

AVTAL FÖR VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR (exempel med kommentarer)

Detta avtal för verkställande direktör ("**Avtalet**") har ingåtts mellan:

- A. [Namn på det anställande bolaget, organisationsnummer, adress ("**Bolaget**")]; och
- B. [Namn på verkställande direktör, personnummer, adress ("**VD**")]

Bolaget och VD (fortsättningsvis även gemensamt benämnda "**Parterna**" och var för sig "**Part**") har ingått Avtalet på följande villkor som, med verkan från och med den dag anställningen tillträds enligt nedan, ersätter alla tidigare avtal, såväl muntliga som skriftliga, mellan VD och Bolaget eller dess närstående bolag avseende de frågor som Avtalet rör.

KOMMENTAR

Svensk Scenkonst har utarbetat detta avtal för verkställande direktör (VD). Avtalsförslaget vänder sig till VD och eventuella andra befattningshavare i företagsledningen som inte omfattas av kollektivavtal och lagen om anställningsskydd. Om avtalet avser annan företagsledande befattning än verkställande direktör måste annan förkortning än VD väljas i avtalets inledning och sedan ändras i hela avtalet.

Avtalet har utformats för aktiebolag. För verksamheter som bedrivs i annan form eller inom den offentliga sektorn kan andra överväganden än de som framgår av detta avtalsförslag komma att aktualiseras. I sådana fall ska Svensk Scenkonst kontaktas innan avtalet används. Detta gäller särskilt för pensions- och försäkringslösningar.

Avtalsförslaget är just ett förslag. Parterna bör noggrant gå igenom och ta ställning till hur avtalet slutligt ska utformas. Villkoren och den närmare utformningen av dessa kan i många fall behöva anpassas till förhållandena vid det enskilda bolaget. Vi rekommenderar också arbetsgivaren att samråda med Svensk Scenkonst innan avtalet slutligt utformas. Nedan finns kommentarer och förtydliganden till de olika punkterna samt alternativa formuleringar till vissa punkter.

I syfte att ändå bistå verksamheter som bedrivs i annan form än aktiebolag har det under de särskilda punkterna särskilt markerats vilka överväganden det kan handla om. Sådana kommentarer har gjorts med kursiv text.

1 ANSTÄLLNINGEN

- 1.1 Anställningen är en tillsvidareanställning i Bolaget med befattning som verkställande direktör. Anställningen tillträds den [Datum].
- 1.2 Anställningen omfattar heltid. Arbetstiden är oreglerad.
- 1.3 Parterna är överens om att anställningen innebär en företagsledande eller därmed jämförlig ställning och att lagen (1982:80) om anställningsskydd inte är tillämplig på anställningen.

KOMMENTAR

Avtalet avser enbart anställda med en så pass ledande och självständig ställning att lagen om anställningsskydd inte är tillämplig på anställningen. För övriga anställda kan detta avtal inte användas.

Avtalsförslaget utgår från att den vanligaste anställningsformen, dvs. anställning tillsvidare, tillämpas. Det finns i och för sig inget hinder mot att en visstidsanställning istället väljs, men det ska uppmärksammas att en visstidsanställning normalt inte kan avslutas genom uppsägning. Arbetsgivaren bör därför noggrant överväga om någon annan anställningsform än tillsvidareanställning kan komma ifråga.

Avtalsförslaget utgår ifrån att VD:s tjänstgöringsgrad är heltid och att arbetstiden är oreglerad. VD omfattas inte av arbetstidslagen och därmed gäller inte arbetstidslagens begränsningar ifråga om bl.a. maximal arbetstid.

I mindre ideella föreningar och stiftelser är det ofta oklart om verksamhetsledaren (föreståndaren) intar en sådan ställning att anställningsskyddslagen inte skulle vara tillämplig.

2 ARBETSUPPGIFTER OCH ÅLIGGANDEN

- 2.1 Som företagsledare svarar VD för den löpande förvaltningen av Bolagets hela verksamhet i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551), övrig tillämplig lagstiftning samt styrelsens VD-instruktion. VD ska även i övrigt rätta sig efter de direktiv, riktlinjer och målsättningar som styrelsen fastställer samt verkställa av styrelsen fattade beslut. VD ska tillse att driften av Bolagets rörelse sker efter företagsekonomiska och även i övrigt sunda principer i administrativt, kommersiellt och personalmässigt hänseende.
- 2.2 I frågor av principiell natur eller av större betydelse för Bolagets verksamhet åligger det VD att överlägga med och löpande informera styrelsen innan beslut fattas.
- 2.3 Det åligger VD att åta sig styrelseuppdrag i Bolaget samt dess närstående bolag och organisationer. VD äger inte rätt till någon ytterligare kompensation för sådana uppdrag.
- 2.4 VD ska tjänstgöra på den ort från vilken Bolaget bedriver sin verksamhet. VD:s tjänstgöringsort kan vid behov ändras efter styrelsens beslut.

KOMMENTAR

VD ska leda arbetet i Bolaget och har således det fulla ansvaret för att bolaget följer gällande lagar och regler. VD ska följa de råd och anvisningar som styrelsen lämnar och utföra sitt uppdrag enligt styrelsens VD-instruktion. I frågor där VD inte anser sig kunna tillmötesgå styrelsen ska VD snarast föredra dessa frågor inför styrelsen. De närmare reglerna för detta bör ingå i en särskild delegationsordning. Hur denna delegationsordning ska se ut fastställer styrelsen.

Det är vanligt förekommande att VD också utses till styrelseledamot i Bolaget samt dess närstående bolag och organisationer. För sådana styrelseuppdrag brukar inte någon särskild ersättning utgå, eftersom detta förutsätts ha tagits i beaktande när lön och andra förmåner till VD fastställs.

För verksamhetsansvariga inom offentlig förvaltning utgör annan tillämplig lagstiftning ramarna för verksamheten. I ideella föreningar och stiftelser är det ofta nödvändigt att precisera vilka beslutsramar som ska gälla för den ansvarige.

3 LOJALITET OCH BISYSSLOR

- 3.1 Detta avtal grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. VD ska i alla avseenden verka för Bolagets bästa och tillvarata Bolagets intressen.
- 3.2 VD utfäster sig att helt ägna sig åt sina arbetsuppgifter hos Bolaget och får inte utan skriftligt medgivande från Bolagets styrelseordförande åta sig arbetsuppgifter eller uppdrag vid sidan av tjänsten, vare sig mot ersättning eller ideellt.
- 3.3 VD får inte utan skriftligt medgivande från Bolagets styrelseordförande själv eller genom annan bedriva affärsverksamhet för egen räkning.

KOMMENTAR

VD ska självant redovisa alla eventuella bisysslor och har inte rätt att åta sig några bisysslor utan att först ha fått styrelsens skriftliga godkännande. I vissa fall kan styrelsens möjligheter att neka VD att åta sig bisysslor vara begränsade, exempelvis ifråga om politiska uppdrag.

Inom offentlig sektor bestäms begreppet lojalitet oftast av lagstiftningens mål och syften. I ideella föreningar och stiftelser har stadgarna respektive stiftelseurkunden motsvarande roll.

4 LÖN

- 4.1 VD ska vara berättigad till en månadslön om [Belopp] kronor i [År då anställningen tillträds] års löneläge. Lönen utbetalas i enlighet med Bolagets ordinarie betalningsrutiner.
- 4.2 Översyn av lön och andra förmåner ska ske årligen vid det lönervisionsdatum och enligt de grunder som gäller för övriga tjänstemän i Bolaget.
- 4.3 Särskild ersättning för övertidsarbete och restid utges inte.

KOMMENTAR

Lön anges i ett visst års löneläge och inkluderar innevarande års lönerrevision. Vid kommande lönerrevisioner ska VD inte omfattas av de lokala förhandlingarna. Principerna för hur VD:s lön revideras varierar mellan olika arbetsgivare. I detta avtalsförslag är VD garanterad lönerrevision enligt samma principer som för övriga tjänstemän i Bolaget.

VD ska ägna hela sin arbetskraft åt Bolaget och förväntas planera sin arbetstid efter eget omdöme. VD har därför inte rätt till ersättning för arbete under obekvämt arbetstid eller till restids- eller övertidsersättning, då detta förutsätts ha tagits i beaktande när ersättning till VD bestäms.

Ska VD vara berättigad till bonuslön/rörlig ersättning bör det tillföras en bestämmelse om det i avtalet och en särskild överenskommelse om sådan ersättning biläggas avtalet. En överenskommelse om

bonuslön/rörlig ersättning kan ibland aktualisera komplicerade juridiska bedömningar som kräver erfarenhet av avtalsskrivning. Svensk Scenkonst bör kontaktas innan en överenskommelse om bonuslön ingås.

I mindre verksamheter kan det förekomma anställningar på deltid, vilket får betydelse för kravet på den verksamhetsansviges skyldigheter.

5 SEMESTER

- 5.1 VD har rätt till [Antal] dagars semester per år. I övrigt tillämpas semesterlagen (1977:480).
- 5.2 Semesterns förläggning beslutas i samråd med styrelsens ordförande. Det åligger VD att vid semesterårets slut informera styrelsen om antalet uttagna semesterdagar.

KOMMENTAR

Eftersom VD inte har rätt till ersättning för övertid och restid är det vanligt att VD har fler semesterdagar än vad som är föreskrivet i semesterlagen (25 dagar). Det är viktigt att observera att VD omfattas av semesterlagen och att de förmåner som där garanteras varje arbetstagare, exempelvis beträffande semesterns längd, inte får underskridas.

Erfarenhetsmässigt är det vanligt att VD inte tar ut all semester och att det, då anställningen upphör, har uppstått en stor semesterlöneskuld för Bolaget. Ansvaret för att semesterledighet tas ut åvilar Bolaget och styrelsen bör därför kontinuerligt följa upp frågan.

6 FÖRMÅNSBIL

- 6.1 VD har rätt att disponera en av Bolaget ägd eller förhyrd personbil. Närmare regler om villkoren för sådan förmånsbil regleras i särskilda föreskrifter avseende tjänstebilsförmån hos Bolaget.

KOMMENTAR

Disponerar VD förmånsbil bör de närmare villkoren för förmånsbilen regleras i ett s.k. tjänstebilsreglemente hos Bolaget. Reglementet ska innehålla de samlade regler och rutiner som tjänstebilsinnehavare i Bolaget omfattas av och är skyldiga att känna till. Tjänstebilsreglementet kan omfatta bl.a. val av bil, regler för fordonsmodell och extrautrustning, tjänstebilsinnehavarens kostnader för bilen samt under vilka förutsättningar tjänstebilsförmånen kvarstår alternativt upphör.

I offentlig förvaltning och i mindre verksamheter är det ovanligt med förmånsbil.

7 TJÄNSTERESOR

- 7.1 För VD:s resor i tjänsten tillämpas de rese- och traktamentsbestämmelser som gäller inom Bolaget.

KOMMENTAR

Styrelsen kan i särskilda anvisningar ange kostnadsramar för VD:s resor.

8 REPRESENTATION

- 8.1 För VD:s representation för Bolagets räkning gäller av styrelsen vid var tid fastlagda regler.
- 8.2 Ersättning för representation utges för faktiska kostnader. Kostnader ska styrkas med kvitto eller motsvarande skriftligt underlag.

KOMMENTAR

Instruktioner för hur, var och när VD har rätt att representera kan utfärdas av styrelsen. Observera att all representation bör ske inom de gränser som skattemyndigheten fastställt.

9 SJUKLÖN (OCH SJUKFÖRSÄKRING)

- 9.1 VD har rätt till sjuklön i enlighet med vad som följer av sjuklönelagen (1991:1047).
- 9.2 VD äger därutöver rätt till kompletterande sjuklön avseende tid till och med 90 dagar av en sjukperiod. Denna kompletterande sjuklön ska beräknas enligt samma regler som tillämpas för övriga tjänstemän vid Bolaget.

KOMMENTAR

Eftersom VD inte omfattas av kollektivavtal får den kompletterande sjuklönen avseende tid till och med 90 dagar av en sjukperiod beräknas enligt vad som gäller för övriga tjänstemän i Bolaget, alternativt utifrån det kollektivavtal som tillämpas i Bolaget avseende tjänstemän eller närmast tillämpliga kollektivavtal.

Enligt avtalsförslaget får VD genom egen försäkring sörja för att ersättning ska utgå för tid efter 90 dagar. Parterna kan förstås även avtala om att Bolaget ska teckna en sjukförsäkring för VD. Om Bolaget tecknar ITP ålderspension (se avsnitt 10) ingår ITP sjukförsäkring från dag 91.

I andra juridiska personer än aktiebolag är kollektivavtal om pensions- och sjukförsäkring bindande för samtliga anställda, även VD/verksamhetsledare, om inte undantag beviljats av respektive försäkringsnämnd. Kontakta Svensk Scenkonst eller respektive försäkringsadministratör vid frågor om detta.

10 PENSION OCH FÖRSÄKRING**10.1 Alternativ 1**

VD tillförsäkras tjänstepensionsrätt enligt vad som gäller för övriga tjänstemän i Bolaget. Bolaget ska även teckna och under anställningstiden för VD:s räkning vidmakthålla trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA) samt grupplivförsäkring (TGL) enligt vad som gäller för övriga tjänstemän i Bolaget.

Alternativ 2

VD tillförsäkras tjänstepensionsrätt enligt pensionsutfästelse i särskild bilaga till detta Avtal. Bolaget ska teckna och under anställningstiden, för VD:s räkning, vidmakthålla trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA), grupplivförsäkring (TGL) samt premiefrielseförsäkring.

KOMMENTAR

Parterna kan komma överens om villkoren för VD:s pension i aktiebolag. I alla andra organisationer (stiftelser, ideella föreningar m.fl.) är kollektivavtal om pensioner och försäkringar bindande för samtliga anställda, även för VD/verksamhetsledare, om inte undantag ges av respektive försäkringsnämnd, se nedan.

Svensk Scenkonsts medlemsorganisationer har olika pensionsavtal beroende på vilket avtalsområde verksamheten tillhör. För Privatteatrar gäller Avtalspension SAF-LO, för övriga verksamheter gäller ITP i någon form (avdelning 1 eller 1+2, med eller utan Tilläggspremier). Samtliga verksamheter omfattas även av Flexpension för scenkonstföretag. Kontakta Svensk Scenkonst för närmare besked om detta.

Om VD ansluts till den kollektivavtalade pensionslösningen kan separat överenskommelse träffas om kompletterande premier på samma sätt som för övriga tjänstemän.

Om överenskommelsen avviker från den kollektivavtalade lösning som gäller i verksamheten bör sådan överenskommelse upprättas i en särskild pensionsutfästelse, vilket är särskilt viktigt om utfästelsen gäller en fastställd pensionsnivå eller pensionsålder. De närmare villkoren i dessa bör dock utredas noggrant innan avtalet tecknas. Alla avvikelser från givna pensionsplaner ska kostnadsberäknas. Kostnader för individuella pensionsförsäkringar kan bli mycket stora, utan att de alltid ger motsvarande förbättring av pensionen.

Observera att pensionsförsäkringar inte alltid är avdragsgilla. Inkomstskattelagens kapitel 28 reglerar avdragsrätten för arbetsgivares pensionskostnader. Kontrollera alltid med revisor och försäkringsbolag innan avtal om andra pensionsåtaganden ingås.

För offentligt ägda bolag finns ofta policys med riktlinjer för olika ersättningar, inklusive tak för tjänstepension.

Observera att VD/verkställande chef i alla organisationer som inte är aktiebolag, t.ex. stiftelser och ideella föreningar, automatiskt omfattas av kollektivavtal om pension och övriga försäkringar om inte undantag söks hos respektive försäkringsnämnd. Sådant undantag kan inte beviljas retroaktivt. Kontakta Svensk Scenkonst och respektive administrationsbolag för närmare information om detta.

11 PERSONUPPGIFTER OCH DATASÄKERHET

- 11.1 Bolaget har informerat VD om principerna för Bolagets behandling av anställdas personuppgifter.
- 11.2 VD förbinder sig att följa Bolagets regler gällande användningen av Bolagets datorer, e-post, internettjänster och andra programvaror. VD är medveten om att Bolaget har fullständig tillgång till allt material, all e-postkorrespondens och uppgifter över VD:s användning av internet som lagras i eller sker över Bolagets datasystem.

KOMMENTAR

All behandling av personuppgifter avseende anställda måste vara laglig och ska dessutom utföras på ett korrekt sätt och i enlighet med god sed. Vad som är god sed kan avgöras mot bakgrund av bland annat överenskommelser på arbetsmarknaden. Det är därför viktigt att Bolaget informerar VD om principerna för behandling av personuppgifter i verksamheten och för vilka ändamål eller syften som behandlingen sker samt om reglerna för användning av IT.

12 UPPSÄGNING

- 12.1 Vid uppsägning av anställningen gäller en ömsesidig uppsägningstid om [Antal] månader. Vid uppsägning har Bolaget rätt att skilja VD från dennes befattning med omedelbar verkan, dock med oförändrade anställningsförmåner under uppsägningstiden. VD är dock skyldig att under uppsägningstiden stå till Bolagets förfogande för annat arbete som styrelsen anvisar.
- 12.2 Om VD beviljas hel sjukersättning upphör anställningen utan föregående uppsägning den dag styrelsen beslutar.
- 12.3 Anställningen upphör till följd av pensionering utan föregående uppsägning den sista dagen i månaden före den månad då VD fyller 65 år.
- 12.4 Om Bolaget säger upp VD från anställningen av annan anledning än sådan som utgör grund för hävning av Avtalet enligt punkten 12.7, utgår efter uppsägningstiden och från dagen för anställningens upphörande ett avgångsvederlag motsvarande [Antal] gånger den kontanta fasta månadslönen som gällde vid tidpunkten för uppsägningen. Avgångsvederlaget utbetalas månadsvis. Avgångsvederlaget är inte pensions- eller semesterlönegrundande.
- 12.5 Avgångsvederlaget enligt punkten 12.4 ovan ska reduceras med den ersättning som VD uppbär på grund av anställning, uppdrag eller annan därmed jämförlig inkomst. VD är skyldig att under den tid avgångsvederlag utgår hålla Bolaget kontinuerligt underrättat om inkomstförhållanden som kan föranleda avräkning från avgångsvederlaget.
- 12.6 Uppsägningslön och avgångsvederlag utgår inte för tid efter anställningens upphörande i händelse av VD:s pensionering eller om VD beviljas hel sjukersättning.
- 12.7 Bolaget får med omedelbar verkan häva Avtalet om VD grovt misskött sina åligganden, uppsåtligen eller av grov vårdslöshet har åsamkat Bolaget skada eller grovt har åsidosatt sina förpliktelser enligt Avtalet eller enligt vad som enligt lag, avtal eller styrelsens instruktioner åligger denne som VD.
- 12.8 Vid anställningens upphörande ska VD återlämna all egendom tillhörande Bolaget som VD har i sin besittning. VD ska också informera Bolaget om allt sådant som har eller kan antas ha betydelse för Bolagets verksamhet och som inte finns skriftligen dokumenterat.
- 12.9 Bestämmelserna i punkterna 13 (Konkurrensförbud), 14 (Värningsförbud), 15 (Sekretess), 16 (Immateriella rättigheter) och 17 (Vite) ska vara fortsatt giltiga även efter att Avtalet har upphört.

KOMMENTAR

Det föreligger en fri uppsägningsrätt för Bolaget vad gäller VD. VD:s ställning som styrelsens förtroendemän i Bolaget kräver att styrelsen har ett absolut förtroende för VD. Lagstiftaren har därför inte ansett det lämpligt att kräva att det ska föreligga saklig grund för att VD ska kunna sägas upp.

I olika avtal för ledande befattningshavare konstrueras så kallade fallskärmsklausuler, vanligen i form av en kombination av uppsägningstid och avgångsvederlag. Hur lång uppsägningstiden ska vara

respektive hur många månadslöner avgångsvederlaget ska motsvara är en förhandlingsfråga mellan parterna. En ömsesidig uppsägningstid om sex månader är inte ovanlig. Anställningen består under hela den avtalade uppsägningstiden och VD är därför skyldig att vara lojal mot Bolaget och att utföra arbete i den mån styrelsen kräver det.

I samband med uppsägning befrias VD normalt från sitt uppdrag. Enligt avtalet har dock VD skyldighet att utföra andra arbetsuppgifter i en sådan situation. Bolaget kan avgöra om VD ska utföra arbete under hela eller del av uppsägningstiden. Även om Bolaget beslutar att arbetsbefria VD måste uppsägningsslön och eventuella övriga förmåner utbetalas.

I avtalsförslaget har upptagits ett avgångsvederlag som utbetalas månadsvis efter anställningens upphörande. Det är möjligt för parterna att istället bestämma att avgångsvederlaget ska utbetalas vid ett tillfälle som ett engångsbelopp.

Om VD inte kan återgå i arbete och beviljas hel sjukersättning (tidigare förtidspension) från Försäkringskassan ska anställningen upphöra. Anställningen upphör den dag styrelsen beslutar, utan någon rätt för VD till uppsägningsslön eller avgångsvederlag.

Anställningen upphör vidare automatiskt i samband med VD:s 65-årsdag. Observera att om VD ska fortsätta arbeta efter 65 års ålder måste ett nytt anställningsavtal träffas avseende detta. I annat fall kan VD komma att få rätt till fulla avgångsförmåner.

I det fall VD själv säger upp sin anställning eller anställningen upphör till följd av VD:s pensionering vid 65 års ålder alternativt upphör i samband med beslut om hel sjukersättning, utges inget avgångsvederlag.

Under vissa omständigheter har Bolaget rätt att omedelbart häva anställningsavtalet. Detta gäller exempelvis normalt om VD har begått brottsliga handlingar. Det kan också bli aktuellt om VD uppträder osolidariskt mot sin styrelse och inte följer fattade beslut eller på annat sätt medvetet obstruerar styrelsens anvisningar och beslut. VD har då inte rätt till uppsägningsslön eller avgångsvederlag.

Om verksamhetsledaren skulle omfattas av anställningsskyddslagen (se punkt 1) bör kompletterande avgångsförmåner inte vara aktuella. Avgångsförmånerna syftar till att kompensera för avsaknaden av anställningsskydd.

13 KONKURRENSFÖRBUD

- 13.1 VD och Bolaget är överens om att VD har tillgång till eller kommer erhålla kunskap om företagshemligheter som finns i verksamheten och att VD har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som kan medföra skada i konkurrenshänseende för Bolaget.
- 13.2 Mot den bakgrunden gäller att VD under en tid av 9 månader, räknat från anställningens upphörande, inte:
- a. får ta anställning hos företag som bedriver verksamhet i konkurrens med Bolaget, eller
 - b. på annat sätt, direkt eller indirekt, får bedriva eller medverka i verksamhet som konkurrerar med verksamheten i Bolaget.
- 13.3 Konkurrensförbudet enligt punkten 13.2 ovan gäller inte:
- a. när Bolaget sagt upp Avtalet av annat skäl än avtalsbrott från VD:s sida, eller
 - b. när VD frånträtt anställningen på grund av avtalsbrott från Bolagets sida.
- 13.4 Med avtalsbrott i punkten 13.3 ovan avses sådan åtgärd eller underlåtenhet som ger motparten rätt att häva Avtalet med omedelbar verkan enligt punkten 12.7.
- 13.5 Under den tid efter anställningen då VD inte får bedriva verksamhet i konkurrens med Bolaget har VD rätt till ersättning enligt punkten 5.2 i "Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal" som slutits år 2015 mellan Svenskt Näringsliv och PTK ("2015 års avtal"). Under tid då avgångsvederlag betalas till VD, utges ingen ersättning enligt denna punkt 13.
- 13.6 Om avtalet hävs till följd av grovt avtalsbrott från VD:s sida kan Bolaget helt eller delvis dra in förmånen av ersättning enligt denna punkt 13.
- 13.7 Bolaget kan genom meddelande till Arbetstagaren befria denne från skyldigheten att iakttäta konkurrensförbudet, varvid Bolagets ersättningsskyldighet enligt punkten 13.5 omedelbart upphör.

14 VÄRVNINGSFÖRBUD

- 14.1 VD åtar sig att under en tid av tolv månader från anställningens upphörande, inte själv eller genom annan kontakta, bearbeta eller övertyga anställda eller konsulter att avsluta sin anställning eller sina uppdrag hos Bolaget eller dess närstående bolag.

KOMMENTAR

I de två punkterna ovan återfinns exempel på konkurrensklausuler i form av konkurrensförbud och värvningsförbud. I privata företag är det vanligt att det i anställningsavtal för en VD finns en konkurrensklausul omfattande förbud mot marknadskonkurrens (konkurrensförbud). Syftet med en

sådan klausul är att skydda arbetsgivarens företagshemligheter. Det är dock inte alltid lämpligt eller skäligt att ta in en konkurrensklausul i ett anställningsavtal. Här får arbetsgivarens intresse av att företagshemligheterna behålls i verksamheten och inte kommer till användning utanför verksamheten vägas mot VD:s intresse av att fritt kunna utnyttja sina kunskaper och sin förmåga och den olägenhet som ett konkurrensförbud innebär.

Konkurrensklausulen har utformats med "Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal" som slutits år 2015 mellan Svenskt Näringsliv och PTK (2015 års avtal) som modell. Konkurrensklausulen måste vara skälig. Det har vid denna bedömning särskild betydelse att bindningstiden inte är för lång och att ersättning för den olägenhet som konkurrensförbudet innebär utgår under bindningstiden.

Ett alternativ till en klausul om konkurrensförbud kan istället vara att förlänga VD:s uppsägningstid, eftersom VD under pågående anställning inte får konkurrera med Bolaget till följd av den lojalitetsplikt som gäller i ett anställningsförhållande.

Istället för en klausul om konkurrensförbud, kan det övervägas att införa en kundskyddsklausul. En sådan klausul kan utformas som att VD under en viss bestämd tid, inte själv eller genom annan, aktivt får bearbeta Bolagets kunder i syfte att få dem att lämna Bolaget eller verka för att Bolagets kunder övertas av ett med Bolaget konkurrerande företag.

VD har ofta ett nära samarbete med nyckelmedarbetare i Bolaget. I förslaget har därför tagits in en klausul om värvningsförbud.

Vidare information om konkurrensklausuler kan hämtas från 2015 års avtal.

I offentlig verksamhet är det normalt främmande att tala om konkurrens. Konkurrensförbud är därför ovanliga. Andra konkurrensbegränsande klausuler, såsom värvningsförbud och kundskydd, kan dock tillämpas i anställningsavtal för en verksamhetsledare även i dessa verksamheter. I mindre organisationer är det med hänsyn till de kriterier Arbetsdomstolen ställt upp ofta inte möjligt att tillämpa konkurrensförbud.

15 SEKRETESS

- | | |
|------|---|
| 15.1 | VD förbinder sig att under 2 år från upphörandet av anställningen inte för tredje man avslöja konfidentiell information om affärs- och driftsförhållandena i Bolagets rörelse, vars röjande är ägnat att medföra skada för Bolaget i konkurrenshänseende. |
| 15.2 | Med konfidentiell information avses varje upplysning avseende Bolagets verksamhet såsom: information om Bolagets organisation, affärsstrategier, ekonomiska förhållanden, prissättningar, undersökningar, arbetsmetoder och processer, upphovsrätter, varumärken, mönster och andra immateriella rättigheter, pågående eller kommande projekt, know-how, kunder och kunders angelägenheter. |
| 15.3 | Uppräkningen i punkten 15.2 ovan är inte uttömmande utan utgör endast en exemplifiering av sådan information som ska anses som konfidentiell information. |

KOMMENTAR

För många arbetsgivare är det av mycket stor vikt att anställda inte lämnar information till utomstående om Bolaget eller dess verksamhet, varken under anställningen eller efter anställningens upphörande. Detta gäller i synnerhet VD, som ofta är den som förfogar över omfattande information om ett bolags ekonomiska och affärsmässiga förhållanden. En sekretessförbindelse innebär att VD förbjuds att yppa sådan konfidentiell information om Bolagets affärsförhållanden till utomstående.

Möjligheten för arbetsgivare att reglera VD:s tystnadsplikt är betydligt större inom den privata sektorn än den offentliga sektorn, där sekretess för anställda, däribland VD och verksamhetsledare, i första hand regleras genom offentlighets- och sekretesslagen. Vidare innebär meddelarfriheten en lagstadgad rättighet för offentligt anställda personer att lämna uppgifter i vissa fall. Sekretessklausuler saknar därför ofta rättsverkningskraft inom den offentliga sektorn.

16 IMMATERIELLA RÄTTIGHETER

16.1 Utan annan ersättning än den som utgår enligt detta Avtal överlåter VD till Bolaget äganderätten till de immateriella rättigheter som VD, ensam eller i samarbete med andra, utvecklar inom ramen för anställningen och som kan användas i, eller i samband med, Bolagets verksamhet. Sådana immateriella rättigheter tillkommer Bolaget. Bolagets äganderätt innefattar även en rätt att ändra och överlåta de immateriella rättigheterna.

KOMMENTAR

De immateriella rättigheter som VD, ensam eller tillsammans med andra anställda, utvecklar under och inom ramen för sin anställning tillhör enligt denna bestämmelse i avtalet Bolaget. Klausulen förtydligar att det är Bolaget som har rätt att vidareutveckla och överlåta sådana rättigheter som uppkommer som ett led i VD:s tjänsteutövning.

Om det ingår i avtalet med VD att denne under anställningen även ska utföra konstnärligt arbete, exempelvis som regissör, kan särskilt avtal om regleringen av upphovsrätt för detta träffas.

17 VITE

- 17.1 Bryter VD mot något eller några av åtagandena i punkterna 13 (Konkurrensförbud), 14 (Värvningsförbud), 15 (Sekretess) och 16 (Immateriella rättigheter) ovan ska VD ersätta Bolaget all den skada, såväl direkt som indirekt skada, som uppkommer till följd av varje särskild överträdelse.
- 17.2 Ersättning ska under alla förhållanden utgå i form av vite motsvarande sex (6) gånger VD:s genomsnittliga månadsinkomst från Bolaget. Med månadsinkomst avses den genomsnittliga månatliga inkomsten (fast månadslön och eventuell rörlig ersättning m.m.) som VD uppburit från Bolaget under de senaste tolv månaderna före överträdelsen eller, om anställningen har upphört, före anställningens upphörande. Skulle avtalsbrottet vara av fortgående art ska varje månad som ett sådant avtalsbrott pågår, anses utgöra ett avtalsbrott som ger upphov till skyldighet att betala vite enligt punkten 17.1.

KOMMENTAR

Skulle VD bryta mot förpliktelserna i punkterna 13–16 innebär det att VD gör sig skyldig till avtalsbrott som aktualiserar ett skadeståndsansvar.

För att göra förpliktelserna meningsfulla och effektiva bör de vara förenade med en vitesklausul. Bolaget behöver då inte bevisa att någon faktisk skada har uppstått, utan kan kräva ersättning i form av vite som uppgår till ett antal av VD:s genomsnittliga månadslöner. Vitets storlek kan dock bli föremål för en skälighetsprövning.

En skadeståndstalan mot VD förutsätter att frågan har behandlats vid bolagsstämma.

18 TVISTER

- 18.1 Tvist med anledning av detta Avtal ska, om den inte löses genom överläggning mellan Parterna, slutligt avgöras genom skiljedomsförfarande administrerat av Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut ("SCC").
- 18.2 Regler för Förenklat Skiljeförfarande ska tillämpas om inte SCC med beaktande av målets svårighetsgrad, tvisteföremålets värde och övriga omständigheter bestämmer att

	Skiljedomsregler ska tillämpas. I sistnämnda fall ska SCC också bestämma om skiljenämnden ska bestå av en eller tre skiljemän.
18.3	Skiljeförfarandets säte ska vara [Ort] och språket för förfarandet ska vara svenska.
18.4	Skiljemannens, alternativt skiljemännens, arvode samt kostnader för förfarandet ska, oavsett utgången, betalas av Bolaget, såvida inte VD inlett skiljeförfarandet utan skälig grund eller VD i övrigt föranlett onödiga kostnader för skiljeförfarandet.
18.5	För ombudskostnader ska sedvanliga regler tillämpas.
18.6	Skiljeförfarande som påkallas med hänvisning till denna skiljeklausul omfattas av sekretess. Sekretessen omfattar all information som framkommer under förfarandet liksom beslut och skiljedom som meddelas i anledning av förfarandet.

KOMMENTAR

Tvister löses enligt gängse regler om hur arbetstvister handläggs. Om parterna inte berört frågan om tvistelösning i företagsledaravtalet kommer tvisten att avgöras av tingsrätt som första instans och Arbetsdomstolen som överinstans. Om VD företräds av sin fackliga organisation prövas tvisten av Arbetsdomstolen direkt. Domen kan då inte överklagas.

Det är mycket ovanligt att tvister mellan ett företag och dess VD avgörs av allmän domstol. I de flesta fall avgörs istället tvisten genom skiljeförfarande. Avtalsförslaget innehåller därför en så kallad skiljeklausul. Det finns flera fördelar med denna sådana lösning. En skiljedom kan inte överklagas och skiljeförfarandet är normalt mycket snabbare. Parterna är också delaktiga i utseendet av skiljemän. Vidare är skiljeförfarandet inte offentligt.

Vanligen påtar sig arbetsgivaren kostnaderna för själva skiljeförfarandet. Vad gäller ombudskostnaderna är huvudregeln dock att förlorande part står för motpartens ombudskostnader.

Enligt avtalsförslaget ska tvister mellan parterna lösas enligt reglerna om förenklat skiljeförfarande som tillhandahålls av SCC. Det förenklade skiljeförfarandet är avsett för mindre tvister och syftet är att få en snabb och mindre kostsam tvistelösning. Om SCC, med hänsyn till exempelvis målets omfattning eller komplicerade natur, anser det inte är lämpligt att använda reglerna om förenklat skiljeförfarande på tvisten kan SCC besluta att de traditionella reglerna för skiljeförfarande ska gälla istället. Parterna kan därtill alltid komma överens om att de traditionella reglerna ska gälla för en uppkommen tvist.

Mer information om det förenklade förfarandet finns på sccinstitute.se

Inom den offentliga sektorn och gällande mindre verksamheter är det ovanligt med skiljeförfarande. Klausulen kan då utgå, vilket betyder att tvister avgörs av domstol (se ovan).

Detta Avtal har upprättats i två (2) exemplar, av vilka Parterna har tagit var sitt.	
Ort _____ den _____ 20__	
För Bolaget	VD
_____	_____
[Behörig firmatecknares namn]	[Namnförtydligande]

KOMMENTAR

Avtalet ska undertecknas av VD och behörig företrädare för Bolaget. Observera att VD:s anställningsavtal ska beslutas av styrelsen i dess helhet. Det räcker alltså inte med att styrelseordföranden träffar överenskommelsen med VD.
