vidare står det parterna fritt att välja vem som ska avgöra den uppkomna tvisten. Som nämnts ovan i avsnitt 2.1 finns det inget krav på att skiljemän ska ha juridisk utbildning och parterna kan således välja de personer som de anser bäst lämpade för att avgöra en uppkommen tvist. Härigenom kan parterna säkerställa att de får den inriktning på förfarandet som de anser önskvärdt. Malmberg hävdar dock att denna fördel inte kan ges samma tyngd vid arbetstvister eftersom arbetsdomstolen besitter tillräcklig sakkunskap⁴⁶.

En annan betydande fördel som brukar framhävas är att skiljeförfarandet inte är offentligt. Parterna slipper såväl insyn i dess ekonomiska förhållanden som eventuell uppmärksamhet från massmedia som kan skada parternas anseende⁴⁷. Avsaknaden av offentlighet medför även att annan känslig information, som t.ex. affärshemligheter, inte behöver komma upp till ytan. Det finns dock ingen generell regel om sekretess i LSF. I förarbetena uttalas att utgångspunkten är att tystnadsplikt kan följa av avtal. Kraven på sådana avtal anses inte gå längre än vad som gäller för avtal i allmänhet och kan omfatta allt från uttryckliga sekretessklausuler i skriftliga avtal till s.k. naturliga avtalsvillkor (*naturalia negotii*). Skiljeförfarandets konfidentiella karaktär verkar bero på parternas samförstånd och en

⁴³ Hanqvist, Dan: "Ur askan i elden? Valet mellan rättegång och skiljeförfarande", i *SvJT* 1998, s. 110ff. (s. 110)

⁴⁴ Ramberg, Jan, *Affärstvister och konfliktlösning*, s. 51.

⁴⁵ SOU 1995:65, s. 58. Närmare om dessa principer och dess innebörd, se Ekelöf, *Rättegång V s. 11-13, IV s. 21f och V s. 13-16*.

⁴⁶ Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet – om anställningsförhållandets individuella reglering*, s. 221.

⁴⁷ SOU 1994:81, s. 68.

uppbyggd hederskodex där sekretess inte behöver vara uttryckligt reglerat.⁴⁸ Mot detta talar emellertid avgörandet i NJA 2000 s. 538 där HD fann att part i ett skiljeförfarande inte kan anses bunden av tystnadsplikt såvida parterna inte träffat särskild överenskommelse därom. Cars ställer sig tveksam till HD:s domskäl och anför att följden torde blir att skiljeklausuler hädanefter rutinmässigt kommer att förses med tillägg om tystnadsplikt⁴⁹.

Som en ytterligare fördel, om än kanske inte den viktigaste, kan anföras att atmosfären i ett skiljeförfarande torde vara mer avspänd än i en domstolsprocess, ”så att man otvunget kan dricka kaffe och äta wienerbröd tillsammans med domstolens ledamöter.”⁵⁰

2.3.3.2 Nackdelar

Den mest frekvent åberopade nackdelen med ett skiljeförfarande torde vara de högre kostnader som ett sådant förfarande medför jämfört med en domstolsprocess. Förutom parternas egna kostnader ska även ersättning utges till skiljemännen och det är främst denna kostnad som utgör den stora skillnaden mot en domstolsprocess. Av skiljedomsutredningens slutbetänkande framgår att parterna får räkna med att kostnaden för skiljemännen i genomsnitt uppgår till parternas sammanlagda ombudskostnader i skiljeförfarandet. Detta avser jämförelsen mellan fall då skiljeförfarande lett till dom och ett eninstansförfarande i domstol. Med andra ord kan man således utgå ifrån en fördubbling av kostnaderna. Givetvis ökar kostnaderna för ett domstolsförfarande vid överklagande till hovrätten men normalt sett fördubblas de inte.⁵¹

Ett problem som hänger ihop med de högre kostnaderna för ett skiljeförfarande är att det förekommer att parter av kostnadsskäl avstår från att hävda sin rätt när de är bundna av ett skiljeavtal. Härigenom kan en part med ett förvisso rättmätigt krav ”tvingas” in i en förlikning vilket är betänkligt ur rättssäkerhetssynpunkt.⁵² Numera finns dock väl utvecklade förenklade skiljeförfaranden att utnyttja för ekonomiskt svagare parter eller för tvister som rör mindre värden, men med detta är inte sagt att problemet skulle vara helt löst. Förenklade skiljeförfaranden behandlas mer ingående nedan under 2.5.

Rättsäkerhetsgarantierna är över huvud taget sämre vid skiljeförfarande än vid domstolsprocess. Risken för materiellt oriktiga avgöranden torde vara mindre vid domstolsprocess i och med att tvistefrågorna kan prövas i mer än en instans samt att det finns möjlighet till extraordinära rättsmedel. Det finns inget krav på att tvister vid skiljeförfarande ska avgöras enligt lag och återigen kan anmärkas att det inte finns något krav på juridisk utbildning för att kunna agera som skiljeman.⁵³ Madsen framhåller dock att just faktumet

⁴⁸ SOU 1995:65, s. 183 och 186. Se även Jarvin, Sigvard: ”Sekretess i svenska och internationella skiljeförfaranden”, i *JT* 1996-97, s. 149ff. (s. 151 och 156)

⁴⁹ Cars, *Lagen om skiljeförfarande*, s. 110.

⁵⁰ Ramberg, *Affärstvister och konfliktlösning*, s. 51.

⁵¹ SOU 1995:65, s. 63 och 65.

⁵² SOU 1995:65, s. 204f.

⁵³ SOU 1995:65, s. 59 och 203.

att parterna själva kan påverka valet av skiljemän kompenseras den rättssäkerhetsrisk som ett skiljeförfarande medför⁵⁴.

En annan nackdel utgörs av det faktum att en skiljenämnd inte kan besluta om säkerhetsåtgärder. Part är härvid tvungen att vända sig till domstol vilket följer av regleringen i 15 kap. RB. Vidare får enligt 25 § 2 st. LSF en skiljenämnd inte förelägga vite eller besluta om andra tvångsmedel för att skaffa in viss bevisning. Efter tillstånd av skiljemännen kan dock part ansöka om detta hos tingsrätt; se 26 § LSF. Hanqvist menar att denna reglering visar att skiljeförfarandet fungerar i samspel med den statliga rättskipningen och inte som ett helt privat alternativ. Domstolens medverkan kan härmed leda till ett mer effektivt skiljeförfarande.⁵⁵

Som ett utflöde av att skiljeförfaranden inte är offentliga och att skiljedomar i allmänhet inte publiceras kan det även anföras att det uppstår en praxistorka. Detta torde framför allt gälla på det förmögenhetsrättsliga området där skiljeavtal är mycket vanliga. En prejudikatbrist leder enligt skiljedomsutredningen till en splittrad rättstillämpning och till osäkerhet både för enskilda och för företag, vilket kan försämra effektiviteten inom bl.a. handel och industri.⁵⁶

Slutligen kan som en nackdel framhållas att det är svårt att få till stånd ett flerparts förfarande inför skiljenämnd. Madsen framhäver att det kan finnas starka ändamålssynpunkter för att genomföra ett sammanslaget förfarande eftersom det ofta förhåller sig så att flera parter är involverade i samma tvist. Om parterna inte i förväg har avtalat om hur en flerpartssituation ska lösas finns det inga möjligheter till ett förenat förfarande.⁵⁷

2.4 Institutionellt skiljeförfarande

Istället för att upprätta en tillfällig skiljenämnd kan parterna i skiljeavtalet föreskriva att de ska vända sig till ett skiljedomsinstitut för att få en tvist prövad. I sådant fall binder parterna sig till de regler som institutet har ställt upp för skiljeförfarandet och dessa kompletterar eller fyller ut de nationella bestämmelserna.

För svenskt vidkommande är Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut (SHS) det största organet för lösande av tvister genom skiljeförfarande⁵⁸ och institutet tillhandahåller regler för såväl ordinärt som förenklat skiljeförfarande.

Vad först gäller antalet skiljemän stadgas i SHS skiljedomsregler att parterna själva får bestämma antalet skiljemän. Har parterna inte enats om något antal ska nämnden bestå av tre skiljemän. Institutet kan dock bestämma att förfarandet ska handläggas av en skiljeman om det föranleds av hänsyn till målets svårighetsgrad, tvisteföremålets värde eller andra omständigheter (12 §). För de fall där målet inte är särskilt komplicerat eller tvisteföremålets värde är relativt lågt kan ett sådant beslut motiveras av att

⁵⁴ Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 32.

⁵⁵ Hanqvist, *SvJT 1998*, s. 110ff. (s. 132f)

⁵⁶ SOU 1995:65, s. 110f.

⁵⁷ Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 34.

⁵⁸ SOU 2007:26, s. 65.

kostnaderna hålls nere. Av 13 § följer att om parterna inte inom föreskriven tid väljer skiljemän, görs detta av institutet.

Till skillnad mot det förenklade förfarandet finns det i det ordinära förfarandet ingen uttrycklig gräns för hur många skriftliga inlagor utöver käromål och svaromål som får presenteras inför skiljenämnden (24 §). Vidare bestäms bevisnings tillåtlighet, relevans och bevisvärde av skiljenämnden (26 §). När det gäller muntlig förhandling ska sådan endast hållas om part begär det *eller* om skiljenämnden anser det ändamålsenligt (27 §). Tidpunkt för meddelande av slutlig skiljedom är enligt 37 § sex månader från den dag tvisten hänsköts till skiljenämnden. Viss möjlighet till förlängning av denna frist finns. Av 36 § följer att skiljedomen ska innehålla domskäl om inte parterna bestämt annat.

Ersättningen till skiljemännen samt institutet bestäms efter tvisteföremålets värde enligt upprättad tabell i bilaga II till skiljedomsreglerna. Parterna svarar solidariskt för ersättningen till skiljenämnden såvida parterna inte har bestämt annat (se 43 § p 5 och 6).

Regler för förenklat skiljeförfarande antogs av SHS 1995 bl.a. som ett svar på den kritik som riktats mot de höga kostnader som ett ordinärt förfarande innebär. Reglerna utgör ett alternativ till såväl det ordinära förfarandet som det förfarande som föreskrivs i LSF och valet mellan de olika förfarandena kan, som vid avtal om skiljeförfarande i allmänhet, göras på förhand i ett avtal eller genom överenskommelse när tvist väl har uppstått.⁵⁹

Reglerna om SHS förenklade skiljeförfarande har vissa utmärkande drag som skiljer sig från det ordinära förfarandet. För det första ska enligt 12 § skiljenämnden endast bestå av en skiljeman som utses antingen av parterna själva eller av institutet. Vidare får parterna enligt 19 § 3 st utöver käromål och svaromål endast inge en skrift vardera i saken, inklusive bevisuppgift. Denna ska vara kortfattad och inges inom en tidsfrist på högst 10 dagar. Muntlig förhandling ska enligt 27 § endast hållas om en part begär det *och* skiljemannen anser det nödvändigt.

Tidpunkt för meddelande av skiljedom är enligt 36 § tre månader från den dag skiljeförfarandet hänsköts till skiljemannen. Viss möjlighet till förlängning av denna frist finns dock. Domen behöver enligt 35 § endast innehålla domskäl om en part begär det senast när han slutför sin talan. Arvodet till skiljemannen och ersättningen till SHS bestäms på grundval av tvisteföremålets värde enligt en av SHS upprättad tabell (bilaga II till reglerna om förenklat skiljeförfarande). Detta avser det sammanlagda värdet av käromål, genkäromål och yrkande eller invändning om kvittning.

Reglerna är som synes tillkomna för att skapa ett snabbt och billigt tvistlösningsforum. Vid en jämförelse med ordinärt skiljeförfarande kan skiljedomskostnaderna, med undantag av ombudskostnader, reduceras till mindre än hälften⁶⁰. I och med att parterna också på förhand kan förutse kostnaderna kan det vara ett fullgott alternativ till det ordinära förfarandet vid mindre tvister som inte är av särskilt komplicerad natur.

Västsvenska Industri- och Handelskammarens regler om skiljeförfarande, de s.k. Göteborgsklausulerna bygger i grunden på ett förenklat förfarande

⁵⁹ Lindell, *Alternativ tvistlösning*, s. 236.

⁶⁰ Welamson, Lars: Förenklat skiljeförfarande, i *Advokaten nr 2 1996*, s. 22.

med en skiljeman som beslutar hur förfarandet ska fortlöpa, inklusive huruvida muntlig förhandling ska hållas (6 och 7 §§). Parterna får endast inge två skrifter vardera i processen och skiljedom ska meddelas inom fyra månader från det att skiljemannen utsetts (7 och 8 §§). Om skiljemannen emellertid med hänsyn till tvistens art och omfattning finner att den inte lämpar sig för ett förenklat förfarande får han enligt 10 § begära att skiljeförfarandet ska växlas upp till ett ordinärt förfarande och handläggas av tre skiljemän enligt reglerna i LSF.

Det speciella med att underkasta sig ett förfarande enligt Göteborgsklausulerna är att förfarandet ska inledas med medling om inte parterna har avtalat bort det eller om någon av parterna skriftligen vägrar att delta i medling (4 och 5 §§). På detta sätt söker man lösa tvister på ett så snabbt och smidigt sätt som möjligt utan att behöva tillgripa ett rättsligt förfarande.

2.5 Alternativ till skiljeförfarande

Skiljeförfarande har traditionellt setts som en alternativ tvistlösningsform; en del i det som kallas *ADR – Alternative Dispute Resolution*. Genom att skiljeavtal, eller skiljeklausuler som en del av ett avtal, numera är så vanligt förekommande i kommersiella förhållanden torde emellertid detta inte längre vara fallet.⁶¹ Till *ADR* hänförs i Sverige framförallt medling och förhandling medan det i USA innefattar flera andra former för konfliktlösning⁶². I Sverige har på senare tid medling fått en allt större uppmärksamhet som tvistlösningsmetod i kommersiella förhållanden. 1999 inrättades Stockholms Handelskammars Medlingsinstitut (SHM) och från 1 januari 2009 finns även nya regler om medlingsförfarande genom Västsvenska Industri- och Handelskammarens medlingsinstitut. Inom EU finns även ett intresse av att skapa alternativa utomrättsliga förfaranden för att förenkla och förbättra tillgången till rättslig prövning⁶³.

Enkelt uttryckt är medling ett förfarande där en utomstående person hjälper parterna i en tvist att komma till en samförståndslösning. Speciellt i kommersiella sammanhang vid långvariga avtalsrelationer där parterna värnar om affärsrelationen kan det finnas en mening i att använda medling som tvistlösningsmetod för att uppnå en förlikning. I alla fall som en inledande tvistlösningsform kan medling vara gynnsamt i och med att medling i sig inte hindrar att tvisten hänskjuts till t.ex. skiljeförfarande för den skull parterna inte kommer överens under medlingen.⁶⁴

I jämförelse med skiljeförfarande uppvisar medling ett antal skillnader. Först och främst är det ett informellt förfarande där en gemensam lösning är det mest väsentliga och parterna själva står ansvaret för uppgörelsen⁶⁵. Vidare råder total sekretess. Såväl reglerna i SHM som

⁶¹ Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 35.

⁶² Norman, Jan, *Medling och andra typer av konfliktlösning*, s. 26ff.

⁶³ Se direktiv 2008/52/EG, skäl 1-7.

⁶⁴ Runesson, Eric M.: Medling i kommersiella tvister: Reglerna för Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut, i *JT 1999-2000*, s. 174ff. (s. 174f, 179 och 183)

⁶⁵ Norman, *Medling*, s. 47.

Göteborgsklausulerna⁶⁶ föreskriver detta för medlare, parter och ombud rörande allt som förekommer under medlingen⁶⁷.

En fördel med medling är att det tar kortare tid än ett skiljeförfarande. I 11 § SHM och 7 § i Göteborgsklausulernas regler om medling föreskrivs att medling ska avslutas inom två månader respektive 45 dagar. Hur snabbt ett medlingsförfarande kan avslutas beror givetvis på parternas attityder men viss möjlighet till förlängning av medlingsförfarandet finns för den skull det drar ut på tiden⁶⁸.

Det kan i sammanhanget även vara värt att påpeka att medling är betydligt billigare än skiljeförfarande. Kostnaderna står i proportion till tvisteföremålets värde och vad gäller SHM utgör de cirka 50 % av de belopp som utgår enligt SHS regler om förenklat skiljeförfarande⁶⁹.

Medlingsförfarandet i sig bygger på parternas frivillighet och kompromissvilja. Om någon av parterna anser att det inte går att finna en samförståndslösning mister det helt sin funktion. Vad gäller institutionella förfaranden följer detta både av introduktionen och 11 § 2 st. SHM samt 5 § i Göteborgsklausulernas regler om skiljeförfarande. Skillnaden reglerna emellan är att medlingen, enligt Göteborgsklausulerna, automatiskt övergår till ett skiljeförfarande om parterna inte avtalat om medling, någon part vägrar att delta eller om medlingen avslutas utan att tvisten har lösts.

Enligt Runesson är följden av att medling är ett helt frivilligt förfarande att en part inte kan åberopa ett avtal som hänvisar till ett instituts medlingsregler som hinder för domstolsprocess eller skiljeförfarande, såvida det inte av parternas avtal framgår att medling ska genomföras⁷⁰. Madsen framhåller dock att något auktoritativt svenskt avgörande inte föreligger angående frågan huruvida en skiljenämnd inte är behörig att pröva den aktuella tvistefrågan pga. parternas förpliktelse enligt avtal att genomföra medling. Som argument för att skiljenämnd inte skulle vara förhindrad att pröva tvistefrågan trots en medlingsklausul anförs emellertid att medling bygger på samförstånd och att det inte kan genomföras om ena parten vägrar delta.⁷¹

⁶⁶ Västsvenska Industri- och Handelskammarens Förtroenderådsregler om medling och skiljeförfarande.

⁶⁷ Se 3 § SHM och 8 § Göteborgsklausulernas regler om medling.

⁶⁸ Runesson, *JT 1999-2000*, s. 174ff. (s. 177)

⁶⁹ Jmf. bilaga B och C.

⁷⁰ Runesson, *JT 1999-2000*, s. 174ff. (s.179)

⁷¹ Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*, s. 169. Se härvid fotnot 528.

3 Skiljeklausuler i anställningsavtal

Detta avsnitt behandlar skiljeklausulers ställning i förhållande till arbetstagares enskilda anställningsavtal på ett generellt plan. Vad som gäller specifikt för VD-avtal och andra personer i företagsledande ställning undersöks i kapitel 4.

Som redogjorts för ovan i avsnitt 2.3.1 kan skiljeförfarande endast användas för dispositiva tvistefrågor. Eftersom arbetsrättsliga tvister i processrättslig mening är dispositiva följer alltså redan av LSF att arbetstvister kan avgöras av skiljenämnd⁷². En uttrycklig reglering om detta finns intagen i 1:3 LRA med reservation för de undantag som nämnts i avsnitt 2.3.1. Som tidigare även påpekats i avsnitt 2.3.2 utgör skiljeklausul i anställningsavtal hinder för process i domstol om part framställer invändning därom.

Innan Arbetsdomstolens tillkomst 1928 och fram till den första lagen om anställningsskydd trädde i kraft 1974 utgjorde skiljeförfarande den dominerande tvistlösningsmetoden mellan arbetsgivare och anställda. Härefter har användningen av skiljeklausuler i anställningsförhållanden minskat⁷³. Det kan dock konstateras att skiljeklausuler på arbetsrättens område fortfarande är ganska vanligt förekommande, både inom offentlig och privat sektor. De figurerar såväl i kollektivavtal som i enskilda anställningsavtal och kan, precis som skiljeklausuler generellt, upprättas för framtida tvister och för redan uppkomna tvister.⁷⁴

3.1 Arbetstagare i förhållande till konsumenter

Som ovan påpekats finns ett förbud i 6 § LSF mot skiljeklausuler i konsumentförhållanden avseende framtida tvister. Syftet med denna reglering har varit att skydda en underlägsen part⁷⁵. I förarbetena till LSF uttalades i sammanhanget att utgångspunkten i dessa fall redan vid denna tid var att skiljeklausuler inte stod sig vid en tillämpning av 36 § AvtL och att ett generellt förbud därför var motiverat⁷⁶. Att konsumenter intar en underlägsen och skyddsvärd ställning i förhållande till näringsidkare är inget nytt. Detta framkom bl.a. tydligt i förarbetena till 36 § AvtL⁷⁷. Även HD har framhävt konsumenters utsatta läge. Således uttalades i NJA 1981 s. 711 att kostnaderna för ett skiljeförfarande kan utgöra en tung börda för

⁷² Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 219.

⁷³ Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, s. 272.

⁷⁴ Gellner, Lars, Sydolf, Lars, *Tvistelösning i arbetsrätten – förhandling och process*, s. 55.

⁷⁵ Se avsnitt 2.3.

⁷⁶ Prop. 1998/99:35, s. 52.

⁷⁷ Se prop. 1975/76:81, s. 146f.

konsumenten, som i regel är den ekonomiskt svagare parten, och att detta medför att denne kan se sig nödsakad att avstå från att göra sin rätt gällande. Härigenom ter sig enligt HD skiljeklausuler i avtal mellan näringsidkare och konsumenter i många fall oskäligen.⁷⁸

På arbetsrättens område finns ingen reglering motsvarande den i 6 § LSF. Istället stadgas i 1:3 LRA att arbetstvister får avgöras av skiljenämnd. Arbetsdomstolen har vad gäller enskilda arbetstagares bundenhet av skiljeklausuler i anställningsavtal icke desto mindre anammat de principiella ståndpunkter som HD intagit rörande avtal mellan konsumenter och näringsidkare. I AD 1987 nr 165 uttalade arbetsdomstolen att HD:s principiella synpunkter på skiljeklausuler är av sådan natur att de bör beaktas även i arbetstvister. I anställningsförhållanden är nämligen arbetstagaren typiskt sett ekonomiskt svagare än arbetsgivaren och om arbetstagaren inte skulle få ekonomiskt stöd från en facklig organisation skulle hans ställning likna den som en konsument intar i tvist med näringsidkare. Domstolen har i flera avgöranden härefter hållit fast vid det principiella uttalande som gjordes i 1987 års fall⁷⁹.

3.2 Hur blir skiljeklausul en del i anställningsavtalet?

Som tidigare nämnts i avsnitt 2.3.1 finns det inget formkrav för ingående av skiljeavtal men det torde dock vara så att dessa nästan undantagslöst ingås skriftligen. Detta kan ske genom ett uttryckligt stadgande i det enskilda anställningsavtalet, genom förtryckta blanketter eller genom hänvisning till ett annat dokument som innehåller skiljeklausul. Naturligtvis kan även parterna komma överens om ett skiljeförfarande när tvist väl har uppstått trots att anställningsavtalet inte innehåller någon skiljeklausul. I regel verkar det emellertid som att parterna vid ingående av individuella anställningsavtal inte funderar så mycket över hur eventuella tvister ska lösas. I alla fall diskuteras frågan oftast inte.⁸⁰

Kollektivavtal intar en speciell position på den svenska arbetsmarknaden i och med att de enligt 26 § medbestämmandelagen (MBL) inte bara binder de avtalsslutande organisationerna utan även dess medlemmar. Vidare har kollektivavtals regler utfyllande verkan för utanförstående arbetstagare som sysselsätts i arbete som omfattas av kollektivavtalet, om inte annat särskilt har avtalats mellan arbetstagaren och arbetsgivaren⁸¹. Härigenom kan skiljeklausuler i kollektivavtal, som är avsedda att reglera tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare, omfattas av arbetstagarens enskilda anställningsavtal.

En fråga som kan ställas är huruvida handelsbruk eller partsbruk skulle kunna medföra att en skiljeklausul blivit en del av ett enskilt anställningsavtal. Det finns härvid två hovrättsfall där det inte utesluts att

⁷⁸ Se även NJA 1982 s. 800.

⁷⁹ Se bl.a. AD 1988 nr 181, 1994 nr 111, 1996 nr 61 och 2005 nr 79.

⁸⁰ Se SOU 1994:81, s. 95 och Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 229.

⁸¹ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 156f.

handelsbruk skulle kunna medföra att en skiljeklausul anses bindande mellan parterna⁸². Malmberg framhåller dock att det är säkrast att utgå från att skiljeavtal inte kan grundas på handelsbruk⁸³.

Vad gäller partsbruk torde tidigare rättsförhållanden där parterna ingått avtal med skiljeklausuler kunna läggas till grund för att senare avtal ingåtts på samma villkor som de tidigare avtalen. I RH 1989:83 framkom att de ifrågavarande standardbestämmelserna var allmänt tilläpade inom avtalsområdet och att de hade gällt i samtliga fall såväl före som efter det aktuella avtalet. Mot denna bakgrund ansåg hovrätten att det omtvistade avtalet omfattade skiljeklausulen pga. partsbruk.⁸⁴

De här berörda fallen avsåg i och för sig kommersiella förhållanden där frågan rörde skiljedoms klausuler i standardavtal och det bör framhållas att det inte finns någon praxis från arbetsdomstolen som klargör betydelsen av handels- eller partsbruk när det gäller skiljeklausuler i anställningsförhållanden⁸⁵.

3.2.1 Skiljeklausulers tyngande karaktär

Det väsentliga för frågan huruvida en skiljeklausul ska anses ingå i ett enskilt anställningsavtal är hur klausulen presenteras för arbetstagaren. Om utgångspunkten tas i det förhållandet att skiljeklausulen återfinns i det enskilda anställningsavtalet som undertecknas av såväl arbetstagaren som arbetsgivaren torde det stå klart att klausulen i princip omfattas av avtalsinnehållet.⁸⁶ Oavsett hur en skiljeklausul har överenskommit mellan parterna krävs det dock att den har framhållits tydligt. I AD 1993 nr 141 framhävs i ett allmänt uttalande att:

”Domstolen utgår vid bedömandet av vilka krav på tydlighet som bör ställas på en skiljeklausul från att en sådan klausul i sig får anses vara tyngande för arbetstagaren. Med tyngande avses inte enbart det förhållandet att ett skiljeförfarande i många fall kan te sig kostsamt för arbetstagaren utan också det förhållandet att en arbetstagare som vid tvist inte beaktar förekomsten av en skiljeklausul lätt kan drabbas av rättsförlust på grund av preskription. En konsekvens av klausulens för arbetstagaren tyngande karaktär är att höga krav måste ställas vad gäller tydlighet. Brister tydligheten vad gäller utformningen och hur klausulen presenterats i skrift, kan detta medföra att klausulen inte anses ingå i anställningsavtalet.”

Mot bakgrund av detta uttalande samt den AD-praxis⁸⁷ som principiellt har godtagit de betänkligheter som HD riktat mot skiljeklausuler i konsumentförhållanden kan konstateras att skiljeklausuler i anställningsförhållanden generellt ska ses som tyngande. Därmed är inte

⁸² RH 1989:51 och 1990:7.

⁸³ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 234.

⁸⁴ Jmf. RH 1989:51.

⁸⁵ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 234.

⁸⁶ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 229.

⁸⁷ Se not 76.

sagt att de överlag skulle vara oskäligen gentemot arbetstagare på samma sätt som de är i konsumentförhållanden. Bristande tydlighet kan som synes endast medföra att klausulen i sig inte anses vara en del av anställningsavtalet. Konsekvensen blir dock densamma som om klausulen skulle anses oskäligen jämligt 36 § AvtL; arbetstagaren står oförhindrad att få sin talan prövad i domstol.

Även fast skiljeklausuler anses tyngande kan det finnas skäl som ger anledning till en annan bedömning i det enskilda fallet. I AD 1994 nr 28 var det fråga om en skiljeklausul på bankområdet. Av domen framgår att skiljeklausuler på detta område är en naturlig tvistlösningsmekanism beroende på den omfattande banksekretessen samt att det ställs särskilda krav på banktjänstemän i deras yrkesroll. I den aktuella tvisten hade arbetsgivaren även åtagit sig svara för den större delen av kostnaden för förfarandet. Arbetsdomstolen ansåg att dessa omständigheter inte kunde lämnas utan avseende utan att de tvärtom skulle tillmätas betydelse vid prövningen av skiljeklausulen. Följaktligen kan en viss vaksamhet vara påkallad när det gäller att bedöma en skiljeklausuls karaktär i enskilda anställningsförhållanden.

3.2.2 Hänvisning till annat dokument

Kravet på att skiljeklausuler ska presenteras på ett tydligt sätt måste logiskt nog ställas högre när klausulen inte finns intagen i det enskilda anställningsavtalet utan i ett annat dokument som anställningsavtalet hänvisar till. Detta framkommer tydligt i arbetsdomstolens skäl i AD 1993 nr 141. Fallet rörde en skiljeklausul som av domstolen antogs vara innefattad i de enskilda anställningsavtalen genom hänvisning till en fristående regelsamling som gällde för samtliga fast anställda. Arbetsdomstolen konstaterade att skiljeklausulen inte hade någon klart framträdande placering och inte heller fanns intagen i en särskild paragraf. Istället återfanns den i en rubriklös inledning som föregick själva huvudtexten. Enligt domstolen torde knappast den genomsnittlige läsaren förvänta sig att finna en så central bestämmelse på denna plats.

Placeringen innebar vidare att klausulen inte fanns med i innehållsförteckningen, vilken enligt domstolen utgör den naturliga förteckning som en läsare använder sig av för att orientera sig i texten. Eftersom skiljeklausulen saknades i innehållsförteckningen ansåg arbetsdomstolen att det fanns en betydande risk för att en läsare skulle förbigå klausulen. Arbetsdomstolens slutsats blev således att kraven på tydlighet inte var uppfyllda och att skiljeklausulen inte blivit en del av anställningsavtalen.

Huruvida den fristående regelsamlingen i ovanstående fall tillställts arbetstagarna var inte till fullo utrett. Fråga uppstår härmed huruvida det kan uppställas krav på att det dokument, innehållande en skiljeklausul, som anställningsavtalet hänvisar till faktiskt måste tillställas arbetstagaren för att vara gällande. I detta sammanhang kan två tidiga fall från HD rörande hänvisningar i anbudshandlingar till skiljeklausuler i allmänna

leveransbestämmelser nämnas⁸⁸. De allmänna leveransbestämmelserna hade inte tillställts motparten och hade heller inte diskuterats parterna emellan. HD ansåg att skiljeklausulerna härigenom inte kunde anses bindande.

Av NJA 1980 s. 46, som diskuterats i avsnitt 2.3, framgår dock att en skiljeklausul i standardvillkor inte behöver tillställas motparten i alla lägen för att kunna göras gällande. HD anförde att läget på handelsrättens och närstående avtalsområden undergått förändringar och att standardbestämmelser numera är ett naturligt och värdefullt led i avtalsslutandet. Att sådana bestämmelser innehåller skiljeklausuler är vanligt och torde inte vara överraskande i kommersiella förhållanden.

Har denna praxis någon betydelse när det gäller arbetstagares bundenhet av skiljeklausuler? Mot bakgrund av 1949 och 1969 års fall samt att arbetsdomstolen, vad gäller frågan om införlivande av skiljeklausuler i anställningsförhållanden, har ansett att dessa klausuler är överraskande och tyngande, har det anförts att arbetsdomstolen troligtvis skulle anse att skiljeklausuler som återfinns i ett dokument som anställningsavtalet hänvisar till men som inte tillställts arbetstagaren inte är bindande gentemot arbetstagaren.⁸⁹

Arbetsdomstolen ställdes inför den nu aktuella frågan i AD 2002 nr 72. Målet rörde en arbetstagare vars anställningsavtal hänvisade till ett i branschen gällande kollektivavtal som innehöll en skiljeklausul. Arbetstagaren gjorde invändning om att skiljeklausulen inte var gällande mot honom bl.a. med anledning av att kollektivavtalet inte hade överlämnats till honom eller i övrigt gjorts tillgängligt för honom. Tingsrätten gjorde bedömningen att kraven på hänvisningens tydlighet var uppfyllda och att skiljeklausulen i sig var tydligt formulerad. Arbetstagaren borde enligt domstolen ha förstått att kollektivavtalets villkor, däribland skiljeklausulen, var tillämpliga. Skiljeklausulen ansågs inte heller vara oskälig. Den framställda invändningen om att kollektivavtalet inte hade överlämnats eller annars gjorts tillgängligt för arbetstagaren berördes inte av tingsrätten och skiljeklausulen ansågs bindande mellan parterna. Arbetsdomstolen fastställde sedan tingsrättens beslut utan egen motivering.

Det är mot bakgrund av det redovisade svårt att säga exakt vad som gäller i frågan. Att den gjorda invändningen inte behandlades i AD 2002 nr 72 kan enligt min mening dock tyda på att frågan inte anses ha någon större vikt. Domstolens tystnad skulle kunna tolkas så att om en hänvisning i anställningsavtalet till en skiljeklausul i ett annat dokument görs tillräckligt tydlig samt att arbetstagaren borde inse betydelsen av hänvisningen, behöver dokumentet inte faktiskt tillställas arbetstagaren.

Ett annat särpräglad fall är då det i ett kollektivavtal finns en skiljeklausul, som arbetsgivaren anser är tillämpligt på ett anställningsförhållande, men arbetstagarens enskilda anställningsavtal inte innehåller någon hänvisning till kollektivavtalet. I AD 2002 nr 137 uppkom frågan hur denna situation ska lösas när det gäller ett kollektivavtals tillämpning på en utanförstående arbetstagare. Arbetstagaren var först anställd hos bolaget A, vilket inte hade kollektivavtal med arbetstagarens fackliga organisation. Dock var A bundet av ett hängavtal med en annan

⁸⁸ NJA 1949 s. 609 och 1969 s. 285.

⁸⁹ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 230.

arbetstagarorganisation. Genom fusion med bolaget B bildades sedermera bolaget C där arbetstagaren erhöll anställning. C sade sedan upp arbetstagaren och fråga var om skiljeklausulen i hängavtalet var tillämplig på arbetstagarens anställningsförhållande enligt de principer som gäller för kollektivavtals utfyllande verkan.

Det framgick att det inte fanns någon hänvisning till kollektivavtalet i arbetstagarens anställningsavtal. Vidare hade arbetstagaren varit anställd i två och ett halvt år innan det aktuella kollektivavtalet träffades och praxis på arbetsplatsen hade tidigare varit att tvister inte avgjordes genom skiljeförfarande. Att arbetstagaren genom kollektivavtalet sedermera kom att omfattas av en skiljeklausul var enligt arbetsdomstolen ett förhållande av sådan betydelse att denne borde ha blivit informerad om den förändring som skett. Någon information hade dock inte givits till arbetstagaren och arbetsdomstolen ansåg därför att skiljeklausulen inte blivit en del av arbetstagarens anställningsavtal.

Avgörandet kan sägas ligga i linje med den generella utgångspunkten att skiljeklausuler ses som tyngande villkor och att ett stort krav på tydlighet från arbetsgivarens sida krävs för att dessa ska anses införlivade i enskilda anställningsavtal när det sker genom hänvisning till annat dokument. Gellner och Sydolf framhåller att utgången i målet troligtvis hade blivit en annan om frågan istället hade gällt villkor som inte kan anses tyngande⁹⁰.

3.3 Arbetstagarare i förhållande till 36 § Avtalslagen

Den s.k. generalklausulen i 36 § AvtL tillkom i syfte att ge domstolarna utvidgade möjligheter att ogiltigförklara eller jämka avtal eller avtalsvillkor som i det särskilda fallet framstår som oskäligen. Behovet av skydd för konsumenter mot betungande bestämmelser låg i förgrunden men det framhävdes att det även utanför konsumentområdet kunde finnas anledning att tillämpa bestämmelsen.⁹¹ Tillämpningsområdet utgörs således i princip av hela förmögenhetsrätten och generalklausulen kan tillämpas inom arbetsrätten. I förarbetena uttalades utan närmre motivering att det ibland kan finnas anledning att tillämpa bestämmelsen på enskilda anställningsavtal.⁹² Det framkom även att lagstiftaren inte hade någon avsikt att genom generalklausulen i 36 § AvtL införa någon mera generell begränsning av skiljeförfarandets användning.⁹³

Arbetsdomstolen fick tidigt efter införandet av bestämmelsen pröva en fråga om en skiljeklausul i en arbetstvist. I AD 1978 nr 83 framhävde domstolen att det i förarbetena till 36 § AvtL inte gjorts något uttalande om skiljeklausulers giltighet på arbetsrättens område. Vidare hänvisas till förarbetena till 1:3 LRA⁹⁴ som domstolen tolkar på så sätt att lagstiftaren i

⁹⁰ Gellner och Sydolf, *Tvistlösning i arbetsrätten*, s. 63.

⁹¹ Prop. 1975/76:81, s. 102ff.

⁹² Prop. 1975/76:81, s. 112ff.

⁹³ Se lagrådets uttalande i prop. 1975/76:81, s. 166.

⁹⁴ Se prop. 1974:77, s. 146.

princip utgått från att skiljeklausuler skulle vara bindande för enskilda organisationsmedlemmar även när den fackliga organisationen inte ville föra medlemmens talan. Vad gäller bedömningen av huruvida klagandeparterna i målet hade intagit en underlägsen ställning uttalar arbetsdomstolen att situationen på arbetsrättens område är en helt annan än den som råder på konsumentområdet pga. att arbetstagare alltid har en möjlighet att organisera sig och begära biträde av sin organisation vid förhandlingar med arbetsgivaren. Härigenom uppkommer enligt domstolen normalt ett jämviktsläge mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Av det anförda menar domstolen att 36 § AvtL i princip inte kan användas för att jämka skiljeklausuler som rör organiserade arbetstagare. Konsekvensen av en sådan tillämpning skulle dock något egendomligt vara att endast oorganiserade arbetstagare skulle ha möjlighet att komma ifrån en tillämpning av skiljeklausuler. Arbetsdomstolen uttalade därför att det inte under alla omständigheter skulle vara omöjligt att tillämpa generalklausulen på skiljeklausuler inom arbetsrättens område. Ett tänkbart exempel skulle vara då arbetsgivaren genomdrivit en skiljeklausul i ett enskilt anställningsavtal under sådana omständigheter och på sådant sätt att en tillämpning av skiljeklausulen framstår som oskälig.

Som redovisats tidigare i avsnitt 3.1 anses emellertid arbetstagare generellt vara ekonomiskt svagare än arbetsgivaren och arbetsdomstolen har anammat det principiella synsätt som HD anlagt på skiljeklausuler i konsumentförhållanden. Härigenom anses skiljeklausuler i anställningsavtal i huvudregel som tyngande. I AD 1987 nr 165 framhäver arbetsdomstolen dock att enbart de ekonomiska styrkeförhållandena inte medför att en skiljeklausul i en arbetstvist ska betraktas som oskälig enligt 36 § AvtL, utan att samtliga omständigheter i sammanhanget måste beaktas. Kostnads- och rättssäkerhetsaspekten är därvid endast en del i bedömningen.

Arbetsdomstolen anför att när det gäller anställningsförhållanden som är av individualiserad karaktär, som innehåller relativt kvalificerade arbetsuppgifter och har ett inslag av förtroendeställning kan skälen för en skiljeklausul vara beaktansvärda. Inte minst i uppsägnings- eller avskedandefall kan skiljeförfarandets snabbhet och icke-offentliga karaktär vara av avsevärd betydelse.

I två fall från mitten av 1990-talet har skiljeklausuler i enskilda anställningsavtal lämnats utan avseende med stöd av 36 § AvtL. I AD 1994 nr 120 grundades avgörandet på att arbetstagaren intog en underordnad ställning i organisationen, att han hade en svår ekonomisk situation samt att han inte betrots med arbetsuppgifter av förtrolig karaktär. Arbetstagaren var underställd en säljledare och de primära arbetsuppgifterna bestod i att skaffa medlemmar till den organisation som han var anställd hos. Lönen var tämligen låg och arbetstagaren levde på socialbidrag. Arbetsgivaren hade vidare inte framlagt några skäl till användningen av en skiljeklausul, såsom ett intresse av att undgå offentlighet eller ett intresse av snabbhet i förfarandet.

I det andra fallet, AD 1995 nr 135, hade arbetstagaren heller inte någon framskjuten position i företaget och inga kvalificerade arbetsuppgifter. Arbetstagaren hade förvisso ansvar för en grupp anställda men arbetsuppgifterna som bestod av telefonförsäljning med iakttagande av

instruktioner och anvisningar som utfärdades av bolagets ledning medförde enligt domstolen att arbetstagaren intog en underordnad ställning hos bolaget. Enligt domstolen hade det även ålegat arbetsgivaren att informera om införandet av skiljeklausulen i arbetstagarens anställningsavtal eftersom det rörde sig om ett nytt anställningsavtal som endast byggde på att arbetstagaren skulle få en ny löneberäkningsgrund.

I AD 1996 nr 61, som rörde en skiljeklausul i ett enskilt anställningsavtal mellan en idrottsklubb och en tränare i denna, uttalades dock att förhållandena i 1994 och 1995 års fall var så särpräglade att de inte förändrat arbetsdomstolens principiella syn på skiljeklausuler i enskilda anställningsavtal.

Detta framkommer även vid en översyn av senare praxis där den restriktiva inställningen till att jämka eller lämna skiljeklausuler i anställningsavtal utan avseende har bibehållits⁹⁵. Arbetsdomstolen har heller inte under det senaste året funnit anledning att avvika från den inslagna vägen, vilket AD 2008 nr 29 är ett gott exempel på. Målet gällde en skiljeklausul i ett enskilt anställningsavtal mellan ett taxiflygbolag och en pilot. Arbetsdomstolen anförde att som pilot måste arbetstagaren anses ha haft kvalificerade arbetsuppgifter. Att han även hade utfört hangarsysslor föranledde inte någon annan bedömning. Domstolen ansåg även att arbetsgivarens verksamhet hade varit av det slaget att det haft ett särskilt intresse av ett snabbt avgörande av tvister, vilket ett skiljeförfarande normalt medför. Det rörde sig om ett litet bolag som aldrig haft mer än 10 anställda och som inte kunde tåla de ekonomiska konsekvenserna av utdragna tvister. Att det slutligen inte fanns någon fullföljdshänvisning i anställningsavtalet medförde enligt arbetsdomstolen inte att skiljeklausulen inte skulle anses vara bindande. Alla dessa omständigheter talade enligt domstolen för att en tillämpning av skiljeklausulen inte var att anses som oskälig.

För det fallet att en organiserad arbetstagare inte kan få stöd av sin fackliga organisation har arbetsdomstolen i AD 1989 nr 51⁹⁶ uttalat att en skiljeklausul ändå är bindande för arbetstagaren under förutsättning att han själv kan föra sin talan inför den avsedda skiljenämnden samt att han kan inverka på valet av skiljemän. Om arbetstagaren inte kan inverka på valet av skiljemän blir frågan om skiljeklausulens giltighet beroende av vilka garantier som ändå finns för en opartisk prövning av arbetstagarens talan.

Vad gäller prövningen om det finns garantier för en opartisk prövning kan anmärkas att arbetsdomstolen har ansett att en arbetstagare inte är bunden av en skiljeklausul då skiljemännen utses på ett sätt som gör att dessa objektivt sett kan befaras ha ett gemensamt intresse som är i motsatsförhållande till arbetstagarens.⁹⁷

Efter vad som följer av arbetsdomstolens praxis synes utgångspunkten vara att skiljeklausuler som utgör en del av arbetstagares enskilda anställningsavtal står sig och är bindande i de allra flesta fall. Detta gäller framförallt arbetstagare som utför kvalificerade arbetsuppgifter och som intar en förtroendeställning gentemot arbetsgivaren men även fall då arbetsgivaren med hänvisning till sin verksamhets art kan motivera att

⁹⁵ Se AD 2002 nr 72, 2005 nr 59 och 2005 nr 79.

⁹⁶ Se även AD 1997 nr 35.

⁹⁷ Se AD 1997 nr 104.

skiljeklausuler används som tvistlösningsmedel. Det framkommer vidare ingenting som tyder på att domstolen i en närliggande framtid skulle frångå sin restriktiva inställning till att lämna skiljeklausuler i enskilda anställningsavtal utan avseende såsom oskäligen enligt 36 § AvtL.

3.4 Möjligheter till kostnadsfördelning

Fram till LSF:s tillkomst fanns det ingen lagreglerad möjlighet att avtala om fördelning av kostnaderna för ett skiljeförfarande. Tvärtom begränsades detta av 23 § 1 st SML. I praxis har dock förekommit att en avtalad kostnadsfördelning ändå har godtagits. I NJA 1983 s. 510 var det fråga om ett köp av småhus mellan näringsidkare och konsument. Konsumentens kostnadsansvar var enligt skiljeklausulen i avtalet begränsat i flera avseenden och HD fann att skiljemännen genom att åta sig skiljeuppdraget med insikt om skiljeklausulens innehåll fick anses ha accepterat kostnadsbegränsningen för en av parterna, dvs. konsumenten. HD upprätthöll skiljeklausulen i detta fall med hänvisning till att den satte ett förhållandevis lågt tak för konsumentens kostnadsansvar samt att denne med tämligen stor säkerhet i förväg kunde uppskatta kostnaderna som skulle drabba honom.

I förarbetena till LSF framkommer att lagstiftaren ansåg det motiverat att utgå från partsautonomins princip när det gäller ersättningen till skiljemännen. Parterna skulle få möjlighet att genom avtal bestämma ersättningens storlek eller hur denna skulle fastställas.⁹⁸ En bestämmelse om denna möjlighet återfinns numera i 39 § LSF. Parterna kan t.ex. begränsa kostnadsansvaret för endera parten eller hänvisa till ett skiljedomsinstituts regler. Den grundläggande förutsättningen är att parterna är överens. Ett ensidigt avtal mellan en part och en eller flera skiljemän är inte tillåtet. För den skull parterna inte har avtalat om kostnadsfördelning gäller reglerna i 37 och 38 §§ LSF som i huvudsak innebär att parterna solidariskt svarar för skälig ersättning till skiljemännen.

Genom att i avtal överenskomma om en för en ekonomiskt svagare part gynnsam kostnadsfördelning torde kostnadsaspekten som en framträdande faktor för en oskälighetsbedömning enligt 36 § AvtL i många fall kunna tas bort ur ekvationen. I alla fall minskar dess betydelse eftersom den svagare parten inte kan göra den ekonomiska obalansen gällande i samma utsträckning. Vad gäller konsumentförhållanden finns visserligen i 6 § LSF ett förbud mot avtal om skiljeförfarande för framtida tvister men ingenting hindrar att konsumenten ingår ett skiljeavtal när tvist väl har uppstått och att en kostnadsfördelning införs i detta avtal.

För arbetstagares del torde förekomsten av en avtalad kostnadsfördelning i ett enskilt anställningsavtal, där arbetsgivaren tar på sig merparten av skiljedomskostnaderna, medföra att det redan begränsade utrymmet för att lämna skiljeklausuler i anställningsförhållanden utan avseende enligt 36 § AvtL blir ännu mer begränsat. Den principiella utgångspunkten att arbetstagare är ekonomiskt svagare än arbetsgivaren och att en arbetstagare,

⁹⁸ Prop. 1998/99:35, s. 162.

om han inte får stöd av sin fackliga organisation, intar en ställning likt den som intas av en konsument kan jämnas ut genom en kostnadsfördelning. Arbetstagaren är förvisso faktiskt ekonomiskt svagare än sin motpart men i och med kostnadsfördelningen behöver detta förhållande inte ges någon avgörande betydelse. På detta sätt torde även obalansen mellan en icke organiserad arbetstagare och dennes arbetsgivare i viss mån suddas ut.

4 VD-avtalet

I detta avsnitt kommer särskilt fokus att läggas på VD:s enskilda anställningsavtal och vissa frågor som kan uppstå rörande skiljeklausuler i dessa avtal. Inledningsvis behandlas VD som en person i företagsledande ställning, ingående av anställningsavtal samt vilken omfattning dessa kan ges. Även anställningsavtalets fortlevnad vid en övergång av arbetsgivarens verksamhet till en annan arbetsgivare behandlas. Därefter undersöks utformningen av skiljeklausuler i VD-avtal. I detta sammanhang utreds även ett antal specifika frågor rörande tillämpligheten av skiljeklausuler och bedömningen av dess skälighet enligt 36 § AvtL.

4.1 VD som person i företagsledande ställning

Enligt 1 § 2 st 1 p LAS undantas från lagens tillämpningsområde arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Annorlunda uttryckt utesluts dessa arbetstagare från det skyddsnät som LAS garanterar.

Lagstiftaren har motiverat denna ståndpunkt med att tjänstemän visserligen ska betraktas som arbetstagare men att de i praktiken har en utpräglad arbetsgivarfunktion. En tjänsteman i företagsledande ställning befinner sig i en särskild förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren och som regel är hans anställningsförhållande sådant att det inte har ansetts finnas något behov av ett lagstadgat anställningsskydd.⁹⁹ Som exempel på arbetstagare med företagsledande ställning har angivits någon som svarar närmast under VD för en gren av ett företags verksamhet, t.ex. direktionsmedlemmar, försäljningschefer, produktionschefer eller dylikt i större företag. Avsikten har dock varit att undantaget från lagens tillämpningsområde ska ges en restriktiv tolkning, speciellt vad gäller mindre företag.¹⁰⁰ I sådana företag bör endast företagsledaren inta en företagsledande ställning medan begreppet vad gäller medelstora företag torde omfatta VD, dennes ställföreträdare och möjligen någon ytterligare tjänsteman¹⁰¹.

Personer i verksledande ställning på det statliga området som faller in under företagsledarundantaget torde utgöras av generaldirektörer, överdirektörer och avdelningschefer¹⁰². Här kan dock anmärkas att det i 32 § LOA stadgas att föreskrifterna i LAS om grunden för uppsägning eller avskedande, turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning i LAS skall tillämpas på en arbetstagare i verksledande eller därmed

⁹⁹ Prop. 1973:129, s. 194f.

¹⁰⁰ Prop. 1973:129, s. 230.

¹⁰¹ Prop. 1981/82:71, s. 93.

¹⁰² Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 56.

jämförlig ställning som är anställd tills vidare. Personer i verksledande ställning som är anställda för begränsad tid omfattas endast av bestämmelserna om avskedande i LAS. Således är personer i verksledande ställning tillförsäkrade ett visst lagstadgat skydd till skillnad mot personer på det privata området.

Att VD normalt innehar en företagsledande ställning står klart. Arbetsdomstolen uttalade i AD 1979 nr 146 mot bakgrund av de ovan redovisade förarbetsuttalandena att det måste antas att huvudregeln är att VD inte omfattas av LAS men att undantag kan finnas. Om VD är bolagets enda anställda eller om det endast finns ett fåtal anställda och innehavaren av aktiemajoriteten själv arbetar i bolaget kan en annan bedömning vara motiverad.

I förarbetena till nu gällande LAS framkommer att vid bedömningen av huruvida en arbetstagare har en företagsledande ställning måste hänsyn tas till såväl arbetstagarens formella position som till andra omständigheter som är typiska för företagsledare, t.ex. de ekonomiska villkor som gäller för anställningen.¹⁰³ Det infördes vid denna tid ett tillägg i 1 § 2 st 1 p LAS med innebörden att inte bara VD:s arbetsuppgifter och formella position skulle vara avgörande utan att hänsyn även skulle tas till anställningsvillkoren. Med anställningsvillkor avses framförallt lön, uppsägningstid, semester och pension men även andra förmåner som avgångsvederlag kan innefattas¹⁰⁴.

I AD 1991 nr 86 besvarades frågan om VD i ett företag innehade en företagsledande ställning återigen jakande. Arbetsdomstolen pekade i domskälen på att det avgörande för bedömningen av huruvida en person innehar en företagsledande ställning är hur företagsledningen har organiserats och utövats i praktiken. Det speciella i fallet var att VD:s lön var tämligen låg i förhållande till hans företagsledande uppgifter. Arbetsdomstolen uttalade dock att man måste ställa anställningsvillkoren i förhållande till det aktuella bolagets förhållanden. Härvid framstod VD:s blygsamma lön som hög i jämförelse med övriga anställda. Vidare hade VD andra anställningsförmåner, t.ex. tjänstebil. Med anledning av dessa uppgifter, sedda i ljuset av företagets egna förhållanden, ansåg domstolen att VD var undantagen från LAS tillämpningsområde.

Av förarbetsuttalandena och arbetsdomstolens praxis framgår att en person som är anställd som VD har svårt att göra gällande att en företagsledande ställning inte skulle föreligga. Redan den formella titeln medför svårigheter i detta hänseende. Det står emellertid parterna fritt att i anställningsavtalet överenskomma om att bestämmelser motsvarande de i LAS ska tillämpas på det aktuella anställningsförhållandet. Fråga uppstår då vilken verkan detta får.

Det kanske mest praktiskt viktiga härvid torde vara ett villkor i VD:s anställningsavtal innebärande att arbetsgivaren ska ange saklig grund för uppsägning. Visserligen ska detta beaktas men av arbetsdomstolens praxis framgår att man i allmänhet vid uppsägning av företagsledare måste godta arbetsgivarens invändning om att förtroendet för företagsledaren har brustit och att detta, pga. företagsledarens speciella ställning gentemot

¹⁰³ Prop. 1981/82:71, s. 94.

¹⁰⁴ Smitt, Raol, m.fl., *VD-avtalet*, s. 45.

arbetsgivaren, faktiskt utgör saklig grund för uppsägning.¹⁰⁵ Det kan alltså lätt konstateras att VD inte sitter i samma skyddsställning som andra arbetstagare när det gäller uppsägningsskydd. Detta kompenseras dock av att det är vanligt att företagsledares anställningsavtal innehåller långa uppsägningstider eller avgångsvederlag som motsvarar uppsägningstiden¹⁰⁶.

4.1.1 Ingående av anställningsavtal

Den svenska arbetsrätten saknar formkrav för ingående av anställningsavtal. Således kan anställningsavtal ingås muntligen även fast det i en sådan situation säger sig självt att komplikationer lätt kan uppstå mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om vad som egentligen gäller för det aktuella anställningsförhållandet. Svårigheter kan i och för sig även uppstå vid tillämpning av ett skriftligt anställningsavtal om det inte hålls uppdaterat men detta torde inte vara ett lika stort problem i jämförelse med situationen att det endast finns ett muntligt avtal.

Om blicken riktas mot VD förefaller det vara än viktigare att reglera anställningsförhållandet i ett mer eller mindre detaljerat skriftligt avtal eftersom VD inte omfattas av LAS. Ett väl utformat avtal medför en trygghet för båda parter eftersom de då på förhand vet vad som gäller i olika situationer. Vidare kan det ge VD en större självständighet i sitt arbete.¹⁰⁷

Ett klart definierat avtal kan även fungera som ett tvisteförebyggande medel. Det ska dock anmärkas att alla anställningsförhållanden är unika och att varje företag har olika förutsättningar att jobba efter varför det kan vara svårt att upprätta generella VD-avtal.¹⁰⁸ I praktiken verkar det vara så att det inte heller finns någon utvecklad branschpraxis för hur anställningsavtalen för VD ser ut¹⁰⁹. VD-avtal får således upprättas individuellt med beaktande av de specifika förutsättningar och mål som det aktuella företaget och dess VD har att ta hänsyn till.

Det finns dock några generella utgångspunkter som kan fungera som vägledning vid upprättande av anställningsavtalet. En sådan punkt är anställningsformen. VD anställs antingen tills vidare eller för en begränsad tid. Tillsvidareanställning synes vara det vanligare alternativet eftersom det skapar en kontinuitet i ledningen av verksamheten. Analogt med 4 § LAS torde tillsvidareanställning gälla som huvudregel för personer i företagsledande ställning om inget annat avtalats.¹¹⁰

Vidare kan det vara påkallat att precisera VD:s arbetsuppgifter. Enligt 8:29 ABL ska VD sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar. VD har enligt bestämmelsen också en viss extraordinär förvaltningsrätt. Om företaget på något sätt vill att VD:s

¹⁰⁵ Se AD 1981 nr 163 och 1997 nr 3.

¹⁰⁶ Lunning och Toijer, *Anställningsskydd*, s. 60. Se även Smitt, m.fl., *VD-avtalet*, s. 114f.

¹⁰⁷ Blomquist, Tor, Selin, Gunnar, Samuelson, Sven-Göran, *Chefskontraktet – chefens väg till ett skriftligt anställningsavtal*, s. 59.

¹⁰⁸ Smitt, m.fl., *VD-avtalet*, s. 57.

¹⁰⁹ Se Fahlbeck, Reinhold: "Firing the boss – om anställningsskydd för företagsledare", i *festskrift till Hans Stark*, s. 120f.

¹¹⁰ Smitt, m.fl., *VD-avtalet*, s. 60.

arbetsuppgifter ska gå utöver ABL:s reglering kan det vara klokt att ange detta i anställningsavtalet för att undvika framtida oklarheter¹¹¹.

Andra väsentliga villkor som bör regleras i det individuella anställningsavtalet rör ersättningen och de olika former för denna som kan förekomma, pension och övriga förmåner, lojalitetsplikt och det däri intagna kravet på sekretess samt uppsägningstid och avgångsvederlag. En annan för arbetsgivaren viktig och en i allmänhet omdebatterad del av VD-avtal utgörs av konkurrensklausuler innebärande att VD efter att av någon anledning ha utträtt ur tjänst inte får bedriva konkurrerande verksamhet inom vissa angivna ramar. Det ligger dock utanför detta arbete att gå närmare in på dessa villkor. Slutligen är det även av vikt att reglera tvistlösningsform för den skull orosmoln skulle hopa sig. Till detta kommer vi i avsnitt 4.2.

4.1.2 Övergång av verksamhet

I 6b § LAS anges att vid övergång av verksamhet från en arbetsgivare till en annan övergår också alla rättigheter och skyldigheter pga. de anställningsavtal som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Skiljeklausuler utgör inget undantag och den nya arbetsgivaren inträder automatiskt i anställningsavtalen¹¹². Som bekant gäller LAS dock inte för personer som har en VD-position och frågan kan ställas hur en verksamhetsövergång påverkar en skiljeklausul i VD:s anställningsavtal.

Under tidigt 1990-tal fick arbetsdomstolen pröva frågan i två fall. I det första, AD 1991 nr 3, övergick VD, Jan K, i bolaget A vid en verksamhetsövergång till en post som affärsutvecklingschef i det köpande bolaget B. Enligt en muntlig överenskommelse med köparbolagets VD skulle de tidigare anställningsvillkoren gälla oförändrade tills vidare. I villkoren fanns en skiljeklausul intagen. Efter en tid avskedade köparbolaget Jan K och hans fackförbund väckte talan om ogiltigförklaring i arbetsdomstolen. Förbundet hävdade att skiljeklausulen inte var en del av anställningsavtalet och att ”oförändrade villkor” endast avsåg de ekonomiska villkoren. Arbetsgivarparterna å sin sida menade att ”oförändrade villkor” innefattade alla villkor, således även skiljeklausulen.

Arbetsdomstolen menade att Jan K måste ha varit väl insatt i det individualiserade anställningsavtal som han haft med bolaget A samt att han som erfaren företagsledare måste ha förstått innebörden av skiljeklausulen. Det kunde därför enligt domstolens mening krävas att Jan K skulle ha reagerat mot klausulen när den muntliga överenskommelsen träffades om anställning på oförändrade villkor hos bolaget B. Arbetsdomstolen fäste härvid vikt vid att även VD för köparbolaget var insatt i de anställningsvillkor som tidigare gällt för Jan K.

Genom överenskommelsen mellan Jan K och köparbolagets VD ansågs alltså anställningsavtalet ha övergått på köparbolaget och så även skiljeklausulen. Huruvida Jan K i sin nya position som

¹¹¹ Smitt, m.fl., *VD-avtalet*, s. 67.

¹¹² Gellner och Sydolf, *Tvistlösning i arbetsrätten*, s. 65.

affärsutvecklingschef fortfarande faktiskt innehade en företagsledande position eller om han skulle anses omfattas av LAS innebar enligt arbetsdomstolen egentligen ingen praktisk skillnad.

Enligt minoriteten i domstolen låg det emellertid närmast till hands att uppfatta uttrycket ”oförändrade villkor” som villkor av ekonomisk natur eftersom det väsentliga för arbetstagare vid byte av arbetsgivare är arbetsuppgifter och ekonomisk trygghet. Det skulle således inte vara givet att uttrycket innebar att alla villkor skulle fortståta att gälla oförändrade. Med hänvisning till skiljeklausulers tyngande karaktär ansåg minoriteten att det åligger den nya arbetsgivaren att göra arbetstagaren uppmärksam på att skiljeklausulen omfattas av anställningen. Enligt minoriteten hade detta inte gjorts och skiljeklausulen skulle därmed inte anses gällande.

AD 1991 nr 48 rörde Mats E som anställdes som VD i bolaget A 1981. Anställningsavtalet innehöll en skiljeklausul. Bolaget A:s verksamhet övergick 1983 till bolaget B och Mats E erhöll anställning som VD i detta bolag. Fråga i målet var bl.a. om skiljeklausulen skulle anses ingå i Mats E:s avtal.

I målet framgick att några ändringar i anställningsavtalet inte gjordes vid själva övergången. Mats E fortsatte som VD utan att något nytt anställningsavtal upprättades och några diskussioner om avtalets utformning fördes inte mellan Mats E och bolaget B. Vidare hade Mats E:s rätt till tantiem enligt avtal med bolaget A fortsatt att tillämpas i anställningen med bolaget B. Arbetsdomstolen drog härav slutsatsen att Mats E fortsatt att arbeta på de villkor som tidigare gällt mellan honom och bolaget A och att detta skett i samförstånd med bolaget B. Även skiljeklausulen måste enligt domstolen i ett sådant fall fortfarande ha varit gällande.

Som framgår av dessa mål övergår VD:s anställningsavtal vid en verksamhetsövergång på den nya arbetsgivaren då VD:n har fortsatt att arbeta på oförändrade villkor antingen genom ett nytt avtal eller genom konkludent handlande. Skiljeklausuler utgör inget undantag. Fallen avdömdes dock innan den nuvarande regleringen i 6b § LAS, som bygger på direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, trädde i kraft. I direktivet anges att med arbetstagare avses varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet (artikel 2.1d).

Med beaktande av att det inte finns ett enhetligt arbetstagarbegrepp torde direktivets hänvisning till nationell lagstiftning i detta fall innebära regleringen i LAS¹¹³. Detta överensstämmer med att direktivet inte syftar till en fullständig harmonisering av medlemsländernas lagstiftning i nu angivet hänseende. Tillämpningsområdet för LAS avgörs således, även med beaktande av direktiv 2001/23/EG, av arbetstagarbegreppet i 1 § LAS inklusive företagsledarundantaget i 2 st när det gäller verksamhetsövergångar.¹¹⁴ Av detta följer att de ovan berörda rättsfallen fortfarande torde ha bärkraft när det gäller frågan huruvida VD:s

¹¹³ Mulder, Bernard, Johann, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 125f.

¹¹⁴ Lunning och Toijer, *Anställningsskydd*, s. 18f.

anställningsavtal, med däri intagen skiljeklausul, går över på den nya arbetsgivaren vid en verksamhetsövergång.

4.2 Skiljeklausul i VD-avtal

Som berörts tidigare¹¹⁵ följer av ett antal AD-fall att arbetsdomstolen har intagit ståndpunkten att arbetstagare generellt är att anse som ekonomiskt svagare än arbetsgivaren och att HD:s principiella synpunkter på skiljeklausuler i konsumentförhållanden även bör beaktas i arbetstvister. VD är dock inte stereotypen för den generelle arbetstagaren. I förhållande till denne intar VD en betydligt mer speciell position och av det ovan anförda i avsnitt 4.1 framgår att VD inte har samma skyddsvärde som arbetstagare generellt, särskilt med beaktande av VD:s dubbla roll som arbetstagare och representant för arbetsgivaren. Det rör sig om en förtroendeställning som inte har någon egentlig motsvarighet.

Just med beaktande av denna förtroendeställning kan det finnas många anledningar att ta in en skiljeklausul i VD:s anställningsavtal. VD handhar, med ABL:s lydelse, den löpande förvaltningen av ett bolag och har därmed stor insikt i organisationens verksamhet. Ytterst känslig information kan så gott som dagligen passera via VD och denne sitter givetvis inne med kunskap om allt väsentligt som pågår inom bolagets väggar. Det finns följaktligen ett stort underlag för tvister mellan arbetsgivaren och VD om förhållandet dem emellan inte skulle arta sig väl. Det är då en självklarhet att arbetsgivaren inte vill att för organisationen känslig information ska komma till offentlig kännedom, vilket en eventuell tvist inför domstol skulle innebära. Den enkla och effektiva lösningen blir att i anställningsavtalet överenskomma att tvister ska slitas inför skiljenämnd istället för domstol.

Genom att i skiljeklausulen även skriva in ett sekretessvillkor kan negativ publicitet och annat obehag undvikas vilket kan gagna såväl arbetsgivaren som VD:n. Utöver undvikande av offentlighet kan skiljeförfarandets snabbhet utgöra ett viktigt incitament till att överenskomma om skiljeförfarande då varken arbetsgivare eller VD borde ha ett intresse av ett långdraget tvisteförfarande.

Skiljeklausuler förekommer i majoriteten av alla VD-avtal¹¹⁶ och detta torde höra samman med den specifika roll som VD spelar i en organisation och de fördelar som följer av skiljeförfarandets icke-officiella karaktär och snabbhet.

4.2.1 Utformning

Det första som bör beaktas när det väl har konstaterats att det är tillrådligt att inta en skiljeklausul i VD:s anställningsavtal är vilken inriktning på förfarandet som kan vara önskvärd i det enskilda fallet. Varje företag är i någon mån unikt och har därmed olika förutsättningar och behov. En

¹¹⁵ Se avsnitt 3.1.

¹¹⁶ Smitt, m.fl., *VD-avtalet*, s. 128. Se även SOU 1995:65, s. 48.

skiljeklausul bör inte slängas in av slentrian eftersom förfarandet kan medföra stora kostnader. Alltså kan det finnas anledning att fundera över huruvida man ska tillgripa ett förfarande ad hoc eller ett institutionellt. Om ett institutionellt förfarande väljs uppkommer frågan vilket av det ordinära eller det förenklade förfarandet som är bäst lämpat för det aktuella anställningsförhållandet. Det förenklade förfarandet medför betydligt lägre kostnader än det ordinära men å andra sidan avgörs tvisten av endast en skiljeman, utan muntlig förhandling om inte part begär att sådan ska hållas och skiljemannen anser det nödvändigt¹¹⁷.

Givetvis är det vid ingåendet av anställningsavtalet svårt att veta vilket förfarande som passar bäst i den givna situationen. Egentligen kan detta inte avgöras förrän tvisten väl har uppstått och dess natur står klar. Parterna måste således räkna med och vara medvetna om att det kan visa sig att fel val har gjorts. Härav följer att vid överväganden om valet av t.ex. ett förenklat förfarande vardera parten måste väga dess fördelar i en enkel tvist mot dess nackdelar i en svår tvist.¹¹⁸ När valet väl har gjorts bör det dock inte vara särskilt svårt att formulera själva skiljeklausulen. Det finns gott om modellklausuler att tillämpa för den som inte vill uppfinna hjulet på nytt.

Oavsett vilken typ av förfarande som väljs går det inte att komma ifrån kravet på att skiljeklausulen måste presenteras på ett tydligt och lättillgängligt sätt. Här kan erinras om arbetsdomstolens principiellt viktiga domskäl i AD 1993 nr 141 som medför att brister i tydligheten kan medföra att skiljeklausulen inte anses ingå i anställningsavtalet. Det torde dock kunna ställas högre krav på VD vad gäller uppmärksamhet på skiljeklausuler och erfarenhet av dessa i affärsförhållanden jämfört med en genomsnittlig arbetstagare¹¹⁹.

För det fallet parterna väljer att driva ett skiljeförfarande enligt SHS regler blir parterna bundna av sekretess vad avser det som framkommer under förfarandet och i skiljedomen¹²⁰. I övriga fall kan det i ljuset av NJA 2000 s. 538, där HD uttryckt krav på särskild överenskommelse om tystnadsplikt, vara på sin plats att skriva in ett sekretessvillkor som omfattar skiljeförfarandet.

En viktig aspekt vid utformandet av en skiljeklausul i ett VD-avtal är kostnaderna för förfarandet. Som tidigare redovisats¹²¹ anses arbetstagare stå i en ekonomiskt svagare position kontra arbetsgivaren. Även om VD generellt har bättre ekonomiska förutsättningar än den genomsnittlige arbetstagaren torde det i de allra flesta fall vara så att arbetsgivaren är ekonomiskt starkare. Av denna anledning samt att det främst ligger i arbetsgivarens intresse att tvisten slits inför skiljenämnd kan det hävdas att det är rimligt att arbetsgivaren tar på sig kostnaderna för själva förfarandet. Möjligheten till en sådan kostnadsfördelning framgår av 39 § LSF och det är inte ovanligt att arbetsgivaren faktiskt åtar sig att stå för kostnaderna för själva skiljeförfarandet oavsett utgången i tvisten, såvida inte VD har påkallat förfarandet utan skälig anledning eller denne har gjort sig skyldig

¹¹⁷ Se avsnitt 2.4.

¹¹⁸ Welamson, *Advokaten nr 2 1996*, s. 22.

¹¹⁹ Se t.ex. AD 1988 nr 95.

¹²⁰ Se 45 § i reglerna om förenklat förfarande och 46 § reglerna om ordinärt förfarande.

¹²¹ Se avsnitt 3.1.

till grovt kontraktsbrott. Ombudskostnaderna brukar dock inte inkluderas i arbetsgivarens åtagande.¹²² En annan anledning till att avtala om en för VD gynnsam kostnadsfördelning kan vara förebyggandet av en onödig tvist i tvisten om att lämna en skiljeklausul utan avseende såsom oskälig enligt 36 § AvtL¹²³.

När det gäller publika bolag finns i detta avseende en särskild regel i 7:60 ABL som innebär att bolaget vid ett skiljeförfarande mot VD ska svara för ersättningen till skiljemännen om det inte finns särskilda skäl för en annan bedömning. Som särskilda skäl anges i förarbetena att bolagets motpart har påkallat förfarandet utan skälig orsak¹²⁴. I dessa fall finns det således inget behov av en avtalad kostnadsfördelning i VD:s anställningsavtal.

4.2.2 Två separata avtal

En speciell fråga, men ändå en av praktisk relevans, är vilken räckvidd en skiljeklausul i ett huvudavtal har när det samtidigt eller senare upprättas ett tilläggsavtal mellan parterna och detta avtal saknar skiljeklausul. Tilläggsavtal anknyter till huvudavtalet och utgör i huvudsak kompletteringar eller preciseringar av regleringen i huvudavtalet¹²⁵. Den bärande principen synes vara att skiljeklausulen i huvudavtalet omfattar tvister som härstammar ur tilläggsavtalet såvida inte de båda avtalen kan betraktas som självständiga i förhållande till varandra¹²⁶. Heuman framhåller dock att det kan vara svårt att dra gränsen mellan fristående avtal och överenskommelser som endast modifierar det ursprungliga avtalet på ett sådant sätt att skiljeklausulen blir tillämplig på det senare avtalet. Det uttrycksätt som parterna använder vid upprättandet av tilläggsavtalet kan i och för sig ge vägledning. Om det uttryckligen anges att tilläggsavtalet ska utgöra en integrerad del av huvudavtalet står det enligt Heuman klart att det rör sig om ett rättsförhållande som i sin helhet täcks av skiljeklausulen.¹²⁷

Till syvende och sist ankommer det dock på domstolarna att från fall till fall bedöma huruvida avtalen är så pass självständiga i förhållande till varandra att skiljeklausulen i det först upprättade avtalet inte ska anses vara tillämplig på det senare upprättade avtalet. Detta är den oundvikliga följden av att kravet på självständighet inte har preciserats.¹²⁸ Frågan är om det i praktiken överhuvudtaget skulle vara möjligt att precisera ett sådant flytande krav som oundvikligen är beroende av parternas egna viljor, uppfattningar och formuleringar. Det kan emellertid konstateras att någon avgörande vikt inte tycks fästas vid själva lydelsen av skiljeklausulen i dessa fall, särskilt då den har en schablonmässig utformning¹²⁹.

¹²² Smitt, m.fl., *VD-avtalet*, s. 128f.

¹²³ Lunning och Toijer, *Anställningsskydd*, s. 61.

¹²⁴ Prop. 1997/98:99, s. 131.

¹²⁵ Lindell, *Alternativ tvistlösning*, s. 146.

¹²⁶ Cars, *Lagen om skiljeförfarande*, s. 40 och Heuman, Lars, *Skiljemannarätt*, s. 84.

¹²⁷ Heuman, *Skiljemannarätt*, s. 84.

¹²⁸ Lindell, *Alternativ tvistlösning*, s. 147.

¹²⁹ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 239.

Arbetsdomstolen fick anledning att pröva frågan om två närliggande avtal i AD 1988 nr 96. Målet gällde Arnold B som var anställd som VD i ett allmännyttigt bostadsföretag. I anställningsavtalet, som gällde tills vidare, fanns bl.a. föreskrifter om pensionsförmåner. Det innehöll även en skiljeklausul som stadgade att tvister ”rörande anställningsförhållandet” skulle avgöras av skiljemän enligt då gällande SML. Efter att Arnold B råkat ut för en svår olycka som gjorde honom blind träffades ett avtal med innebörden att Arnold B avstod från sin post som VD i företaget och att han för detta erhöll ideellt skadestånd samt den pension som skulle ha gällt enligt anställningsavtalet om Arnold B skulle ha fortsatt sin tjänst. Vid tvist om pensionsförmånerna uppkom fråga hurvida den skiljeklausul som fanns intagen i det ursprungliga anställningsavtalet skulle anses gälla även den senare träffade överenskommelsen som de facto saknade tvistlösningsklausul. Arnold B invände att tvisten inte rörde anställningsförhållandet och att den därmed inte var tillämplig på den aktuella tvisten.

Arbetsdomstolen ansåg att uttrycket ”rörande anställningsförhållandet” var ett vidsträckt begrepp som enligt ordalydelsen gav vid handen att skiljeklausulen borde anses omfatta samtliga frågor som kunde sägas ha sitt ursprung i anställningsförhållandet. Någon partsavsikt som föranledde en snävare bedömning hade inte förebragts i målet.

Vad gällde bedömningen av avtalens nära anknytning till varandra anförde domstolen att frågan om Arnold B:s pensionsförmåner hade direkt anknytning till anställningen hos bolaget. För den tid anställningsförhållandet varade reglerade anställningsavtalet ingående hans pensionsförmåner. Vidare reglerades även vilka pensionsförmåner som skulle ha utgått om Arnold B hade sagts upp före uppnådd pensionsålder.

Visserligen rörde tvisten inte tolkningen av det ursprungliga anställningsavtalet utan den överenskommelse som trätt i det ursprungliga avtalets ställe. Arbetsdomstolen menade dock att det i denna överenskommelse reglerades frågor med direkt anknytning till anställningsavtalet; bl.a. innehöll överenskommelsen en hänvisning till de pensionsbestämmelser som skulle ha gällt enligt anställningsavtalet. Av dessa omständigheter drog domstolen slutsatsen att tvisten rörde anställningsförhållandet och att skiljeklausulen därmed var gällande.

De båda avtalen ansågs inte vara så pass självständiga i förhållande till varandra att skiljeklausulen inte skulle tillämpas. Malmberg hävdar, med anledning av uttalandet att lydelsen spelar en underordnad roll vid bedömningen av en skiljeklausuls räckvidd, att utgången sannolikt hade blivit densamma om skiljeklausulens lydelse istället varit ”tvist i anledning av avtalet”¹³⁰. Detta uttalande torde ha fog för sig med tanke på att en allmänt hållen skiljeklausul i sig själv medför att den kan avse flera olika situationer inom ett specifikt rättsförhållande. Självständighetsbedömningen blir på så sätt den mer väsentliga och direkt avgörande för tillämpningen av en skiljeklausul på ett ytterligare avtal utan reglering av tvistlösningsform. Det är dock viktigt att ha i åtanke att bedömningen uteslutande måste ske från fall till fall.

¹³⁰ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 239, fotnot 82.

4.2.3 Hänvisning till bolagsordning

Av 7:54 ABL framgår att en föreskrift i bolagsordningen om att tvist mellan bolaget och dess VD ska avgöras inför skiljenämnd har samma verkan som ett skiljeavtal. Denna ordning har gällt sedan länge och har tillämpats därefter¹³¹. Cars anför dock att förbehåll av detta slag inte förekommer i samma utsträckning som förr¹³². Även om så är fallet ansåg lagstiftaren bevisligen vid översynen av lagstiftningen som ledde fram till 2005 års ABL inte att det fanns skäl att ta bort möjligheten till reglering av tvist i bolagsordningen. Som tidigare har berörts kompletteras även regeln av 7:60 ABL som föreskriver att vid tvist mellan ett publikt bolag och dess VD, bolaget ska stå för ersättningen till skiljemännen.

Heuman framhåller att ett förbehåll i bolagsordningen torde bygga på en ibland outtalad förutsättning att tvisten ska ha anknytning till bolagets verksamhet för att skiljeförfarande ska kunna tillämpas. Bolaget kan ju ingå särskilda avtal med olika intressenter, t.ex. VD, och det kan uppstå situationer där det är svårt att avgöra huruvida en sådan anknytning till bolagets verksamhet finns att det medför att skiljeklausulen i bolagsordningen omfattar även dessa tvister.¹³³ Att VD:s anställningsavtal skulle ha koppling till bolagets verksamhet torde det dock inte råda några tvivel om. VD:s roll som ansvarig för den löpande förvaltningen av bolagets verksamhet bygger inte i och för sig på anställningsavtalet som sådant utan på regleringen i ABL, men anställningsavtalet utgör en nödvändig förutsättning för VD:s åtaganden gentemot bolaget och vice versa.

En hänvisning i VD:s anställningsavtal till föreskrift i bolagsordningen om hänskjutande av tvister till skiljenämnd torde kunna ses på samma sätt som en hänvisning till skiljeklausul i ett annat dokument, av vilket slag som helst. Det synes av logiska skäl inte kunna göras någon skillnad på t.ex. en hänvisning till ett kollektivavtal eller en hänvisning till en bolagsordning. Härav följer att i praxis formulerade krav på att en hänvisning till en skiljeklausul i ett annat dokument ska göras tydligt för att klausulen ska kunna göras gällande bör kunna upprätthållas även avseende en hänvisning till skiljeklausul i en bolagsordning¹³⁴. Här måste dock hållas i minnet att VD inte innehar samma skyddsvärda ställning som den genomsnittlige arbetstagaren varför ett krav på uppmärksamhet från VD:s sida torde kunna ställas högre än i övriga fall¹³⁵.

För att bespara sig onödiga kontroverser i detta avseende framstår ändå den enkla lösningen att ta in en skiljeklausul direkt i anställningsavtalet istället för att hänvisa till en föreskrift i bolagsordningen som den bäst lämpade. Tydlighet är i dessa sammanhang alltid eftersträvansvärt och underlättar parternas mellanhavanden avsevärt.

¹³¹ Se NJA II 1929 nr 1, s. 9 och NJA 1929 s. 631.

¹³² Cars, *Lagen om skiljeförfarande*, s. 22.

¹³³ Heuman, *Skiljemannarätt*, s. 174.

¹³⁴ Jmf avsnitt 3.2.

¹³⁵ Se avsnitt 4.1.

4.2.4 VD i förhållande till 36 § Avtalslagen

Som har framkommit i avsnitt 3.3 har arbetsdomstolen intagit en restriktiv hållning till att lämna skiljeklausuler i anställningsförhållanden utan avseende enligt 36 § AvtL. Skiljeklausuler anses förvisso ha en tyngande karaktär men såväl arbetstagarens arbetsuppgifter som ställning i bolaget har ofta inneburit att någon avgörande vikt inte har fästs vid klausulens karaktär vid oskälighetsbedömningen. Om arbetsgivaren vidare har kunnat visa på skäl som motiverar användningen av en skiljeklausul i anställningsförhållandet har detta i regel godtagits. Sådana skäl kan bl.a. utgöras av ett intresse av att tvisten inte blir offentlig eller att verksamhetens art medför att det krävs snabbhet i tvisteförfarandet. Det kan tilläggas att det av AD 1991 nr 3 framkommer att det inte föreligger något krav på att arbetstagaren ska inta en företagsledande ställning för att en skiljeklausul i ett enskilt anställningsavtal ska kunna tillämpas. Redan denna omständighet tyder på att arbetsdomstolens restriktiva hållning torde upprätthållas med till och med än större kraft när det gäller t.ex. VD. Kostnadsaspekten består visserligen men generellt sett råder det inget tvivel om att VD har en bättre ekonomisk situation än andra arbetstagare.

För att belysa detta finns det anledning att här gå närmare in på några fall där arbetsdomstolen haft skiljeklausuler i VD-avtal uppe till prövning. I nyss nämnda AD 1991 nr 3 var det fråga om den aktuella skiljeklausulen efter en verksamhetsövergång var att betrakta som oskälig. Arbetstagaren hade hos den nya arbetsgivaren inte kvar posten som VD utan erhöll anställning som affärsutvecklingschef. Arbetstagarens fackförbund lyfte i målet fram kostnadsaspekten som en faktor för den åberopade oskäligheten. Arbetsdomstolen anförde att efter vad som följer av tidigare praxis kan inte enbart den omständigheten att arbetstagaren drabbas av kostnader för skiljeförfarandet anses medföra att skiljeklausulen bedöms som oskälig. Några övriga omständigheter som skulle föranleda att klausulen sammantaget kunde befinnas vara oskälig hade inte åberopats av arbetstagarparterna och arbetsdomstolen upprätthöll skiljeklausulen.¹³⁶

Domstolen anförde vidare att en skiljeklausul rimligen måste binda såväl arbetstagaren som dennes organisation och att organisationen på ungefär samma sätt som den bistår arbetstagaren vid tvist i domstol kan bistå vid tvist inför skiljenämnd.

AD 1988 nr 95 gällde uppsägning av VD i ett bolag. Vid prövningen av huruvida skiljeklausulen kunde anses oskälig pekade arbetsdomstolen på att VD:s arbetsuppgifter är av kvalificerad art och att denne intar en särskild förtroendeställning gentemot arbetsgivaren. Under sådana omständigheter finns det enligt domstolen beaktansvärda skäl för bägge parter att avgöra tvister genom skiljeförfarande, särskilt med hänsyn till den snabbhet och icke offentlighet som det medför. Av domskälen kan även utläsas att VD typiskt sett kan anses vara väl insatt i affärsförhållanden och därav vara medveten om en skiljeklausuls betydelse och vilka konsekvenser en sådan klausul medför. I fallet tillkom även den omständigheten att det var VD som ensam hade upprättat anställningsavtalet.

¹³⁶ För diskussionen i målet kring verksamhetsövergången se avsnitt 4.1.2.

Med hänsyn till dessa omständigheter kom domstolen vid en samlad bedömning fram till att VD inte stod i en underlägsen ställning i förhållande till bolaget annat än i ekonomiskt hänseende. Domstolen uttalade att ersättningen till skiljemännen, som förlorande part riskerar att få betala fullt ut, kan ses som betungande. VD:n i målet var oorganiserad och skulle vara tvungen att stå kostnaden själv men arbetsdomstolen anförde att en uppsägningstvist som den aktuella inte kunde antas uppgå till ett så betydande belopp att enbart den omständigheten kunde anses medföra att skiljeklausulen skulle bedömas som oskälig.

I anslutning till detta fall meddelades även domen AD 1988 nr 96 som rörde tvist om pensionsförmåner mellan avträdande VD och dennes arbetsgivare. Domskälen är avseende oskälighetsbedömningen enligt 36 § AvtL näst intill likalydande med AD 1988 nr 95 med det tillägget att arbetsdomstolen konstaterar att den omständigheten att tvisten rörde pensionsförmåner istället för en anställningsskyddsfråga inte förändrar bedömningen av skälen för valet av skiljeförfarande som tvistlösningsmetod. Också i detta fall godtogs skiljeklausulen.¹³⁷

Inte heller i AD 1991 nr 48 fann arbetsdomstolen skäl att lämna en skiljeklausul i VD:s anställningsavtal utan avseende. Arbetsdomstolen vidhöll i enlighet med tidigare praxis att inte enbart de ekonomiska styrkeförhållandena föranleder att en skiljeklausul kan anses oskälig. Såväl VD:s arbetsuppgifter och förtroendeställning talade för en tillämpning av skiljeklausulen. Vidare godtog inte arbetsdomstolen VD:s invändning om att han inte hade förstått innebörden av skiljeklausulen och att han inte hade fått någon information om den vid anställningsavtalets ingående. Slutligen syntes det som att VD:s ekonomiska situation faktiskt var väldigt god.

Trots att dessa fall i skrivande stund börjar uppnå viss ålder torde de inte ha förlorat i betydelse. Från senare delen av 1990-talet och under inledningen av 2000-talet har frågan om skiljeklausulers förhållande till 36 § AvtL i VD-avtal inte varit uppe till prövning. Däremot har domstolen fortsatt att ställas inför frågan vad gäller andra kategorier av arbetstagare och den har därvid bibehållit sin restriktiva inställning till att lämna skiljeklausuler utan avseende. Med beaktande av att VD inte har samma skyddsvärda ställning som övriga arbetstagare¹³⁸ som omfattas av LAS finns det ingen anledning att se saken annorlunda när det kommer till denna kategori. VD torde ha bättre förutsättningar att klara ett skiljeförfarande än övriga arbetstagare pga. en mer stabil ekonomisk ställning. Risken för att en skiljeklausul i detta sammanhang medför att VD ser sig nödsakad att avstå från att få sin rätt prövad torde inte kunna göras gällande på samma sätt.

¹³⁷ Fallet behandlas även under avsnitt 4.2.2 rörande frågan hur man ser på två separata avtal mellan VD och arbetsgivare där endast det ena innehåller skiljeklausul.

¹³⁸ Se avsnitt 4.1.

5 Analys och avslutande synpunkter

Skiljeförfarande som tvistlösningsmetod är sedan länge väl etablerat och utgör ett i förhållande till domstolarna effektivt sätt att lösa tvister. Lagstiftaren har ansett att det inte bör föreligga några hinder för parter att lösa tvister genom ett förfarande som ligger utanför domstolarna under förutsättning att det rör sig om dispositiva tvister, dvs. mål som parterna får träffa förlikning om.

Skiljeförfarandet har många fördelar där framförallt snabbheten och förfarandets icke offentliga karaktär brukar framhävas. Det kan givetvis förekomma fall där ena parten har ett egenintresse av att förfarandet förhalas eller går helt i stå, t.ex. för att trötta ut motparten och därigenom försöka undkomma sina skyldigheter. Generellt torde parterna dock sällan vilja bli instängda i en långdragen tvist som direkt eller indirekt tär på organisationens verksamhet i övrigt. Speciellt kan detta gälla då tvisten står mellan två parter som faktiskt värnar om en eventuell framtida relation.

Att skiljeförfaranden generellt är icke-offentliga bidrar till att parterna kan känna sig mer trygga och agera friare utan att vara rädda för att känslig information läcker ut. Även om det föreligger en slags hederskodex bland tvistande parter att sekretess ska gälla beträffande allt som förekommer under förfarandet och oavsett vad det finns för åsikter om att sekretess är en allmän förutsättning för ett skiljeförfarande måste det dock hållas i minnet att HD i NJA 2000 s. 538 fastslagit att part i ett skiljeförfarande inte kan anses bunden av tystnadsplikt såvida inte parterna har träffat överenskommelse om detta. Här kan det i och för sig vara på sin plats att återigen påpeka att skiljedomsinstitutens regler generellt föreskriver sekretess för alla inblandade. Genom en skiljeklausul som hänvisar till ett sådant instituts regler kan parterna därigenom anses ha överenskommit om sekretess. I övriga fall gör parterna klokast i att de facto föreskriva om sekretess i skiljeavtalet.

Även det faktum att parterna inte är bundna av processprinciperna om koncentration, omedelbarhet och muntlighet samt att parterna själva kan utse skiljemännen kan vara värt att lyfta fram som betydande fördelar eftersom det bidrar till att förfarandet får den utformning som den aktuella tvisten specifikt kräver.

Vad beträffar nackdelarna synes det som att de enda riktigt bärande argumenten mot skiljeförfarande utgörs av de höga kostnaderna och den dränering av praxis som kan uppstå genom förfarandets icke offentliga karaktär. Att rättssäkerhetsgarantierna skulle vara sämre vid ett skiljeförfarande kompenseras av den nyss nämnda möjligheten för parterna att utse skiljemän. Vidare framstår, redan genom den utbredda användningen av skiljeförfaranden i kommersiella förhållanden, nackdelen med att en skiljenämnd inte kan besluta om säkerhetsåtgärder inte som så pass tungt vägande att enbart detta skulle få parterna att avstå från skiljeförfarande.

Som framgår av skiljedomsutredningens slutbetänkande får parterna räkna med att kostnaden för skiljemännen i genomsnitt uppgår till parternas sammanlagda ombudskostnader i skiljeförfarandet. Ett skiljeförfarande är således ingen billig affär men allt som oftast ett nödvändigt ont för att uppnå effektivitet och icke offentlighet. Att ersättningen till skiljemännen baseras på tvisteföremålets värde är i mina ögon en omständighet som har fog för sig. Möjligheten till ett förenklat förfarande som betingar lägre kostnader ska i sammanhanget heller inte förringas eftersom det ger parterna i en mindre tvist goda förutsättningar för att slita tvisten genom skiljeförfarande.

Risken att svagare parter av kostnadsskäl väljer att avstå från att få sin rätt prövad torde kunna minskas med hänsyn till möjligheten till kostnadsfördelning. I de fall en ekonomiskt starkare part tar på sig ansvaret för skiljedomskostnaderna kan kostnadsaspekten härmed ses i ett annat ljus. Ofta förefaller det även vara så att det framförallt är en av parterna som är mer intresserad av en skiljeklausul än den andra och därför kan tänka sig att stå för merparten av kostnaderna. Uttalandet är generellt och givetvis finns det situationer där ett avtal är av sådan vikt för den svagare parten att denne inte har möjlighet att få igenom en gynnsam kostnadsfördelning.

Att skiljeförfaranden inte är offentliga medför att det uppstår brist på prejudikat inom områden där skiljeförfaranden är särskilt vanligt förekommande. Detta är kanske inte främst en nackdel för parterna i en tvist utan för de som ska sköta den dömande verksamheten. Inte desto mindre påverkas parterna av att det inte i alla lägen finns vägledande offentliga fall att luta sig tillbaka på. Härigenom kan viss osäkerhet skapas, med effektivitetsförluster som följd.

När det gäller vägandet av fördelarna mot nackdelarna med ett skiljeförfarande kommer man snabbt till slutsatsen att det endast är parterna i varje enskilt fall som kan avgöra huruvida ett skiljeförfarande passar för den aktuella situationen, eller om nackdelarna är så stora att domstolsvägen ter sig som ett bättre alternativ. Framförallt torde det vara kostnadsaspekten jämförd med behovet av snabbhet och sekretess som beaktas. En skiljeklausul bör dock inte slentrianmässigt och utan reflektion tas in i ett avtal med den huvudlösa tanken om att ett skiljeförfarande i alla lägen är att föredra.

Från huvudregeln om att skiljeförfaranden är fullt accepterat som tvistlösningsmetod utgör förbudet mot framtida tvister i konsumentförhållanden enligt 6 § LSF ett viktigt undantag. Motivet till detta är att konsumenterna traditionellt anses vara en särskilt utsatt och skyddsvärd grupp. Det ska dock återigen påpekas att det inte finns något hinder mot att näringsidkare träffar ett skiljeavtal med konsument när tvist väl har uppstått. Detta synes bero på tankegången att konsumenten i sådant fall lättare kan uppmärksammas på skiljeförfarandets innebörd och de konsekvenser som förfarandet kan innebära. Med största sannolikhet är det i dessa fall även så att det främst är näringsidkaren som har ett intresse av att tvisten löses genom skiljeförfarande. Det kan då finnas goda förutsättningar för konsumenten att i skiljeavtalet få till stånd en kostnadsfördelning där näringsidkaren tar på sig ansvaret för kostnaderna för förfarandet. Såväl ur rättsekonomisk som ur samhällsekonomisk synvinkel kan detta vara att föredra.

När ett skiljeavtal väl upprättats mellan näringsidkare och konsument vid en redan uppkommen tvist borde det enligt min mening inte finnas något större utrymme för att lämna skiljeavtalet utan avseende enligt 36 § AvtL. Konsumenten måste vid ingående av nämnda avtal se till att göra sig medveten om vad valet av tvistlösningsmetod medför och därefter stå sitt kast.

Skiljeklausuler i anställningsförhållanden har tillämpats sedan länge även om de inte är lika vanligt förekommande nu som förr. Efter att HD riktat principiella betänkligheter mot skiljeklausuler i konsumentförhållanden har arbetsdomstolen för sin del uttryckt att skiljeklausuler i anställningsavtal generellt är att se som tyngande villkor. Som en följd av detta har domstolen uppställt krav på att en skiljeklausul ska presenteras på ett tydligt och lättillgängligt sätt för att den ska anses införlivad i anställningsavtalet. Om klausulen är intagen i det enskilda anställningsavtalet torde det ofta inte vara särskilt svårt att framhäva den med tillräcklig tydlighet. Det genomsnittliga anställningsavtalet brukar inte vara särskilt långt eller innehålla en stor mängd klausuler.

Det kan däremot vara svårare att upprätthålla tydligheten när det rör sig om en hänvisning i anställningsavtalet till en skiljeklausul i ett annat dokument. Majoriteten av arbetstagare i Sverige omfattas av kollektivavtal till vilka anställningsavtalen hänvisar. Vid denna situation ställs det naturligt nog högre krav på tydlighet. Det räcker inte att hänvisningen i anställningsavtalet är tydlig utan även skiljeklausulens konstruktion och placering i kollektivavtalet måste framhävas på ett tydligt sätt. I enlighet med AD 1993 nr 141 torde generellt krävas att skiljeklausulen är intagen som en särskild bestämmelse med rubrik samt att det av en innehållsförteckning eller liknande framkommer var i texten klausulen står att finna.

I detta sammanhang kan även hänvisning till skiljeklausul i bolagsordning nämnas. Efter vad som framkommit torde det inte göras någon skillnad mellan en hänvisning till t.ex. ett kollektivavtal eller till en bolagsordning. Det verkar emellertid som att sådana hänvisningar numera inte är särskilt vanliga. Vad detta beror på kan spekuleras i men en tänkbar anledning kan vara att parterna finner det smidigare och mer praktiskt att upprätta en skiljeklausul direkt i VD:s individuella avtal för att undvika otydligheter. Den enkla lösningen är ofta inte att förringa.

Under förutsättning att en hänvisning till en skiljeklausul i ett annat dokument uppfyller tydlighetskraven torde det inte föreligga en skyldighet för arbetsgivaren att tillstålla arbetstagaren dokumentet. Arbetsdomstolens tystnad på denna punkt i AD 2002 nr 72 kan enligt min mening tolkas på detta sätt. Domstolen menade att arbetstagaren i målet borde ha förstått att kollektivavtalets villkor, inklusive skiljeklausulen, var tillämpliga på anställningsförhållandet. Arbetstagarens insikt om förhållandena har härmed betydelse för frågan om införlivande av en skiljeklausul i anställningsförhållandet genom hänvisning till ett annat dokument. Insikt eller avsaknaden av insikt borde logiskt vara sammanflätad med hur pass tydlig hänvisningen är. En tydlig hänvisning torde ställa krav på att arbetstagaren har större insikt och vice versa.

För VD och andra personer i företagsledande ställning bör det i regel kunna ställas högre krav på insikt än vad gäller arbetstagare i övrigt. Denna kategori har generellt en större erfarenhet av kommersiella förhållanden där skiljeklausuler hör till vardagen och torde ha en större kunskap om vad en skiljeklausul innebär. Här tillkommer även omständigheten att VD:s anställningsavtal ofta är individuellt utformat och föregås av diskussion mellan parterna. VD får härmed goda möjligheter att sätta sig in i avtalet och dess innebörd.

Vidare har det framkommit att majoriteten av alla VD-avtal faktiskt innehåller skiljeklausuler, vilket torde höra samman med VD:s speciella position som företagsledare. Arbetsgivaren torde förvisso ha ett större intresse av att en eventuell tvist slits i skymundan men även för VD kan detta vara gynnsamt. För VD:s del kan det t.ex. handla om att bevara ett gott anseende och att inte behöva riskera att spoliara framtida öppningar i andra organisationer. För arbetsgivarens del kan risken för negativ publicitet vara av stor betydelse vid beslutet att använda sig av skiljeförfarande. Även risken att känslig information rörande organisationen i övrigt sprids kan spela en stor roll.

Vilken typ av skiljeförfarande som används torde skilja sig åt beroende på vilken typ av organisation det rör sig om samt vilka ekonomiska förutsättningar och andra behov som organisationen har. Med detta i beaktande kan det för parterna te sig ytterst svårt att vid ingåendet av anställningsavtalet veta vilket förfarande som är bäst lämpat. Vid denna tidpunkt är det troligtvis heller ingen som riktigt vill tänka på eventuella tvister som kan uppstå mellan arbetsgivaren och VD. Något stereotyp och i viss mån skämtsamt kan det hävdas att det egentligen bara är jurister som funderar över tvister med alla dess komplikationer och konsekvenser innan de faktiskt har uppstått.

En tvists natur står vidare inte klar förrän den väl har uppstått och parterna måste därför vara beredda på att det valda förfarandet kanske inte är det bästa. Det finns dock inget som hindrar att parterna i en sådan situation kommer överens om att tillgripa ett annat förfarande än det först avtalade. Om arbetsgivaren står kostnaderna för förfarandet torde det inte spela någon avsevärd roll för VD om t.ex. ett förenklat förfarande växlas upp till ett ordinärt.

Vad gäller kostnaderna för ett skiljeförfarande slår dessa framförallt hårdare mot VD som i regel är den ekonomiskt svagare parten i förhållandet med arbetsgivaren. Av denna anledning förefaller det inte vara någon ovanlig företeelse att arbetsgivaren står kostnaderna för förfarandet, oavsett utgången i tvisten. För publika bolag är detta särskilt reglerat i 7:60 ABL. En annan anledning till att arbetsgivaren tar på sig kostnaderna kan vara för att undvika en tvist i tvisten där VD hävdar att skiljeklausulen är oskälig pga. de ekonomiska styrkeförhållandena. Som har framkommit av arbetsdomstolens praxis kan dock detta förhållande inte ensamt medföra att en skiljeklausul lämnas utan avseende enligt 36 § AvtL, varför en sådan tvist inte skulle vara givande för VD att överhuvudtaget påkalla.

Det brukar vidare anses rimligt att parterna själva svarar för sina ombudskostnader. VD kan slutligen inte räkna med att få skiljedomskostnaderna ersatta då denne påkallar skiljeförfarande utan skälig

anledning eller har gjort sig skyldig till grovt kontraktsbrott. Att det förhåller sig på sådant sätt är inte ägnat att förvåna. En part ska givetvis inte kunna åka snålskjuts på den andra partens välvilliga medel.

En speciell fråga rörande skiljeklausuler i VD-avtal har varit om sådana klausuler står sig vid en verksamhetsövergång. I och med att VD inte omfattas av 6b § LAS och inte heller faller under tillämpningsområdet för direktiv 2001/23/EG måste tidigare praxis tas i beaktande. Det har härvid framkommit att såväl då VD hos den nya arbetsgivaren har fortsatt att arbeta på oförändrade villkor som då denne genom konkludent handlande kan anses ha gått med på att skiljeklausulen ska tillämpas på anställningsförhållandet med den nya arbetsgivaren anses klausulen fortfarande vara gällande.

Arbetsdomstolen har ansett att oförändrade villkor innefattar såväl de ekonomiska villkoren som alla övriga villkor i anställningsavtalet. Även fast minoriteten i AD 1991 nr 3 var av annan uppfattning ligger det närmast till hands att anamma majoritetens tolkning. Det finns enligt mitt tycke egentligen inget skäl att avvika från vad som följer av 6b § LAS bara för att det rör sig om VD:s anställningsavtal. En analog tillämpning som bygger på lösningen att låta alla rättigheter och skyldigheter som grundas på anställningsavtalet övergå på den nya arbetsgivaren, om det uttryckligen inte har överenskommit något annat mellan parterna, är att föredra av rent praktiska skäl för att undvika otydligheter. För den skull förändringar önskas borde det åligga både VD och den nya arbetsgivaren att göra varandra uppmärksamma på detta och se till att förändringarna förs in i det förutvarande anställningsavtalet. Alternativt kan det givetvis upprättas ett nytt avtal. Detta kanske framförallt är av intresse när VD hos den nya arbetsgivaren inte ska inta positionen som VD utan inneha en annan befattning.

Som har visats i praxis kan det falla sig så att VD börjar arbeta hos den nya arbetsgivaren utan att något nämns om anställningsvillkoren eller att det enbart träffas en muntlig överenskommelse. Vid en därefter uppkommen tvist där det är oklart vad som egentligen har överenskommit bör huvudregeln upprätthållas att alla rättigheter och skyldigheter som baseras på förhållandet mellan VD och den tidigare arbetsgivaren ska anses ha övergått automatiskt på den nya arbetsgivaren. Härigenom kan man undvika onödiga tvister och belastning på domstolarna.

En annan specifik fråga som har behandlats i det föregående är hur en skiljeklausul i ett anställningsavtal förhåller sig till ett senare avtal mellan VD och arbetsgivaren då det senare avtalet inte innehåller någon tvistlösningsklausul. Enligt arbetsdomstolen ska prövningen göras utifrån vilken anknytning de separata avtalen har till varandra. Om de är självständiga i förhållande till varandra omfattas inte det senare avtalet av skiljeklausulen i det först upprättade avtalet. Av domstolens praxis följer att själva lydelsen av skiljeklausulen inte är direkt avgörande utan det måste göras en mer direkt prövning av hur nära det senare avtalet ligger det ursprungliga avtalet innehållsmässigt. En schablonmässig skiljeklausul med en lydelse som t.ex. "tvist rörande anställningsförhållandet ska avgöras av skiljemän enligt lagen om skiljeförfarande" kan således omfatta även ett annat avtal om detta har anknytning till anställningsförhållandet.

Någon utstakad linje för hur anknytningsbedömningen ska gå till finns inte och det synes vara upp till domstolen att i varje enskilt fall bedöma de två avtalens samhörighet. Det kan givetvis vara svårt att dra en gräns för hur pass nära anknytning som krävs för att skiljeklausulen ska anses omfatta ett senare ingånget avtal men parternas uttryckssätt kan ge viss vägledning. För det fall parterna i det senare avtalet uttryckligen har angett att skiljeklausulen i det först upprättade avtalet ska gälla även det senare avtalet kan det inte råda några tvivel om att så är fallet. I övriga fall torde en generell måttstock kunna upprättas med innebörden att ett senare avtal som har direkt koppling till det ursprungliga avtalet och som endast innehåller en komplettering eller omreglering av *vissa* villkor, t.ex. pensionsförmåner eller lönevillkor, omfattas av skiljeklausulen i det ursprungliga avtalet.

En annan situation kan vara då det senare avtalet utan tvistlösningsklausul utgör en omreglering av majoriteten av villkoren i det ursprungliga avtalet samtidigt som några specifika villkor, t.ex. de som reglerar VD:s arbetsuppgifter, har intagits i sin ursprungliga form. Vid tvist om skiljeklausulens giltighet skulle det å ena sidan kunna hävdas att parterna härvid har velat upprätta ett nytt avtal som helt ersätter det ursprungliga avtalet men det skulle å andra sidan också kunna hävdas att det endast utgör en komplettering till det ursprungliga avtalet. Båda avtalen reglerar ju anställningsförhållandet som sådant och utan ett villkor om att det senare avtalet ska gälla framför det ursprungliga kan gränsdragningen bli problematisk.

Att majoriteten av villkoren har genomgått materiella ändringar samtidigt som vissa villkor har tagits direkt från det ursprungliga avtalet medan skiljeklausulen och eventuella andra villkor har utelämnats tyder dock närmast på att det ursprungliga avtalet har ersatts av det senare och att skiljeklausulen i det ursprungliga avtalet därmed inte skulle vara gällande. Att ett viktigt villkor som valet av tvistlösningsform helt har utelämnats vid en så omfattande omreglering torde inte vara orsakat av ett rent förbiseende av parterna utan utgöras av ett medvetet val.

Om parterna endast önskat göra en komplettering kan det vidare tyckas märkligt att vissa av villkoren är likalydande i båda avtalen medan vissa villkor som återfinns i det ursprungliga avtalet är helt utelämnade i det senare. En komplettering torde framförallt inrikta sig enbart på de villkor som önskas omregleras eller läggas till och inte på övriga villkor.

När det gäller tvister rörande skiljeklausuler i anställningsavtal har dessa framförallt gällt prövning av klausulens skälighet gentemot arbetstagare. Arbetsdomstolen har åtskilliga gånger anfört att arbetstagare är att se som ekonomiskt underlägsna i förhållande till arbetsgivaren men att inte enbart de ekonomiska styrkeförhållandena kan medföra att en skiljeklausul ska lämnas utan avseende som oskäligen enligt 36 § AvtL. Det har framhållits att det faktum att arbetstagare alltid har möjlighet att organisera sig och få stöd av sin fackliga organisation vid tvister med arbetsgivaren medför att det skapas ett visst jämviktsläge som inte har någon motsvarighet på konsumentområdet. Härav kan skiljeklausuler som en hårt hållen huvudregel upprätthållas när det gäller organiserade arbetstagare. Detta är absolut en godtagbar utgångspunkt. Men om såväl en organiserad arbetstagare som inte kan få ekonomiskt stöd som en oorganiserad

arbetstagare är att likna vid en konsument kan man fråga sig om de inte borde inta samma skyddsvärda ställning som en konsument. Ett skiljeförfarande skulle i denna situation otvivelaktigt kunna drabba en arbetstagare lika hårt som en konsument.

Som synes i praxis har dock skiljeklausuler i anställningsavtal upprätthållits även då arbetstagare har varit att likna vid konsumenter. Ett eventuellt ekonomiskt stöd från facklig organisation kan därmed inte sägas ha någon avgörande inverkan på domstolens syn på skiljeklausulens oskälighet i anställningsförhållanden. Istället verkar det vara ståndpunkten att arbetstagare inte ska gynnas av att vara oorganiserade som har fått slå rot. Som praxis ser ut gynnas endast den organiserade arbetstagaren vars fackliga organisation bistår denne vid ett skiljeförfarande. Det är svårt att inte lägga märke till krafterna som vakar över den svenska modellen. En oorganiserad får i stort sett i alla lägen ta den ekonomiska smällen, en organiserad har i alla fall en möjlighet att få stöd av sin organisation och lindra de ekonomiska konsekvenserna av ett skiljeförfarande. Om oorganiserade arbetstagare skulle stå i en annan position, dvs. att de genom en tillämpning av 36 § AvtL lättare kunde undkomma skiljeklausuler i anställningsavtal med hänvisning till de ekonomiska styrkeförhållandena, finns det en viss risk att det redan sjunkande antalet organiserade arbetstagare sjunker än mer. Ett sjunkande medlemsantal är i sig ett hot mot den svenska modellen som till stor del bygger på att det finns en hög organisationsgrad för att kollektivavtalen på arbetsmarknaden ska kunna erhålla tillräcklig legitimitet.

Enligt arbetsdomstolen är det framförallt omständigheter som att arbetstagarens anställningsförhållande är av individualiserad karaktär, att arbetstagaren har kvalificerade arbetsuppgifter samt att arbetstagaren intar en förtroendeställning gentemot arbetsgivaren som är avgörande för huruvida en skiljeklausul står sig eller inte. Även i de fall arbetsgivaren med hänvisning till verksamhetens art, såsom betydelsen av att tvister löses snabbt och utan insyn, har skiljeförfarande som tvistlösningsmetod ansetts vara motiverat.

För egen del ställer jag mig tveksam till att omständigheten att en arbetstagare utför kvalificerade arbetsuppgifter eller att anställningsförhållandet är av individualiserad karaktär i sig innebär att en skiljeklausul är mer motiverad i ett anställningsförhållande än i ett konsumentförhållande. Främst är det svårt att sätta fingret på hur själva arbetsuppgifternas kvalificerade karaktär eller anställningens individualiserade karaktär kan väga upp den ekonomiskt tyngande aspekten av ett skiljeförfarande för den enskilde arbetstagaren.

Annorlunda förhåller det sig med den omständigheten att arbetsuppgifterna är utformade på så sätt att arbetstagaren härigenom kan anses inta en särskild förtroendeställning gentemot arbetsgivaren. Att vissa arbetsuppgifter är kvalificerade innebär inte nödvändigtvis att arbetstagaren intar en förtroendeställning, varför dessa begrepp inte alltid korrelerar. I definitionen av begreppet förtroendeställning torde ingå att arbetstagaren genom sin anställning har tillgång till, och är väl förtrogen med, information om arbetsgivaren samt förhållanden och processer inom organisationen som är av sådan känslig natur att arbetsgivaren skulle lida skada vid en offentlig

tvist. Den centrala punkten som motiverar ett skiljeförfarande är då arbetsgivarens behov av sekretess, något som inte kan garanteras vid en regelrätt domstolsprövning. Genom sin särskilda ställning får arbetstagaren i denna situation acceptera skiljeförfarandet som sådant. Arbetsgivaren bör dock enligt min mening som huvudregel svara för kostnaderna för skiljeförfarandet för att väga upp den för arbetstagaren tyngande kostnadsaspekten. Undantagen kan rimligen utgöras av förhållandet att arbetstagaren har gjort sig skyldig till grovt kontraktsbrott eller att denne har påkallat skiljeförfarandet utan skäligen anledning. Även för de fall där arbetsgivaren har ett starkt intresse av att tvisten löses snabbt kan det finnas skäl för en sådan norm. Som den uppmärksamme läsaren kanske redan har förstått lutar jag åt att föreskrifterna om kostnadsfördelning i 7:60 ABL bör kunna utgöra en måttstock även för de arbetstagare som innehar en VD-position i ett privat bolag samt de som inte innehar en VD-position men som de facto intar en förtroendeställning.

För övriga arbetstagare som inte intar en förtroendeställning, dvs. när behovet av sekretess inte gör sig gällande, torde det för arbetsgivaren inte finnas något intresse som egentligen motiverar ett skiljeförfarande. De ekonomiska styrkeförhållandena bör då enligt min mening tillmätas avgörande betydelse och rimligtvis medföra att en skiljeklausul i anställningsavtalet inte godtas. Om arbetstagaren inte erhåller ekonomiskt stöd av en facklig organisation eller arbetsgivaren åtar sig att svara för skiljedomskostnaderna kan denne anses likställd med en konsument varför arbetstagarens underlägsna ställning gentemot arbetsgivaren måste beaktas i större utsträckning.

Sammanfattningsvis kan det alltså anföras att det både kan och bör göras större skillnad mellan olika kategorier av arbetstagare när det handlar om skiljeklausulers skälighet i anställningsförhållanden.

Eftersom VD intar en särskild förtroendeställning i kraft av sin position som företagsledare är skiljeförfarande som tvistlösningsmetod fullt legitimt och allt som oftast att föredra med tanke på behovet av sekretess. Som har påpekats tidigare finns det ett stort underlag för tvister att komma upp till ytan och det torde vara viktigt både för VD och arbetsgivaren att tvistlösningsform och forum är tydligt bestämt i förväg. Att majoriteten av VD-avtalen också innehåller skiljeklausuler tyder på att det föreligger ett behov av dessa som det inte finns anledning att ifrågasätta. Vidare har det framkommit att det inte är ovanligt att arbetsgivaren åtar sig att stå för kostnaderna för skiljeförfarandet vilket utjämnar partsförhållandena. Som följer av arbetsdomstolens praxis i detta avseende finns det därför i regel ingen anledning att lämna skiljeklausuler i VD:s anställningsavtal utan avseende enligt 36 § AvtL eller att i övrigt söka hindra tillämpningen av dessa klausuler.

Slutligen kan frågan ställas huruvida medling kan vara ett lämpligt alternativ till skiljeförfarande vid tvist mellan VD och dennes arbetsgivare. Svaret kan framförallt sägas bero på tvistens art samt hur pass ansträngd relationen är mellan VD och arbetsgivaren. Om tvisten t.ex. rör frågan om VD har begått grovt kontraktsbrott och agerat illojalt mot arbetsgivaren är medling troligtvis inte ett bra tillvägagångssätt. För en sådan tvist behövs ett förfarande som bygger på konkreta grunder och som utmynnar i ett direkt

bindande avgörande. Det finns så att säga ett behov av ett förfarande med dömande karaktär vilket medling inte utgör. Efter tvistens slut torde det vidare inte finnas någon relation kvar att försöka rädda.

Däremot skulle t.ex. en tvist om avgångsvederlag vid uppsägning av VD pga. bristande förtroende möjligtvis kunna tas upp i ett medlingsförfarande. Här torde utrymmet vara större att försöka nå en informell förhandlingslösning och behovet av formella processregler vara mindre. I denna situation finns det förvisso kanske inte heller någon större mening i att värna om framtida relationer men parterna torde inte vara lika stridsbenägna som i föregående exempel.

Till syvende och sist är det emellertid helt upp till parterna i varje enskilt rättsförhållande att avgöra huruvida medling kan tänkas utgöra en lämplig tvistlösningsmetod. Medling i sig bygger på frivilligt deltagande och en vilja hos parterna att nå en gemensam lösning och medlaren kan inte påtvinga parterna några beslut. Eftersom medlingsförfarandet bygger på frivilligt deltagande räcker det med att en av parterna sätter sig på tvären för att förfarandet ska fallera. För den skull medling inletts och inte är fruktsam finns det dock alltid möjlighet att tillgripa ett mer formellt förfarande.

Bilaga A

SKILJEDOMSREGLER

Antagna av Stockholms Handelskammare
och i kraft fr.o.m. 1 Januari 2007

INNEHÅLLSFÖRTECKNING SKILJEDOMSREGLER FÖR STOCKHOLMS HANDELSKAMMARENS SKILJEDOMSINSTITUT

Stockholms Handelskammarens Skiljedomsinstitut

§ 1 Institutet

Inledande av förfarande

- § 2 Påkallande av skiljeförfarande
- § 3 Registreringsavgift
- § 4 Dag då skiljeförfarande anses inlett
- § 5 Svarandens yttrande
- § 6 Begäran om komplettering
- § 7 Tidsfrister
- § 8 Översändande av handling
- § 9 Beslut av styrelsen
- § 10 Avvisning
- § 11 Sammanläggning

Skiljenämndens sammansättning

- § 12 Antalet skiljemän
- § 13 Utseende av skiljemän
- § 14 Jäv
- § 15 Jävsinvändning
- § 16 Entledigande
- § 17 Utseende av ny skiljeman

Förfarandet inför skiljenämnden

- § 18 Hänskjutande till skiljenämnden
- § 19 Handläggningen av skiljeförfarandet
- § 20 Skiljeförfarandets säte
- § 21 Språk
- § 22 Tillämplig rätt
- § 23 Preliminär tidsplan
- § 24 Skriftliga inlagor
- § 25 Ändring av talan
- § 26 Bevisning
- § 27 Förhandling
- § 28 Vittnen
- § 29 Sakkunnig som utses av skiljenämnden
- § 30 Parts utevaro och annan underlåtenhet
- § 31 Preklusion
- § 32 Säkerhetsåtgärder
- § 33 Översändande av handling från skiljenämnden
- § 34 Handläggningens avslutande

Skiljedom och beslut

- § 35 Skiljedom och beslut
- § 36 Meddelande av skiljedom
- § 37 Tid för meddelande av skiljedom
- § 38 Särskild skiljedom
- § 39 Förlikning eller andra skäl till avslutande av förfarandet

- § 40 Skiljedoms verkan
- § 41 Rättelse och tolkning av skiljedom
- § 42 Tilläggskiljedom

Kostnader för skiljeförfarandet

- § 43 Kostnader för skiljeförfarandet
- § 44 Parts kostnader
- § 45 Förskottsbelopp

Sekretess

- § 46 Sekretess

Generalklausul

- § 47 Generalklausul

Ansvarsbegränsning

- § 48 Skadeståndsansvar

Ikraftträdande

BILAGA I INSTITUTETS ORGANISATION

- § 1 Institutet
- § 2 Institutets uppgifter
- § 3 Styrelsen
- § 4 Utseende av styrelsen
- § 5 Entledigande av styrelseledamot
- § 6 Styrelsens uppgifter
- § 7 Styrelsens beslutförhet
- § 8 Sekretariatet
- § 9 Institutets handläggning

BILAGA II REGLEMENTE AVSEENDE KOSTNADER

I Registreringsavgift

II Kostnader för skiljeförfarandet

- § 1 Arvode till skiljenämnden
 - § 2 Administrativ avgift till Institutet
 - § 3 Omkostnader
- Kostnadstabeller

SKILJEDOMSREGLER FÖR STOCKHOLMS HANDELSKAMMARES SKILJEDOMSINSTITUT

Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut

§ 1 Institutet

Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut ("Institutet") ansvarar för administrationen av tvister i enlighet med Skiljedomsregler för Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut ("Reglerna") och andra förfaranden eller regler som har bestämts av parterna. Institutet består av en styrelse och ett sekretariat. Bilaga I innehåller detaljerade regler om Institutets organisation.

Inledande av förfarande

§ 2 Påkallande av skiljeförfarande

Skiljeförfarande inleds genom att käranden till Institutet inger en påkallelseskrift som skall innehålla

- (i) uppgift om parternas och deras ombuds namn, adresser, telefon- och faxnummer samt e-postadresser,
- (ii) en sammanfattande redogörelse för tvisten,
- (iii) preliminär uppgift om kärandens yrkanden,
- (iv) kopia av eller redogörelse för innehållet i det skiljeavtal eller den skiljeklausul som käranden åberopar,
- (v) eventuella synpunkter i fråga om antalet skiljemän och skiljeförfarandets säte samt
- (vi) i förekommande fall, namn, adress, telefon och faxnummer samt e-postadress avseende skiljeman som utsetts av käranden.

§ 3 Registreringsavgift

(1) Samtidigt som påkallelseskriften inges skall käranden betala en registreringsavgift. Avgiftens storlek skall bestämmas enligt det reglemente avseende kostnader för skiljeförfarandet (Bilaga II) som gäller vid tidpunkten för påkallelseskriftens ingivande.

(2) Betalas inte registreringsavgiften samtidigt som påkallelseskriften inges, skall sekretariatet ange en tid inom vilken käranden skall betala sådan avgift. Betalas registreringsavgiften inte inom denna tid, skall sekretariatet avvisa påkallelseskriften.

§ 4 Dag då skiljeförfarande anses inlett

Skiljeförfarandet anses inlett den dag påkallelseskriften inkommer till Institutet.

§ 5 Svarandens yttrande

(1) Sekretariatet skall översända påkallelseskriften jämte därtill bifogade handlingar till svaranden. Sekretariatet skall ange en tid inom vilken svaranden skall inkomma med yttrande till Institutet. Yttrandet skall innehålla

- (i) eventuella invändningar avseende skiljeavtalets existens, giltighet eller tillämplighet; avsaknad av sådana invändningar innebär emellertid inte att svaranden förlorar möjligheten att senare, fram till dess att svaromål ingetts, framställa sådana invändningar,
- (ii) medgivande eller bestridande av yrkanden som framställts i påkallelseskriften,
- (iii) preliminär uppgift om eventuellt genkärsmål eller yrkande eller invändning om kvittning,
- (iv) eventuella synpunkter beträffande antalet skiljemän och skiljeförfarandets säte samt
- (v) i förekommande fall, namn, adress, telefon och faxnummer samt e-postadress avseende skiljeman som utsetts av svaranden.

(2) Sekretariatet skall översända svarandens yttrande till käranden. Käranden skall beredas tillfälle att yttra sig över vad svaranden har anfört.

(3) Underlåter svaranden att inkomma med yttrande, utgör det inte hinder för skiljeförfarandets fortsatta handläggning.

§ 6 Begäran om komplettering

Styrelsen får anmoda parterna att komplettera sina skrifter till Institutet. Om käranden inte följer en sådan uppmaning, får styrelsen avvisa målet. Om svaranden inte följer sådan uppmaning i fråga om genkärsmål eller beträffande yrkande eller invändning om kvittning, får styrelsen avvisa genkärsmålet eller yrkandet eller invändningen om kvittning. Underlåter svaranden i annat hänseende att följa en uppmaning att inkomma med komplettering, utgör det inte hinder för skiljeförfarandets fortsatta handläggning.

§ 7 Tidsfrister

Har en part anmodats att inom viss tid vidta viss åtgärd får styrelsen, på begäran av parten eller på eget initiativ, förlänga denna tid.

§ 8 Översändande av handling

(1) Översändande av handling från sekretariatet eller styrelsen skall ske till adressatens senast kända adress.

(2) Översändande av handling skall ske med bud eller genom att handlingen sänds med rekommenderat brev, fax, e-post eller på annat sätt som ger en bekräftelse på översändandet.

(3) Handling som har avsänts i enlighet med andra stycket skall anses ha kommit adressaten tillhanda senast den dag handlingen med det valda befordringssättet normalt skulle ha kommit adressaten tillhanda.

§ 9 Beslut av styrelsen

När skriftväxlingen enligt §§ 2-6 har avslutats skall styrelsen, om det behövs,

(i) besluta huruvida det är uppenbart att Institutet saknar behörighet enligt § 10 (i),

(ii) besluta om antalet skiljemän enligt § 12,

(iii) utse skiljemän enligt § 13 och

(iv) besluta om skiljeförfarandets säte enligt § 20.

Styrelsen skall också besluta om förskottsbelopp enligt § 45.

§ 10 Avvisning

Styrelsen skall helt eller delvis avvisa målet om

i) det är uppenbart att Institutet saknar behörighet att befatta sig med tvisten eller

ii) förskottsbeloppet inte erläggs enligt § 45.

§ 11 Sammanläggning

Inges en påkallelseskraft rörande ett rättsförhållande beträffande vilket det pågår ett skiljeförfarande mellan samma parter som handläggs enligt Reglerna, får styrelsen, på begäran av part, besluta att den talan som påkallelseskraften avser skall sammanläggas med det pågående skiljeförfarandet. Innan ett sådant beslut fattas skall samråd ske med parterna och skiljenämnden.

SKILJENÄMNDENS SAMMANSÄTTNING

§ 12 Antalet skiljemän

Parterna får bestämma antalet skiljemän. Har parterna inte bestämt antalet skiljemän skall skiljenämnden bestå av tre skiljemän, såvida inte styrelsen, med hänsyn till målets svårighetsgrad, tvisteföremålets värde eller andra omständigheter, beslutar att målet istället skall avgöras av en ensam skiljeman.

§ 13 Utseende av skiljemän

(1) Parterna får bestämma om en annan ordning för utseende av skiljenämnden än den som föreskrivs i denna paragraf. Om så sker och skiljenämnden inte har utsetts inom den tid parterna har bestämt eller, om parterna inte har bestämt sådan tid, inom den tid styrelsen bestämt, skall skiljenämnden utses enligt andra till sjätte stycket.

(2) Skall skiljenämnden bestå av en ensam skiljeman, skall parterna beredas tillfälle att gemensamt utse skiljemannen inom 30 dagar. Utser parterna inte skiljeman inom denna tid skall skiljemannen utses av styrelsen.

(3) Skall skiljenämnden bestå av fler än en skiljeman, skall vardera parten utse lika antal skiljemän och styrelsen utse ordföranden. Om någon part underlåter att inom föreskriven tid utse skiljeman eller skiljemän, skall styrelsen utse skiljemannen eller skiljemännen.

(4) Finns det två eller flera parter på känd- eller svarandesidan och skall skiljenämnden bestå av fler än en skiljeman, skall parterna på kändsidan, gemensamt, och parterna på svarandesidan, gemensamt, utse lika antal skiljemän. Om parterna på någondera sidan underlåter att gemensamt utse skiljeman, skall styrelsen utse hela skiljenämnden.

(5) Är parterna av olika nationalitet, skall skiljenämndens ordförande eller en ensam skiljeman vara av annan nationalitet än parterna, såvida parterna inte har bestämt annat eller styrelsen finner att skäl däremot föreligger.

(6) Vid utseende av skiljemän skall styrelsen beakta de omständigheter tvisten avser och dess beskaffenhet samt tillämplig rätt, skiljeförfarandets säte, språket eller språken för skiljeförfarandet och parternas nationalitet.

§ 14 Jäv

(1) Varje skiljeman skall vara opartisk och oberoende.

(2) Innan en person utses till skiljeman skall denne upplysa om omständigheter som är ägnade att rubba förtroendet för hans eller hennes opartiskhet eller oberoende. Utses personen till skiljeman skall han eller hon inge en undertecknad bekräftelse på sin opartiskhet och sitt oberoende till sekretariatet. Bekräftelsen skall innehålla en redogörelse för de eventuella omständigheter som är ägnade att rubba förtroendet för personens opartiskhet eller oberoende. Sekretariatet skall översända en kopia av bekräftelsen till parterna.

(3) En skiljeman skall genast skriftligen upplysa parterna och övriga skiljemän om det under skiljeförfarandet uppkommer sådana omständigheter som anges i andra stycket.

§ 15 Jävsinvändning

(1) Part får göra invändning om jäv mot en skiljeman om det föreligger omständigheter som kan rubba förtroendet för skiljemannens opartiskhet eller oberoende eller om skiljemannen inte besitter de kvalifikationer som parterna har bestämt. Är det fråga om en skiljeman som parten har utsett eller varit delaktig i att utse, får parten göra invändning om jäv endast på grund av omständigheter som parten fick kännedom om efter det att skiljemannen blivit utsedd.

(2) En part som vill göra invändning om jäv mot en skiljeman skall, inom 15 dagar från den dag parten fick kännedom om den omständighet som föranleder invändningen, till sekretariatet inge ett skriftligt yttrande vilket skall innehålla skälen för invändningen. En part som inte gjort invändning om jäv i rätt tid förlorar rätten att göra sådan invändning.

(3) Sekretariatet skall underrätta parterna och skiljemännen om en invändning om jäv mot skiljeman och skall bereda dem tillfälle att yttra sig över invändningen.

(4) Om motparten medger en invändning om jäv, skall skiljemannen avgå. I övriga fall skall styrelsen slutligt fatta beslut med anledning av en invändning om jäv mot skiljeman.

§ 16 Entledigande

(1) Styrelsen skall entlediga en skiljeman från uppdraget om

- (i) styrelsen accepterar skiljemannens begäran om entledigande,
- (ii) jävsinvändning enligt § 15 bifalls eller
- (iii) det i övrigt inträder hinder för skiljemannen att fullgöra sina skyldigheter eller denne underlåter att vederbörligen fullgöra uppdraget.

(2) Innan styrelsen entledigar en skiljeman får sekretariatet bereda parterna och skiljemännen tillfälle att yttra sig.

§ 17 Utseende av ny skiljeman

(1) Har en skiljeman entledigats från sitt uppdrag enligt § 16 eller har en skiljeman avlidit, skall styrelsen utse en ny skiljeman. Har den skiljeman som skall ersättas utsetts av en part skall parten utse en ny skiljeman, såvida styrelsen inte anser att skäl däremot föreligger.

(2) Om skiljenämnden består av tre eller fler skiljemän, får styrelsen besluta att övriga skiljemän skall fortsätta skiljeförfarandet. Styrelsen skall därvid beakta i vilket skede skiljeförfarandet befinner sig och andra relevanta omständigheter. Innan sådant beslut fattas skall parterna och skiljemännen beredas tillfälle att yttra sig.

(3) Har en skiljeman ersatts, skall den nya skiljenämnden besluta huruvida och i vilken omfattning handläggningen av skiljeförfarandet skall upprepas.

FÖRFARANDET INFÖR SKILJENÄMNDEN

§ 18 Hänskjutande till skiljenämnden

Efter det att skiljenämnden har utsetts och förskottsbeloppet har betalats skall sekretariatet hänskjuta målet till skiljenämnden.

§ 19 Handläggningen av skiljeförfarandet

(1) Med iakttagande av Reglerna och parternas överenskommelser får skiljenämnden handlägga skiljeförfarandet på det sätt skiljenämnden finner lämpligt.

(2) Skiljenämnden skall alltid handlägga skiljeförfarandet opartiskt, ändamålsenligt och snabbt. Parterna skall beredas lika möjligheter att i skälig omfattning utföra sin talan.

§ 20 Skiljeförfarandets säte

(1) Såvida parterna inte har bestämt annat skall styrelsen besluta om skiljeförfarandets säte enligt § 9.

(2) Skiljenämnden får, efter samråd med parterna, hålla förhandling på den plats den finner lämplig. Skiljenämnden får även hålla möten och överläggningar på den plats den finner lämplig. Om förhandling, möte eller överläggning hålls på annan plats än där skiljeförfarandet har sitt säte, skall skiljeförfarandet ändå anses ha ägt rum där skiljeförfarandet har sitt säte.

(3) Skiljedomen skall anses meddelad där skiljeförfarandet har sitt säte.

§ 21 Språk

(1) Har parterna inte bestämt vilket eller vilka språk som skall användas i skiljeförfarandet, skall skiljenämnden besluta om detta. Sådant beslut skall fattas med hänsyn tagen till samtliga relevanta omständigheter. Innan beslutet fattas skall parterna beredas tillfälle att yttra sig.

(2) Har handling ingivits på andra språk än språket eller språken för förfarandet, får skiljenämnden anmoda parterna att inge översättningar till språket eller språken för förfarandet.

§ 22 Tillämplig rätt

(1) Skiljenämnden skall vid tvistens avgörande tillämpa den lag eller de rättsregler som parterna har bestämt. Finns inte någon sådan överenskommelse skall skiljenämnden tillämpa den lag eller de rättsregler som skiljenämnden anser lämpligast.

(2) Parternas hänvisning till ett bestämt lands lag skall avse den materiella rätten och skall inte anses innefatta dess lagvalsregler.

(3) Skiljenämnden skall avgöra tvisten efter billighet (*ex aequo et bono* eller som *amiable compositeur*) endast om parterna uttryckligen bestämt detta.

§ 23 Preliminär tidsplan

Efter det att målet har hänskjutits till skiljenämnden skall skiljenämnden utan dröjsmål samråda med parterna i syfte att upprätta en preliminär tidsplan för handläggningen av skiljeförfarandet. Skiljenämnden skall översända den preliminära tidsplanen till parterna och till sekretariatet.

§ 24 Skriftliga inlagor

(1) Käranden skall inom den tid som skiljenämnden bestämmer avge käromål som, i den mån sådana uppgifter inte redan har lämnats i målet, skall innehålla

- (i) ett eller flera bestämda yrkanden,
- (ii) de omständigheter som åberopas av käranden och
- (iii) de handlingar som åberopas i käromålet.

(2) Svaranden skall inom den tid som skiljenämnden bestämmer avge svaromål som, i den mån sådana uppgifter inte redan lämnats i målet, skall innehålla

- (i) uppgift om och i vilken mån svaranden medger eller bestrider kärandens yrkanden,
- (ii) eventuella invändningar i fråga om skiljeavtalets existens, giltighet eller tillämplighet,
- (iii) de omständigheter som svaranden åberopar till stöd för sin inställning,
- (iv) eventuellt genkäromål eller yrkande eller invändning om kvittning och de omständigheter som åberopas till stöd för dessa och
- (v) de handlingar som åberopas i svaromålet.

(3) Skiljenämnden får anmoda parterna att inkomma med ytterligare skriftliga inlagor.

§ 25 Ändring av talan

Fram till dess handläggningen förklaras avslutad enligt § 34 får en part ändra eller utöka käromål, svaromål, genkärsmål eller yrkande eller invändning om kvittning, om talan efter ändringen fortfarande omfattas av skiljeavtalet, och skiljenämnden inte anser ändringen olämplig med hänsyn till att parten är i dröjsmål med att göra ändringen, den olägenhet som orsakas motparten eller andra omständigheter.

§ 26 Bevisning

(1) Bevisningens tillåtlighet, relevans och bevisvärde skall bestämmas av skiljenämnden.

(2) Skiljenämnden får anmoda part att ange vilken skriftlig bevisning part avser att åberopa samt vilka omständigheter bevisningen är avsedd att styrka.

(3) På begäran av en part får skiljenämnden anmoda en annan part att förete skriftlig handling eller annat bevis som kan antas vara relevant och få betydelse för tvistens avgörande.

§ 27 Förhandling

(1) Förhandling skall hållas om en part begär det eller om skiljenämnden anser det ändamålsenligt.

(2) Skiljenämnden skall i samråd med parterna bestämma datum, tidpunkt och plats för förhandlingen och i skälighets tid dessförinnan underrätta parterna därom.

(3) Om parterna inte har beslutat annat skall förhandlingen äga rum bakom stängda dörrar.

§ 28 Vittnen

(1) Inför en förhandling får skiljenämnden anmoda en part att ange vilka vittnen eller sakkunniga parten avser att kalla samt vilka omständigheter utsagorna är avsedda att styrka.

(2) Vittnesmål och utsaga av partsutsedd sakkunnig får avges genom ingivande av ett skriftligt undertecknat utlåtande.

(3) Vittne eller sakkunnig, vars vittnesmål eller utsaga en part stödjer sig på, skall höras vid en förhandling, såvida parterna inte har bestämt annat.

§ 29 Sakkunnig som utses av skiljenämnden

(1) Efter samråd med parterna får skiljenämnden utse en eller flera sakkunniga att uttala sig om viss fråga som skiljenämnden angivit skriftligen.

(2) När en rapport från sakkunnig mottas av skiljenämnden, skall skiljenämnden översända ett exemplar av rapporten till parterna och bereda parterna tillfälle att skriftligen yttra sig över rapporten.

(3) På begäran av part skall parterna beredas tillfälle att vid en förhandling höra sakkunnig som har utsetts av skiljenämnden.

§ 30 Parts utevaror och annan underlåtenhet

(1) Om käranden utan giltigt skäl underlåter att avge käromål enligt § 24, skall skiljenämnden, om svaranden inte framställt genkärsmål, avsluta handläggningen av skiljeförfarandet.

(2) Om en part utan giltigt skäl underlåter att avge svaromål eller annat skriftligt yttrande enligt § 24, uteblir från en förhandling eller i annat fall underlåter att utföra sin talan, får skiljenämnden fullfölja handläggningen av skiljeförfarandet och meddela skiljedom.

(3) Om en part utan giltigt skäl underlåter att handla i överensstämmelse med Reglerna, bryter mot de krav som ställs där eller inte följer skiljenämndens föreskrifter, får skiljenämnden dra de slutsatser den finner lämpliga.

§ 31 Preklusion

En part som under skiljeförfarandet underlåter att utan dröjsmål anmärka mot att avvikelser skett från föreskrift i skiljeavtalet, Reglerna eller från regler som annars gäller för skiljeförfarandet, förlorar rätten att åberopa avvikelserna.

§ 32 Säkerhetsåtgärder

(1) Skiljenämnden får på begäran av part förordna om de säkerhetsåtgärder den finner lämpliga.

(2) Skiljenämnden får förelägga den part som begär förordnande om säkerhetsåtgärd att i samband med åtgärden ställa skälig säkerhet.

(3) Förordnande om en säkerhetsåtgärd får ske i form av beslut eller särskild skiljedom.

(4) En ansökan om säkerhetsåtgärd vid domstol eller annan myndighet är inte oförenlig med skiljeavtalet eller Reglerna.

§ 33 Översändande av handling från skiljenämnden

Bestämmelserna i § 8 tillämpas beträffande översändande av handlingar från skiljenämnden.

§ 34 Handläggningens avslutande

Skiljenämnden skall förklara handläggningen av skiljeförfarandet avslutad när den anser att parterna har beretts möjlighet att i skälig omfattning utföra sin talan. När synnerliga skäl föreligger får skiljenämnden på eget initiativ eller på ansökan av en part, innan slutlig skiljedom har meddelats, återuppta handläggningen av skiljeförfarandet.

SKILJEDOM OCH BESLUT

§ 35 Skiljedom och beslut

(1) Består skiljenämnden av fler än en skiljeman skall vid omröstning avseende skiljedom eller annat beslut den mening gälla som har erhållit flest röster. Uppnås inte sådan majoritet skall ordförandens mening gälla.

(2) Skiljenämnden kan besluta att ordföranden ensam får fatta beslut angående handläggningen av förfarandet.

§ 36 Meddelande av skiljedom

(1) Skiljenämnden skall meddela skiljedomen skriftligen och skall, såvida parterna inte bestämt annat, ange domskäl.

(2) En skiljedom skall ange dagen då den meddelas och skiljeförfarandets säte enligt § 20.

(3) En skiljedom skall undertecknas av skiljemännen. Underlåter en skiljeman att underteckna skiljedomen skall majoriteten underteckna denna. Kan detta inte ske, får ordföranden underteckna skiljedomen. Skälen till att underskrift saknas skall anges i skiljedomen.

(4) Skiljenämnden skall utan dröjsmål översända skiljedomen till parterna och Institutet.

(5) Underlåter en skiljeman att utan giltigt skäl delta i skiljenämndens överläggning avseende en fråga, utgör skiljemannens underlåtenhet inte något hinder för övriga skiljemän att avgöra frågan.

§ 37 Tid för meddelande av skiljedom

Slutlig skiljedom skall meddelas senast sex månader från den dag skiljeförfarandet hänsköts till skiljenämnden enligt § 18. Styrelsen får förlänga denna tidsfrist på grundval av en motiverad begäran från skiljenämnden eller om styrelsen annars bedömer det nödvändigt.

§ 38 Särskild skiljedom

Skiljenämnden får beträffande en särskild fråga eller del av tvisten meddela särskild skiljedom.

§ 39 Förlikning eller andra skäl till avslutande av förfarandet

(1) Träffar parterna förlikning innan slutlig skiljedom meddelas får skiljenämnden på begäran av båda parterna fastställa förlikningen genom skiljedom.

(2) Avslutas skiljeförfarandet av andra skäl innan slutlig skiljedom meddelas, skall skiljenämnden genom skiljedom fastställa att skiljeförfarandet är avslutat.

§ 40 Skiljedoms verkan

En skiljedom är slutlig och bindande för parterna när den har meddelats. Genom att överenskomma om skiljeförfarande enligt Reglerna förbinder sig parterna att utan dröjsmål rätta sig efter det skiljedomen föreskriver.

§ 41 Rättelse och tolkning av skiljedom

(1) En part får inom 30 dagar från det att parten fick del av skiljedomen, med meddelande därom till motparten, begära att skiljenämnden rättar skrivfel, tryckfel eller räknefel i skiljedomen eller tillhandahåller en tolkning avseende viss fråga eller del av skiljedomen. Bedömer skiljenämnden att begäran är välgrundad skall den inom 30 dagar från det att begäran mottogs rätta skiljedomen eller tillhandahålla tolkningen.

(2) Skiljenämnden får på eget initiativ inom 30 dagar från dagen då skiljedomen meddelades rätta fel som anges i första stycket.

(3) Rättelse eller tolkning av skiljedom skall ske skriftligen och i överensstämmelse med de krav som anges i § 36.

§ 42 Tilläggsskiljedom

En part får inom 30 dagar från det att parten fick del av skiljedomen, med meddelande därom till motparten, begära att skiljenämnden meddelar tilläggsskiljedom beträffande yrkanden som har framförts under skiljeförfarandet men som inte har avgjorts genom skiljedomen. Bedömer skiljenämnden att begäran är välgrundad skall skiljenämnden inom 60 dagar från det att begäran mottogs meddela tilläggsskiljedom. Styrelsen får förlänga denna sextiodagarsfrist om det bedöms nödvändigt.

KOSTNADER FÖR SKILJEFÖRFARANDET

§ 43 Kostnader för skiljeförfarandet

(1) Kostnaderna för skiljeförfarandet består av

- (i) arvode till skiljenämnden,
- (ii) administrativ avgift till Institutet och
- (iii) skiljenämndens och Institutets omkostnader.

(2) Innan slutlig skiljedom meddelas skall skiljenämnden begära att styrelsen slutligt fastställer kostnaderna för skiljeförfarandet. Styrelsen skall slutligt fastställa kostnaderna för skiljeförfarandet enligt det reglemente avseende kostnader för skiljeförfarandet (Bilaga II) som gäller vid den tidpunkt då skiljeförfarandet anses inlett enligt § 4.

(3) Skiljenämnden skall i den slutliga skiljedomen ange kostnaderna för skiljeförfarandet såsom de har slutligt fastställts av styrelsen och för varje skiljeman specificera arvode och omkostnader.

(4) Om skiljeförfarandet avslutas innan slutlig skiljedom har meddelats, skall styrelsen slutligt fastställa kostnaderna för förfarandet med beaktande av när skiljeförfarandet avslutas, det arbete som skiljenämnden har lagt ner och övriga relevanta omständigheter.

(5) Såvida parterna inte har bestämt annat skall skiljenämnden, på begäran av en part, besluta om fördelningen av ansvaret mellan parterna för kostnaderna för skiljeförfarandet med beaktande av målets utgång och övriga relevanta omständigheter.

(6) Parterna är solidariskt ansvariga för kostnaderna för skiljeförfarandet i förhållande till skiljemannen eller skiljemännen och Institutet.

§ 44 Parts kostnader

Om parterna inte har bestämt annat får skiljenämnden i den slutliga skiljedomen eller i annan skiljedom enligt § 39, på begäran av part, förplikta en part att ersätta motparten för skäliga kostnader som denne har ådragit sig, inklusive ombudskostnader, med beaktande av målets utgång och övriga relevanta omständigheter.

§ 45 Förskottsbelopp

(1) Styrelsen skall besluta om förskottsbelopp enligt § 9 att betalas av parterna.

(2) Förskottsbeloppet skall motsvara den beräknade summan av kostnaderna för skiljeförfarandet enligt § 43.

(3) Förskottsbeloppet skall erläggas av parterna med hälften vardera, såvida det inte har beslutats om separata förskottsbelopp. Har genkåromål eller yrkande eller invändning om kvittning framställts, får styrelsen besluta om separata förskottsbelopp för kåromål och genkåromål respektive för yrkande eller invändning om kvittning samt besluta att parterna skall erlägga det förskottsbelopp som avser deras krav. På begäran av skiljenämnden får styrelsen besluta att ytterligare förskott skall betalas under förfarandet.

(4) Betalar part inte sin andel av beslutat förskottsbelopp skall sekretariatet bereda motparten tillfälle att senast viss dag inbetala denna andel av förskottsbeloppet. Betalas inte förskottsbeloppet skall styrelsen helt eller delvis avvisa målet enligt § 10. Betalar en part motpartens andel av förskottsbeloppet får skiljenämnden, på begäran av den parten, i en särskild skiljedom förplikta motparten att ersätta parten för denna betalning.

(5) Under skiljeförfarandets gång eller efter meddelandet av skiljedomen får styrelsen använda förskottsbeloppet för betalning av kostnaderna för skiljeförfarandet.

(6) Styrelsen får besluta att förskottsbeloppet till viss del kan utgöras av bankgaranti eller annan säkerhet.

SEKRETESS

§ 46 Sekretess

Såvida parterna inte bestämt annat skall Institutet och skiljenämnden iakttä sekretess avseende skiljeförfarandet och skiljedomen.

GENERALKLAUSUL

§ 47 Generalklausul

Beträffande samtliga frågor som inte uttryckligen regleras i Reglerna skall Institutet, skiljenämnden och parterna agera i Reglernas anda och vidta varje skälig åtgärd för att säkerställa att meddelade skiljedomar blir verkställbara.

ANSVARSBEGRÄNSNING

§ 48 Skadeståndsansvar

För skada som orsakats part i ett skiljeförfarande ansvarar Institutet och skiljemannen eller skiljemännen endast om skadan har orsakats uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet.

IKRAFTTRÄDANDE

Dessa Regler träder i kraft den 1 januari 2007 och ersätter tidigare gällande Regler för Stockholms Handelskammares Skiljedomsinstitut. Reglerna skall, om parterna inte bestämt annat, tillämpas på skiljeförfaranden som inleds den 1 januari 2007 eller senare.

BILAGA I INSTITUTETS ORGANISATION

§ 1 Institutet

Stockholms Handelskammares Skiljedomsinstitut ("Institutet") tillhandahåller administrativ service i samband med tvistlösning. Institutet är en enhet inom Stockholms Handelskammare ("Handelskammaren") som oberoende utövar sina uppgifter vid administration av tvister. Institutet består av en styrelse och ett sekretariat.

§ 2 Institutets uppgifter

Institutet avgör inte själv tvister. Det har till uppgift att

- administrera inhemska och internationella tvister i enlighet med Institutets regler,
- administrera inhemska och internationella tvister i enlighet med andra förfaranden eller regler som bestämts av parterna och
- tillhandahålla information om skiljedoms och medlingsfrågor.

§ 3 Styrelsen

Styrelsen består av en ordförande, maximalt tre vice ordförande och ytterligare maximalt tolv styrelseledamöter. Styrelseledamöterna kan vara av svensk och icke-svensk nationalitet.

§ 4 Utseende av styrelsen

Styrelsen utses av Handelskammarens styrelse. Styrelseledamöter utses för en period av tre år och får i respektive egenskap utses igen, såvida synnerliga skäl inte föreligger, för endast en ytterligare period om tre år.

§ 5 Entledigande av styrelseledamot

Föreligger synnerliga skäl, får Handelskammarens styrelse entlediga styrelseledamot. Om styrelseledamot avgår eller blir entledigad under mandattiden utser Handelskammarens styrelse en ny ledamot för återstoden av denna tid.

§ 6 Styrelsens uppgifter

Styrelsens uppgifter består i att vid administration av tvister fatta beslut enligt Institutets regler samt enligt andra regler eller förfaranden som parterna har bestämt. Sådana beslut kan avse Institutets behörighet, förskottsbelopp, utseende av skiljemän, invändning om jäv mot skiljeman, entledigande av skiljeman samt fastställande av kostnaderna för skiljeförfarandet.

§ 7 Styrelsens beslutförhet

Styrelsen är beslutför med två ledamöter. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst. I brådskande ärenden får beslut fattas av styrelsens ordförande eller vice ordförande. Styrelsen kan utse en kommitté som på styrelsens vägnar skall fatta beslut i vissa frågor. Styrelsen får till sekretariatet delegera rätten att fatta beslut. Sådant delegation kan avse fråga om förskottsbelopp, förlängning av tid för meddelande av skiljedom, avvisning på grund av underlåtenhet att betala registreringsavgift, entledigande av skiljemän och fastställande av kostnaderna för skiljeförfarandet. Styrelsens beslut är slutgiltiga.

§ 8 Sekretariatet

Sekretariatet agerar under ledning av en generalsekreterare. Sekretariatet utför de uppgifter det har tilldelats enligt Institutets regler. Sekretariatet får också fatta beslut beträffande frågor som styrelsen har delegerat till sekretariatet.

§ 9 Institutets handläggning

Institutet skall iaktta sekretess avseende skiljeförfarandet och skiljedomen samt handlägga skiljeförfarandet opartiskt, ändamålsenligt och snabbt.

BILAGA II

REGLEMENTE AVSEENDE KOSTNADER

I. REGISTRERINGSavgIFT

Den i Skiljedomregler för Stockholms Handelskammarens Skiljedomsinstitut ("Reglerna") § 3 angivna registreringsavgiften uppgår till EUR 1500. Registreringsavgiften återbetalas inte men utgör en del av den administrativa avgiften till Stockholms Handelskammarens Skiljedomsinstitut ("Institutet") enligt avsnitt II, § 2 nedan. Registreringsavgiften frånräknas kändandens del vid erläggande av förskottsbelopp enligt § 45 i Reglerna.

II. KOSTNADER FÖR SKILJEFÖRFARANDET

§ 1 Arvode till skiljenämnden

(1) Styrelsen skall bestämma arvode till ordförande eller ensam skiljeman på grundval av tvisteföremålets värde inom ramen för de belopp som anges i nedanstående tabell.

(2) Varje medskiljeman skall erhålla 60 procent av ordförandens arvode. Efter samråd med skiljenämnden får styrelsen besluta om annan fördelning av arvodet mellan skiljemännen.

(3) Med tvisteföremålets värde avses det sammanlagda värdet av käromål, genkäromål och yrkande eller invändning om kvittning. När tvisteföremålets värde inte kan uppskattas, bestämmer styrelsen skiljenämndens arvode med hänsyn till samtliga relevanta omständigheter.

(4) Föreligger synnerliga skäl får styrelsen frångå de belopp som anges i tabellen.

§ 2 Administrativ avgift till Institutet

(1) Institutets administrativa avgift bestäms på grundval av tvisteföremålets värde inom ramen för de belopp som anges i nedanstående tabell.

(2) Med tvisteföremålets värde avses det sammanlagda värdet av käromål, genkäromål och yrkande eller invändning om kvittning. När tvisteföremålets värde inte kan uppskattas, bestämmer styrelsen Institutets administrativa avgift med hänsyn till samtliga relevanta omständigheter.

(3) Föreligger synnerliga skäl får styrelsen frångå de belopp som anges i tabellen.

§ 3 Omkostnader

Utöver arvode till skiljemannen eller skiljemännen och administrativ avgift till Institutet beslutar styrelsen om den ersättning som parterna har att utge till skiljemannen eller skiljemännen och till Institutet för skäligena omkostnader. Skiljemannens eller skiljemännens omkostnader kan innefatta arvode och ersättning för omkostnader till sakkunnig som har utsetts av skiljenämnden enligt § 29.

ARVODE TILL SKILJEMAN

Omtvistat värde (EUR)	Arvode till skiljeman (EUR)	
	Minimum	Maximum
till 25 000	2 500	5 500
från 25 001 till 50 000	2 500 + 2% på belopp över 25 000	5 500 + 14% på belopp över 25 000
från 50 001 till 100 000	3 000 + 2% på belopp över 50 000	9 000 + 4% på belopp över 50 000
från 100 001 till 500 000	4 000 + 1% på belopp över 100 000	11 000 + 5% på belopp över 100 000
från 500 001 till 1 000 000	8 000 + 0,8% på belopp över 500 000	31 000 + 2,4% på belopp över 500 000
från 1 000 001 till 2 000 000	12 000 + 0,5% på belopp över 1 000 000	43 000 + 2,5% på belopp över 1 000 000
från 2 000 001 till 5 000 000	17 000 + 0,2% på belopp över 2 000 000	68 000 + 0,8% på belopp över 2 000 000
från 5 000 001 till 10 000 000	23 000 + 0,1% på belopp över 5 000 000	92 000 + 0,68% på belopp över 5 000 000
från 10 000 001 till 50 000 000	28 000 + 0,03% på belopp över 10 000 000	126 000 + 0,15% på belopp över 10 000 000
från 50 000 001 till 75 000 000	40 000 + 0,02% på belopp över 50 000 000	186 000 + 0,16% på belopp över 50 000 000
från 75 000 001	45 000 + 0,012% på belopp över 75 000 000	226 000 + 0,02% på belopp över 75 000 000
från 100 000 001	Beslutas av Styrelsen	Beslutas av Styrelsen

ADMINISTRATIV AVGIFT TILL INSTITUTET

Omtvistat till Institutet värde (EUR)	Administrativ avgift (EUR)
till 25 000	1 500
från 25 001 till 50 000	1 500 + 4% på belopp över 25 000
från 50 001 till 100 000	2 500 + 2% på belopp över 50 000
från 100 001 till 500 000	3 500 + 1,6% på belopp över 100 000
från 500 001 till 1 000 000	9 900 + 0,8% på belopp över 500 000
från 1 000 001 till 2 000 000	13 900 + 0,5% på belopp över 1 000 000
från 2 000 001 till 5 000 000	18 900 + 0,1% på belopp över 2 000 000
från 5 000 001 till 10 000 000	21 900 + 0,14% på belopp över 5 000 000
från 10 000 001 till 50 000 000	28 900 + 0,02% på belopp över 10 000 000
från 50 000 001 till 75 000 000	36 900 + 0,02% på belopp över 50 000 000
från 75 000 001	41 900 + 0,01% på belopp över 75 000 000
	Maximum 60 000

Bilaga B

REGLER FÖR FÖRENKLAT SKILJEFÖRFARANDE

Antagna av Stockholms Handelskammare
och i kraft fr.o.m. 1 Januari 2007

INNEHÅLLSFÖRTECKNING REGLER FÖR FÖRENKLAT SKILJEFÖRFARANDE

Stockholms Handelskammares Skiljedomsinstitut

§ 1 Institutet

Inledande av förfarande

- § 2 Påkallande av skiljeförfarande
- § 3 Registreringsavgift
- § 4 Dag då skiljeförfarande anses inlett
- § 5 Svarandens yttrande
- § 6 Begäran om komplettering
- § 7 Tidsfrister
- § 8 Översändande av handling
- § 9 Beslut av styrelsen
- § 10 Avvisning
- § 11 Sammanläggning

Skiljemannen

- § 12 Antal skiljemän
- § 13 Utseende av skiljeman
- § 14 Jäv
- § 15 Jävsinvändning
- § 16 Entledigande
- § 17 Utseende av ny skiljeman

Förfarandet inför skiljemannen

- § 18 Hänskjutande till skiljemannen
- § 19 Handläggningen av skiljeförfarandet
- § 20 Skiljeförfarandets säte
- § 21 Språk
- § 22 Tillämplig rätt
- § 23 Tidsplan
- § 24 Skriftliga inlagor
- § 25 Ändring av talan
- § 26 Bevisning
- § 27 Förhandling
- § 28 Vittnen
- § 29 Sakkunnig som utses av skiljemannen
- § 30 Parts utevaro och annan underlåtenhet
- § 31 Preklusion
- § 32 Säkerhetsåtgärder
- § 33 Översändande av handling från skiljemannen
- § 34 Handläggningens avslutande

Skiljedom och beslut

- § 35 Meddelande av skiljedom
- § 36 Tid för meddelande av skiljedom
- § 37 Särskild skiljedom
- § 38 Förlikning eller andra skäl till avslutande av förfarandet
- § 39 Skiljedoms verkan

§ 40 Rättelse och tolkning av skiljedom
§ 41 Tilläggskiljedom

Kostnader för skiljeförfarandet

§ 42 Kostnader för skiljeförfarandet
§ 43 Parts kostnader
§ 44 Förskottsbelopp

Sekretess

§ 45 Sekretess

Generalklausul

§ 46 Generalklausul

Ansvarsbegränsning

§ 47 Skadeståndsansvar

Ikraftträdande

BILAGA I

INSTITUTETS ORGANISATION

§ 1 Institutet
§ 2 Institutets uppgifter
§ 3 Styrelsen
§ 4 Utseende av styrelsen
§ 5 Entledigande av styrelseledamot
§ 6 Styrelsens uppgifter
§ 7 Styrelsens beslutförhet
§ 8 Sekretariatet
§ 9 Institutets handläggning

BILAGA II

REGLEMENTE AVSEENDE KOSTNADER FÖR FÖRENKLAT SKILJEFÖRFARANDE

I Registreringsavgift

II Kostnader för skiljeförfarandet

§ 1 Arvode till skiljemannen
§ 2 Administrativ avgift till Institutet
§ 3 Omkostnader
Kostnadstabell

REGLER FÖR FÖRENKLAT SKILJEFÖRFARANDE

Stockholms Handelskammarens Skiljedomsinstitut

§ 1 Institutet

Stockholms Handelskammarens Skiljedomsinstitut ("Institutet") ansvarar för administrationen av tvister i enlighet med Regler för Förenklat Skiljeförfarande ("Reglerna") och andra förfaranden eller regler som har bestämts av parterna. Institutet består av en styrelse och ett sekretariat. Bilaga I innehåller detaljerade regler om Institutets organisation.

Inledande av förfarande

§ 2 Påkallande av skiljeförfarande

Skiljeförfarande inleds genom att käranden till Institutet inger en påkallelseskraft som skall innehålla

- (i) uppgift om parternas och deras ombuds namn, adresser, telefon- och faxnummer samt e-postadresser,
- (ii) en sammanfattande redogörelse för tvisten,
- (iii) preliminär uppgift om kärandens yrkanden,
- (iv) kopia av eller redogörelse för innehållet i det skiljeavtal eller den skiljeklausul som käranden åberopar, samt
- (v) eventuella synpunkter i fråga om skiljeförfarandets säte.

§ 3 Registreringsavgift

(1) Samtidigt som påkallelseskraften inges skall käranden betala en registreringsavgift. Avgiftens storlek skall bestämmas enligt det reglemente avseende kostnader för förenklat skiljeförfarande (Bilaga II) som gäller vid tidpunkten för påkallelseskraftens ingivande.

(2) Betalas inte registreringsavgiften samtidigt som påkallelseskraften inges, skall sekretariatet ange en tid inom vilken käranden skall betala sådan avgift. Betalas registreringsavgiften inte inom denna tid, skall sekretariatet avvisa påkallelseskraften.

§ 4 Dag då skiljeförfarande anses inlett

Skiljeförfarandet anses inlett den dag påkallelseskraften inkommer till Institutet.

§ 5 Svarandens yttrande

(1) Sekretariatet skall översända påkallelseskraften jämte därtill bifogade handlingar till svaranden. Sekretariatet skall ange en tid inom vilken svaranden skall inkomma med yttrande till Institutet. Yttrandet skall innehålla

- (i) eventuella invändningar avseende skiljeavtalets existens, giltighet eller tillämplighet; avsaknad av sådana invändningar innebär emellertid inte att svaranden förlorar möjligheten att senare, fram till dess att svaromål ingetts, framställa sådana invändningar,
- (ii) medgivande eller bestridande av yrkanden som framställts i påkallelseskraften, (iii) preliminär uppgift om eventuellt genkärsmål eller yrkande eller invändning om kvittning, samt
- (iv) eventuella synpunkter beträffande skiljeförfarandets säte.

(2) Sekretariatet skall översända svarandens yttrande till käranden. Käranden skall beredas tillfälle att yttra sig över vad svaranden har anfört.

(3) Underlåter svaranden att inkomma med yttrande, utgör det inte hinder för skiljeförfarandets fortsatta handläggning.

§ 6 Begäran om komplettering

Styrelsen får anmoda parterna att komplettera sina skrifter till Institutet. Om käranden inte följer en sådan uppmaning, får styrelsen avvisa målet. Om svaranden inte följer sådan uppmaning i fråga om genkärsmål eller beträffande yrkande eller invändning om kvittning, får styrelsen avvisa genkärsmålet eller yrkandet eller invändningen om kvittning. Underlåter svaranden i annat hänseende att följa en uppmaning att inkomma med komplettering, utgör det inte hinder för målets fortsatta handläggning.

§ 7 Tidsfrister

Har en part anmodats att inom viss tid vidta viss åtgärd får styrelsen, på begäran av parten eller på eget initiativ, förlänga denna tid.

§ 8 Översändande av handling

(1) Översändande av handling från sekretariatet eller styrelsen skall ske till adressatens senast kända adress.

(2) Översändande av handling skall ske med bud eller genom att handlingen sänds med rekommenderat brev, fax, e-post eller på annat sätt som ger en bekräftelse på översändandet.

(3) Handling som har avsänts i enlighet med andra stycket skall anses ha kommit adressaten tillhanda senast den dag handlingen med det valda befordringssättet normalt skulle ha kommit adressaten tillhanda.

§ 9 Beslut av styrelsen

När skriftväxlingen enligt §§ 2-6 har avslutats skall styrelsen, om det behövs,

(i) besluta huruvida det är uppenbart att Institutet saknar behörighet enligt § 10 (i),

(ii) utse skiljeman enligt § 13 och

(iii) besluta om skiljeförfarandets säte enligt § 20.

Styrelsen skall också besluta om förskottsbelopp enligt § 44.

§ 10 Avvisning

Styrelsen skall helt eller delvis avvisa målet om

(i) det är uppenbart att Institutet saknar behörighet att befatta sig med tvisten eller

(ii) förskottsbeloppet inte erläggs enligt § 44.

§ 11 Sammanläggning

Inges en påkallelseskraft rörande ett rättsförhållande beträffande vilket det pågår ett skiljeförfarande mellan samma parter som handläggs enligt Reglerna, får styrelsen, på begäran av part, besluta att den talan som påkallelseskraften avser skall sammanläggas med det pågående skiljeförfarandet. Innan ett sådant beslut fattas skall samråd ske med parterna och skiljemannen.

SKILJEMANNEN

§ 12 Antalet skiljemän

Skiljenämnden skall bestå av en skiljeman.

§ 13 Utseende av skiljeman

(1) Parterna får bestämma om en annan ordning för utseende av skiljemannen än den som föreskrivs i denna paragraf. Om så sker och skiljemannen inte har utsetts inom den tid parterna har bestämt eller, om parterna inte har bestämt sådan tid, inom den tid styrelsen bestämt, skall skiljemannen utses enligt andra till fjärde stycket.

(2) Parterna skall beredas tillfälle att gemensamt utse skiljemannen inom tio dagar. Utser parterna inte skiljeman inom denna tid skall skiljemannen utses av styrelsen.

(3) Är parterna av olika nationalitet, skall skiljemannen vara av annan nationalitet än parterna, såvida parterna inte har bestämt annat eller styrelsen finner att skäl däremot föreligger.

(4) Vid utseende av skiljeman skall styrelsen beakta de omständigheter tvisten avser och dess beskaffenhet samt tillämplig rätt, skiljeförfarandets säte, språket eller språken för skiljeförfarandet och parternas nationalitet.

§ 14 Jäv

(1) Skiljemannen skall vara opartisk och oberoende.

(2) Innan en person utses till skiljeman skall denne upplysa om omständigheter som är ägnade att rubba förtroendet för hans eller hennes opartiskhet eller oberoende. Utses personen till skiljeman skall han eller hon inge en undertecknad bekräftelse å sin opartiskhet och sitt oberoende till sekretariatet. Bekräftelsen skall innehålla en redogörelse för de eventuella omständigheter som är ägnade att rubba förtroendet för personens opartiskhet eller oberoende. Sekretariatet skall översända en kopia av bekräftelsen till parterna.

(3) Skiljemannen skall genast skriftligen upplysa parterna om det under skiljeförfarandet uppkommer sådana omständigheter som anges i andra stycket.

§ 15 Jävsinvändning

(1) Part får göra invändning om jäv mot skiljemannen om det föreligger omständigheter som kan rubba förtroendet för skiljemannens opartiskhet eller oberoende eller om skiljemannen inte besitter de kvalifikationer som parterna har bestämt.

(2) En part som vill göra invändning om jäv mot skiljemannen skall, inom 15 dagar från den dag parten fick kännedom om den omständighet som föranleder invändningen, till sekretariatet inge ett skriftligt yttrande vilket skall innehålla skälen för invändningen. En part som inte gjort invändning om jäv i rätt tid förlorar rätten att göra sådan invändning.

(3) Sekretariatet skall underrätta parterna och skiljemannen om en invändning om jäv mot skiljemannen och skall bereda dem tillfälle att yttra sig över invändningen.

(4) Om motparten medger en invändning om jäv, skall skiljemannen avgå. I övriga fall skall styrelsen slutligt fatta beslut med anledning av en invändning om jäv mot skiljemannen.

§ 16 Entledigande

(1) Styrelsen skall entlediga skiljemannen från uppdraget om

- (i) styrelsen accepterar skiljemannens begäran om entledigande,
- (ii) jävsinvändning enligt § 15 bifalls eller
- (iii) det i övrigt inträder hinder för skiljemannen att fullgöra sina skyldigheter eller denne underlåter att vederbörligen fullgöra uppdraget.

(2) Innan styrelsen entledigar en skiljeman får sekretariatet bereda parterna och skiljemannen tillfälle att yttra sig.

§ 17 Utseende av ny skiljeman

(1) Har skiljemannen entledigats från sitt uppdrag enligt § 16 eller har skiljemannen avlidit, skall styrelsen utse en ny skiljeman.

(2) Har skiljemannen ersatts, skall den nya skiljemannen besluta huruvida och i vilken omfattning handläggningen av skiljeförfarandet skall upprepas.

FÖRFARANDET INFÖR SKILJEMANNEN

§ 18 Hänskjutande till skiljemannen

Efter det att skiljemannen har utsetts och förskottsbeloppet har betalats skall sekretariatet hänskjuta målet till skiljemannen.

§ 19 Handläggningen av skiljeförfarandet

(1) Med iakttagande av Reglerna och parternas överenskommelser får skiljemannen handlägga skiljeförfarandet på det sätt skiljemannen finner lämpligt.

(2) Skiljemannen skall alltid handlägga skiljeförfarandet opartiskt, ändamålsenligt och snabbt. Parterna skall beredas lika möjligheter att i skälig omfattning utföra sin talan.

(3) Om inte skiljemannen av särskilda skäl bestämmer annat, skall för förfarandet gälla att

- (i) parterna, utöver käromål och svaromål, får avge ytterligare högst en skrift vardera i saken, inklusive bevisuppgift,
- (ii) skrift skall vara kortfattad och
- (iii) frist för avgivande av skrift får vara högst tio arbetsdagar.

(4) Skiljemannen får förelägga part att slutligt ange sitt yrkande samt de omständigheter och bevis som åberopas. Efter det att tiden för sådant yttrande gått ut, får parten inte ändra sitt yrkande eller åberopa ny omständighet eller nytt bevis, om inte skiljemannen av särskilda skäl tillåter detta.

§ 20 Skiljeförfarandets säte

(1) Såvida parterna inte har bestämt annat skall styrelsen besluta om skiljeförfarandets säte enligt § 9.

(2) Skiljemannen får, efter samråd med parterna, hålla förhandling eller möte på den plats skiljemannen finner lämplig. Om förhandling eller möte hålls på annan plats än där skiljeförfarandet har sitt säte, skall skiljeförfarandet ändå anses ha ägt rum där skiljeförfarandet har sitt säte.

(3) Skiljedomen skall anses meddelad där skiljeförfarandet har sitt säte.

§ 21 Språk

(1) Har parterna inte bestämt vilket eller vilka språk som skall användas i skiljeförfarandet, skall skiljemannen besluta om detta. Sådant beslut skall fattas med hänsyn tagen till samtliga relevanta omständigheter. Innan beslutet fattas skall parterna beredas tillfälle att yttra sig.

(2) Har handling ingivits på andra språk än språket eller språken för förfarandet får skiljemannen anmoda parterna att inge översättningar till språket eller språken för förfarandet.

§ 22 Tillämplig rätt

(1) Skiljemannen skall vid tvistens avgörande tillämpa den lag eller de rättsregler som parterna har bestämt. Finns inte någon sådan överenskommelse skall skiljemannen tillämpa den lag eller de rättsregler som skiljemannen anser lämpligast.

(2) Parternas hänvisning till ett bestämt lands lag skall avse den materiella rätten och inte anses innefatta dess lagvalsregler.

(3) Skiljemannen skall avgöra tvisten efter billighet (*ex aequo et bono* eller som *amiable compositeur*) endast om parterna uttryckligen bestämt detta.

§ 23 Tidsplan

Efter det att målet har hänskjutits till skiljemannen skall skiljemannen utan dröjsmål upprätta en tidsplan för handläggningen av skiljeförfarandet. Skiljemannen skall översända tidsplanen till parterna och till sekretariatet.

§ 24 Skriftliga inlagor

(1) Käranden skall inom den tid som skiljemannen bestämmer avge käromål som, i den mån sådana uppgifter inte redan har lämnats i målet, skall innehålla

- (i) ett eller flera bestämda yrkanden,
- (ii) de omständigheter som åberopas av käranden och
- (iii) de handlingar som åberopas i käromålet.

(2) Svaranden skall inom den tid som skiljemannen bestämmer avge svaromål som, i den mån sådana uppgifter inte redan lämnats i målet, skall innehålla

- (i) uppgift om och i vilken mån svaranden medger eller bestrider kärandens yrkanden,
- (ii) eventuella invändningar i fråga om skiljeavtalets existens, giltighet eller tillämplighet,
- (iii) de omständigheter som svaranden åberopar till stöd för sin inställning,
- (iv) eventuellt genkärsmål eller yrkande eller invändning om kvittning och de omständigheter som åberopas till stöd för dessa och
- (v) de handlingar som åberopas i svaromålet.

(3) Skiljemannen får anmoda parterna att inkomma med ytterligare skriftliga inlagor.

§ 25 Ändring av talan

Fram till dess handläggningen förklaras avslutad enligt § 34 får en part ändra eller utöka käromål, svaromål, genkärsmål eller yrkande eller invändning om kvittning, om talan efter ändringen fortfarande omfattas av skiljeavtalet, och skiljemannen inte anser ändringen olämplig med hänsyn till att parten är i dröjsmål med att göra ändringen, den olägenhet som orsakas motparten eller andra omständigheter.

§ 26 Bevisning

(1) Bevisningens tillåtlighet, relevans och bevisvärde skall bestämmas av skiljemannen.

(2) Skiljemannen får anmoda part att ange vilken skriftlig bevisning part avser att åberopa samt vilka omständigheter bevisningen är avsedd att styrka.

(3) På begäran av en part får skiljemannen anmoda en annan part att förete skriftlig handling eller annat bevis som kan antas vara relevant och få betydelse för tvistens avgörande.

§ 27 Förhandling

(1) Förhandling skall hållas endast om en part begär det och skiljemannen anser det erforderligt.

(2) Skiljemannen skall i samråd med parterna bestämma datum, tidpunkt och plats för förhandlingen och i skäligen tid dessförinnan underrätta parterna därom.

(3) Om parterna inte har beslutat annat skall förhandlingen äga rum bakom stängda dörrar.

§ 28 Vittnen

(1) Inför en förhandling får skiljemannen anmoda en part att ange vilka vittnen eller sakkunniga parten avser att kalla samt vilka omständigheter utsagorna är avsedda att styrka.

(2) Vittnesmål och utsaga av partsutsedd sakkunnig får avges genom ingivande av ett skriftligt undertecknat utlåtande.

(3) Vittne eller sakkunnig, vars vittnesmål eller utsaga en part stödjer sig på, skall höras vid en förhandling, såvida parterna inte har bestämt annat.

§ 29 Sakkunnig som utses av skiljemannen

(1) Efter samråd med parterna får skiljemannen utse en eller flera sakkunniga att uttala sig om viss fråga som skiljemannen angivit skriftligen.

(2) När en rapport från sakkunnig mottas av skiljemannen, skall skiljemannen översända ett exemplar av rapporten till parterna och bereda parterna tillfälle att skriftligen yttra sig över rapporten.

(3) På begäran av part skall parterna beredas tillfälle att vid en förhandling höra sakkunnig som har utsetts av skiljemannen.

§ 30 Parts utevaro och annan underlåtenhet

(1) Om käranden utan giltigt skäl underlåter att avge käromål enligt § 24, skall skiljemannen, om svaranden inte framställt genkärsmål, avsluta handläggningen av skiljeförfarandet.

(2) Om en part utan giltigt skäl underlåter att avge svaromål eller annat skriftligt yttrande enligt § 24, uteblir från en förhandling eller i annat fall underlåter att utföra sin talan, får skiljemannen fullfölja handläggningen av skiljeförfarandet och meddela skiljedom.

(3) Om en part utan giltigt skäl på annat sätt underlåter att handla i överensstämmelse med Reglerna, bryter mot de krav som ställs där eller inte följer skiljemannens föreskrifter, får skiljemannen dra de slutsatser skiljemannen finner lämpliga.

§ 31 Preklusion

En part som under skiljeförfarandet underlåter att utan dröjsmål anmärka mot att avvikelser skett från föreskrift i skiljeavtalet, Reglerna eller från regler som annars gäller för skiljeförfarandet, förlorar rätten att åberopa avvikelserna.

§ 32 Säkerhetsåtgärder

(1) Skiljemannen får på begäran av part förordna om de säkerhetsåtgärder skiljemannen finner lämpliga.

(2) Skiljemannen får förelägga den part som begär förordnande om säkerhetsåtgärd att i samband med åtgärden ställa skälig säkerhet.

(3) Förordnande om en säkerhetsåtgärd får ske i form av beslut eller särskild skiljedom.

(4) En ansökan om säkerhetsåtgärd vid domstol eller annan myndighet är inte oförenlig med skiljeavtalet eller Reglerna.

§ 33 Översändande av handling från skiljemannen

Bestämmelserna i § 8 tillämpas beträffande översändande av handlingar från skiljemannen.

§ 34 Handläggningens avslutande

Skiljemannen skall förklara handläggningen av skiljeförfarandet avslutad när skiljemannen anser att parterna har beretts möjlighet att i skälig omfattning utföra sin talan. När synnerliga skäl föreligger får skiljemannen på eget initiativ eller på ansökan av en part, innan slutlig skiljedom har meddelats, återuppta handläggningen av skiljeförfarandet.

SKILJEDOM OCH BESLUT

§ 35 Meddelande av skiljedom

(1) En skiljedom skall meddelas skriftligen och vara undertecknad av skiljemannen. Om en part senast när han slutför sin talan begär det, skall skiljedomen innehålla domskäl.

(2) En skiljedom skall ange dagen då den meddelas och skiljeförfarandets säte enligt § 20.

(3) Skiljemannen skall utan dröjsmål översända skiljedomen till parterna och Institutet.

§ 36 Tid för meddelande av skiljedom

Slutlig skiljedom skall meddelas senast tre månader från den dag skiljeförfarandet hänsköts till skiljemannen enligt § 18. Styrelsen får förlänga denna tidsfrist på grundval av en motiverad begäran från skiljemannen eller om styrelsen annars bedömer det nödvändigt.

§ 37 Särskild skiljedom

Skiljemannen får beträffande en särskild fråga eller del av tvisten meddela särskild skiljedom.

§ 38 Förlikning eller andra skäl till avslutande av förfarandet

(1) Träffar parterna förlikning innan slutlig skiljedom meddelas får skiljemannen på begäran av båda parterna fastställa förlikningen genom skiljedom.

(2) Avslutas skiljeförfarandet av andra skäl innan slutlig skiljedom meddelas, skall skiljemannen genom skiljedom fastställa att skiljeförfarandet är avslutat.

§ 39 Skiljedoms verkan

En skiljedom är slutlig och bindande för parterna när den har meddelats. Genom att överenskomma om skiljeförfarande enligt Reglerna förbinder sig parterna att utan dröjsmål rätta sig efter det skiljedomen föreskriver.

§ 40 Rättelse och tolkning av skiljedom

(1) En part får inom 30 dagar från det att parten fick del av skiljedomen, med meddelande därom till motparten, begära att skiljemannen rättar skrivfel, tryckfel eller räknefel i skiljedomen eller tillhandahåller en tolkning avseende viss fråga eller del av skiljedomen. Bedömer skiljemannen att begäran är välgrundad skall skiljemannen inom 30 dagar från det att begäran mottogs rätta skiljedomen eller tillhandahålla tolkningen.

(2) Skiljemannen får på eget initiativ inom 30 dagar från dagen då skiljedomen meddelades rätta fel som anges i första stycket.

(3) Rättelse eller tolkning av skiljedom skall ske skriftligen och i överensstämmelse med de krav som anges i § 35.

§ 41 Tilläggsskiljedom

En part får inom 30 dagar från det att parten fick del av skiljedomen, med meddelande därom till motparten, begära att skiljemannen meddelar tilläggsskiljedom beträffande yrkanden som har framförts under skiljeförfarandet men som inte har avgjorts genom skiljedomen. Bedömer skiljemannen att begäran är välgrundad skall skiljemannen inom 30 dagar från det att begäran mottogs meddela tilläggsskiljedom. Styrelsen får förlänga denna trettiodagarsfrist om det bedöms nödvändigt.

KOSTNADER FÖR SKILJEFÖRFARANDET

§ 42 Kostnader för skiljeförfarandet

(1) Kostnaderna för skiljeförfarandet består av

- (i) arvode till skiljemannen,
- (ii) administrativ avgift till Institutet och
- (iii) skiljemannens och Institutets omkostnader.

(2) Innan slutlig skiljedom meddelas skall skiljemannen begära att styrelsen slutligt fastställer kostnaderna för skiljeförfarandet. Styrelsen skall slutligt fastställa kostnaderna för skiljeförfarandet enligt det reglemente avseende kostnader för förenklat skiljeförfarande (Bilaga II) som gäller vid den tidpunkt då skiljeförfarandet anses inlett enligt § 4.

(3) Skiljemannen skall i den slutliga skiljedomen ange kostnaderna för skiljeförfarandet såsom de har slutligt fastställts av styrelsen och specificera skiljemannens arvode och omkostnader.

(4) Om skiljeförfarandet avslutas innan slutlig skiljedom har meddelats, skall styrelsen slutligt fastställa kostnaderna för förfarandet med beaktande av när skiljeförfarandet avslutas, det arbete som skiljemannen har lagt ner och övriga relevanta omständigheter.

(5) Såvida parterna inte har bestämt annat skall skiljemannen, på begäran av en part, besluta om fördelningen av ansvaret mellan parterna för kostnaderna för skiljeförfarandet med beaktande av målets utgång och övriga relevanta omständigheter.

(6) Parterna är solidariskt ansvariga för kostnaderna för skiljeförfarandet i förhållande till skiljemannen och Institutet.

§ 43 Parts kostnader

Om parterna inte har bestämt annat får skiljemannen i den slutliga skiljedomen eller i annan skiljedom enligt § 38, på begäran av part, förplikta en part att ersätta motparten för skäliga kostnader som denne har ådragit sig, inklusive ombudskostnader, med beaktande av målets utgång och övriga relevanta omständigheter.

§ 44 Förskottsbelopp

(1) Styrelsen skall besluta om förskottsbelopp enligt § 9 att betalas av parterna.

(2) Förskottsbeloppet skall motsvara den beräknade summan av kostnaderna för skiljeförfarandet enligt § 42.

(3) Förskottsbeloppet skall erläggas av parterna med hälften vardera, såvida det inte har beslutats om separata förskottsbelopp. Har genkärsmål eller yrkande eller invändning om kvittning framställts, får styrelsen besluta om separata förskottsbelopp för kärsmål och genkärsmål respektive för yrkande eller invändning om kvittning samt besluta att parterna skall erlägga det förskottsbelopp som avser deras krav. På begäran av skiljemannen får styrelsen besluta att ytterligare förskott skall betalas under förfarandet.

(4) Betalar part inte sin andel av beslutat förskottsbelopp skall sekretariatet bereda motparten tillfälle att senast viss dag inbetala denna andel av förskottsbeloppet. Betalas inte förskottsbeloppet skall styrelsen helt eller delvis avvisa målet enligt § 10. Betalar en part motpartens andel av förskottsbeloppet får skiljemannen, på begäran av den parten, i en särskild skiljedom förpliktiga motparten att ersätta parten för denna betalning.

(5) Under skiljeförfarandets gång eller efter meddelandet av skiljedomen får styrelsen använda förskottsbeloppet för betalning av kostnaderna för skiljeförfarandet. (6) Styrelsen får besluta att förskottsbeloppet till viss del kan utgöras av bankgaranti eller annan säkerhet.

SEKRETESS

§ 45 Sekretess

Såvida parterna inte bestämt annat skall Institutet och skiljemannen iakta sekretess avseende skiljeförfarandet och skiljedomen.

GENERALKLAUSUL

§ 46 Generalklausul

Beträffande samtliga frågor som inte uttryckligen regleras i Reglerna skall Institutet, skiljemannen och parterna agera i Reglernas anda och vidta varje skälig åtgärd för att säkerställa att meddelade skiljedomar blir verkställbara.

ANSVARSBEGRÄNSNING

§ 47 Skadeståndsansvar

För skada som orsakats part i ett skiljeförfarande ansvarar Institutet och skiljemannen endast om skadan har orsakats uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet.

IKRAFTTRÄDANDE

Dessa Regler träder i kraft den 1 januari 2007 och ersätter tidigare gällande Regler för Förenklat Skiljeförfarande vid Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut. Reglerna skall, om parterna inte bestämt annat, tillämpas på förenklade skiljeförfaranden som inleds den 1 januari 2007 eller senare.

BILAGA I INSTITUTETS ORGANISATION

§ 1 Institutet

Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut ("Institutet") tillhandahåller administrativ service i samband med tvistlösning. Institutet är en enhet inom Stockholms Handelskammare ("Handelskammaren") som oberoende utövar sina uppgifter vid administration av tvister. Institutet består av en styrelse och ett sekretariat.

§ 2 Institutets uppgifter

Institutet avgör inte själv tvister. Det har till uppgift att

- administrera inhemska och internationella tvister i enlighet med Institutets regler,
- administrera inhemska och internationella tvister i enlighet med andra förfaranden eller regler som bestämts av parterna och
- tillhandahålla information om skiljedoms- och medlingsfrågor.

§ 3 Styrelsen

Styrelsen består av en ordförande, maximalt tre vice ordförande och ytterligare maximalt tolv styrelseledamöter. Styrelseledamöterna kan vara av svensk och icke-svensk nationalitet.

§ 4 Utseende av styrelsen

Styrelsen utses av Handelskammarens styrelse. Styrelseledamöter utses för en period av tre år och får i respektive egenskap utses igen, såvida synnerliga skäl inte föreligger, för endast en ytterligare period om tre år.

§ 5 Entledigande av styrelseledamot

Föreligger synnerliga skäl, får Handelskammarens styrelse entlediga styrelseledamot. Om styrelseledamot avgår eller blir entledigad under mandattiden utser Handelskammarens styrelse en ny ledamot för återstoden av denna tid.

§ 6 Styrelsens uppgifter

Styrelsens uppgifter består i att vid administration av tvister fatta beslut enligt Institutets regler samt enligt andra regler eller processuella förfaranden som parterna har bestämt. Sådana beslut kan avse Institutets behörighet, förskottsbelopp, utseende av skiljeman, invändning om jäv mot skiljeman, entledigande av skiljeman samt fastställande av kostnaderna för skiljeförfarandet.

§ 7 Styrelsens beslutförhet

Styrelsen är beslutför med två ledamöter. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst. I brådskande ärenden får beslut fattas av styrelsens ordförande eller vice ordförande. Styrelsen kan utse en kommitté som på styrelsens vägnar skall fatta beslut i vissa frågor. Styrelsen får till sekretariatet delegera rätten att fatta beslut. Sådant delegerat kan avse fråga om förskottsbelopp, förlängning av tid för meddelande av skiljedom, avvisning på grund av underlåtenhet att betala registreringsavgift, entledigande av skiljemän och fastställande av kostnaderna för skiljeförfarandet. Styrelsens beslut är slutgiltiga.

§ 8 Sekretariatet

Sekretariatet agerar under ledning av en generalsekreterare. Sekretariatet utför de uppgifter det har tilldelats enligt Institutets regler. Sekretariatet får också fatta beslut beträffande frågor som styrelsen har delegerat till sekretariatet.

§ 9 Institutets handläggning

Institutet skall iakttä sekretess avseende skiljeförfarandet och skiljedomen samt handlägga skiljeförfarandet opartiskt, ändamålsenligt och snabbt.

BILAGA II REGLEMENTE AVSEENDE KOSTNADER FÖR FÖRENKLAT SKILJEFÖRFARANDE

I. REGISTRERINGSavgIFT

Den i Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstituts Regler för Förenklat Skiljeförfarande § 3 angivna registreringsavgiften uppgår till EUR 1 000. Registreringsavgiften återbetalas inte men utgör en del av den administrativa avgiften till Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut ("Instituet") enligt avsnitt II, § 2 nedan. Registreringsavgiften frånräknas kändens del vid erläggande av förskottsbelopp enligt § 44 i Reglerna.

II. KOSTNADER FÖR SKILJEFÖRFARANDET

§ 1 Arvode till skiljemanden

(1) Styrelsen skall bestämma arvode till skiljemanden på grundval av tvisteföremålets värde inom ramen för de belopp som anges i nedanstående tabell.

(2) Med tvisteföremålets värde avses det sammanlagda värdet av käromål, genkäromål och yrkande eller invändning om kvittning. När tvisteföremålets värde inte kan uppskattas, bestämmer styrelsen skiljemandens arvode med hänsyn till samtliga relevanta omständigheter.

(3) Föreligger synnerliga skäl får styrelsen frånga de belopp som anges i tabellen.

§ 2 Administrativ avgift till Institutet

(1) Institutets administrativa avgift bestäms på grundval av tvisteföremålets värde inom ramen för de belopp som anges i nedanstående tabell.

(2) Med tvisteföremålets värde avses det sammanlagda värdet av käromål, genkäromål och yrkande eller invändning om kvittning. När tvisteföremålets värde inte kan uppskattas, bestämmer styrelsen Institutets administrativa avgift med hänsyn till samtliga relevanta omständigheter.

(3) Föreligger synnerliga skäl får styrelsen frånga de belopp som anges i tabellen.

§ 3 Omkostnader

Utöver arvode till skiljemanden och administrativ avgift till Institutet beslutar styrelsen om den ersättning som parterna har att utge till skiljemanden och Institutet för skäliga omkostnader. Skiljemandens omkostnader kan innefatta arvode och ersättning för omkostnader till sakkunnig som har utsetts av skiljemanden enligt § 29.

ARVODE TILL SKILJEMAN
Twisteföremålets
värde (EUR)

	Minimum	Arvode till skiljeman (EUR) Maximum
till 25 000	4 000	2 000
från 25 001 till 50 000	2 200 + 2% på belopp över 25 000	4 000 + 6% på belopp över 25 000
från 50 001 till 100 000	2 500 + 0,01% på belopp över 50 000	5 500 + 4% på belopp över 50 000
från 100 001 till 500 000	2 500 + 1,5% på belopp över 100 000	7 500 + 1% på belopp över 100 000
från 500 001 till 1 000 000	5 000 + 0,8% på belopp över 500 000	11 500 + 2,2% på belopp över 500 000
från 1 000 001 till 2 000 000	9 000 + 0,3% på belopp över 1 000 000	13 500 + 2% på belopp över 1 000 000
från 2 000 001 till 5 000 000	13 000 + 0,05% på belopp över 2 000 000	33 500 + 0,05% på belopp över 2 000 000
från 5 000 001 till 10 000 000	17 000 + 0,07% på belopp över 5 000 000	35 000 + 0,3% på belopp över 5 000 000
från 10 000 001 till 50 000 000	21 000 + 0,03% på belopp över 10 000 000	50 000 + 0,02% på belopp över 10 000 000
från 50 000 001 till 75 000 000	31 000 + 0,05% på belopp över 50 000 000	58 000 + 0,04% på belopp över 50 000 000
från 75 000 001	35 000 + 0,02% på belopp över 75 000 000	68 000 + 0,04% på belopp över 75 000 000

ADMINISTRATIV AVGIFT TILL
INSTITUTET

Twisteföremålets värde (EUR)	Administrativ avgift till Institutet (EUR)
till 25 000	1 500
från 25 001 till 50 000	1 500
från 50 001 till 100 000	1 500 + 2% på belopp över 50 000
från 100 001 till 500 000	2 200 + 0,5% på belopp över 100 000
från 500 001 till 1 000 000	4 500 + 0,7% på belopp över 500 000
från 1 000 001 till 2 000 000	8 000 + 0,2% på belopp över 1 000 000
från 2 000 001 till 5 000 000	10 000 + 0,1% på belopp över 2 000 000
från 5 000 001 till 10 000 000	13 000 + 0,08% på belopp över 5 000 000
från 10 000 001	17 000 + 0,01% på belopp över 10 000 000

Maximum 30 000

Bilaga C

REGLER FÖR STOCKHOLMS HANDELSKAMMARENS MEDLINGSINSTITUT Antagna av Stockholms Handelskammare och i kraft fr. o m. den 1 april 1999

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

EFFEKTIVARE TVISTLÖSNING

- Introduktion till Regler för Stockholms Handelskammarens Medlingsinstitut

I. INSTITUTETS MEDLINGSREGLER

MEDLARE

§ 1 Medlarens ställning

§ 2 Medlarens upplysningsplikt

SEKRETESS

§ 3 Skyldighet att iaktta sekretess

INLEDANDE AV MEDLING

§ 4 Begäran om medling

§ 5 Ansökningsavgift

§ 6 Utseende av medlare

§ 7 Entledigande av medlare

§ 8 Förskottsbelopp

§ 9 Hänskjutande av tvist till medlaren

FÖRFARANDE INFÖR MEDLAREN

§ 10 Tvistens handläggning

MEDLINGENS AVSLUTNING

§ 11 Avslutning

§ 12 Fastställelse av förlikningsavtal genom skiljedom

KOSTNADER

§ 13 Kostnader för medlingen

§ 14 Betalning av kostnader för medlingen

II. INSTITUTETS ORGANISATION

§ 15 Medlingsinstitutet

§ 16 Styrelse

§ 17 Beslutsförhet

IKRAFTTRÄDANDE

BILAGA

REGLEMENTE AVSEENDE KOSTNADER FÖR MEDLING

EFFEKTIVARE TVISTLÖSNING

Introduktion till Regler för Stockholms Handelskammares Medlingsinstitut

Konflikter uppstår som en naturlig och oundviklig följd av affärsverksamhet. Ordet konflikt är för de flesta negativt laddat, men en konflikt kan också medverka till en anpassning av gamla relationer till en ny omgivande verklighet. En konflikt kan även vara en drivkraft för utveckling.

Dessvärre kan en konflikt som hanteras oskickligt istället leda till stora kostnader och sammanbrott av affärsmässiga relationer. Det är därför av betydelse att parter förmår hantera sina konflikter konstruktivt så att tid och kostnader kan sparas och bra relationer kan bibehållas och utvecklas.

En mycket stor del av tvister vid domstolar och skiljenämnder förlikas. Det finns ofta en beredvillighet hos parter och ombud att finna gemensamma lösningar på konflikter. Hanteringen av affärslivets konflikter kan dock göras ännu effektivare; lösningarna kan komma tidigare och med mindre kostnader och påfrestning på partsrelationerna. Stockholms Handelskammare Medlingsinstitut har därför utarbetat medlingsregler avsedda att underlätta en konstruktiv och effektiv hantering, under sekretess, av affärslivets konflikter. Medlingsinstitutet kan också bistå parter genom att föreslå skickliga medlare.

Förfarandet

Medling enligt reglerna bygger på frivillighet. Förfarandet bygger på att parterna under hela medlingen är eniga om att det är meningsfullt att försöka hitta en förhandlingslösning på tvisten. Vilken som helst av parterna kan när som helst avbryta förhandlingen och välja att inleda eller fortsätta en domstolsprocess eller ett skiljeförfarande.

Förhandlingsprocessen underlättas av en särskilt utsedd medlare vars roll och medverkan bestäms efter en inledande diskussion mellan medlaren och parterna. Om parterna inte är eniga om vem som skall utses till medlare utser Medlingsinstitutet en lämplig person.

Medlarens uppdrag består i att som opartisk och oberoende person verka för att parterna finner en lösning. En medlare bör vara en person med särskild erfarenhet och fallenhet för uppdraget.

Metoder

Medlaren informerar, ger synpunkter och bistår parterna med kreativa förslag för att nå en effektiv och för parterna acceptabel förhandlingslösning av tvisten.

En rad metoder har utvecklats på medlingsområdet. Stockholm Handelskammares Medlingsinstitut kan bistå med information och synpunkter i dessa frågor.

Medlingsinstitutets regler

För att säkerställa snabbheten i förfarandet och undvika förhållning föreskrivs att medlingen skall vara avslutad inom två månader. Erfarenheten visar dock att en lösning ofta nås betydligt snabbare. Vid behov kan tidsfristen förlängas.

Medlingsinstitutets regler innehåller en bestämmelse som gör det möjligt för parterna att överenskomma om att utse medlaren till skiljeman och begära att denne skall fastställa förlikningsavtalet genom skiljedom. Förlikningsavtalet kan på detta sätt bli verkställbart.

Det är viktigt att en parts medgivanden eller erkännanden under medlingen inte senare utnyttjas av motparten. Bestämmelser om detta återfinns i reglernas 3 §.

I. INSTITUTETS MEDLINGSREGLER MEDLARE

§ 1 Medlarens ställning

En medlare skall vara opartisk och oberoende.

Medlaren får inte vara skiljeman i tvisten, om inte parterna har bestämt annat.

§ 2 Medlarens upplysningsplikt

Den som får förfrågan om att åta sig uppdrag som medlare skall upplysa om förhållande som är ägnat att minska förtroendet för medlarens opartiskhet eller oberoende.

Medlare som får kännedom om förhållande som avses i första stycket skall genast skriftligen upplysa parterna därom.

SEKRETESS

§ 3 Skyldighet att iaktta sekretess

Om inte parterna har bestämt annat, skall medlaren, Medlingsinstitutet och parterna samt andra personer som deltar i förfarandet, iaktta sekretess beträffande medlingen och vad som där förekommit. Behovet av sekretessförbindelse skall därvid beaktas.

På parts begäran skall vid medlingens avslutande samtliga handlingar som överlämnats med anledning av medlingen återlämnas till den ursprungliga innehavaren utan att någon kopia behålles.

På parts begäran skall anteckningar som upprättats under medlingen förstöras då förfarandet avslutas.

Part får inte i rättegång eller i skiljeförfarande åberopa vad som förekommit vid medlingen. Part får inte heller i rättegång eller i skiljeförfarande åberopa medlaren som vittne eller som sakkunnig i tvisten.

INLEDANDE AV MEDLING

4 § Begäran om medling

Begäran om medling tillställs Medlingsinstitutet av parterna gemensamt eller av en av dem. Den skall vara skriftlig och innehålla

1. uppgift om parternas och deras ombuds namn och adresser, telefonnummer, telefaxnummer och e-postadresser,
2. sammanfattande redogörelse för tvisten samt
3. uppgift om parterna avtalat om medling.

Inkommer skrift med begäran om medling från en part skall Medlingsinstitutet översända skriften till motparten som skall uppmanas att ange huruvida denne accepterar att delta i medlingen.

§ 5 Ansökningsavgift

Samtidigt som begäran om medling inges skall en ansökningsavgift om 400 EUR betalas.

Om ansökningsavgiften inte betalas samtidigt som begäran om medling inges skall Medlingsinstitutet bereda parterna tillfälle att inom viss tid betala denna.

§ 6 Utseende av medlare

Om inte parterna har bestämt annat skall endast en medlare utses. Denne skall utses av Medlingsinstitutet. Innan medlaren utses skall parterna beredas tillfälle att yttra sig om vem som skall utses.

Föreslår parterna gemensamt en viss medlare skall Institutet utse denne.

Skall flera medlare utses skall, om inte parterna har bestämt annat, vardera parten utse lika antal medlare och, vid udda antal medlare, Medlingsinstitutet en medlare som skall vara ordförande.

§ 7 Entledigande av medlare

Är medlaren förhindrad att fullgöra uppdraget eller underlåter medlaren att vederbörligen befatta sig med arbetet skall Medlingsinstitutet entlediga medlaren från uppdraget samt utse ny medlare enligt § 6.

Innan beslut om entledigande fattas skall parterna och medlaren beredas tillfälle att yttra sig.

§ 8 Förskottsbelopp

Medlingsinstitutet skall fastställa ett förskottsbelopp som skall motsvara den beräknade summan av samtliga kostnader för medlingen enligt § 13.

Förskottsbeloppet skall erläggas av parterna med hälften vardera, om inte parterna har bestämt annat. Part får erlægga hela beloppet.

Medlingsinstitutet kan under medlingen, efter anmälan av medlaren, besluta att ytterligare belopp skall inbetalas.

Medlingsinstitutet får såväl under medlingen som därefter använda förskottsbeloppet för betalning av kostnader för medlingen.

Uteblir begärt förskottsbelopp skall tvisten i sin helhet eller i den del till vilken förskottsbeloppet hänförs sig avskrivas.

§ 9 Hänskjutande av tvist till medlaren

Efter det att medlare utsetts och förskottsbeloppet erlagts skall Medlingsinstitutet hänskjuta tvisten till medlaren.

FÖRFARANDET INFÖR MEDLAREN

§ 10 Tvistens handläggning

Medlaren skall besluta om förfarandet med beaktande av parternas önskemål och verka för att tvisten snabbt och effektivt får en lösning.

Parterna skall alltid beredas tillfälle att i behövlig omfattning framlägga sin sak.

Om medlaren bedömer att tvisten inte kan avgöras genom medling kan medlaren föreslå parterna andra tvistlösningsmetoder.

MEDLINGENS AVSLUTNING

§ 11 Avslutning

Om inte parterna har bestämt annat, skall medlingen avslutas inom två månader efter det att tvisten hänskjutits till medlaren enligt § 9. På begäran av medlaren får tiden förlängas av Medlingsinstitutet.

Medlingen avslutas

1. genom ett förlikningsavtal mellan parterna,
2. genom besked från medlaren till parterna och Medlingsinstitutet att ytterligare medlingsförsök inte bedöms som meningsfullt eller
3. genom skriftlig begäran från part till medlaren att medlingen skall avbrytas.

Medlaren skall meddela Medlingsinstitutet när medlingen avslutas.

§ 12 Fastställelse av förlikningsavtal genom skiljedom

I samband med att parterna träffat förlikningsavtal kan de, om medlaren samtycker, överenskomma om att utse medlaren till skiljeman och begära att denne skall fastställa förlikningsavtalet genom skiljedom.

KOSTNADER

13 § Kostnader för medlingen

Kostnaderna för medlingen utgörs av

1. arvode till medlaren,
2. administrativ avgift till Medlingsinstitutet och
3. ersättning till medlaren och Medlingsinstitutet för omkostnader under medlingen.

Ansökningsavgiften enligt § 5 skall avräknas på ersättningen till Medlingsinstitutet enligt första stycket.

Belopp enligt första stycket beslutas av Medlingsinstitutet enligt det reglemente avseende kostnader för medlingen som gäller vid den tidpunkt då begäran om medling inkommer till Medlingsinstitutet.

§ 14 Betalning av kostnader för medlingen

För betalning av de i § 13 angivna kostnaderna är parterna solidariskt ansvariga.

Om inte parterna har bestämt annat, skall kostnaderna för medlingen slutligt parterna emellan, bäras av parterna med hälften vardera.

II. INSTITUTETS ORGANISATION

§ 15 Medlingsinstitutet

Stockholms Handelskammars Medlingsinstitut är en enhet inom Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut. Det har till uppgift

- att enligt Medlingsinstitutets regler biträda vid avgörande av inhemska och internationella tvister,
- att efter eget beslut i varje särskilt fall bistå i medling som anordnas med avvikelse helt eller delvis från förut nämnda regler samt
- att lämna information i medlingsfrågor.

§ 16 Styrelse

Medlingsinstitutet skall ha en styrelse bestående av sex ledamöter vilka utses för en tid av tre år av Skiljedomsinstitutets styrelse. Bland ledamöterna utser Skiljedomsinstitutets styrelse ordförande och vice ordförande som skall vara jurister.

Skiljedomsinstitutets styrelse kan om synnerliga skäl föreligger entlediga ledamot. För ledamot som avgår eller entledigas under mandattiden utser Skiljedomsinstitutets styrelse ny ledamot för återstoden av denna tid.

§ 17 Beslutsförhet

Styrelsen är beslutför med två ledamöter. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst. I brådskande ärenden får beslut fattas av styrelsens ordförande eller vice ordförande. Styrelsens beslut är slutgiltiga och kan inte överprövas av Skiljedomsinstitutet.

IKRAFTTRÄDANDE

Dessa regler träder i kraft den 1 april 1999 och ersätter tidigare gällande Förlikningsregler för Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut. Reglerna skall tillämpas på medling som inleds den 1 april 1999 eller senare, om inte parterna har bestämt annat.

BILAGA

REGLEMENTE AVSEENDE KOSTNADER FÖR MEDLING

§ 1 Arvode till medlare

Om inte parterna bestämt annat, beräknas arvode till medlaren av Medlingsinstitutet på grundval av tvisteföremålets värde enligt nedanstående tabell. Mervärdesskatt tillkommer i förekommande fall.

Framgår inte tvisteföremålets värde bestämmer Medlingsinstitutet arvode efter en bedömning av tvistens omfattning. Part är skyldig att lämna erforderliga uppgifter för den bedömningen.

Om medlingen krävt avsevärt mer eller mindre arbete än normalt kan Medlingsinstitutet frångå de belopp som anges i tabellen.

§ 2 Administrativ avgift till Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet bestämmer sin administrativa avgift på grundval av tvisteföremålets värde enligt nedanstående tabell. Mervärdesskatt tillkommer i förekommande fall.

Framgår inte tvisteföremålets värde bestämmer Medlingsinstitutet sin avgift efter en bedömning av tvistens omfattning. Part är skyldig att lämna erforderliga uppgifter för den bedömningen.

Om medlingen krävt avsevärt mer eller mindre arbete än normalt kan Medlingsinstitutet frångå de belopp som anges i tabellen.

§ 3 Omkostnader

Utöver arvode till medlare och administrativ avgift till Medlingsinstitutet beslutar Medlingsinstitutet om den ersättning som parterna har att utge till medlaren och Medlingsinstitutet för skäliga omkostnader.

IKRAFTTRÄDANDE

Detta reglemente träder i kraft den 1 april 1999 och skall tillämpas på medling som inleds den 1 april 1999 eller senare.

Tvisteföremålets värde (EUR)	Arvode till medlare (EUR)
till 25 000	1 200
från 25 001 till 50 000	1 200 + 2% på belopp över 25 000
från 50 001 till 100 000	1 700 + 1% på belopp över 50 000
från 100 001 till 500 000	2 200 + 0,5 % på belopp över 100 000
från 500 001 till 1 000 000	4 200 + 0,4 % på belopp över 500 000
från 1 000 001 till 2 000 000	6 200 + 0,3 % på belopp över 1 000 000
från 2 000 001 till 5 000 000	9 200 + 0,1 % på belopp över 2 000 000
från 5 000 001 till 10 000 000	12 200 + 0,05 % på belopp över 5 000 000
från 10 000 001	14 700 + 0,03 % på belopp över 10 000 000

Tvisteföremålets värde (EUR)	Administrativ avgift till Medlingsinstitutet (EUR)
till 25 000	400
från 25 001 till 50 000	400 + 0,8 % på belopp över 25 000
från 50 001 till 100 000	600 + 0,6 % på belopp över 50 000
från 100 001 till 500 000	900 + 0,3 % på belopp över 100 000
från 500 001 till 1 000 000	2 100 + 0,2 % på belopp över 500 000
från 1 000 001 till 2 000 000	3 100 + 0,1 % på belopp över 1 000 000
från 2 000 001 till 5 000 000	4 100 + 0,06 % på belopp över 2 000 000
från 5 000 001 till 10 000 000	5 900 + 0,03 % på belopp över 5 000 000
från 10 000 001	7 400 + 0,01 % på belopp över 10 000 000
	Maximum 15 000

Bilaga D

GÖTEBORGSKLAUSULERNA

VÄSTSVENSKA INDUSTRI- OCH HANDELSKAMMARENS FÖRTROENDERÅDSREGLER OM MEDLING OCH SKILJEFÖRFARANDE

1 § Rekommenderad modellklausul

”Tvist med anledning av detta avtal ska avgöras slutligt i enlighet med *Göteborgsklausulerna*, Västsvenska Industri- och Handelskammarens Förtroenderåds regler om medling och skiljeförfarande.”

Avsnitt 1

2 § Skiljeförfarande inges genom att part inger skrift (Påkallelse) till Handelskammarens Förtroenderåd (”Förtroenderådet”) med följande uppgifter:

- (i) Parternas och deras ombuds namn och kontaktuppgifter.
- (ii) En kort sammanfattning av tvisten.
- (iii) En preliminär uppgift om parternas yrkanden.
- (iv) Kopia av eller redogörelse för innehållet i det skiljeavtal som åberopas.
- (v) Ev. namn på av parterna gemensamt utsedd medlare och/eller skiljeman eller av påkallande part utsedd medlare och/eller skiljeman.

3 § Samtidigt som part inleder skiljeförfarande skall parten till Handelskammaren betala en registreringsavgift som bestäms enligt Förtroenderådets stadgar. Betalas inte registreringsavgiften samtidigt som skiljeförfarandet inleds skall Förtroenderådet skriftligen uppmana parten att betala avgiften inom viss tid. Betalas inte avgiften inom denna tid skall Förtroenderådet avvisa Påkallelsen. Förtroenderådet får också avvisa Påkallelsen om dess innehåll är sådant att den inte kan läggas till grund för förfarandet eller inte innefattar ett påstående om att skiljeavtal träffats enligt dessa regler.

4 § Efter att part inlett förfarande enligt dessa regler om förenklat skiljeförfarande inleds förfarandet med medling, enligt Handelskammarens medlingsregler. Förtroenderådet utser medlare. Parterna skall av Förtroenderådet beredas tillfälle att inom 10 dagar

yttra sig om vem som ska utses. Om parterna gemensamt föreslår en viss medlare skall Förtroenderådet utse denne.

Utsedd medlare skall träffa avtal med Handelskammaren enligt Förtroenderådets stadgar.

Den skrift från vardera parten som skall avges inom medlingen skall även utgöra första partsinlaga vid ett skiljeförfarande som genomförs efter medlingen.

5 § Om parterna avtalat bort medling, part skriftligen förklarat sig vägra delta i medling, medlingen avslutas utan att tvisten har lösts, eller den tid inom vilken medlingen skall vara avslutad passerats, övergår förfarandet automatiskt till skiljeförfarande i enlighet med bestämmelserna i lag om skiljeförfarande, med följande ändringar.

6 § Tvisten skall avgöras av en skiljeman. Parterna skall av Förtroenderådet beredas tillfälle att inom 10 dagar från det att skiljeförfarandet påbörjats enligt 5 § gemensamt utse skiljeman. Om parterna gemensamt föreslår en viss skiljeman skall Förtroenderådet utse denne. Utser inte parterna en skiljeman inom denna tid skall skiljeman utses av Förtroenderådet.

Utsedd skiljeman skall träffa avtal med Handelskammaren enligt Förtroenderådets stadgar.

7 § Skiljemannen beslutar om förfarandet, inklusive huruvida muntlig förhandling skall förekomma. Skriftväxlingen skall begränsas till två skrifter från vardera parten. Skiljemannen får dock, om det föreligger särskilda skäl, besluta om ytterligare skriftväxling.

8 § Skiljedom skall meddelas inom fyra månader från det att skiljemannen utsetts. Skiljemannen får om särskilda skäl föreligger förlänga tiden för meddelande av skiljedom.

9 § Part kan yrka ersättning för samtliga kostnader med anledning av förfarandet. Beträffande ombudskostnader äger skiljemannen dock förplikta motparten att ersätta dessa endast om särskilda skäl föreligger.

Avsnitt 2 – uppväxling till ordinärt förfarande

10 § Om skiljemannen med hänsyn till tvistens art och omfattning finner att den inte lämpar sig för förenklat förfarande får han begära att Förtroenderådet skall besluta att skiljeförfarandet skall handläggas av tre skiljemän enligt lagen om skiljeförfarande. Beslutar Förtroenderådet om sådan handläggning (uppväxling) gäller inte 3 – 9 §§. Vardera parten skall inom sju dagar efter Förtroenderådets beslut om uppväxling skriftligen till Förtroenderådet anmäla vem han utsett

till skiljeman. Gör parten inte det skall Förtroenderådet utse skiljeman. Den som varit skiljeman enligt det förenklade förfarandet skall, om särskilda skäl däremot inte föreligger, vara tredje skiljeman och ordförande.

Avsnitt 3 – administrativa regler m.m.

- 11 § Förtroenderådets verksamhet regleras av stadgar fastställda av Västsvenska Industri- och Handelskammarens styrelse. Vidare kan Förtroenderådet utfärda generella rekommendationer om sätter för handläggning av skiljeförfaranden och medling enligt dessa regler.
- 12 § Förtroenderådet prövar slutligt fråga om jäv för skiljeman enligt lagen om skiljeförfarande. Beslutar Förtroenderådet att skilja skiljemannen från uppdraget, skall ersättare inom sju dagar från beslutet skriftligen till Förtroenderådets anmälas av den som utsåg den entledigade skiljemannen. I annat fall utses ny skiljeman av Förtroenderådet.

Avsnitt 4 – ikraftträdande m.m.

- 13 § Dessa regler träder ikraft den 1 januari 2009. De äldre klausulerna och Reglerna skall tillämpas på skiljeförfarande som inletts före ikraftträdandet. Skiljeavtalet som slutits före ikraftträdandet med innehåll att tvisten skall avgöras med tillämpning av de äldre klausulerna eller Reglerna skall gälla. Parterna kan i fall som anges i andra och tredje meningen bestämma att de nya reglerna skall gälla.

MEDLINGSREGLERNA

- 1 § För att begränsa kostnaderna i tvisten har parterna överenskommit om att tvisten skall hänskjutas till medling.
- 2 § Medlare utses av Förtroenderådet. Parterna skall beredas tillfälle att inom 10 dagar yttra sig om vem som skall utses. Om parterna gemensamt föreslår en viss medlare skall Förtroenderådet utse denne.
- 3 § Medlare skall ha träffat avtal med Handelskammaren enligt Förtroenderådets stadgar, varav bland annat framgår att medlaren skall vara opartisk och oberoende.
- 4 § Medlaren beslutar om förfarandet. Medlaren skall i samråd med parterna upprätta en tidsplan för medlingen. Parterna skall vid medlingen företräddas av person som har full befogenhet att träffa uppgörelse (ingå förlikning) i tvisten.
- 5 § Kärandeparten skall inge en skrift som även skall utgöra första skrift i ett eventuellt fortsatt skiljeförfarande. Svarandeparten skall inkomma med ett svaromål. Skrifterna skall ha ett innehåll motsvarande en stämningsansökan respektive ett svaromål enligt reglerna i rättegångsbalken.
- 6 § Parterna skall, gentemot medlaren solidariskt och inbördes med hälften vardera, svara för medlarens arvode och utlägg. Medlaren har rätt att med lika delar från vardera parten begära förskott för sitt arvode och utlägg.
- 7 § Medlingen skall bedrivas skyndsamt och skall avslutas inom 45 dagar från det att medlaren utsågs. Förtroenderådet får på medlarens begäran förlänga tiden med högst 15 dagar.
- 8 § Medlaren, parterna och ombud skall iaktta sekretess beträffande allt som förekommer under medlingen. Parterna förbinder sig att inför domstol eller skiljenämnd inte åberopa medlaren som vittne.
- 9 § Medlingen avslutas genom att
 - a) skriftlig överenskommelse träffas mellan parterna, vilken överenskommelse på parternas gemensamma begäran kan fastställas genom skiljedom med medlaren som av parterna gemensamt utsedd och ensam skiljeman.
 - b) medlaren konstaterar att det inte är meningsfullt att fortsätta medlingen eller
 - c) genom att part skriftligen underrättar motparten och medlaren om att parten inte är villig att delta i medlingen.
- 10 § Avslutas medlingen utan att tvisten har lösts eller passerats den tidpunkt inom vilken medlingen skall vara avslutad, skall tvisten

hänskjutas till avgörande genom skiljedom med tillämpning av bestämmelserna om förenklat skiljeförfarande enligt Förtroenderådets regler. Om parterna är överens därom skall tvisten istället hänskjutas till skiljeförfarande enligt 10 § i Förtroenderådets regler om skiljeförfarande. Förtroenderådet skall då utse tredje skiljeman, som skall vara ordförande.

Övrigt

- 1 § Av Handelskammarens Förtroenderåd utsedd medlare och/eller skiljeman förbinder sig att utföra förekommande medlings- och skiljemannauppdrag på ett fackmässigt sätt och med iakttagande av god sedvänja i branschen. Av Handelskammarens Förtroenderåd utsedd medlare och/eller skiljeman ansvar för fel eller brister i uppdrag, skall vara begränsat till sådana skador och belopp som täcks av dennes ansvarsförsäkring. Genom att påkalla skiljeförfarande enligt dessa regler, accepterar parterna vad som anges i förevarande villkor.
- 2 § Beträffande ersättning till av Handelskammarens Förtroenderåd utsedd medlare och/eller skiljeman vid skiljeförfarande och medling enligt dessa regler, gäller vad som anges i ”Riktlinjer – kostnader”.

Käll- och litteraturförteckning

Förarbeten

NJA II 1887 nr. 4.

NJA II 1929 nr. 1.

Prop. 1929 nr. 226

Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1974:77 Proposition med förslag till lag om rättegången i arbetstvister.

Prop. 1975/76:81 Regeringens proposition om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m.

Prop. 1981/82:71 Regeringens proposition om ny anställningsskyddslag m.m.

SOU 1994:81 *Ny lag om skiljeförfarande*. Delbetänkande av Skiljedomsutredningen.

SOU 1995:65 *Näringslivets tvistlösning*. Slutbetänkande av Skiljedomsutredningen.

Prop. 1997/98:99 Aktiebolagets organisation

Prop. 1998/99:35 *Ny lag om skiljeförfarande*.

SOU 2007:26 *Alternativ tvistlösning*.

Litteratur

Blomquist, Tor, Selin, Gunnar, Samuelson, Sven-Göran, *Chefskontraktet – chefens väg till ett skriftligt anställningsavtal*, 1 uppl., Malmö: Liber AB, 1989.

Cars, Thorsten, *lagen om skiljeförfarande – en kommentar*, 3 uppl., Stockholm: Fakta Info Direkt Sweden AB, 2001. (Cit. Cars, *Lagen om skiljeförfarande*).

Ekelöf, Per-Olof, Boman, Robert, *Rättegång IV*, 6 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik AB, 1995.

Ekelöf, Per-Olof, Edelstam, Henrik, Boman, Robert, *Rättegång V*, 7 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik AB, 1998.

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 3 uppl., Malmö: Liber-Hermods AB, 1989.

Fahlbeck, Reinhold: "Firing the boss – om anställningsskydd för företagsledare", i *festskrift till Hans Stark*, Stockholm: Elanders Gotab AB, 2001, s. 109 – 130.

Gellner, Lars och Sydolf, Lars, *Tvistlösning i arbetsrätten – förhandling och process*, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2005. (Cit. Gellner och Sydolf, *Tvistlösning i arbetsrätten*).

Heuman, Lars, *Skiljemannarätt*, 1:3 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 1999. (Cit. Heuman, *Skiljemannarätt*).

Kvart, Johan och Olsson, Bengt, *Lagen om skiljeförfarande – en kommentar*, 1 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2000. (Cit. Kvart och Olsson).

Kvart, Johan och Olsson, Bengt, *Tvistlösning genom skiljeförfarande – en handledning till lagen om skiljeförfarande*, 2 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2007.

Lindell, Bengt, *Alternativ tvistlösning – särskilt medling och skiljeförfarande*, Stockholm: Iustus Förlag AB, 2000. (Cit. Lindell, *Alternativ tvistlösning*).

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*, 9 omarbetade upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2006. (Cit. Lunning och Toijer, *Anställningsskydd*).

Madsen, Finn, *Skiljeförfarande i Sverige – en kommentar till lagen om skiljeförfarande och till reglerna för Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut*, 1 uppl., Stockholm: Jure Förlag AB, 2005. (Cit. Madsen, *Skiljeförfarande i Sverige*).

Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet – om anställningsförhållandets individuella reglering*, Uppsala: Iustus Förlag AB, 1997. (Cit. Malmberg, *Anställningsavtalet*).

Mulder, Bernard, Johann, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, Lund: Juristförlaget i Lund, 2004.

Norman, Jan, *Medling och andra typer av konfliktlösning*, 1 uppl., Uppsala: Iustus Förlag AB, 1999. (Cit. Norman, *Medling*).

Ramberg, Jan, *Affärstvister och konfliktlösning*, Bromma: Industrilitteratur, 2006. (Cit. Ramberg, *Affärstvister och konfliktlösning*).

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

Artiklar

Hanqvist, Dan: ”Ur askan i elden? Valet mellan rättegång och skiljeförfarande”, *SvJT 1998*, s. 110ff. (Cit. Hanqvist, *SvJT 1998*, s. 110ff.).

Jarvin, Sigvard: ”Sekretess i svenska och internationella skiljeförfaranden”, *JT 1996-97*, s. 149ff.

Runesson, Eric M.: Medling i kommersiella tvister: Reglerna för Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut, i *JT 1999-2000*, s. 174ff. (Cit. Runesson, *JT 1999-2000*, s. 174ff.).

Welamson, Lars: Förenklat skiljeförfarande, i *Advokaten nr 2 1996*, s. 22ff. (Cit. Welamson, *Advokaten nr 2 1996*).

EG-direktiv

Europaparlamentets och Rådets Direktiv 2008/52/EG av den 21 maj 2008 om vissa aspekter på medling på privaträttens område.

Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.

Internet

Arbitration Institute of the Stockholm Chamber of Commerce – Statistical Report 2008. www.sccinstitute.se/hem-1/statistik.aspx. 2009-09-22 kl. 14.50.

Rättsfallsförteckning

Högsta Domstolen

NJA 1929 s. 631
NJA 1949 s. 609
NJA 1964 s. 2
NJA 1969 s. 285
NJA 1972 s. 458
NJA 1980 s. 46
NJA 1981 s. 711
NJA 1982 s. 800
NJA 1983 s. 510
NJA 1997 s. 866
NJA 2000 s. 538

Arbetsdomstolen

AD 1978 nr 83
AD 1979 nr 146
AD 1981 nr 163
AD 1987 nr 165
AD 1988 nr 95
AD 1988 nr 96
AD 1988 nr 181
AD 1989 nr 51
AD 1991 nr 3
AD 1991 nr 48
AD 1991 nr 96
AD 1993 nr 141
AD 1994 nr 28
AD 1994 nr 111
AD 1994 nr 120
AD 1995 nr 135
AD 1996 nr 61
AD 1997 nr 3
AD 1997 nr 35
AD 1997 nr 104
AD 2002 nr 72
AD 2002 nr 137
AD 2005 nr 59
AD 2005 nr 79
AD 2008 nr 29

Hovrätterna

RH 1989:51

RH 1989:83

RH 1990:7