

# VD-avtal

och dess betydelse för anställningstryggheten

Andreas Östergren

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2013

Handledare

Lea Hatzidaki-Dahlström



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

## Summary

The employment law in Sweden is very extensive compared to other countries. My aim with this essay is to compare the employment law for an employee with the employment protection for a CEO. The CEO is not protected by the employment Protection Act and therefore his terms of employment are completely up to the agreement he signs when he begins his employment.

To do this I need to recite the main parts of the contract binding the CEO to his company. I need to explain the context of a non-competition clause, clause of secrecy, and furthermore explain how a employment contract for a CEO should look like. The main aim is then to look into which function the contract has in the gap between employment protection and the common contract law. To be able to answer this question, I have during the process of this essay compared four different employment contracts for CEO and compared them with relevant law. The last thing I have done is to look into case law from the Supreme Court and the Labour Court to find how the law and contracts are being applied in real life.

## Sammanfattning

Anställningstryggheten för en person som är VD skiljer sig markant från den som är anställd och inte sitter i en företagsledande position. Mitt mål med denna uppsats är att jämföra anställningstryggheten för en anställd och en person i företagsledande ställning. VD omfattas inte av LAS och därför är hans anställningstrygghet helt beroende av det avtal han tecknar.

För att göra detta måste jag redogöra för de grundläggande delarna av VD-avtalet, så som konkurrensklausul, sekretessklausul och vidare förklara hur ett anställningsavtal ska se ut för en VD.

Ett annat mål är att undersöka vilken funktion ett VD-avtal har i gapet mellan anställningstrygghet och avtalsrätt. För att kunna besvara frågan om vilken eller vilka funktioner som finns i detta gap har jag under uppsatsens gång använt mig av fyra stycken befintliga VD-avtal samt doktrin och fördjupat med praxis från både Arbetsdomstolen och Högsta domstolen.

Nyckelord: VD-avtal, anställningsavtal, anställningstrygghet, konkurrensklausul, uppsägningstid.

## Innehållsförteckning

<b>SUMMARY</b> .....	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b> .....	<b>5</b>
<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>6</b>
1.1 BAKGRUND .....	6
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING .....	7
1.3 AVGRÄNSNINGAR .....	7
1.4 METOD.....	8
1.5 DISPOSITION.....	9
<b>2. BAKGRUND</b> .....	<b>10</b>
2.1 VD:S ANSVAR OCH ROLL .....	10
2.2 LÖPANDE FÖRVALTNING .....	11
2.3 PERSONLIGT BETALNINGSANSVAR.....	12
<b>3. ANSTÄLLNINGSAVTAL</b> .....	<b>14</b>
3.1 ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE .....	14
3.2 UPPSÄGNING AV AVTAL OCH SAKLIG GRUND.....	15
3.3 UPPSÄGNINGSTID .....	17
3.4 SKADESTÅND .....	18
3.5 ALLMÄNT OM SEKRETESS- OCH KONKURRENSKLAUSULER.....	19
3.5.1 <i>Kollektivavtal</i> .....	19
3.5.2 <i>Sekretessklausul</i> .....	21
<b>4. VD:S ANSTÄLLNINGSAVTAL</b> .....	<b>23</b>
4.1 VD:S ANSTÄLLNINGSTRYGGHET.....	23
4.2 VD-AVTAL.....	25
4.3 SEKRETESS- OCH KONKURRENSKLAUSULER .....	28
4.4 ÖVRIGA FRÅGOR .....	30
<b>5. ANALYS</b> .....	<b>32</b>
5.1 JÄMFÖRELSE MELLAN ANSTÄLLNINGSAVTAL OCH VD-AVTAL.....	32
5.2 VILKEN FUNKTION FYLLER VD-AVTALET I GAPET MELLAN ANSTÄLLNINGSSKYDD OCH AVTALSÄRÄTTSLIGA PRINCIPER?.....	35
5.3 AVSLUTANDE REFLEKTIONER.....	37

<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING .....</b>	<b>40</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING.....</b>	<b>42</b>
BILAGA 1 .....	43
BILAGA 2 .....	45
BILAGA 3 .....	50
BILAGA 4 .....	53

## Förkortningar

ABL	Aktiebolagslag (2005:551)
AD	Arbetsdomstolens domar
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.
Ds	Departementsserie
EES	Europeiska ekonomiska sfären
LFH	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition
SCB	Statiska centralbyrån
SOU	Statens offentliga utredningar
SFS	Svensk författningssamling

# 1. Inledning

*Ordet VD för med sig många associationer. Alla har vi olika åsikter och associationer till ordet. En VD:s anställningstrygghet skiljer sig på många sätt från en annan anställds. Han har i rollen som företagsledare en position som placerar honom utanför den sociala skyddslagstiftning som LAS utgör.<sup>1</sup> Han är i juridikens ögon att betrakta som en arbetsgivare samtidigt som han är anställd, vilket leder till flera komplexa frågor.*

## 1.1 Bakgrund

Det finns ett gap mellan det anställningsskydd och sociala skydd som LAS omfattar, och det anställningsavtal som en person i företagsledande ställning tecknar, VD-avtal.<sup>2</sup>

Intresset för en så lite omskriven fråga som VD-avtal väcktes hos mig när jag började bläddra i Smitts bok, VD-avtalet.<sup>3</sup> Ämnet är på många sätt kontroversiellt, då främst gällande lön och avgångsvederlag. Jag har som mål att försöka förklara skillnader mellan en anställds avtal och en VD:s avtal. Rollen som VD är annorlunda från andra anställdas. Han ska leda och förvalta bolaget på daglig basis. Han kan under särskilda omständigheter vara personligt ansvarig för företagets skulder. Han är skyldig att på bästa sätt följa de instruktioner som han fått av bolagets styrelse. Slutligen har han ingen anställningstrygghet. Att vara VD är alltså ett ansvarsfullt uppdrag. Ett uppdrag som många, inklusive mig själv, drömmer om att få utföra en dag. Att få vara ledare, fatta beslut, ta ansvar. Spännande och utmanande trots att ”du lever med huvudet på tallriken”.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> LAS 1 §.

<sup>2</sup> Svernlöv, Styrelse och VD-ansvar i aktiebolaget, Norstedts juridik, 2012, sid. 21-22.

<sup>3</sup> Smitt, mfl, VD avtalet, Norstedts juridik, 2004.

<sup>4</sup> VD tidningen, nr 1, 2014, Reportage om VD:s skyddsnet, sid. 22.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Mitt syfte med uppsatsen är att undersöka hur en VD:s anställningsavtal skiljer sig från övriga anställdas som inte innehar en företagsledande ställning, samt att studera vilket funktion detta VD-avtal fyller i gapet mellan vanlig avtalsrätt och det sociala skydd som LAS innebär. I vilken mån har en VD den trygghet som är självklar för en anställd, och i vilken utsträckning finns den? För att nå detta syfte har jag formulerat följande frågor.

- 1. Vilka skillnader finns det mellan ett "vanligt" anställningsavtal och en VD:s anställningsavtal?*
- 2. Vilken funktion fyller VD-avtalet i gapet mellan anställningsskydd och avtalsrättsliga principer?*

## 1.3 Avgränsningar

Jag har valt att avgränsa mig till VD-rollen inom privata bolag. Offentliga bolag har jag därför helt lämnat åt sidan. Vidare har jag avgränsat mig till att enbart granska VD som en person i företagsledande ställning och inte styrelsemedlemmar och deras villkor. Inte heller omfattar min granskning andra personer i företagsledande ställning. För att kunna besvara mina frågor har jag tagit fram fyra stycken faktiska avtal som ligger till grund för undersökningen.

I min jämförelse har jag valt att fokusera på de som är tillsvidareanställda då dessas anställningsavtal är mest jämförbara med ett VD-avtal.

Med avtalsrättsliga principer menar jag huvudsakligen den grundläggande principen om avtalsfrihet.

I uppsatsen använder jag pronomen "han" i könsneutral bemärkelse.



## 1.4 Metod

Under uppsatsens gång har jag tillämpat den klassiska rättsdogmatiska metoden. Detta genom att studera lagtext, förarbeten, praxis och doktrin. Anledningen till att jag har valt denna metod är att jag har velat ha en bra teoretisk grund till min uppsats. Genom att använda metoden ges man möjlighet att besvara undersökande och komplexa frågor kring det aktuella ämnet.<sup>5</sup> Det jag sökt efter i min uppsats är det faktiska rättsförhållandet, de regler som faktiskt finns, *de lege lata*. Detta ger en grund till att undersöka om det bör skapas nya lagar och bestämmelser kring området, *de lege ferenda*.<sup>6</sup> Som hjälp för att besvara mina frågor kring vilken funktion VD-avtalet fyller, har jag använt mig av fyra VD-avtal som jag fått möjlighet att ta del av. Alla dessa kommer att presenteras som bilagor till arbetet och numreras 1-4. I alla avtal har jag tagit bort bolagets namn, VD:s namn samt aktuell lön. Detta för att anonymisera avtalen, vilket var en förutsättning för att jag skulle få ta del av dem. Dessa uppgifter fyller inte heller någon funktion för uppsatsen.

Den viktigaste av de rättsdogmatiska källorna har varit den doktrin jag har använt mig av. Den i särklass viktigaste litteraturen har varit Smitts bok VD-avtalet. Kritik mot boken kan vara att den gjordes innan den senaste revideringen av ABL, men jag anser att detta inte har någon större betydelse då de punkter som behandlar VD och dess roll inte har ändrats i den senaste revideringen av ABL. Vidare har jag använt Lunnings bok Anställningsskydd. Jag har, till största del använt mig av lagkommentarer eller handböcker, vilka utgör den doktrin som ur juridisk synvinkel väger tyngst.<sup>7</sup>

Grunden har hela tiden varit den att se till vilken lagtext som finns. Hur den behandlas i litteraturen samt hur eventuell praxis påverkat tillämpningen av lagen. Den praxis jag har valt ut har tydlig relevans till VD och dess roll. Ett problem som uppstått under uppsatsarbetets gång är att de tvister som uppstår mellan bolag och VD uppenbarligen ofta avgörs genom förlikning eller skiljedom och därför är sekretessbelagda.

---

<sup>5</sup> Lehrberg, Praktisk juridisk metod, IBA, 2010 sid. 26.

<sup>6</sup> Lehrberg, Praktisk juridisk metod, IBA, 2010 sid. 167.

<sup>7</sup> Lehrberg, Praktisk juridisk metod, IBA, 2010 sid. 171.

Då jag jämförde de olika avtalen använde jag mig av en metod där jag undersökte avtalen del för del för att se hur den om de skiljde sig från varandra. Detta är den del av arbetet som tagit mest tid och krävt mest möda för att få bra.

## **1.5 Disposition**

I kapitel två kommer jag redogöra för VD:s roll och ansvar i bolaget. I kapitel 3 kommer jag att redogöra för anställningstrygghet i allmänhet samt konkurrens- och sekretessklausuler i allmänhet.

I kapitel fyra kommer jag redogöra för VD:s anställningstrygghet samt VD-avtal och hur dessa kan se ut.

Slutligen ska jag i kapitel 5 besvara de frågor jag ställt genom att presentera resultatet av min jämförelse mellan anställningsavtal och VD-avtal. Samtidigt ska jag påvisa vilken faktiskt funktion ett VD-avtal fyller i det gap som råder mellan avtalsrätt och anställningstrygghet.

## 2. Bakgrund

*En VD:s arbete och rättigheter kan delas upp i två delar. För det första handlar det om den förvaltningsmakt han har. Den innefattar ansvar för den löpande förvaltningen av bolaget, det individuella ansvaret, organisationen som helhet, personalansvaret, ekonomiansvaret samt planering och kontroll av driften i bolaget. Vidare har VD verkställighetsmakt. Den innefattar den firmateckningsrätt som VD innehar.<sup>8</sup>*

### 2.1 VD:s ansvar och roll

I ett publikt aktiebolag ska det enligt ABL 8 kap. 50 § finnas en VD. Medan i ett privat aktiebolag finns det inga bestämmelser kring frågan utan bara möjligheten att utse en VD.

Det finns begränsningar kring vem som kan vara VD i ett aktiebolag. Personen måste vara bosatt inom EES-området om inte bolagsverket ger dispens.<sup>9</sup> Vidare får inte en underårig eller en person som är försatt i konkurs utses till VD. Sak samma gäller om personen i fråga har blivit belagd med näringsförbud. En person som inte har i åtanke att agera efter de föreskrifter som finns för VD får inte heller lov att inneha befattningen.<sup>10</sup>

Det finns frågor som VD inte får besluta om, frågor som kan leda till jäv. En VD får inte hantera processer som angår avtal mellan honom själv och företaget och inte heller frågor där VD kan ha ett väsentligt intresse av att verka mot bolaget.<sup>11</sup>

Utöver de lagstadgade reglerna kring vad VD får och inte får göra, finns generella avtalsrättsliga principer. Dels handlar det om lojalitet och sekretess som tas upp i separata avsnitt i uppsatsen, dels om den vårdplikt VD har och som innebär att en

---

<sup>8</sup> Sandström, Svensk aktiebolagsrätt, Nordstedts juridik, 2010, sid. 221.

<sup>9</sup> ABL 8 kap. 30 §.

<sup>10</sup> ABL 8 kap. 31 §.

<sup>11</sup> ABL 8 kap. 34 §.

VD med omsorg ska ta hand om sina anställda och bolaget och vara informerad angående väsentliga frågor gällande bolaget.

Övervakningsplikten är en annan princip som VD ska iaktta. Denna plikt innebär att VD ska övervaka bolagets affärer och dess beslut samt arbeta för att lagstadgade dokument som bokföring etc. hanteras på ett korrekt sätt.<sup>12</sup>

## 2.2 Löpande förvaltning

Huvudprincipen för VD:s roll och ansvar stadgas i ABL 8 kap 29 § första stycket. VD ska sköta den löpande förvaltningen av bolaget och ansvarar för den dagliga driften av företaget. VD får dessutom enligt 8 kap 36 § ABL, utan styrelsens tillåtelse, teckna avtal som hänför sig till den dagliga driften av bolaget. Enligt 8 kap 29 § ska dock styrelsen meddelas detta snarast möjligt.

I begreppet löpande förvaltning ingår sådana åtgärder som inte är av alltför stor betydelse för företaget. Exempel på transaktioner som inte omfattas av begreppet löpande förvaltning kan tex. vara köp och försäljning av fast egendom. Undantag från detta är naturligtvis om köp och försäljning av fast egendom ingår i bolagets verksamhet. Den löpande förvaltningen kan inte förhandlas bort i ett VD-avtal.<sup>13</sup> Om VD:n skulle gå utöver sina befogenheter kan inte rättshandlingen göras gällande mot företaget om avtalsparten var i ond tro.<sup>14</sup>

VD har inte automatiskt rätt att teckna avtal för bolaget, det är endast styrelsen som har den rätten.<sup>15</sup> Det är dock inte ovanligt att styrelsen skriver in VD som särskild firmatecknare och därmed delegerar rätten att teckna avtal för bolaget.<sup>16</sup> Ett sådant bemyndigande skrivs med fördel in i VD-avtalet.

För att få klarhet i vad som faktiskt kan vara att anse som löpande förvaltning tillmäts tre olika faktorer betydelse. Hur mycket pengar avser beslutet, är det en dyr affär eller en ordinär? Tidsfaktorn, vilken tidsrymd omfattar beslutet, är det ett löpande avtal eller ett avtal som kräver snabba beslut från företaget? Hur är

---

<sup>12</sup> Ledarnas folder, chefen och VD-avtal, 2011 sid 7.

<sup>13</sup> Smitt, mfl, VD-avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid. 63.

<sup>14</sup> ABL 8 kap. 42 §.

<sup>15</sup> ABL 8 kap. 35 §.

<sup>16</sup> ABL 8 kap. 37 §.

arbetsfördelningen mellan VD och styrelsen i bolaget. Brukar VD:n fatta motsvarande beslut eller brukar detta vara styrelsens arbete? Det ska dock tas i beaktning att om VD:n är osäker på om han har rätt att fatta ett beslut ska han överlåta detta till styrelsen.<sup>17</sup>

I ett avgörande från HD har en VD ansetts ha överskridit sin behörighet vad gäller den löpande förvaltningen när han ingick avtal som kostade bolaget för mycket pengar.<sup>18</sup>

En VD ska från sin styrelse få instruktioner kring hur hans arbete ska utföras. Han skall instrueras om kring vilka befogenheter och vilket ansvar han har. I denna instruktion skrivs lämpligen in möjligheten för en VD att vara särskild firmatecknare åt bolaget.<sup>19</sup>

### **2.3 Personligt betalningsansvar**

VD är ett ansvarssubjekt. Han är företrädare för sitt bolag och kan därmed ha personligt betalningsansvar gällande brister i verksamhetens drift. Övriga som är att anse som ansvarssubjekt är styrelsemedlem, stiftare, revisor och lekmannarevisor.<sup>20</sup>

Då ett bolag är försenat med eller underlåter att lämna in sin årsredovisning kan det bli fråga om personligt betalningsansvar. Rekvisitet som krävs för att VD:n ska drabbas av betalningsansvaret är att han inte kan bevisa att han agerat för att årsredovisningen ska komma in i tid. Företrädare för bolaget har presumtionsansvar för att redovisningen har kommit in i tid och är korrekt.<sup>21</sup> Andra exempel på när det kan föreligga personligt betalningsansvar är om det råder tillräckligt stor kapitalbrist och styrelsen inte upprättar någon kontrollbalansräkning. Samma presumtionsansvar föreligger i detta fall. Om VD agerar för företaget med vetskap om den dåliga ekonomin inom bolaget, kan han bli personligt betalningsskyldig.

---

<sup>17</sup> Sandström, Svensk aktiebolagsrätt, Nordstedts juridik, 2010, sid. 223.

<sup>18</sup> NJA 1995 s. 70 sid. 445.

<sup>19</sup> Sandström, Svensk aktiebolagsrätt, Nordstedts juridik, 2010, sid. 215-216.

<sup>20</sup> Svernlöv, Styrelse och VD-ansvar i aktiebolaget, Norstedts juridik, 2012, sid. 40.

<sup>21</sup> Löfgren mfl, Personligt ansvar vid lividationsplikt, värdeöverföringar, företrädaransvar samt skattefrågor vid obestånd, Nordstedts juridik, 2012, sid. 21.

Dock krävs det vetskap från VD:n att styrelsen inte vidtagit nödvändiga åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.<sup>22</sup>

Om företaget inte betalar lagenliga skatter eller sociala avgifter kan VD drabbas av betalningsansvar. Denna regel ska tolkas extensivt. I ett avgörande från HD har till och med en aktieägare utan något legalt företrädaransvar ansetts vara personligt betalningsansvarig.<sup>23</sup>

Med dessa skyldigheter i åtanke är det bra för en VD att i sitt avtal skriva in rätten till en ansvarsförsäkring som leder till att VD:s betalningsansvar försvinner eller begränsas.<sup>24</sup> Det genomgående rekvisit som krävs för att en VD ska bli betalningsskyldig, är att han varit oaktsam i sin yrkesutövning.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Löfgren mfl, Personligt ansvar vid likvidationsplikt, värdeöverföringar, företrädaransvar samt skattefrågor vid obestånd, Nordstedts juridik, 2012, sid. 72.

<sup>23</sup> NJA 1979 s. 99 sid. 561.

<sup>24</sup> Ledarnas folder, chefen och VD avtal. 2011, sid. 8.

<sup>25</sup> ABL 29 kap. 1 §.

## 3. Anställningsavtal

*LAS 1 § första stycket lyder ”Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Från lagens tillämpning undantas dock: 1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning”.*

### 3.1 Anställningsförhållande

För att ett en person ska omfattas av LAS krävs att det föreligger ett anställningsförhållande. En av parterna ska vara arbetsgivare och den andra arbetstagare. Det centrala begreppet inom LAS är arbetstagare. För att omfattas av begreppet arbetstagare, krävs att vissa kriterier är uppfyllda. Personen ska arbeta frivilligt. Personen ska utföra ett arbete, vård av barn och hem anses exempelvis inte som arbete. Arbetet ska dessutom utföras åt någon annan.<sup>26</sup> En arbetstagare får för att omfattas av LAS, inte inneha företagsledande ställning.

Då en arbetstagare och ett företag kommer överens om ett anställningsavtal finns det inga formkrav. Det räcker i praktiken att den anställda och arbetsgivaren skakar hand och kommer överens om att anställningen ska starta. De har då skapat ett konsensualavtal. Anställningsavtalet är ett sådant där båda parter uttrycker samstämmiga viljeförklaringar.<sup>27</sup>

Huvudregeln för anställningsförhållandets varaktighet regleras i LAS 4 §. Den föreskriver att avtal om anställning ska gälla tillsvidare. Detta blir en presumptionsregel som innebär att om inget annat tydligt avtalas är anställningen att anse som en tillsvidareanställning. Detta innebär också att bevisbördan ligger på den part som hävdar motsatsen. Detta bekräftas i AD 2005 nr 117, där regeln beskrivs som en presumptionsregel och att bevisbördan är som ovan beskrivet.<sup>28</sup> Bevisbördan i frågan om avtalet någonsin har kommit till stånd ligger på den part

---

<sup>26</sup> Lunning, Anställningsskydd, Norstedts juridik, 2006, sid. 22-23.

<sup>27</sup> Glavå, Arbetsrätt, Studentlitteratur, 2011 sid. 267.

<sup>28</sup> AD 2005 nr 117, sid. 11.

som hävdar att så är fallet.<sup>29</sup> Även om det är fråga om ett konsensualavtal föreskriver LAS 6c § arbetsgivaren, senast en månad efter det att anställningsavtalet tecknats, ska delge arbetstagaren skriftlig information om villkor som är av väsentlig betydelse för anställningen.

Anställningsavtal är också underkastade allmän avtalsrätt och de regler för ogiltighet som finns i AvtL.<sup>30</sup>

### **3.2 Uppsägning av avtal och saklig grund**

Ett av de mest vitala begrepp som finns inom den individuella arbetsrätten är begreppet ”saklig grund”. När en arbetstagare sägs upp från sin anställning krävs att det ska föreligga saklig grund. Detta begrepp går att finna i LAS 7 §. Närmare bestämt står det att en uppsägning är sakligt grundad då det föreligger arbetsbrist eller personliga skäl. I LAS 7§ anges även att arbetsbrist inte föreligger om det är rimligt att anta att arbetsgivaren har möjlighet att omplacera den anställda. Personliga skäl får inte baseras på sådana händelser som inträffat mer än två månader tidigare. Bevisbördan för att saklig grund föreligger åvilar arbetsgivaren i alla fall. Tex. är det så att om arbetstagaren hävdar att han sagts upp på grund av diskriminering är det arbetsgivaren som måste bevisa att så inte är fallet. Detta även om arbetstagaren bara kan påvisa att det finns skäl för att det kan ha hänt.<sup>31</sup>

Omplaceringskyldigheten är olika beroende på vilken kompetens arbetstagaren har och i vilken typ av företag arbetstagaren är anställd. I ett mindre företag är det mindre troligt att det finns möjlighet att omplacera än i ett större. Samtidigt säger LAS 22 § fjärde stycket att en arbetstagare endast kan omplaceras om denne har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna eller kan läras upp i yrket under en rimlig tidsperiod. I princip är det arbetsgivaren som bestämmer om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer. I och med att arbetsgivaren har rätten genom § 32-befogenheterna<sup>32</sup> att leda och fördela arbetet, är det upp till honom att avgöra om möjlighet till omplacering finns. Detta måste naturligtvis vara inom

---

<sup>29</sup> Glavå, Arbetsrätt, Studentlitteratur, 2011 sid. 271.

<sup>30</sup> Lunning, Anställningsskydd, Norstedts juridik, 2006, sid. 169.

<sup>31</sup> Lunning, Anställningsskydd, Norstedts juridik, 2006, sid. 323.

<sup>32</sup> Glavå, Arbetsrätt, Studentlitteratur, 2011 sid. 62.



rimliga gränser. En person som har ett arbete som är att anse som lättare sett till sina arbetsuppgifter, måste naturligtvis få möjlighet att placeras om till ett likvärdigt arbete. Därför har både arbetstagarens ställning i företaget och företagets storlek betydelse för frågor om saklig grund förelegat.<sup>33</sup> Ju högre ställning en arbetstagare har på ett företag desto större frihet har en arbetsgivare att hävda att saklig grund förelegat vid en uppsägning.<sup>34</sup>

Även arbetstagarens anställningstid spelar in vid bedömningen av om saklig grund föreligger. I AD 2004 nr 56 hävdar arbetsdomstolen att en avvägning mellan en arbetstagares höga ställning, vilket är en fördel för arbetsgivaren, mot det att han har lång anställningstid, vilket blir en fördel för arbetstagaren, ska göras. I detta fall vann arbetstagaren fallet.<sup>35</sup>

Personliga skäl är alltså händelser eller beteenden som kan härledas till en specifik arbetstagare, till exempel brottsliga handlingar, misskötsamhet eller samarbetssvårigheter. Det står dock klart att det är komplext att säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl. Den tvåmånadersregel som tidigare redogjorts för innebär att det måste vara färskta händelser som utgör grunden till uppsägningen. Det finns dock ingenting som hindrar att också äldre händelser tas i beaktande vid uppsägning på grund av personliga skäl. Exempelvis kan en arbetsgivare för en anställd som kommer berusad ta i beaktande om det hänt tidigare. Det är dock vanligt att det krävs varningar och andra disciplinpåföljder för att saklig grund ska anses föreligga.<sup>36</sup>

Arbetsbrist är de fall där inte personliga förhållanden ligger till grund för uppsägningen. Arbetsbrist kan alltså exempelvis vara lönsamhetsproblem som leder till nedskärningar eller när en tjänst ska gå från del- till heltid, och inga andra deltidstjänster finns att erbjuda. Det är viktigt att påpeka att det är arbetsgivaren, med hänvisning till § 32-befogenheterna, som äger begreppet arbetsbrist. Om arbetsgivaren exempelvis påstår att lönsamheten i ett företag är för låg krävs det inte att detta bevisas med någon speciell redovisning. I prop 1973 nr 129 finns ett uttalande som stödjer teorin för att uppsägningar som inte är att anse som

---

<sup>33</sup> Lunning, Anställningsskydd, Norstedts juridik, 2006, sid. 329.

<sup>34</sup> Lunning, Anställningsskydd, Norstedts juridik, 2006, sid. 330.

<sup>35</sup> AD 2004 nr 56 sid. 22-23.

<sup>36</sup> Glavå, Arbetsrätt, Studentlitteratur, 2011 sid. 491.

personliga utan har sin anknytning till verksamheten är sakligt grundade. *”Till de omständigheter som enligt hittillsvarande praxis har godtagits som grund för uppsägning hör i första hand arbetsbrist. Det kan givetvis inte krävas av en arbetsgivare att han håller igång verksamheten i oförändrad utsträckning enbart för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet.... Den pågående strukturomvandlingen kommer att fortsätta. Detta innebär att vi även i framtiden måste acceptera att företag läggs ned och att driften inskränks eller läggs om”*.<sup>37</sup>

Om en arbetstagare grovt åsidosatt sina åtaganden mot sin arbetsgivare finns det även möjlighet att avskeda arbetstagaren. Vid avsked gäller inte reglerna om uppsägningstid. I AD 2010 nr 8 beskrivs att avsked enligt LAS 18 § kan användas i fråga om brott som begås i samband med tjänsten eller mot arbetsgivaren.<sup>38</sup>

### **3.3 Uppsägningstid**

Att en anställd har uppsägningstid då han frånträder sin anställning regleras i LAS. Det ger en arbetstagare möjlighet att under denna period söka andra arbeten eller förbereda sig inför den stundande arbetslösheten. Vilken uppsägningstid en arbetstagare har beror på anställningstiden. Alla arbetstagare har enligt 11 § LAS rätt till minst en månads uppsägningstid och som längst sex månader.

Reglerna om uppsägningstidens längd är dock semidispositiva, det är därför ett måste att se efter i rådande kollektivavtal för att få fram den exakta uppsägningstiden.<sup>39</sup> En specialregel gäller sjukskrivna och föräldralediga vars uppsägningstid börjar löpa först när de är tillbaka i arbete.<sup>40</sup> Vidare ska Sverige använda reglerna i den Europeiska sociala stadgan. Den slår fast att alla anställda har rätt till en skälig uppsägningstid. Med det sagt går det inte att avtala bort uppsägningstid helt och hållet genom kollektivavtal.<sup>41</sup> Dessutom har Sverige vid

---

<sup>37</sup> Prop. 1973 nr 129 sid. 123.

<sup>38</sup> AD 2010 nr 8 sid. 4-5.

<sup>39</sup> Glavå, Arbetsrätt, Studentlitteratur, 2011 sid. 545.

<sup>40</sup> Lunning, Anställningsskydd, Norstedts juridik, 2006, sid. 523.

<sup>41</sup> Europeiska sociala stadga artikel 4.

flera tillfällen fått kritik dels för att den allmänna uppsägningstiden på en månad är för kort, dels för att reglerna är semidispositiva.<sup>42</sup>

Under uppsägningstiden är man oavsett om man blir arbetsbefriad eller inte berättigad till full lön och oförändrade anställningsförmåner. Det är dock så att om arbetstagaren blir arbetsbefriad och erhåller en ny anställning får den tidigare arbetsgivaren göra avräkning på den lön som erhålls under uppsägningstiden. Det finns även lagstadgat stöd för att en arbetstagare under sin uppsägningstid inte får förflyttas om det påverkar hans möjligheter att söka nytt arbete. Dessutom har han rätt till ledighet för att söka nya arbeten.<sup>43</sup>

### **3.4 Skadestånd**

En arbetstagare kan vara berättigad till skadestånd om en arbetsgivare bryter mot LAS. Skadeståndet kan både vara av ekonomisk och allmän art. Även en arbetstagare kan bli skadeståndsskyldig om han inte följer de regler kring uppsägningstid som finns i LAS 11 § eller kollektivavtal. Skadestandsreglerna är tvingande och kan därmed inte förhandlas bort genom kollektivavtal.<sup>44</sup>

Skadestånd aktualiseras främst då en arbetsgivare underlåter att betala ut lön eller säger upp en person utan saklig grund. En uppsägning kan aldrig ogiltigförklaras på så sätt att arbetsgivaren kan tvingas återanställa arbetstagaren. Det är alltså endast utdömande av skadestånd som kan bli följden av en sådan felaktig handling från arbetsgivaren. Enligt ett avgörande från HD ska inte skadeståndets storlek påverkas om arbetstagaren varit sjuk och därmed borta från sitt arbete.<sup>45</sup> De vanligaste rättsfallen där arbetstagare kan bli skadeståndsskyldig är vid illojalt uppträdande eller då en arbetstagare bryter mot en eventuell konkurrensklausul.<sup>46</sup>

---

<sup>42</sup> Lunning, Anställningsskydd, Norstedts juridik, 2006, sid. 523.

<sup>43</sup> Sammanfattning av LAS 12-14§§.

<sup>44</sup> Lunning, Anställningsskydd, Norstedts juridik, 2006, sid. 710.

<sup>45</sup> NJA 1978 Sid C478 sid C98

<sup>46</sup> Lunning, Anställningsskydd, Norstedts juridik, 2006, sid. 714.

### 3.5 Allmänt om sekretess- och konkurrensklausuler

För att begränsa vad en tidigare anställd får och inte får göra efter en anställning skrivs ibland en konkurrensklausul. Det gäller både vanliga anställda men främst höga chefer och personer i VD-roller. Det är i all enkelhet ett avtal mellan den anställde och bolaget han arbetar för.<sup>47</sup>

En av grunderna i Sveriges rättssystem är att det råder avtalsfrihet. Två parter får enligt denna princip avtala om nära nog vad som helst. Huvudregeln är alltså att konkurrensklausuler är giltiga. Riktigt så enkelt är det dock inte. För att underlätta för den svagare parten i ett avtal, i det här fallet arbetstagaren, finns bestämmelser kring skälighet i AvtL.<sup>48</sup>

I 38 § AvtL stadgas att en konkurrensklausul är giltig så länge den inte är oskälig. Om en del av en klausul i ett avtal alltså är oskälig, kan denna jämkas enligt 36 § AvtL, som är en generalklausul och gäller alla typer av avtal. I paragrafens andra stycke anges att särskild hänsyn ska tas till den svagare parten i ett avtalsförhållande till exempel en konsument, eller för den delen en arbetstagare. 38 § AvtL, är mer specifikt inriktad mot just konkurrensklausuler.<sup>49</sup>

Enligt förarbetena till 38 § gäller bestämmelsen enbart när partsintressen går emot varandra. Det är alltså ett krav att den anställde, som i avtalsförhållandet anses som den svagare parten, för sin talan mot den part som anses starkare, det vill säga sin arbetsgivare.<sup>50</sup>

#### 3.5.1 Kollektivavtal

År 1969 tecknades ett kollektivavtal mellan Svenska industritjänstemannaförbundet, Svenska civilingenjörsförbundet, Sveriges arbetsledarförbund och dåvarande Svenska arbetsgivarförbundet, nuvarande Svenskt Näringsliv. I avtalet reglerades hur konkurrensklausuler skulle formuleras och vad de skulle gälla. Avtalet anger alltså vad som kan anses som skäligt vid upprättande av en konkurrensklausul och det är inte ovanligt att arbetsdomstolen

---

<sup>47</sup> Teknikföretagen, Lojalitetsplikt, konkurrensklausuler och företagshemligheter, 2011, sid. 41.

<sup>48</sup> Glavå, Arbetsrätt, Studentlitteratur, 2011, sid. 42.

<sup>49</sup> Jansohn och Kjellin, Vad är oskäligt? Institutionen för handelsrätt LU, 1990 sid. 13.

<sup>50</sup> Prop. 1975/76 nr 81 sid. 121.

hänvisar till avtalet i sina domar. Avtalet har även bidragit till ändringen av 38 § i AvtL. I propositionen har fastslagits att för att bestämma vad som är skäligt, ska hänsyn tas till gällande kollektivavtal i frågan.<sup>51</sup>

I avtalet anges att när sakliga skäl föreligger, ska ett företag i ett avtal kunna införa en konkurrensklausul. I avtalet anges också att hänsyn ska tas till arbetstagarens vilja och möjlighet att byta arbetsplats för att vidga sin kunskap och gå vidare i sin karriär.<sup>52</sup>

I första paragrafen i avtalet befäster parterna att konkurrensklausul enbart ska användas för personal som får reda på tillverkningshemligheter och som har kunskap att föra dessa vidare. Vidare stadgas i 2 §, att en avvägning måste göras mellan arbetsgivarens intresse att bevara företagshemligheten kontra arbetstagarens vilja att fritt kunna utnyttja sin kunskap och arbetskraft. Vidare fastslår avtalet att klausulens längd inte ska vara längre än den ”livslängd” på den kunskap som den anställde fått om tillverkningshemligheter eller liknande.<sup>53</sup>

Enligt avtalet kan konkurrensklausulen tillämpas i alla förhållanden efter det att anställningen avslutats förutom om arbetsgivaren säger upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist eller om arbetstagaren säger upp sig på grund av kontraktsbrott från arbetsgivarens sida. Det spelar alltså ingen roll om det gäller avsked, pension eller om arbetstagaren säger upp sig från sin arbetsplats. Enligt avtalet får person som undertecknat avtal med en konkurrensklausul inte ta anställning, vara delägare eller starta konkurrerande verksamhet.<sup>54</sup>

I AD 1984 nr 20 har arbetsdomstolen slagit fast att en arbetsgivare inte har en större rätt att binda arbetstagare med konkurrensklausuler än som anges i 1969 års avtal.<sup>55</sup> Här kan alltså uttydas någon form av normativ verkan rörande avtalet.

Vid brott mot en konkurrensklausul ska den tidigare anställde utge vite till arbetsgivaren till dess att han slutat med den åtgärd som klausulen avser att skydda. Skulle vitesbeloppet vara oskäligt högt kan det jämkas enligt 36 § AvtL.

---

<sup>51</sup> Prop. 1975/76 nr 81 sid. 149.

<sup>52</sup> Konkurrensklausuler i tjänsteavtal. 1969 års avtal mellan SAF och SIF, CF och SALF.

<sup>53</sup> Konkurrensklausuler i tjänsteavtal. 1969 års avtal mellan SAF och SIF, CF och SALF.

<sup>54</sup> Konkurrensklausuler i tjänsteavtal. 1969 års avtal mellan SAF och SIF, CF och SALF.

<sup>55</sup> AD 1984 nr 20, sid. 179.

### 3.5.2 Sekretessklausul

Sekretessklausuler skrivs med fördel för att i ett avtal tydliggöra vilka regler som finns under och efter en anställning angående vad arbetstagaren får yppa om bolaget. Vidare finns det möjlighet att genom en sekretessklausul knyta ett vite eller skadestånd till spridandet av sådan information även efter det att anställningsförhållandet har upphört. En sådan klausul kan också medföra att det ger någon form av konkurrensfördel gentemot andra företag.

Den kanske främsta anledningen att i ett avtal införa en sekretessklausul är förmodligen ändå att begränsa kritikrätten mot företaget. Finns en klausul som tydligt reglerar vad arbetstagaren får och inte får göra, underlättar det i de fall det skulle bli en dispyt eller process mot en anställd eller före detta anställd.<sup>56</sup>

Till skillnad från vad som gäller för konkurrensklausuler finns det mer lagreglering kring sekretess i anställningsförhållanden. I LFH:s 1 §, finns en definition om vad som ska anses vara företagshemlighet: *”sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende”*.<sup>57</sup> I 2 § anges att offentliggörande för en myndighet som påvisar ett brott av något slag skall inte anses som röjande av företagshemlighet. Samma princip gäller företagshemlighet som kommit till någons kännedom om denne varit i god tro.<sup>58</sup>

Lagen är dock inte avsedd att uteslutande användas i arbetsrättsliga sammanhang. Det är endast i en paragraf som anställningsförhållande faktiskt nämns. I lagens 7 § anges att en anställd ska ersätta sitt företag om han röjt en företagshemlighet. Ett krav är dock att han antingen ska ha varit oaktsam eller haft uppsåt att göra detsamma. I andra stycket anges att om det är fråga om en tidigare anställd gäller bara lagen om synnerliga skäl föreligger.

I betänkandet från 2008:63, Förstärkt skydd mot företagshemligheter lades förslag fram till förändringar i LFH. Anledningen till att förändringar var aktuella var utvecklingen som skett de senaste 20 åren gällande teknik och kommunikationsmöjligheter. Företag arbetar dessutom betydligt mer med information nu än

---

<sup>56</sup> Fahlbeck, R. Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet. 1992. Norstedts, sid. 58.

<sup>57</sup> LFH 1 §.

<sup>58</sup> LFH 2 §.

tidigare. Risken för att bli utsatt för internationellt spioneri ansågs även den ha ökat. Vidare föreslog utredningen utökat skadeståndsansvar för anställda som röjer en företagshemlighet.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> SOU 2008:63 sid. 159-160.

## 4. VD:s anställningsavtal

*VD omfattas inte av LAS. Den första paragrafen i LAS fastslår att person i företagsledande ställning inte ska omfattas av lagen. Det innebär en person i företagsledande ställning när det gäller anställningsskydd måste förlita sig på det avtal som skrivits och de avtalsrättsliga principer som finns.*

### 4.1 VD:s anställningstrygghet

Anledningen till att anställda i företagsledande position undantas från LAS är att de anses ha en arbetsgivarfunktion. En annan anledning är att en anställning av en person i företagsledande ställning bygger på ett ömsesidigt förtroende mellan honom och styrelsen i företaget. Därmed anses inte anställningsskydd vara det bästa sättet att reglera rättigheter och skyldigheter mellan parterna. I förarbetena till LAS slås fast att en anställd med de förmåner som är rimliga för en företagsledare inte anses ha något behov av det sociala skyddsnät som LAS utgör.<sup>60</sup>

Utifrån förarbetena till LAS kan det utläsas att *”begreppet anställd i företagsledande ställning eller jämförbar situation skall tolkas restriktivt”*.<sup>61</sup> I AD 1996 nr 37 var en person med ett aktieinnehav om 49 %, som hade högre lön än övriga medarbetare, inte att anses som en person i företagsledande ställning.<sup>62</sup> En person i företagsledande ställning ska, för att inte omfattas av LAS dessutom ha anställningsvillkor som kan anses vara rimliga för en sådan person. I AD 1991 nr 86 ansågs en person som var anställd som VD som hade en lön på ”bara” 20 000 kr/månad vara undantagen från LAS. Anledningen till denna bedömning var att hans anställningsvillkor sammantaget, han hade tjänstebil och hans lön översteg

---

<sup>60</sup> Prop. 1973 nr 129, sid. 194-195.

<sup>61</sup> Prop. 1981/82 nr 71 sid. 94.

<sup>62</sup> AD 1996 nr 37 sid. 229-230.



andras i företaget, medförde att han ansågs ha sådan företagsledande ställning som krävs för att vara undantagen från LAS.<sup>63</sup>

Andra anställda som kan vara undantagna från LAS är arbetstagare som tillhör företagsledningen och står närmast VD:n och är ansvariga för en del av företagets verksamhet. Detta gör att i större bolag kan exempelvis ekonomichefen bli undantagen från LAS. Storleken på företaget har alltså betydelse för bedömningen. I ett mindre företag där ägaren arbetar i verksamheten kan alltså inte ha någon annan anställd som kan anses ha företagsledande ställning.<sup>64</sup> I AD 1998 nr 65 ansågs ett mindre företag med ca 40 anställda inte kunna ha mer än en person i företagsledande ställning. Därför ansågs en arbetstagare inte utesluten från reglerna i LAS, trots att han var anställd som en person i företagsledande ställning.<sup>65</sup> Det viktiga är alltså vem som i praktiken har företagsledande ställning.

Det ska dock tilläggas att det krävs mycket starka skäl för att arbetsdomstolen ska finna att en person som arbetar som VD inte är att anse som en person som innehar en företagsledande ställning.<sup>66</sup>

Ett anställningsavtal kan ingås utan formkrav. Detta gäller också vid anställning av en VD. I och med att en VD i princip undantas från LAS gäller inte heller LAS 6c § som stadgar rätt för den anställde att få ett dokument över villkoren i anställningen. De problem som kan förekomma om ett avtal saknas eller om det brister i utformningen är bevisvärderingen vid en tvist. Det är uttalat att VD och företaget ses som mer jämlika i anställningsförhållandet än övriga anställda. Därför är det den som åberopar en avtalspunkt som också har bevisbördan för densamma. Arbetsdomstolen har inte direkt uttalat något om vilken bedömning som råder i frågan och därför anses det tidigare nämnda förhållningssättet råda.<sup>67</sup> Lunning uttrycker att det torde vara en nödvändighet att teckna ett anställningskontrakt vid anställning av en VD.<sup>68</sup>

---

<sup>63</sup> AD 1991 nr 86 sid. 544.

<sup>64</sup> Prop 1973 nr 129 sid. 230.

<sup>65</sup> AD 1998 nr 65 sid. 393.

<sup>66</sup> Smitt, mfl, VD avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid. 46.

<sup>67</sup> Smitt, mfl, VD avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid. 56.

<sup>68</sup> Lunning, Anställningsskydd, Norstedts juridik, 2006, sid. 154.

Under uppsägningstiden är det vanligt att en VD blir arbetsbefriad från sina uppdrag och kan på så sätt söka sig vidare på arbetsmarknaden. Under denna period erhåller VD:n sin lön som vanligt men behöver inte stå till förfogande för arbetsgivaren. Vanligt är att om VD:n erhåller en ny anställning under sin uppsägningstid ska den nya inkomsten räknas av från den lön han erhåller från den tidigare arbetsgivaren på samma sätt som stadgas i LAS för övriga anställda. Ofta skrivs dessa klausuler också så att de gäller när VD:n efter anställningens slut väljer att starta egen verksamhet.<sup>69</sup>

Anställningstryggheten för en person i företagsledande ställning ligger ofta i den längre uppsägningstiden, den höga lönen under anställning och ett eventuellt avgångsvederlag.<sup>70</sup> En sakligt grundad uppsägning av en VD anses vara när styrelsen förlorat förtroendet för honom. Det beror på vikten av det förtroende som måste finnas mellan VD:n och bolagets styrelse.<sup>71</sup>

## **4.2 VD-avtal**

Varje förhållande mellan ett bolag och en VD är unikt. Det som skiljer är storlek på företag och vilken typ av kandidat den tilltänkta VD:n är. En VD som rekryterats till ett bolag och som redan har en bra anställning sedan tidigare torde vara mindre benägen att teckna ett avtal som är mer fördelaktigt för bolaget än en kandidat som har som högsta mål att bli just VD.

En grundläggande princip vid ingående av alla avtal är den grundläggande avtalsfriheten. Därför är det idag väldigt olika hur VD-avtal ser ut. Det som främst skiljer dem åt är vilka villkor som ingår i avtalet. Den främsta anledningen till att ett avtal skrivs från företagets synpunkt, är att säkerställa att det finns ett skydd mot det som faktiskt är deras, dvs. bolaget och dess verksamhet.

I allmänhet är det första som tas upp i ett avtal vilka anställningsvillkor som föreligger mellan avtalsparterna, samt vilken befattning och vad som gäller beträffande VD:ns eventuella uppdrag utanför bolaget. Det genomgående är att det

---

<sup>69</sup> Smitt, mfl, VD avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid. 114.

<sup>70</sup> Lunning, Anställningsskydd, Norstedts juridik, 2006, sid. 61.

<sup>71</sup> AD 1997 nr 3 sid. 78.

inte utan tillåtelse från bolaget är möjligt att bedriva affärsverksamhet vid sidan av VD-uppdraget. Det torde inte heller vara särskilt aktuellt att ta sådana uppdrag då en VD:s roll är tidskrävande.

Vidare behandlas frågor om lön, pensionsavsättningar och övriga tjänsteförmåner. Intressant är att i merparten av avtalen ingår tjänstepension. I några av avtalen ges den anställda VD:n alternativ där han kan välja hur hans pensionsförmåner ska se ut. Detta är ett bra sätt att skapa ett avtal som är personligt och som ger VD:n möjlighet att påverka innehållet.

Lönen är vanligtvis uppbyggd genom en hög grundlön och eventuell möjlighet till bonus om företaget presterar bra. Den rörliga lönen ska vara ett incitament för VD:n att prestera ett bra resultat för bolagets ägare.<sup>72</sup>

Andra löneförmåner som är vanligt förekommande är exempelvis tjänstebil.

Lönens storlek skiljer sig förstås beroende på vilket bolag och vilken bransch avtalet gäller. I avtalen som ingår i undersökningen har lönen av naturliga skäl plockats bort då företag ogärna skyltar med sina löner. Vidare är det naturligt att det skiljer sig från VD till VD beroende på tidigare erfarenheter och övriga meriter.<sup>73</sup> I tidigare presenterad praxis finns det exempel på vad som skall anses vara en sådan förmån som en VD bör ha rätt till för att anses som en person i företagsledande ställning. I avtalen hänvisas till de tjänstebilsavtal som bolagen redan använder sig av.

Vad gäller semester är det intressant att se att i de avtal jag undersökt har VD ofta rätt till mellan 6 och 7 veckors semester varje år, vilket sett till övriga anställningsavtal och gällande lagar är någon eller några veckor fler.

Uppsägningstiden i de avtal som ingår i undersökningen är oftast sex månader. I något fall är tiden tolv månader. Då VD inte omfattas av LAS har de ingen lagstadgad rätt till uppsägningstid. Därför är det som VD viktigt att avtala kring vilken uppsägningstid som ska gälla och vilka förutsättningar som gäller vid en uppsägning. Det är inte ovanligt för en VD att få betalt sex månader eller längre, men samtidigt bli arbetsbefriad från sina arbetsuppgifter.

---

<sup>72</sup> Smitt, mfl, VD avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid. 75.

<sup>73</sup> Ledarnas folder, Chefen och VD-avtalet, 2011, sid. 15.

I AD 1991 nr 86 uttalar arbetsdomstolen att den minsta uppsägningstiden som kan anses rimlig för en VD är sex månader. Samma som den längsta möjliga uppsägningstiden enligt LAS. Detta avgörande handlar om en person som arbetade på ett företag som VD. Rättsfrågorna i fallet var om han var att anse som en person i företagsledande ställning samt hans rätt till uppsägningstid.

Domen gäller ett bolag som gick i konkurs och sedan rekonstruerades under samma ägare. I detta bolag anställdes en VD vars arbetsuppgifter inte fullt ut var att anse som företagsledande, men i och med att han hade rätt att teckna bolagets firma och ansvarade för dess finanser, samt erhållit tjänstebil och högre lön än övriga i bolaget (även om lönen inte är att anse som hög för en VD), ansåg arbetsdomstolen att han skulle betraktas som en person i företagsledande ställning och inte omfattas av LAS. I förhållandet mellan parterna fanns inget VD-avtal och därför ingen uttalad uppsägningstid. Arbetsdomstolen uttalar sig som följer ” *Som arbetsdomstolen uttalade i domen AD 1989 nr 133 torde det vara ovanligt med kortare uppsägningstider än sex månader för arbetsgivares uppsägning av företagsledare.*”<sup>74</sup> Vidare hävdar arbetsdomstolen att trots att anställningstiden i bolaget varit kort bör den minsta uppsägningstiden för en person i företagsledande ställning vara sex månader.<sup>75</sup>

I VD-avtal är det vanligt att den anställde VD:n vid uppsägning tillerkänns ett avgångsvederlag som en trygghet. Avgångsvederlaget brukar baseras på månadslönen och den uppsagda VD:n erhåller ett förutbestämt antal månadslöner som en klumpsumma. Antalet månader brukar ligga på mellan 12 och 18 st.

Avgångsvederlaget, tillsammans med uppsägninglönen och den uppsägningstid som finns i avtalet är det ekonomiska skydd som en VD är berättigad till.<sup>76</sup>

Avgångsvederlag för VD är en fråga som debatterats häftigt i media under de senaste åren. Anledningen till detta är de enorma pengar som vissa personer i denna position mottog under en period (se vidare i avsnitt 5.2).

---

<sup>74</sup> AD 1991 nr 86 sid. 546-547.

<sup>75</sup> AD 1991 nr 86 sid. 546-547.

<sup>76</sup> Smitt, mfl, VD-avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid- 123.

### 4.3 Sekretess- och konkurrensklausuler

I VD-avtal finns ofta både sekretess- och konkurrensklausuler. I två av de avtal som använts i undersökningen finns sådana dock inte med. Den främsta anledningen till varför det är bra att skriva in sådana klausuler är för att underlätta bevisningen vid eventuell tvist. Det blir tydligt vad som gäller. Utan sekretessklausul finns det fortfarande lagar som reglerar vad som är rätt och fel. I ett av avtalen ser klausulen ut som följer ”*Varken för egen del eller annans del använda vad som blivit känt för honom under anställningstiden. Skulle anställningsavtalet upphöra åligger det VD att omgående återlämna alla de handlingar rörande koncernens och intressentföretagens verksamhet. Även efter anställningstidens upphörande åligger det VD att iakttaga sekretess i alla sådana frågor som inte får yppas för tredje man.*”<sup>77</sup> Genom att teckna klausulen på detta sätt klargör man, som även beskrivs i doktrinen, att all information som blir känd för VD under anställningstiden presumeras vara konfidentiell.<sup>78</sup>

I ABL finns redan regler kring vilken kodex som gäller beträffande information som VD erhåller under anställningen. I förarbetena till ABL (1975:1385) uttalar sig departementschefen på följande sätt: ”*på grund av den vårdnadsplikt som åvilar styrelseledamöterna i förhållande till bolaget, är dessa skyldiga att iaktta tystlåtenhet beträffande information, vars yppande kan medföra skada för bolaget*”.<sup>79</sup> I och med att VD har samma vårdnadsplikt som en styrelseledamot har denne samma plikt mot bolaget.

När det gäller konkurrensklausuler är det helt klart att ett bolag har rätt att teckna en sådan med en VD. I 1969 års avtal användes begreppet ”know how” som ett nyckelbegrepp för att det skulle finnas möjlighet för ett bolag att teckna en konkurrensklausul. Med alla de som besitter kunskap och har förmågan att använda denna i en ny anställning får en konkurrensklausul tecknas.<sup>80</sup>

Som tidigare nämnts i kapitel 3 blir en konkurrensklausul först aktiv när en VD

---

<sup>77</sup> VD avtal nr 3.

<sup>78</sup> Smitt, mfl, VD-avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid. 89.

<sup>79</sup> Prop. 1975 nr 103 sid. 377.

<sup>80</sup> Konkurrensklausuler i tjänsteavtal. 1969 års avtal mellan SAF och SIF, CF och SALF.

lämnat sitt bolag. I 38 § AvtL sägs det att alla konkurrensklausuler är giltiga såvida de inte är oskäligen. I avtalen gäller konkurrensbegränsningen sex månader från det datum som VD-avtalet upphör. Samtidigt gäller inte konkurrensklausulen om uppsägningen beror på avtalsbrott från bolagets sida.

Vad som är intressant ur aspekten oskälighet i konkurrensklausuler, är de punkter i avtalen som innebär att VD:n måste ”*på ett för bolaget tillfredsställande sätt*”<sup>81</sup> visa att konkurrensklausulen förhindrar honom från att ta anställning på ett annat bolag och på så sätt försörja sig. Vidare är det i avtalen inskrivet att bolaget när som helst kan avsluta konkurrensklausulen och slippa betala för den. Det kan vara direkt efter anställning eller efter sex månader beroende på vilket behov det undertecknade bolaget anser sig ha.<sup>82</sup>

I de flesta fall, både de som inte omfattas av 1969 års avtal och de som faktiskt gör det, är arbetsdomstolen mycket restriktiv i sin bedömning av skälighet och giltighet när det gäller konkurrensklausuler. Tydligt är att en klausul som inte omfattas av avtalet bedöms med högre grad av restriktivitet.<sup>83</sup>

Arbetsdomstolen har genom praxis uttalat, att på grund av VD:s särskilda position, (hög lön och bra anställningsförmåner) får denne tåla den begränsning en konkurrensklausul innebär. En VD ska däremot ha ersättning för den begränsning han påtvingas genom en klausul. Frågan är därför i flertalet rättsfall om ersättningen som utgått kan anses rimlig.<sup>84</sup> Utifrån det bifogade formuläret till 1969 års avtal punkt 2, anses 60 % av den normala lönen vara en skälig summa, detta kan anses som en miniminivå.<sup>85</sup> I AD 1992 nr 9 fastställdes tingsrättens dom 1991 nr 195 där en revisor bedömdes utifrån liknande förutsättningar som en VD. Hans kunskap och möjlighet att påverka företaget genom att ta med sig kunder till sin nya anställning gjorde att han ansågs ha en stark affärsmässig funktion liknande en person i hög chefsroll. Begreppet affärsmässig funktion angavs även i klausulen.<sup>86</sup>

---

<sup>81</sup> VD-avtal 3.

<sup>82</sup> VD-avtal 3 och 4.

<sup>83</sup> Smitt, mfl, VD-avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid. 98.

<sup>84</sup> Smitt, mfl, VD-avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid. 100.

<sup>85</sup> Konkurrensklausuler i tjänsteavtal. 1969 års avtal mellan SAF och SIF, CF och SALF.

<sup>86</sup> AD 1992 nr 9 sid. 78-79.

Det finns inte många klara rättsfall från arbetsdomstolen som specifikt berör VD och konkurrensklausuler. Detta beror på att det ligger både i VD:s och företagets intresse att konflikter inte blir offentliga. De flesta tvister går därför till skiljenämnd eller löses genom förlikning.<sup>87</sup>

Ett av de få fall som finns och som berör VD är AD 1993 nr 40. I denna dom godkändes en konkurrensklausul mot en VD med motiveringen att det i detta företag fanns en oro för att VD:n skulle frånta bolaget affärer som redan var påbörjade under dennes anställningstid.<sup>88</sup>

Tilläggas bör att även VD:n vid brott mot konkurrensklausul blir skyldig att betala vite till den lidande parten. Skulle vitesbeloppet vara oskäligt högt kan det jämkas i enlighet med 36 § AvtL.

#### **4.4 Övriga frågor**

För en VD är det bra att i sitt avtal ha med bestämmelser rörande en så kallad ansvarsförsäkring. Detta för att undgå det personliga betalningsansvaret som tidigare redogjorts för (se avsnitt 2.3). I de avtal som ingått i undersökningen är det endast ett av dem som innehåller en sådan. Den är kort formulerad och klargör bara att företaget åtar sig att bekosta ansvarsförsäkringen som fråntar VD:n den personliga betalningsskyldigheten.<sup>89</sup>

Tvistlösning avgörs vanligtvis i skiljenämnd för att undvika att utslaget blir offentligt. Det är främst bolaget som har intresse av att inte få en tvist offentlig då det kan skada bolagets anseende. Dessa processer är ofta snabbare och mer kostnadseffektiva. Parterna får själva rätt att utse skiljemän, vilket möjliggör större kompetens kring de specifika frågorna.<sup>90</sup> Det som oftast är bäst och mest kostnadseffektivt för båda parter är att lösa konflikten genom förhandling som leder

---

<sup>87</sup> Smitt, mfl, VD-avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid. 128.

<sup>88</sup> AD 1993 nr 40 sid. 289.

<sup>89</sup> VD-avtal 2.

<sup>90</sup> Smitt, mfl, VD-avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid. 128.

till förlikning. Förutom att det oftast inte utgår någon ersättning för själva processen, ger det parterna möjlighet att skiljas åt i god anda.<sup>91</sup>

I undersökningsmaterialet är detta fallet i alla avtal förutom ett. I detta avtal hänvisas eventuella tvister till arbetsdomstolen eller i förekommande fall tingsrätt.<sup>92</sup> Om VD:n inte är medlem i någon facklig organisation måste han själv väcka talan i tingsrätten och då är arbetsdomstolen andra och sista instans enligt LRA 2 kap 2 §.

Eventuella kontraktsbrott tas upp i ett av VD-avtalen. Vid eventuella kontraktsbrott från mister VD:n det ekonomiska skydd som finns i VD-avtalet. Då arbetsgivaren bryter mot avtalet genom exempelvis underlåta att betala ut lön har VD:n rätt att bryta avtalet och ändå erhålla det ekonomiska skydd som avtalet innebär.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> Smitt, mfl, VD-avtalet, Norstedts juridik, 2004, sid. 126-127.

<sup>92</sup> VD-avtal 2.

<sup>93</sup> Ledarnas folder, Chefen och VD-avtalet, 2011, sid. 25.



## 5. Analys

*I detta kapitel besvaras de frågor som ställdes inledningsvis och vissa allmänna slutsatser dras.*

### 5.1 Jämförelse mellan anställningsavtal och VD-avtal

Det råder en markant skillnad när det gäller anställningsvillkoren på arbetsmarknaden. Dessutom råder det otvivelaktigt en skillnad mellan anställda i företagsledande position och övriga anställda. Personer som är i företagsledande ställning har det övergripande ansvaret för verksamheten. De har kunskap och erfarenhet som ska värderas i deras lönekuvert. Med ansvaret följer skyldighet att ha kontroll på bolagets finanser. En orimligt hög lön för en VD är ingenting ett bolag längre vill skylta med. Ledningens löner syns i årsredovisningen och därför kan det sticka i ögonen på de anställda om skillnaden blir för stor.

VD:n är inte skyddad av lagstiftningen om anställningstrygghet. En uppsägning av en anställd som omfattas av LAS, ska vara sakligt grundad i arbetsbrist eller i personliga skäl. Vid uppsägning av en VD å andra sidan är kravet på saklig grund väldigt lågt satt. Det är inte på det viset att ett företag bara kan helt obefogat säga upp en VD utan motivering, men ett giltigt skäl kan exempelvis vara att styrelsen tappat förtroende för hans ledarskap, med andra ord är det när det kommer till VD ganska godtyckligt. För att dra det till sin spets ”Styrelsen behöver aldrig ange sina skäl för att säga upp dig. Du lever alltid med huvudet på tallriken”.<sup>94</sup> En ”vanlig” arbetstagare kan sägas upp utan skalig grund men skadeståndsbeloppen är ofta stora. Dessutom leder det ofta till långa och kostsamma processer som skadar bolaget och dess rykte. En uppsägning kan aldrig ogiltigförklaras.

Det skydd som råder för en VD är den höga lönen, den långa uppsägningstiden och det eventuella avgångsvederlaget. Dessa är faktorer som gör att VD:n ska få en viss form av skydd mot eventuell uppsägning. Det är egentligen inte särskilt märkligt att skyddet enbart är ekonomiskt, då en person i företagsledande ställning rimligtvis

---

<sup>94</sup> VD-tidningen nr 1 2014 sid. 22.

har goda meriter och en attraktiv utbildning. Detta gör att VD:n inte borde ha några större problem med att skaffa sig en ny anställning. Vad gäller lön under uppsägningstid är det vanligtvis så att samma princip råder både gällande VD:n och en vanlig anställd nämligen att vid ny anställning kan den tidigare arbetsgivaren avräkna ny lön så att det bara är mellanskillnaden som utbetalas. För VD:n är det dock ett krav att detta ska stå med i VD-avtalet medan det för en vanlig anställd är lagstadgat.

Uppsägningstiden skiljer även väsentligt. Arbetsdomstolen har i praxis uttalat att som lägst är det sex månader som anses vara den giltiga uppsägningstiden för en person i företagsledande position. Det kan argumenteras om varför en VD alltid ska vara berättigad till sex månader jämfört med en vanlig arbetstagare som ofta har kortare uppsägningstid. Argument för den långa uppsägningstiden är att VD saknar den lagstadgade anställningstryggheten som en vanlig arbetstagare har. Argument mot en lång uppsägningstid är att en VD borde anses vara så kompetent och ha så bar utbildning att det inte borde vara något problem för honom att erhålla en ny anställning.

Själva uppsägningssituationen skiljer sig inte speciellt mellan en VD och en anställd. Skillnaden beror på vad som står i avtalet. En vanlig anställd kan alltid säga upp sig och arbeta under, eller avtala bort uppsägningstiden med sin arbetsgivare. En VD kan göra precis samma sak, han kan säga upp sitt avtal och arbeta under sin uppsägningstid. Problemet för en VD är dock att, precis som den långa uppsägningstiden är en fördel om man blir av med sitt arbete genom att bli uppsagd, på samma sätt kan var en nackdel om man själv vill säga upp avtalet. Det är dock väldigt vanligt att det i VD-avtalet skrivs in en klausul som arbetsbefriar VD:n under uppsägningstiden. Genom denna blir den längre uppsägningstiden en fördel, man bibehåller sin lojalitetsplikt mot bolaget men behöver inte vara på arbetet. I dessa fall borde det rimligtvis inte vara några problem att söka ny anställning som inte bryter mot eventuell konkurrensklausul.

Anställningsvillkoren är lite olika för en person i företagsledande ställning. Han har det övergripande ansvaret och detta ska resultera i högre lön och bättre villkor rent allmänt. Det är snarare regel än undantag att en VD har tjänstebil, medan det anses som en stor förmån för en annan anställd att inneha detsamma.

Som VD tar man en personlig risk med sin anställning, man har det yttersta ansvaret och kan i vissa fall även bli personligt ansvarig. Som arbetstagare kan man också bli betalningsskyldig om man inte tar hänsyn till den uppsägningstid som man har i sitt anställningsavtal. I praktiken torde detta ändå vara tämligen ovanligt. Det är mer vanligt att en arbetstagare erhåller skadestånd då arbetsgivaren inte har saklig grund för sin uppsägning. Reglerna om skadestånd är tvingande, vilket innebär att en arbetstagare inte kan förhandla bort varken sina egna skadeståndskrav eller möjligheterna till att få desamma. En VD å andra sidan har all möjlighet att förhandla bort krav på eventuella skadestånd. Det är av största vikt för en VD att få en sådan klausul inskriven i sitt avtal då det skyddar honom från eventuella skadestånd som kan bli väldigt dyra.

Den tydligaste skillnaden i anställningsavtalet mellan en vanlig anställd och en VD är det faktum att en VD sällan anställs utan att skriva under sekretess- och konkurrensklausul. En VD:s sekretessklausul är ofta långtgående och sträcker sig även efter anställningstidens slut. Att binda en ”vanlig” anställd med en långtgående sekretessklausul som även gäller efter anställningstidens slut är ganska svårt. Om det tex gäller en säljare som är beroende av sitt rykte och sin kundkrets, är det svårt att begränsa honom i det fortsatta arbetslivet genom att teckna avtal som gör att han inte får kontakta kunder till den tidigare arbetsgivaren.

Nyckelbegreppet när det gäller konkurrensklausuler är ”know how”. En VD med full insyn i ett företag anses ha större möjlighet att ta med sin kunskap och omsätta den till sin fördel i ett nytt bolag. Samma princip gäller inte en vanlig anställd som dels inte har full insyn i bolaget, dels kan sakna eventuell kompetens att omsätta ”know how” i ett nytt sammanhang.

Den totala insynen i bolaget och dess affärer är även det en nyckel till varför man vill förhindra en VD att yttra sig om bolagets angelägenheter för tredje man. Den möjligheten har inte en vanlig anställd på samma sätt. Det är dock ett faktum att även en ”vanlig” anställd ska bevaka eventuella företagshemligheter som han får reda på under sin anställning för att inte begå lagbrott.

Grunden för anställningen är densamma för en VD och en övrigt anställd. De ska sköta sina arbetsuppgifter, inneha ett anställningsavtal, ha en form av anställningstrygghet och visst skydd vid uppsägning. Anställningstryggheten finns

där för båda parter, dock tar den sig uttryck på olika sätt. En VD måste vara beredd att vara mer flexibel och prestationsinriktad på arbetsmarknaden, han kan inte förlita sig på att behålla sitt arbete år efter år utan han tvingas till att prestera resultat.

## **5.2 Vilken funktion fyller VD-avtalet i gapet mellan anställningsskydd och avtalsrättsliga principer?**

Som VD och huvudansvarig avtalar man om sina rättigheter. Det leder till att det krävs av en VD att han har kompetensen och viljan att skapa en bra situation på sin arbetsplats. Det är VD:n och styrelsen som skapar sina egna spelregler. En VD sitter i en position där han har ett stort inflytande på det företag han arbetar för. Han har möjlighet att inte bara för sig själv, utan även för sina anställda skapa förutsättningar för att föra bolaget framåt. Detta är en anledning till varför en VD inte har samma anställningstrygghet som övriga anställda. De beslut han fattar och de riktlinjer han drar upp måste kunna revideras om de inte fungerar. Därför är det viktigt att på ett lättare sätt kunna lösa en VD från sin anställning. Om denna möjlighet inte hade funnits hade det i värsta fall inte bara handlat om VD:ns arbete utan om hela företaget och övriga anställda.

Ett problem som inte tas upp särskilt mycket som kan komma att gälla både företaget och VD:n är hur svåra avtalen är att komma ur. Företaget har intresse av att komma ur avtalet om det visar sig att VD:n var en felrekrytering, och VD:n har intresse av att ta sig ur ett avtal om han skulle få ett mer intressant arbete någon annanstans. Detta borde alltså vara intressant för båda parter att hålla nere uppsägningstiden. VD vill inte ha en lång uppsägningstid om han får nytt arbete medan företaget inte vill behöva betala uppsägningslön under lång tid vid en felrekrytering. Styrelseproffset Bertil Fredriksson tar upp detta i sin krönika i VD-tidningen nr 1 2014 och beskriver att det är ett problem som borde uppmärksammas mer när avtalen skrivs.<sup>95</sup> Dagens arbetsmarknad tenderar att vara mer mobil än vad den var innan. Människor byter arbete oftare, främst de unga.<sup>96</sup> Som en följd av

---

<sup>95</sup> VD-tidningen nr 1, 2014 sid. 28.

<sup>96</sup> Fler män än kvinnor byter jobb. SCB, sid. 3.

detta är det rimligt att anta att uppsägningstiderna för en VD framöver blir kortare. Kanske kortare än nuvarande praxis på sex månader.

Det är å andra sidan komplext på så sätt att VD är anställd av företaget samtidigt som han är i lagens ögon att anse som arbetsgivare. Därför är detta en av funktionerna som VD-avtalet fyller i det gap som finns mellan avtalsfrihet och LAS.

En VD och det företag han är anställd av anses i arbetsrättslig mening i princip som jämlikar. Därför är det vitalt för en blivande VD att ta reda på vilka förutsättningar som gäller för hans anställning. I och med att han anses som jämlik är det svårare för honom att hävda oskäligen avtalsvillkor genom 36 § AvtL. I de avtal som undersökts är det tydligt att det är två som gjort detta. I deras avtal har de exempelvis förhandlat bort konkurrensklausul och därmed gjort det lättare om de skulle behöva söka nytt arbete.

VD har den företagsledande ställningen i bolaget. Det finns flera exempel varav några presenterats i texten, om personer som är anställda som VD och därmed tecknat ett VD-avtal men som faktiskt inte har haft någon företagsledande ställning. De personer som är anställda under dessa premisser skyddas av LAS. Det är alltså hur det är i verkligheten, hur det fungerar i praktiken som är viktigt vid bedömningen av om LAS är tillämplig på avtalsförhållandet. Inte vad som skrivs i avtalet. Samma princip gäller konkurrensklausuler. En revisor anses ha en stark affärsmässig funktion för bolaget. En revisor i allmänhet skulle inte i vanliga fall anses ha möjlighet att tecknas under en konkurrensklausul men eftersom verkligheten innebar att denna revisor besitter en särskild ställning på bolaget finns det fog för en klausul.

Angående konkurrensklausuler är det tämligen vanligt att längden på dessa är som mest 24 månader. I verkligheten är de ofta inte längre än sex månader. Dock är det ett faktum att längden av en konkurrensklausul inte får vara längre än livslängden på den ”know how” som klausulen är avsedd att skydda. I exempelvis ett läkemedelsföretag kan livslängden på ”know-how” i princip vara hur lång som helst. Medan utvecklingen å andra sidan i teknikindustrin är så snabb att man kan anta att längden på konkurrensklausuler hos företag inom tekniksektorn blir kortare i framtiden.

I VD-avtal i allmänhet finns någon form av avgångsvederlag i avtalet. Den summa som avgångsvederlaget avser brukar vara ett fastställt antal månadslöner. Som tidigare nämnts anges både lönen och det eventuella avgångsvederlaget i årsredovisningen. Under den senaste finanskrisen, främst inom bankverksamheten har det debatterats flitigt i media om de summor som direktörer erhåller då de slutar sitt uppdrag. Det sticker naturligtvis i ögonen på många när ett företag går dåligt och har brist på pengar men samtidigt betalar ut stora belopp till anställda med VD-avtal. Det inte många tänker på då de argumenterar, är att denna summa är en del av det skydd som en VD ansetts vara berättigad till eftersom han inte omfattas av den sociala skyddslagstiftning som LAS innefattar. Vidare borde det vara naturligt att en VD inte tar ut orimliga summor då företaget går dåligt. En konsekvens av dessa scenarion har blivit att media uppmärksammat detta och på så sätt har det fått allmänhetens uppmärksamhet. Detta har lett till att avgångsvederlagen har minskat i omfattning och storlek. Som Gustafsson beskriver ska VD:n vara en förgrundsfigur när det gäller moral och etik inom bolaget. Han ska visa hur andra i bolaget förväntas uppträda och att då ta ut ett högt avgångsvederlag i ett lidande bolag är inte ett bevis på hur man är en god förgrundsfigur.<sup>97</sup> Avgångsvederlagets storlek ska enligt Gustafsson vara rimlig i förhållande till bolagets storlek och brukar ligga mellan 6-24 månader.<sup>98</sup> I de avtal som har undersökts är tiden betydligt kortare och ligger mellan 6-12 månader. Det är inte orimligt att anse att tiden för avtalen blir kortare och kortare. Det kan till och med försvinna och ersättas av något längre uppsägningstid.

### 5.3 Avslutande reflektioner

Som tidigare nämnts är det bortom allt tvivel att det är komplext att se vilken funktion VD-avtalet fyller. Å ena sidan ska VD:n vara berättigad till någon form av skydd som kompensation för att han har det fulla ansvaret och inte har något lagstadgat anställningsskydd. Å andra sidan har han i större mån än övriga anställda möjlighet att i sin arbetsgivarfunktion skapa de förutsättningar som krävs för att

---

<sup>97</sup> Gustafsson VD-boken, Björn Lundén information, 2013, sid. 222.

<sup>98</sup> Gustafsson VD-boken, Björn Lundén information, 2013, sid. 20.

bolaget ska prestera bra. Alltså borde det vara hans ansvar att säkerställa sitt anställningsskydd.

Självklart vore det mer bekvämt och lättare för en utomstående om VD-avtal lagreglerades och det blev tydligt vilka regler som gäller. Samtidigt skulle grundtanken om avtalsfrihet och den jämlikhet som ska råda mellan VD och bolaget försvinna om det blev en lagreglering. Avtalsfrihet är en grundpelare i en marknadsekonomi och det är något vi ska värna om. En person som ska leda ett bolag och dess anställda måste helt enkelt vara kompetent nog att granska sitt anställningsavtal för att dels få ett bra skydd, dels goda möjligheter att prestera bra resultat. Att avtal ser olika ut är själva tanken med just ett avtal. Det beror på vilken typ av kandidat och vilken vilja bolaget har att anställa honom. Denna möjlighet skulle till och med kunna försvinna och större företag, med högre press på sin VD, skulle få svårare att locka kompetent personal om mindre företag, med mindre press, kunde erbjuda likvärdigt skydd.

I ett modernt samhälle är det viktigt att alla har likvärdig rätt till ett socialt skydd. Detta gäller från den lägst rankade anställde upp till VD. Detta gör att vi på sikt jämnar ut strukturen och slipper få ett allt för hierarkiskt samhälle. Den arbetsgivarfunktion som en VD har gör det dock omöjligt att skydda honom på samma sätt som övriga anställda. Han kan omöjligt erhålla samma lagstadgade rätt till kravet på saklig grund och uppsägningstid. Om så vore fallet skulle fler företag gå under eftersom möjligheten att byta ledning skulle bli ytterst begränsad. Här fyller VD-avtalet en tydlig funktion som möjlighet både för företaget att göra sig av med en problematisk VD och på samma sätt ett skydd för den drabbade VD:n. Det kan även argumenteras för att det faktiska skydd som VD:n erhåller, gör att han blir en bättre ledare. Han blir mer jämställd med sina anställda och får lättare att fatta känsliga beslut då han är medveten om vilket skydd han har. Självklart kan det argumenteras om att det betydligt större ekonomiska skydd han erhåller gör klyftorna större och han kan bli avskärmd från sina anställda. Men faktum är att som marknadsekonomi ser ut idag belönas kompetens i form av ledaregenskaper och relevant utbildning och den risk som VD faktiskt tar. Därmed ska VD:n erhålla högre lön och ha bättre ekonomiskt skydd vid uppsägning, annars finns risk att företag går miste om kompetenta VD-kandidater. VD-avtalet ger företaget en

möjlighet att strukturera och planera vad en VD kommer kosta både under och efter anställning. Det ger företagens styrelse en möjlighet att planera inför framtiden.



## Käll- och litteraturförteckning

### Offentligt tryck

- Prop. 1973 nr 129            Förslag på lag om anställningsskydd
- Prop. 1975 nr 103            Förslag på ny aktiebolagslag
- Prop. 1975/76 nr 81            Förslag om ändringar i lagen (1915:218) om avtal och andra handlingar på förmögenhetsrättens område.
- Prop. 1981/82 nr 71            Förslag på ny anställningsskyddslag
- SOU 2008:63                Förstärkt skydd mot företagshemligheter

### Litteratur

- Fahlbeck, R. Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet. Norstedts, 1992.
- Glavå, M. Arbetsrätt, Studentlitteratur, Andra upplagan, 2011
- Gustafsson, D. VD-boken, Björn Lundén information, 2013
- Jansohn, Å och Kjellin, H. Vad är oskäligt?, Institutionen för handelsrätt LU, 1990
- Lehrberg, B. Praktisk juridisk metod, IBA, Sjätte upplagan, 2010
- Lunning, L. Anställningsskydd, Nionde upplagan, Norstedts juridik, 2006
- Löfgren, K. Fagerberg, K. Lagerstedt, A. Persson Österman, R. Svensson, B. Personligt ansvar vid likvidationsplikt, värdeöverföringar, företrädaransvar samt skattefrågor vid obestånd, Nordstedts juridik, 2012
- Sandström, T. Svensk aktiebolagsrätt, Nordstedts juridik, Tredje upplagan, 2010

Smitt, R, Andersson, J, Andelius, P, Edholm, Ö, Franke, U, Palm, H, Skog, R, Wettergren, U, Winström, H och Öhman, T. VD avtalet, Norstedts juridik, 2004

Svernlöv, C. Styrelse och VD-ansvar i aktiebolaget, Norstedts juridik, 2012

Teknikföretagen, Lojalitetsplikt, konkurrensklausuler och företagshemligheter, 2011

### **Övriga källor**

Folder, Chefen och VD-avtalet, Ledarna Sveriges chefsorganisation, 2011

Statistiska centralbyråns undersökning. Fler män än kvinnor byter jobb, 2008

VD-avtal nr 1-4

VD-tidningen, nr 1, 2014

## **Rättsfallsförteckning**

### **Högsta domstolen**

NJA 1978 C478

NJA 1979 s. 555

NJA 1995 s.437

### **Arbetsdomstolen**

AD 1984 nr 20

AD 1986 nr 95

AD 1991 nr 86

AD 1992 nr 9

AD 1993 nr 40

AD 1996 nr 37

AD 1997 nr 3

AD 1998 nr 65

AD 2004 nr 56

AD 2005 nr 117

AD 2010 nr 8

## **Bilaga 1**

### **VD-avtal 1**

XX, yyyy-mm-dd, nedan kallad XX, har sedan den 1 maj 1998 varit anställd i NNNNN AB. Från och med den 1 november 2010 övergår XX till en tjänst som VD i bbbbb. AB, Organisationsnr, nedan kallat Bolaget För att förtydliga gällande anställningsvillkor har idag upprättats följande

#### **AVTAL**

### **Anställningsvillkor**

#### **1.1**

XX innehar befattningen verkställande direktör.

Anställningen är på heltid och XX skall därvid ägna hela sin arbetstid åt uppgifterna i Bolaget inkluderat verksamhet i eventuella dotterbolag. XX får inte utan skriftligt medgivande från Bolagets VD, ta annan anställning, driva egen affärsverksamhet eller affärsverksamhet som företrädare för annan eller eljest bedriva sådan verksamhet som kan inverka menligt på anställningen i Bolaget.

#### **1.2.**

XX:s grundlön uppgår från och med den 1 januari 2011 till 00000 kronor brutto per månad.

Därutöver tillkommer bonus enligt vid var tid gällande överenskommelse.

Lönerevision sker årligen den 1 januari med början år 2012.

#### **1.3**

XX är berättigad till tjänstebil inklusive fri bensin i enlighet med Bolagets regler för tjänstebilar kategori A eller efter särskild överenskommelse med koncernchef.

**1.4** XX äger, förutom pension enligt lagen om allmän försäkring, erhålla pensionsförmåner enligt den vid varje tidpunkt gällande planen för tjänstepensionsförsäkring (ITP) eller motsvarande.

XX äger rätt att välja en alternativ lösning, vilket för närvarande innebär valmöjlighet att disponera tjänstepensionspremier på lönedelar överstigande 7,5 basbelopp. Den alternativa placeringen skall vara kostnadsneutral för Bolaget och ligga inom inkomstskattelagens regler för Bolagets avdragsrätt.

Dessutom äger XX rätt till en extra pensionsavsättning om 0000 kronor månatligen.

XX äger rätt att fritt välja mellan fondförsäkring och traditionell livförsäkring. XX är medveten om att utfallet av försäkringen, dvs pensionen blir beroende av utvecklingen av valda fonder över tiden.

#### **1.5**

Särskild ersättning för overtidsarbete och restid utgår inte.

### **2. Semester**

Semester utgår med 31 betalda semesterdagar per år.

### **3. Uppsägning**

För det fall XX själv väljer att lämna sin anställning i Bolaget skall hon iakttaga 6 månaders uppsägningstid.

För det fall anställningen sägs upp av Bolaget äger XX rätt till 6 månaders uppsägningstid. Bolaget är berättigat att skilja XX från befattningen under uppsägningstiden eller del därav. XX skall härvid äga rätt att ta anställning hos annan arbetsgivare eller bedriva egen verksamhet. XX är skyldig att underrätta Bolaget härom varvid inkomst från ny anställning och/eller ersättning från egen verksamhet, skall avräknas från lön under uppsägningstiden och från avgångsvederlag.

#### **4. Avgångsvederlag**

Vid uppsägning från Bolagets sida äger XX dessutom rätt till avgångsvederlag motsvarande 18 månadslöner exklusive semesterersättning beräknat på den månadslön hon är berättigad till vid uppsägningstillfället.

#### **5. Sekretess**

XX skall under sin anställningstid noga bevaka och tillvarata Bolaget intressen och är dessutom förpliktad att iakttaga sekretess beträffande såväl Bolagets som koncern- och intressentföretags affärshemligheter.

XX får inte heller, varken för egen eller annans del, använda sig av vad som blivit känt för xx under anställningstiden. Skulle anställningsavtalet upphöra åligger det XX att omgående återlämna alla de handlingar rörande koncernens verksamhet som lämnats till henne rörande såväl Bolagets som koncernens och intressentföretags verksamhet. Även efter anställningens

upphörande åligger det XX att iakttaga sekretess i alla sådana frågor som inte får yppas för tredje man.

#### **6. Avtalstid**

Anställningsavtalet gäller tillsvidare.

Detta anställningsavtal avlöser till fullo samtliga tidigare, såväl muntliga som skriftliga avtal om lön eller andra anställningsvillkor.

#### **7. Övrigt**

I frågor som ej regleras i detta avtal tillämpas bestämmelserna i tillämpligt kollektivavtal mellan TU och Unionen.

#### **8. Tvist**

Tvist rörande tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller andra rättsförhållanden härflytande ur detta avtal, skall hänskjutas till avgörande enligt gällande lag om skiljemän. Skiljeförfarandet skall oavsett utgången betalas av Bolaget såvida inte XX inlett skiljeförfarandet utan att Bolaget givit anledning till det eller XX eljest uppsåtligt eller genom försummelse föranlett onödigt skiljeförfarande. Skiljeförfarandet skall äga rum i Malmö.

Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar varav parterna tagit var sitt

Malmö den /

För AAA-koncernen

---

---

## Bilaga 2

### VD-avtal 2

#### ANSTÄLLNINGSAVTAL FÖR VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR

Mellan nedan angivna arbetsgivare och arbetstagare har följande avtal träffats.

ARBETSGIVARE

ARBETSTAGARE

(nedan "Bolaget")

(nedan

"Vd")

Namn:

Namn:

Org.nr:

Personnr:

Adress:

Adress:

#### 1. Anställningsform och arbetsuppgifter mm

Vd anställs tills vidare som verkställande direktör i Bolaget fr o m den ..... (datum).

Vd tillträder anställningen den .....(datum). (Alternativ: Vd:s tillträde är beroende av VD:s uppsägningstid och/eller konkurrensförbud i en annan anställning. Uppsägningstiden och/eller konkurrensförbudet löper till och med .....(datum). VD tillträder därför anställningen så snart som möjligt, dock senast den .....(datum)).

Vd:s arbetsuppgifter är att sköta den löpande förvaltningen av Bolaget i enlighet med aktiebolagslagens regler och enligt styrelsens

riktlinjer och anvisningar. VD:s arbete ska utföras i enlighet med styrelsens vid var tid gällande arbetsinstruktion till VD, för nu aktuell arbetsinstruktion, se bilaga.

Vd:s arbetsplats är .....(ort och ev kontor/anläggning).

#### 2. Uppdrag utanför Bolaget

Vd är skyldig att ägna hela sin arbetstid, omsorg och skicklighet åt skötseln av sina uppgifter enligt detta avtal och att vid alla tillfällen noga bevaka och tillvarata Bolagets intressen. VD får inte inneha annan anställning, direkt eller indirekt bedriva eller planera eller delta i annan affärsverksamhet.

VD får inte heller åta sig uppdrag, bedriva annan verksamhet eller ha engagemang som kan inverka menligt på hans möjligheter att fullständigt och korrekt utföra sina uppgifter enligt detta avtal eller som kan medföra att förtroendet för Bolaget eller för VD äventyras. Om VD avser att åta sig uppdrag eller bisyssla ska han först inhämta styrelsens skriftliga medgivande.

#### 3. Lön

Vd erhåller en fast månadslön om .....kronor. Utbetalning av denna lön ska ske månatligen i efterskott.

Utöver den fasta månadslönen erhåller VD en bonus enligt bifogat avtal.

Lönerevision av VD:s ersättningar ska ske årligen i ..... månad med början år ..... Till dess ny överenskommelse träffats gäller tidigare löneförmåner.

#### **4. Semester**

VD erhåller ..... betalda semesterdagar per semesterår. VD har rätt till full betald förskottssemester under de två första anställningsåren. Förläggningen av semestern bestäms i samråd med styrelsen. Förskottsutbetald semesterlön ska inte avräknas mot intjänad semesterersättning vid anställningens upphörande. I övrigt gäller semesterlagens regler.

*Alternativt tillägg:* Förskottsutbetald semesterlön ska vid uppsägning från VD:s sida avräknas mot intjänad semesterersättning. Har anställningen varat i fem år eller mer ska sådan förskottssemester efterskänkas.

#### **5. Tjänstebil**

*Alternativ:* VD har rätt att erhålla en tjänstebil i enlighet med Bolagets policy, se bilaga.

*Alternativ:* VD har rätt att erhålla en tjänstebil för ett inköpspris motsvarande maximalt ..... kronor, inklusive moms, att användas i tjänsten och privat. Bilen får även användas av annan familjemedlem och för utlandsresor. Bolaget ska betala samtliga kostnader för bilen, inklusive drivmedel, reparationer, försäkringar etc. VD har rätt att byta bil välj alternativ 1: var .....e år, eller alternativ 2: när bilen har körts ..... mil.

#### **6. Mobiltelefon, dator mm**

Bolaget tillhandahåller VD och bekostar de arbetsredskap som är väsentliga för arbetets utförande såsom mobiltelefon, dator (*alternativ:* morgontidning, fri telefon i hemmet, bredbandsuppkoppling).

#### **7. Kostnadsersättning mm**

Vid tjänsteresor samt för representation i tjänsten utgår ersättning enligt Bolagets vid varje tillfälle gällande policy för resor och representation, se bilaga, dock alltid lägst med belopp som motsvarar Skatteverkets rekommendationer.

#### **8. Sjuk- och pensionsförmåner mm**

*Alternativ:* VD har rätt till pensions-, sjuk-, arbetsskade- och föräldralöneförmåner samt försäkring vid dödsfall i enlighet med vad som anges i bilaga.

*Alternativ:* VD har rätt till pensions- och sjukförmåner enligt gällande ITP och för arbetsskadeförmåner enligt TFA samt ersättning vid dödsfall enligt TGL. Bolaget ska anmäla Vd till ITP, TGL och TFA.

*Alternativ:* Bolaget ska göra pensionsavsättningar med ett belopp som motsvarar .....% av VD:s fasta månadslön. I övrigt gäller beträffande pensions-, sjuk-, arbetsskade- och föräldralöneförmåner samt livförsäkring vad som anges i bilaga.

*Alternativ:* Bolaget ska svara för VD:s pensionsförmåner från och med ..... års ålder. Pensionsförmånen ska uppgå till .....% av Vd:s fasta lön vid tiden för anställningens upphörande. I övrigt gäller beträffande pensions-, sjuk-, arbetsskade- och föräldralöneförmåner samt ersättning vid dödsfall vad som anges i bilaga.

#### **9. Ansvarsförsäkring**

Bolaget åtar sig att teckna och bekosta en ansvarsförsäkring till förmån för VD för det personliga betalningsansvar som VD på

grund av sina uppdrag kan komma att ådra sig.

## **10. Uppsägning och avgångsvederlag**

Vid uppsägning från Bolagets sida gäller en uppsägningstid om ..... månader och vid uppsägning från VD:s sida gäller en uppsägningstid om..... månader. Då Bolaget säger upp avtalet har Bolaget rätt att med omedelbar verkan arbetsbefria VD. VD är dock skyldig att stå till Bolagets förfogande under uppsägningstiden som ett led i VD:s avslutande av anställningen och överlämningen av arbetet till en ny VD. Vd är dock inte skyldig att under uppsägningstiden utföra annat arbete än de uppgifter som följer av anställningen som VD.

Under uppsägningstiden har VD rätt till samtliga anställningsförmåner enligt detta avtal. Om Bolaget arbetsbefriar VD under uppsägningstiden, har VD rätt att ta anställning hos annan arbetsgivare. Avräkning för inkomster som VD får från annan arbetsgivare under uppsägningstiden ska inte göras från lön och förmåner från Bolaget. (*Alternativ:* Under uppsägningstiden har Vd rätt till samtliga anställningsförmåner enligt detta avtal. Om VD under uppsägningstiden, efter Bolagets skriftliga godkännande, får annan anställning har Bolaget rätt att avräkna inkomster från sådan anställning från den lön och andra anställningsförmåner som VD får från Bolaget under uppsägningstiden. VD är skyldig att hålla Bolaget informerat om storleken av sina inkomster hos den nya arbetsgivaren.).

Vid uppsägning från Bolagets sida är VD berättigad till ett avgångsvederlag motsvarande ..... månadslöner. Med månadslön avses den fasta månadslön som gäller vid anställningens upphörande. Avgångsvederlaget ska utbetalas månadsvis med början månaden efter anställningens upphörande. Avgångsvederlaget är inte semester- och pensionslönegrundande.

Om Bolagets ägarstruktur eller verksamhetens inriktning väsentligen ändras och detta direkt påverkar VD:s arbete eller ställning och VD på grund av detta säger upp sin anställning, har VD rätt till avgångsvederlag enligt ovan.

## **11. Hävning av avtalet**

Bolaget och VD har rätt att med omedelbar verkan häva avtalet om motparten begår ett grovt avtalsbrott. Om Bolaget häver avtalet har VD inte rätt till uppsägningslön eller avgångsvederlag. Om VD häver avtalet har VD rätt till uppsägningslön och avgångsvederlag i enlighet med punkten 10.

## **12. Tvister**

Tvist i anledning av detta avtal ska avgöras av Arbetsdomstolen eller, i förekommande fall, av tingsrätt.

## **13. Ändringar och tillägg**

Ändringar och tillägg avseende detta avtal måste skriftligen godkännas av båda parter.

---



Detta anställningsavtal har upprättats i två original, varvid parterna erhållit var sitt.

A

Ort: .....

Ort: .....

.....

Datum: .....

Datum: .....

.....

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(ange Bolagets namn)

(Vd:s

underskrift)

\_\_\_\_\_

(underskrift och namnförtydligande på styrelseordföranden eller styrelsens behöriga företrädare)

## Exempel på TILLÄGGSKLAUSULER

### Hemservice

Bolaget bekostar städning och skötsel av Vd:s hem genom att anlita ett företag som ..... (alternativ: en gång i veckan, varannan vecka, en gång i månaden) utför dessa tjänster.

### Flyttkostnader

Bolaget betalar VD:s kostnader för flyttning som uppkommer i samband med VD:s bosättning på tjänstgöringsorten. Med flyttkostnad avses till exempel kostnad för transport av bohag, flyttning av abonnemang för telefon, el etc, hans/hennes familjs resekostnader till tjänstgöringsorten.

### Konkurrensklausul

Vd förbinder sig att under x månader efter anställningens upphörande inte

ta anställning hos med Bolaget konkurrerande företag/verksamhet. Med konkurrerande företag/verksamhet avses företag med verksamhet inom följande område: [ange t.ex. geografiskt område, bransch eller namngivande av företag].....

ingå som delägare i företag som bedriver med Bolaget konkurrerande verksamhet, och

själv eller genom annan starta eller bedriva med Bolaget konkurrerande verksamhet.

Konkurrensförbudet gäller inte i följande fall:

när Bolaget säger upp anställningsavtalet. När Bolagets avslutande av anställningen föranleds av grovt avtalsbrott från VD:s sida, gäller dock konkurrensförbudet.

när VD frånträder anställningen pga att Bolaget grovt åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet.

Bolaget ska som ersättning för den olägenhet som gällande konkurrensförbud innebär för VD, till VD per månad utbetala skillnaden mellan VD:s månadslön (den fasta bruttomånadslönen) hos Bolaget vid anställningens upphörande och den eventuellt

lägre inkomst, som VD tjänar i ny förvärvsverksamhet. VD är skyldig att fortlöpande hålla Bolaget informerad om storleken av sina inkomster i ny förvärvsverksamhet.

Denna ersättningsrätt gäller inte då anställningen hos Bolaget upphör till följd av pensionering.

### **Sekretess**

VD förbinder sig, utöver vad som följer av lag, såväl under anställningen som efter anställningen, att inte utnyttja eller röja Bolagets företagshemligheter eller annan information av konfidentiell natur som angår Bolagets verksamhet såsom till exempel kundregister, affärsstrategier mm. Förbindelsen omfattar inte sådan konfidentiell information som är allmänt tillgänglig eller blivit känd för VD före anställningen. När anställningen upphör ska VD till Bolaget överlämna all Bolagets egendom och alla affärshandlingar av vad slag de vara och annan skriftlig information eller information i digital form som han har i sin besittning.

### **Skiljeförfarande**

Tvist i anledning av detta avtal ska slutligt avgöras genom skiljedom enligt Skiljedomsregler för Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut. Bolaget ska, oavsett utgången av tvisten, svara för kostnaderna för skiljeförfarandet.

## **Bilaga 3**

### **VD-avtal 3**

Mellan NN, nedan kallad NN och XXAB, 556xxxx-xxxx, nedan kallat Bolaget, har idag träffats följande

#### **AVTAL**

#### **1. Anställningen och arbetsuppgifterna**

NN anställs som VD för Bolaget från och med 010101.

NN rapporterar till Bolagets styrelse och skall fullgöra sina åligganden enligt de direktiv som beslutas av denna.

Anställningen gäller tillsvidare.

NN är anställd i Bolaget på heltid och skall därvid ägna hela sin arbetstid åt uppgifterna i detta inkluderat verksamhet i eventuella dotterbolag. NN får därför inte utan skriftligt medgivande från styrelsen ta annan anställning, driva egen affärsverksamhet eller affärsverksamhet som företrädare för annan eller eljest bedriva sådan verksamhet som kan inverka menligt på anställningen i Bolaget. Sådant medgivande skall i princip lämnas när uppdraget kan utföras utan att inskränka på VD:s möjligheter att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter och om bisysslan ej strider eller konkurrerar med Bolagets intressen.

#### **2. Lön**

Månadslön utgår med xx.xxx kronor och utbetalas månatligen senast den 25:e för innevarande månad.

Lönerevision skall ske årligen den 1 januari med början år 2002.

Utöver grundlön äger NN rätt till bonus enligt separat bilaga. Bonus utbetalas årsvis efter godkänt bokslut.

Resekostnader och fördyrade levnadsomkostnader vid resa ersätts enligt Bolagets resereglemente.

Särskild ersättning för övertidsarbete och restid utgår inte.

#### **3. Pensionsförmåner**

NN äger, förutom pension enligt lagen om allmän försäkring, erhålla pensionsförmåner enligt den vid varje tidpunkt gällande planen för tjänstepensionsförsäkring (ITP) eller motsvarande

#### **4. Tjänstebil**

NN är berättigad till tjänstebil i enlighet med överenskommelse med styrelsens ordförande.

#### **5. Semester**

Semester utgår med 35 betalda semesterdagar per år varvid intjänandeår och semesterår sammanfaller. Semesterledigheten skall uttagas i samråd med styrelsen.

#### **6. Uppsägning**

Uppsägningstiden uppgår ömsesidigt till 6 månader. För den händelse uppsägningen verkställs av bolaget skall, förutom lön under uppsägningstiden, utgå avgångsvederlag om ytterligare 12 månadslöner. Månadslönen skall härvid fastställas till den grundlön NN innehar dagen före uppsägningstillfället.

Bolaget äger rätt att avstänga NN från tjänstgöring under uppsägningstiden.

För den händelse sådan avstängning görs äger NN ändå rätt att uppbära uppsägningslön och avgångsvederlag.

## **7. Konkurrensklausul**

NN förbinder sig att under en tid av sex månader efter anställningens upphörande inte ta anställning hos företag som bedriver med Bolaget konkurrerande verksamhet eller ingå som delägare i med Bolaget konkurrerande företag eller på annat sätt bistå sådant företag med råd eller dåd eller själv genom annan starta eller driva med Bolaget konkurrerande verksamhet.

Konkurrensförbudet gäller inte om NN sagt upp sin anställning och detta är föranlett av avtalsbrott från Bolagets sida. Med avtalsbrott förstås sådan åtgärd eller underlåtenhet som ger NN rätt att häva anställningsavtalet med omedelbar verkan.

Om NN på ett för Bolaget tillfredsställande sätt kan visa att konkurrensklausulen innebär ett hinder att erhålla ny anställning, skall Bolaget månadsvis kompensera honom med den

Grundlön som gällde dagen före anställningens upphörande. Eventuell skyldighet att utge ersättning upphör från och med den dag då Bolaget meddelar att konkurrensbegränsningen inte längre gäller.

Om NN bryter mot konkurrensförbudet är han skyldig att vid varje tillfälle så sker, utge ett vite om sex månadslöner.

Utgivande av vite inverkar inte på Bolagets rätt att göra gällande andra påföljder i anledning av kontraktsbrott.

## **8. Övrigt**

Detta anställningsavtal avlöser till fullo samtliga tidigare, såväl muntliga som skriftliga avtal om lön eller andra anställningsvillkor.

I frågor som ej regleras i detta avtal tillämpas de generella bestämmelser som gäller i XXkoncernen för VD i dotterbolag.

## **9. Sekretess**

NN skall under sin anställningstid noga bevaka och tillvarata Bolagets intressen och är dessutom förpliktad att iakttaga sekretess beträffande såväl Bolagets som koncern- och intressentföretags affärshemligheter.

NN får inte heller, varken för egen eller annans del, använda sig av vad som blivit känt för honom under anställningstiden. Skulle anställningsavtalet upphöra åligger det NN att omgående återlämna alla de handlingar rörande koncernens verksamhet som lämnats till honom rörande såväl Bolagets som koncernens och intressentföretagens verksamhet.

Även efter anställningens upphörande åligger det NN att iakttaga sekretess i alla sådana frågor som inte får yppas för tredje man.

## **10. Tvist**

Tvist rörande tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller andra rättsförhållanden härflytande ur detta avtal, skall hänskjutas till avgörande enligt gällande lag om skiljemän. Skiljeförfarandet skall oavsett utgången betalas av Bolaget såvida inte NN inlett

skiljeförfarandet utan att Bolaget givit  
anledning till det eller NN eljest uppsåtligen  
eller genom försummelse föranlett onödigt  
skiljeförfarande. Skiljeförfarandet skall äga  
rum i Malmö.

Detta avtal har upprättats i två likalydande  
exemplar varav parterna tagit var sitt.

Malmö den / 2008

För XXXX AB

XX

NN

## **Bilaga 4**

### **VD-avtal 4.**

Mellan NN, nedan kallad NN och XXAB, 556xxxx-xxxx, nedan kallat Bolaget, har idag träffats följande

#### **AVTAL**

### **1. Anställningen och arbetsuppgifterna**

NN anställs som VD för Bolaget från och med 010101.

NN rapporterar till Bolagets styrelse och skall fullgöra sina åligganden enligt de direktiv som beslutas av denna.

Anställningen gäller tillsvidare.

NN är anställd i Bolaget på heltid och skall därvid ägna hela sin arbetstid åt uppgifterna i detta inkluderat verksamhet i eventuella dotterbolag. NN får därför inte utan skriftligt medgivande från styrelsen ta annan anställning, driva egen affärsverksamhet eller affärsverksamhet som företrädare för annan eller eljest bedriva sådan verksamhet som kan inverka menligt på anställningen i Bolaget. Sådant medgivande skall i princip lämnas när uppdraget kan utföras utan att inskränka på VD:s möjligheter att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter och om bisysslan ej strider eller konkurrerar med Bolagets intressen.

### **2. Lön**

Månadslön utgår med xx.xxx kronor och utbetalas månatligen senast den 25:e för innevarande månad.

Lönerevision skall ske årligen den 1 januari med början år 2002.

Utöver grundlön äger NN rätt till bonus enligt separat bilaga. Bonus utbetalas årsvis efter godkänt bokslut.

Resekostnader och fördyrade levnadsomkostnader vid resa ersätts enligt Bolagets resereglemente.

Särskild ersättning för overtidsarbete och restid utgår inte.

### **3. Pensionsförmåner**

NN äger, förutom pension enligt lagen om allmän försäkring, erhålla pensionsförmåner enligt den vid varje tidpunkt gällande planen för tjänstepensionsförsäkring (ITP) eller motsvarande.

### **4. Tjänstebil**

NN är berättigad till tjänstebil i enlighet med överenskommelse med styrelsens ordförande.

### **5. Semester**

Semester utgår med 35 betalda semesterdagar per år varvid intjänandeår och semesterår sammanfaller. Semesterledigheten skall uttagas i samråd med styrelsen.

### **6. Uppsägning**

Uppsägningstiden uppgår ömsesidigt till 6 månader. För den händelse uppsägningen verkställs av bolaget skall, förutom lön under uppsägningstiden, utgå avgångsvederlag om ytterligare 12 månadslöner. Månadslönen skall härvid fastställas till den grundlön NN innehar dagen före uppsägningstillfället.

Bolaget äger rätt att avstänga NN från tjänstgöring under uppsägningstiden.

För den händelse sådan avstängning görs äger NN ändå rätt att uppbära uppsägningslön och avgångsvederlag.

## **7. Konkurrensklausul**

NN förbinder sig att under en tid av sex månader efter anställningens upphörande inte ta anställning hos företag som bedriver med Bolaget konkurrerande verksamhet eller ingå som delägare i med Bolaget konkurrerande företag eller på annat sätt bistå sådant företag med råd eller dåd eller själv genom annan starta eller driva med Bolaget konkurrerande verksamhet.

Konkurrensförbudet gäller inte om NN sagt upp sin anställning och detta är föranlett av avtalsbrott från Bolagets sida. Med avtalsbrott förstås sådan åtgärd eller underlåtenhet som ger NN rätt att häva anställningsavtalet med omedelbar verkan.

Om NN på ett för Bolaget tillfredsställande sätt kan visa att konkurrensklausulen innebär ett hinder att erhålla ny anställning, skall Bolaget månadsvis kompensera honom med den grundlön som gällde dagen före anställningens upphörande. Eventuell skyldighet att utge ersättning upphör från och med den dag då Bolaget meddelar att konkurrensbegränsningen inte längre gäller.

Om NN bryter mot konkurrensförbudet är han skyldig att vid varje tillfälle så sker, utge ett vite om sex månadslöner.

Utgivande av vite inverkar inte på Bolagets rätt att göra gällande andra påföljder i anledning av kontraktsbrott.

## **8. Övrigt**

Detta anställningsavtal avlöser till fullo samtliga tidigare, såväl muntliga som skriftliga avtal om lön eller andra anställningsvillkor.

I frågor som ej regleras i detta avtal tillämpas de generella bestämmelser som gäller i XXkoncernen för VD i dotterbolag.

## **9. Sekretess**

NN skall under sin anställningstid noga bevaka och tillvarata Bolagets intressen och är dessutom förpliktad att iakttaga sekretess beträffande såväl Bolagets som koncern- och intressentföretags affärshemligheter.

NN får inte heller, varken för egen eller annans del, använda sig av vad som blivit känt för honom under anställningstiden. Skulle anställningsavtalet upphöra åligger det NN att omgående återlämna alla de handlingar rörande koncernens verksamhet som lämnats till honom rörande såväl Bolagets som koncernens och intressentföretagens verksamhet.

Även efter anställningens upphörande åligger det NN att iakttaga sekretess i alla sådana frågor som inte får yppas för tredje man.

## **10. Tvist**

Tvist rörande tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller andra rättsförhållanden härflytande ur detta avtal, skall hänskjutas till avgörande enligt gällande lag om skiljemän. Skiljeförfarandet skall oavsett utgången betalas av Bolaget såvida inte NN inlett skiljeförfarandet utan att Bolaget givit anledning till det eller NN eljest uppsåtligt eller genom försummelse föranlett onödigt

skiljeförfarande. Skiljeförfarandet skall äga rum i Malmö.

Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar varav parterna tagit var sitt

Malmö den / 2008

För XXXX AB

XX

NN