

**Tips och  
exempel**

# Anställnings- avtal för vd

– och andra i företagsledande ställning

Jusek

## **Anställningsavtal för vd**

– och andra i företagsledande ställning

### **-Vad ska du tänka på innan du förhandlar och skriver under ett sådant avtal?**

Som vd i ett aktiebolag har du en särskild förtroendeställning i förhållande till din arbetsgivare.

Eftersom du är i företagsledande ställning gäller varken lagen om anställningsskydd (LAS) eller eventuella kollektivavtal. Det är därför av största vikt att förhandla fram och reglera samtliga anställningsvillkor som ska gälla i anställningen som vd. Villkoren ska regleras i ett skriftligt vd-avtal. Muntliga avtal gäller visserligen, men det är den som påstår att parterna har kommit överens om ett visst villkor som måste bevisa det.

Vid större företag kan även chefsskiktet under vd, liksom vissa specialistfunktioner, som på olika sätt deltar i och ansvarar för företagets ledning, anses vara i företagsledande ställning. Alldeles oavsett om de anses vara i företagsledande ställning eller inte, vill arbetsgivaren under alla omständigheter ofta att sådana chefer slutar med omedelbar verkan. Detta exempel på avtal tar i första hand sikte på vd:ar men kan även i tillämpliga delar användas som utgångspunkt för dig som kommer att arbeta i en högre chefsposition eller som specialist på hög nivå - exempelvis i koncernledningen - på den privata arbetsmarknaden.

Nedan följer ett exempel på anställningsavtal för vd jämte kommentarer. Det inkluderar även ett exempel på vd-instruktion. Du får vissa råd om hur du kan konstruera ditt avtal och vilka fallgropar du bör undvika. Exemplet är inte heltäckande. Meningen är att du ska kunna lägga till och ta bort anställningsvillkor utifrån dina personliga behov och utifrån vad som är förhandlingsbart. Du bör inte tillträda som vd innan ni är överens om anställningsvillkoren och det skriftliga anställningsavtalet är undertecknat. Gör du det får du ett betydligt sämre förhandlingsläge. Jusek vill varna för detta eftersom vi regelbundet stöter på denna situation.

Detta exempel på vd-avtal är utformat för att användas vid anställningar med tjänstgöring i Sverige. Skulle en utlandstjänstgöring vara aktuell gäller helt andra regler. Kontakta Juseks medlemsrådgivning för ytterligare råd och hjälp.

Stockholm i februari 2018

**Catharina Klåvus**  
Förbundsjurist  
Jusek

**Anne Westerlind**  
Ombudsman  
Jusek

## Exempel på

### vd-avtal

Mellan (Bolagets fullständiga namn AB, organisationsnummer), nedan kallat Bolaget, och NN har denna dag följande avtal träffats.

#### § 1 Anställningsform m.m.

NN \_\_\_\_\_ anställs tills vidare som VD i Bolaget fr.o.m. den \_\_\_\_\_.

NN ska sköta den löpande förvaltningen av Bolaget i enlighet med aktiebolagslagens regler samt enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar. Vd ska utföra sitt arbete i enlighet med av styrelsen beslutad vd-instruktion. Nu gällande instruktion framgår av **bilaga 1**.

NN ska rapportera till \_\_\_\_\_ .

NNs placeringsort och arbetsställe är \_\_\_\_\_.

#### Kommentar:

**Kontrollera alltid den juridiska personens identitet samt att den person som undertecknar avtalet verkligen är behörig firmatecknare. Precis som ditt namn och personnummer ska vara riktigt återgivna, ska Bolagets namn och organisationsnummer vara korrekta. Kontakta Bolagsverket för aktuell information. Innan du tackar ja till anställningen kan det vara klokt att ta en kreditupplysning på Bolaget, så att Bolagets ekonomiska status inte kommer som en överraskning för dig. Detta gäller framför allt om du överväger att ta anställning som vd i ett mindre bolag.**

Acceptera inte och tillträd inte en vd-befattning innan villkoren är färdigförhandlade och vd-avtalet är påskrivet. Rådet kan tyckas självklart, men Juseks erfarenhet är att alltför många medlemmar tackar ja till befattningen och rentav tillträder denna innan villkoren är reglerade. Detta leder oftast till att vd:n blir tvungen att acceptera de villkor som arbetsgivaren därefter erbjuder. Förhandlingsutrymmet är med andra ord minimalt för att inte säga obefintligt.

Bolaget kan vara verksamt på flera orter. Även om du som vd naturligtvis är ansvarig för den totala verksamheten och därmed förväntas besöka övriga driftsenheter, är det lämpligt att din placeringsort och ditt arbetsställe skrivs in i avtalet. På detta sätt klargörs ditt huvudsakliga arbetsställe. Det skapar ordning och bildar även utgångspunkten för bedömningen om du är berättigad till traktamente eller inte.

Vd-instruktioner kan vara olika detaljerade. De syftar till att klargöra vd:ns ansvar och befogenheter generellt, men också i förhållande till styrelsen.

**Bilaga 1 är bara ett exempel.**

## **§ 2 Månadslön mm**

NN erhåller vid anställningens början en lön om \_\_\_\_\_ kr brutto per månad i \_\_\_\_\_ års lönenivå. Lönen betalas ut månatligen i samband med Bolagets ordinarie löneutbetalning för tjänstemän.

Utöver månadslönen erhåller NN en resultatbaserad ersättning (bonus, tantiem eller annan dylik ersättning) enligt **bilaga 2**.

### **Kommentar:**

När det gäller resultatbaserad ersättning och rörliga lönedelar finns många beräkningssätt och konstruktioner, som är anpassade till det specifika bolaget. Det är viktigt att ta del av beräkningsgrunderna, för att kunna bedöma möjligheterna att nå upp till de specifika kraven, innan vd-avtalet undertecknas. Resultatbaserad ersättning är oftast en viktig del av lönen och ska därför fogas till vd-avtalet. Om du bedömer möjligheterna att uppnå kraven för den resultatbaserade ersättningen som små, bör du i stället försöka förhandla fram en högre månadslön.

På grund av den stora variation av resultatbaserad ersättning, finns ingen bilaga två i detta exempel.

Hänvisningen till Bilaga 2 är inskrivet i avtalet för att poängtera att en överenskommelse om en sådan ersättning inklusive dess förutsättningar hör till anställningsavtalet och ska fogas till detta, som en bilaga, om det inte skrivs in direkt i avtalet. Det är alltför vanligt att de bilagor som avtalet hänvisar till inte finns med som bilagor och att innehållet i bilagorna inte heller diskuterats. Ofta finns rentav inga bilagor. Inte sällan är parterna överens om att de kan upprättas senare. Vid tvist blir följden som regel att förmånen inte kan styrkas.

## **§ 3 Lönerevision**

Lönerevision sker per den 1:e januari varje år.

### **Kommentar:**

Lönerevision bör alltid regleras och ske minst en gång årligen. Ingenting hindrar att lönerevision sker oftare än så. Lönesättningen är individuell och utgår från prestation.

## **§ 4 Semester**

NN erhåller \_\_\_\_\_ betalda semesterdagar per år. NN erhåller förskottssemester utan någon avräkningsskyldighet.

## Kommentar:

Regler om semester finns i semesterlagen och/eller i det kollektivavtal som ni kan komma överens om att tillämpa. Högsta antalet semesterdagar för chefer och tjänstemän utan övertidskompensation inom privata sektorn är vanligen 30 dagar per år.

Eftersom du är vd och därmed i företagsledande ställning, rekommenderar vi minst 30 dagars betald semester. 32 till 35 dagars betald semester är inte ovanligt på denna nivå.

Förskottssemester, det vill säga betald semester som inte tjänats in av arbetstagarer, erbjuds ofta tjänstemän. Förskottssemester innebär som huvudregel - såväl enligt semesterlagen som enligt kollektivavtalen - att den semesterlön som utbetalats i förskott ska dras av från den anställdes intjänade semesterersättning. Detta gäller dock exempelvis inte om den semesterlön som togs emot i förskott utbetalades mer än fem år innan anställningen upphörde. Någon avräkning ska inte heller ske om den anställde blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

Anställningsavtal med förskottssemester utan avräkning förekommer relativt ofta. Eftersom uppsägning av vd kan ske utan angivande av några skäl är det enkelt att motivera en avräkningsfrihet. Någon saklig grund för uppsägning krävs ju inte eftersom LAS inte är tillämpligt för personer i företagsledande ställning.

## § 5 Ordinarie pensionsförmåner m.m.

(Anmärknig: Skrivningar under punkten 1 respektive 2 är alternativa):

### Alternativ 1

1. NN erhåller pensionsförmåner i enlighet med det kollektivavtal för tjänstemän inom privata sektorn, som bolaget är bundet av, för närvarande ITP-planen, kollektivavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv. Beträffande NN ska (välj alternativ ITP 1 (premiebestämd pension) eller alternativ ITP 2 (förmånsbestämd pension).

Härutöver förbinder sig Bolaget att inbetala \_\_\_ % av NN:s månadslön till en av NN anvisad tjänstepensionsförsäkring.

### Alternativ 2

2. Eftersom Bolaget inte är bundet av något kollektivavtal förbinder sig bolaget att i stället för NN:s räkning inbetala \_\_\_ % av NN:s månadslön till en av NN anvisad tjänstepensionsförsäkring och sjukförsäkring.

Härutöver förbinder sig Bolaget att erlägga premierna till nedanstående försäkringar.

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL.  
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.

Tjänstereseförsäkring, som ger försäkringsskydd vid alla tjänsteresor oavsett världsdel.

#### **Kommentar:**

För att hamna någorlunda rätt när det gäller pensionsförmånerna, är det nödvändigt att kontakta en pensionsförsäkringsexpert. Jusek lämnar därför endast allmän information i denna del. Skrivningarna om pensioner är med andra ord endast tumregler, som kan hjälpa dig att komma fram till vilken pensionslösning som skulle passa just dig.

ITP-planen gäller endast hos kollektivavtalsbundna arbetsgivare på privata sektorn. Arbetsgivaren kan vara bunden antingen via medlemskap i arbetsgivarorganisation eller genom så kallat hängavtal. Det senare kollektivavtalet tecknas direkt mellan en arbetstagarorganisation och arbetsgivaren. Liknande pensionsplaner finns – exempelvis BTP, FTP och KTP- planen. Dessa pensionsplaner gäller inom bank-, försäkrings- respektive Kooperationens område.

Om ITP-planen i övrigt gäller för samtliga tjänstemän, kan arbetsgivaren även anmäla vd och övriga arbetstagare i företagsledande ställning så att även de omfattas av denna plan. Oavsett hur du väljer att förhandla fram dina pensionsvillkor bör du se till att du i varje fall får pensionsinbetalningar och pensionsförmåner motsvarande ITP-planen.

Om du redan omfattas av en ITP1-lösning kan det vara svårt att få Bolaget att gå med på att byta pensionsplan. Om du tidigare omfattats av en förmånsbestämd ITP2 kan det vara förmånligare att behålla denna. Det förutsätter dock att företaget omfattas av ITP-planen och Bolaget accepterar detta.

Om du tidigare haft ITP 2 och omfattas av en tiotaggarlösning kan denna även fortsättningsvis behållas om Bolaget omfattas av ITP-planen. Du bör då kontrollera om det är en fördel för dig att se till att premienivån motsvaras av den inbetalning arbetsgivaren skulle haft om det inte funnits en tiotaggarlösning. Detta brukar kallas för kostnadsneutral premie eller frilagd premie.

Med hänsyn till att du inte har någon anställningstrygghet ska du självklart, som ett minimum, ha samma pensionsförmåner som övriga tjänstemän. Dessutom kan du i vissa fall härutöver förhandla fram avsättning till en extra tjänstepensionsförsäkring. Den stora skillnaden mellan ITP 1 och ITP 2 är att den som är född 1979 eller senare som huvudregel får en premiebestämd tjänstepension, medan den som är född 1978 eller tidigare fortsätter att ha en förmånsbestämd pension och premiebestämd ITPK. Även du som är född 1978 eller tidigare kan komma att omfattas av en premiebestämd ålderspension om du byter arbetsgivare och börjar en ny anställning.

För ytterligare information om ITP-planen hänvisas du till PTK:s hemsida, [www.ptk.se](http://www.ptk.se) eller [Collectums hemsida, www.collectum.se](http://Collectums.hemsida.com).

Om din arbetsgivare inte är bunden av något kollektivavtal bör du se till att Bolaget förbinder sig att inbetala en viss procentsats av din månadslön till en av dig anvisad

tjänstepensionsförsäkring. Denna procentsats bör inte understiga de procentsatser som anges i den kollektivavtalade ITP-planens 1. Alternativt bör pensionsinbetalningarna motsvara den premie och de förutsättningar som skulle ha gällt ifall du skulle ha omfattats av den förmånsbestämda ITP-planen avdelning 2. Kontakta alltid en pensions- och försäkringsexpert för att reda ut vilken pensionslösning som är mest fördelaktigt för dig. Faktorer som påverkar är vilket försäkringsskydd du redan har och vad du vill uppnå. Den historiska avkastningen och inte minst avgifterna kan vara en ledning när det gäller valet av pensionsförsäkring.

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL, och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, som nämns under denna punkt är försäkringar som är gängse, oavsett vilken tjänstemannabefattning du har och oavsett om du har kollektivavtal eller ej. Tjänstereseförsäkring är aktuell vid tjänsteförrättningar utomlands.

Det är viktigt att välja en tjänstepensionsförsäkring som har låga avgifter eftersom det kan påverka din slutliga pension avsevärt. Inom ITP-planen upphandlas försäkringsvalen till låga avgifter och med pensionsprodukter som har hög kvalitet. Om du på ett eller annat sätt kan omfattas av ITP-planen kan du få ta del av de låga avgifterna vilket är till stor fördel för dig. Detta gäller även ifall du har en så kallad tiotaggarlösning som du fortsättningsvis kan teckna via ITPK-försäkringen. Collectum kan ge dig mer information kring detta.

För ytterligare information om ITP-planen, se PTK:s hemsida [www.ptk.se](http://www.ptk.se) eller Collectums hemsida [www.collectum.se](http://www.collectum.se).

**Var också uppmärksam på att det förekommer en hel del dolda provisioner och andra ersättningar som utbetalas av försäkringsbolagen till de förmedlare/rådgivare som föreslår pensionslösningar utanför kollektivavtals-områdena. Sådana provisioner tas direkt från ditt pensionskapital.**

## § 6 Bilförmån

NN erhåller nytillverkad fri bil av (fyll i .....bilmärke/modell ) eller annan bil i motsvarande prisklass. Bolaget betalar samtliga kostnader för bilen. NN äger rätt att obegränsat använda bilen för privat körning i Sverige och utomlands. Bilen får även disponeras och användas av familjemedlemmar. NN har rätt att byta ut bilen mot nytillverkad bil i samma prisklass vart \_\_\_ år eller efter \_\_\_\_\_ körda mil. Om bilförmån inte längre önskas eller upphör ska NN ersättas för denna förmån med ett månatligt belopp motsvarande förmånsvärdet för nytillverkad bil för av aktuellt bilmärke/modell eller annan bil i motsvarande prisklass.

### Kommentar:

I samtliga kostnader ingår reparationer och bensin. Enligt avtalsförslaget gäller rätten att använda bilen privat även utlandsresor. Om du inte använder avtalsförslagets formulering får du räkna med att rättigheten är begränsad till Sverige. Om denna förmån är intressant eller inte beror på inkomst, resvanor etc.

Bilförmånen är ofta reglerad i Bolagets vid varje tillfälle gällande bilpolicy. Dina möjligheter att hitta en särreglering för egen del är då oftast begränsade. I mindre företag är det inte självklart att vd erbjuds bilförmån.

Kontrollera alltid skattekonsekvenserna av denna förmån med skatteverket, [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se).

### § 7 Resor i tjänsten och traktamenten

Vid tjänsteresor utgår ersättning för resor och traktamenten enligt vid Bolagets vid varje tidpunkt gällande resepolicy.

**Kommentar:**

Information om vilka belopp, som inte är skattepliktiga finns på [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se)

### § 8 Sjuklön m.m.

NN har på grund av sin anställning rätt till följande sjuklön m.m.

#### Alternativ 1

Bolaget tillämpar de regler om sjuklön och sjukpension som följer av gällande kollektivavtal hos Bolaget.

#### Alternativ 2

Bolaget åtar sig att teckna en separat sjukförsäkring, hos försäkringsbolag som NN anvisar.

**Kommentar:**

Regleringar under Alternativ 1 utgår från att arbetsgivaren har kollektivavtal, det vill säga att arbetsgivaren är bunden av allmänna anställningsvillkor och ITP-planen med mera. Dessa regleringar gäller samtliga tjänstemän hos Bolaget. Bolaget kan ansluta även dig som är vd till dessa kollektivavtal.

Inför dina förhandlingar med arbetsgivaren kan det vara bra för dig att känna till att kollektivavtalet ger dig rätt till följande ersättningar:

Första sjukdagen är en karensdag då sjuklön inte betalas ut.

Bolaget betalar sjuklön enligt lag från och med dag 2 till och med dag 14 med 80 procent av lönen enligt lag och enligt de allmänna anställningsvillkoren i gällande kollektivavtal.

Från och med den 15 kalenderdagen i sjukperioden betalar försäkringskassan sjukpenning. Arbetsgivaren betalar dessutom från och med dag 15-90 sjuklön med 10



procent på den lön som understiger 7,5 prisbasbelopp samt 90 procent på den lön som överstiger 7,5 prisbasbelopp enligt de allmänna anställningsvillkoren i gällande kollektivavtal.

Sjukpension utgår från Alecta från och med dag 91. Detta är en kollektivavtalsenlig sjukpension, som utbetalas av Alecta, i enlighet med ITP-planen.

För ytterligare information hänvisas till PTK:s hemsida, [www.ptk.se](http://www.ptk.se).

Om Bolaget saknar kollektivavtal, kan Bolaget i stället teckna en separat sjukförsäkring, som bland annat ger ersättning med 90 procent av lönen. Du bör dock vara medveten om att försäkringsbolaget kan komma att kräva en hälsoprövning. En rekommendation är att du kontrollerar detta innan du framställer detta önskemål. Kanhända vill du då i stället försöka förhandla fram någon annan förmån.

Kontakta skatteverket för aktuella uppgifter om eventuell förmånsbeskattning, [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se).

#### § 9 Hälso- och sjukvård m.m.

Bolaget tecknar en särskild sjukvårdsförsäkring för NN.

#### Kommentar:

Denna försäkring tecknas för att du snabbt ska få vård vid sjukdom och därmed sammanhängande besvär. Ytterst tecknas en sjukvårdsförsäkring för att undvika frånvaro på grund av långsam eller fördröjd sjukvård eller utebliven förebyggande vård. En sådan försäkring tecknas av arbetsgivaren för din räkning hos ett försäkringsbolag. Det finns åtskilliga försäkringslösningar på detta område. Många arbetsgivare har numera ofta tecknat sådana försäkringsavtal för samtlig personal.

Kontakta skatteverket för aktuella uppgifter om eventuell förmånsbeskattning, [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se).

#### § 10 Flyttkostnader

Arbetsgivaren står för de flyttkostnader som uppkommer i samband med NNs flytt till tjänstgöringsorten och i förekommande fall även för de flyttkostnader som uppstår för det fall Bolaget skulle komma att bedriva verksamheten på annan ort. Med flyttkostnad avses kostnad för transport av bohag samt NNs och hans/hennes familjs resekostnader till tjänstgöringsorten.

Därutöver erhåller NN ett bosättningsbidrag om \_\_\_\_\_ kr, för de merkostnader som uppkommer på grund av flytten.

**Kommentar:** Värdet av denna förmån varierar. Fundera på om detta är viktigt för dig och kontrollera alltid aktuella regler om förmånsbeskattning med Skatteverket, [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se)

## § 11 Uppsägning och avgångsvederlag

Anställningen kan sägas upp av arbetsgivaren och NN med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Om arbetsgivaren säger upp anställningen utgår – utöver uppsägningslön – ett avgångsvederlag om minst tolv (12) månadslöner beräknat på den månadslön som gäller vid tidpunkten för uppsägningen.

Avgångsvederlaget förfaller till betalning dagen efter uppsägningstidens utgång, om inte parterna enas om en senare förfallodag.

NN har rätt till avgångsvederlag enligt ovan även i det fall han/hon säger upp anställningen på grund av att förutsättningarna i anställningen väsentligt ändras eller om Bolaget gör sig skyldigt till grovt avtalsbrott. Detta inbegriper även den situationen att bolaget huvudsakligen byter inriktning, att bolaget byter verksamhetsort, att verksamheten i bolaget helt eller delvis övergår till annan arbetsgivare i enlighet med 6b § LAS.

Uppsägning eller hävning av anställningen ska ske skriftligen.

### **Kommentar:**

Eftersom LAS inte gäller vd:ar och andra chefer i företagsledande ställning, finns ingen anställningstrygghet. Du bör därför se till att - utöver uppsägningstid - avtala om att du ska ha rätt till ett avgångsvederlag om Bolaget säger upp din anställning.

Det är inte bra med någon längre uppsägningstid om du eller arbetsgivaren skulle vilja säga upp anställningen. Så länge uppsägningstid löper pågår anställningen. Du kan därför inte tillträda någon ny anställning förrän uppsägningstiden löpt ut, såvida inte du och din arbetsgivare enas om att förkorta densamma. Eftersom det är relativt vanligt att arbetsgivaren inte går med på en förkortning av uppsägningstiden, är det bättre att förhandla fram en kort uppsägningstid, i vårt exempel tre månader, och kombinera det med ett avgångsvederlag. För en vd är avgångsvederlag mellan 12 till 24 månadslöner vanligast. Bolagets storlek och annan kompensation kan påverka nivån. Ibland kan regleringar om förtida pension vara aktuellt. Om pensionen är nära förestående kan en sådan skrivning vara lättare att få igenom. Avgångsvederlagets storlek kan då påverkas. Regleringar om förtida pension kräver en utredning och genomgång av ditt totala pensionsskydd och försäkringsskydd. Avtalsskrivningarna måste därmed anpassas och skraddarsys utifrån den specifika situationen. I detta exempelavtal avstår vi därför från att formulera någon avtalstext angående förtida pension.

## § 12 Tvist

**Alternativ 1:** Tvist med anledning av detta avtal ska avgöras av svensk domstol och svensk lag ska tillämpas.

**Alternativ 2:** Tvist med anledning av detta avtal ska avgöras av skiljenämnd i enlighet med lagen om skiljeförfarande och svensk lag ska tillämpas. Samtliga kostnader för skiljeförfarandet ska bäras av bolaget oavsett utgången i tvisten.

### **Kommentar:**

#### **Alternativ 1**

Detta alternativ återger huvudregeln, det vill säga vad som gäller om parterna inte alls reglerat frågan. Om inte frågan om tvistelösning regleras i vd-avtalet ska avtalet prövas av svensk domstol och enligt svensk lag. Detta förutsätter dock att arbetet huvudsakligen utförs i Sverige och att arbetet utförs åt en svensk arbetsgivare; i detta fall ett svenskt aktiebolag, AB.

#### **Alternativ 2**

Arbetsgivare önskar ofta att eventuella tvister ska lösas genom skiljeförfarande (skiljedom) eftersom detta normalt sett är ett snabbare förfarande och mer skyddat från offentligheten. Detta bör du i princip inte acceptera eftersom kostnaderna för ett skiljeförfarande många gånger vida överstiger kostnaderna vid en domstolsprövning. Inte sällan uppgår kostnaderna till flera hundratusentals kronor. Du kan därför inte i dessa fall påräkna att Jusek beviljar dig processhjälp. Om du ändå överväger att acceptera en skiljeklausul, är det viktigt att klausulen innehåller en förpliktelse för arbetsgivaren att stå för samtliga kostnader för skiljeförfarandet oavsett utgången i tvisten. En sådan formulering finns under alternativ 2.

Ta hjälp av Jusek om skiljeförfarande kommer på tal.

## § 13 Ändringar och tillägg

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

**Kommentar:** Här avtalas om ett skriftlighetskrav när det gäller ändringar och tillägg till detta avtal. Bestämmelsen är tillkommen i båda parterers intresse för att undvika tvister.

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

Ort Datum

Arbetsgivaren

Den anställde

## Övrigt

### Lojalitetsplikt, sekretess, och konkurrensklausler

I ett anställningsförhållande råder en ömsesidig lojalitetsplikt. Ibland insisterar arbetsgivaren på att såväl sekretess- som konkurrensklausuler ska ingå i anställningsavtalet. Rent allmänt gäller följande.

#### Lojalitetsplikt

Du är redan på grund av anställningen skyldig att iaktta diskretion och sekretess rörande företagets angelägenheter. Själva anställningsförhållandet innebär att den anställda ska ställa sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande och för detta erhålla lön och andra anställningsvillkor som arbetsgivaren åtagit sig att betala. Den anställda ska iaktta lojalitet mot arbetsgivaren under anställningen. Det innebär bl.a. att arbetstagaren inte under anställningen får ägna sig åt verksamhet som konkurrerar med företaget, vare sig som anställd eller som egen företagare. Den anställda måste även iaktta tystnadsplikt enligt eventuella sekretessklausuler samt enligt lagen om företagshemligheter. Tystnadsplikten rör bl.a. produktions- och utvecklingsfrågor, kundregister och andra affärshemligheter.

Du får på grund av din lojalitetsplikt aldrig bedriva konkurrerande verksamhet under pågående anställning. Skulle du vilja åta dig ett uppdrag eller en bisyssla bör du därför alltid först samråda med arbetsgivaren. På så sätt undviker du illojalitetsdiskussioner med förtroendekriser som följd. Sådana tvister är vanligt förekommande. Arbetsgivaren har ett befogat intresse av att du inte åtar dig uppdrag som inverkar menligt på ditt arbete. För att undvika framtida bevisproblem bör du alltid se till att arbetsgivaren skriftligen godkänner eventuella bisysslor.

#### Sekretess

När det gäller sekretess finns det en lag om företagshemligheter som under alla omständigheter gäller. Normalt sett är reglerna i denna lag tillräckliga för att tillgoda arbetsgivarens intresse av sekretess.

Exempel på en godtagbar sekretessklausul är följande:

#### ”sekretess

NN förbinder sig att inte yppa uppgifter och information om affärs- eller driftsförhållanden i Bolagets rörelse som Bolaget håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för Bolaget i konkurrenshänseende. Med information förstås både sådana uppgifter som har dokumenterats i någon form, inbegripet ritningar, modeller och andra liknande tekniska förebilder, och enskilda personers kännedom om ett visst förhållande, även om det inte har dokumenterats på något sätt”.

## Konkurrensklausuler

När anställningen upphört, upphör som huvudregel de förpliktelser som parterna haft mot varandra under anställningen, m.a.o. även arbetstagarens lojalitetsplikt. Om arbetsgivaren vill skydda sig mot konkurrens efter anställningen får det ske genom avtal, en s.k. konkurrensklausul. Nedanstående information är i första hand till för att öka din kunskap om konkurrensklausuler. Eftersom materialet är komplex råder vi dig att ta kontakt med Juseks medlemsrådgivning innan du accepterar dylika klausuler.

Det har blivit vanligare att frågor om konkurrensklausuler dyker upp, vilket beror på att företagets verksamhet i allt större omfattning bygger på det specifika kunnande som finns bland de anställda. Man kan sammanfatta företagets behov så att det finns i huvudsak i **tre olika skyddsobjekt: 1) Företaget vill behålla sina kunder och förhindra att tidigare anställda lockar över dessa till konkurrenter eller konkurrerande verksamhet som de anställda själva startat. 2) Företaget vill också skydda företagsspecifikt kunnande och företagshemligheter och förhindra att sådan information sprids till konkurrenter. 3) Slutligen vill företaget behålla s.k. nyckelpersoner, särskilt om företaget haft inte obetydliga utbildningskostnader för dem.**

Det vanligaste sättet att tillgodose arbetsgivarens skyddsintresse är att ta in en särskild bestämmelse i anställningsavtalet som innehåller ett förbud för arbetstagaren att ta anställning hos konkurrent eller att på annat sätt - direkt eller indirekt - delta i eller bedriva konkurrerande verksamhet. Oftast förenas konkurrensförbudet med bestämmelser om tystnadsplikt och påföljder vid överträdelse, t.ex. normerade skadestånd, d.v.s. skadestånd som är på förhand bestämt utan att arbetsgivaren behöver visa någon skada. Det normerade skadeståndet ska stå i rimlig relation till arbetstagarens lön, men gäller som utgångspunkt.

Ibland förekommer även värvningsklausuler, som ofta innebär förbud för arbetstagaren - att inom en viss tid efter anställningens upphörande - direkt eller indirekt försöka värva någon anställd till sin nya arbetsgivare eller till egen verksamhet. Förbudet är även i dessa fall ofta kombinerade med viten och/eller skadeståndsklausuler. Jusek avråder i princip från att teckna avtal med konkurrensklausuler och värvningsklausuler.

Mot arbetsgivarens önskemål om skydd för verksamheten står den anställdes intresse av att efter anställningen ha största möjliga frihet att använda sin kunskap och erfarenhet. Det finns således en intressekonflikt mellan principen om arbetstagarens yrkesfrihet och arbetsgivarens intresse av att skydda sin verksamhet. I den konflikten anses den anställdes intresse väga mycket tungt. Till skillnad från vad som gäller de anställdas lojalitetsplikt under anställningen anses arbetsgivarens intresse av skydd även efter anställningen inte väga lika tungt. Ett konkurrensförbud måste därför vara skäligt för att det ska vara bindande för arbetstagaren. Bindningstiden ska stå i relation till hur länge företaget har ett skyddsbehov.

### **Konkurrensklausuler är som utgångspunkt giltiga.**

Oskäliga konkurrensklausuler kan efter ett rättsligt förfarande förklaras ogiltiga av domstol, men det kan ta flera år innan ett slutligt avgörande kommer. Det är ofta svårt att förutse hur ett sådant avgörande kan komma att utfalla. Till dess något avgörande faller är du bunden, såvida du inte kan träffa en annan överenskommelse med arbetsgivaren

## Skälighetsbedömning

Skälighetsbedömningen av en konkurrensklausul påverkas bl. a av den tid som konkurrensförbudet gäller. Förbudet ska begränsas till en beräknad livslängd av det kunnande arbetsgivaren vill skydda, men bör i princip inte överstiga 18 månader. Vid kortare livslängd - när det gäller det skyddsvärda intresset - bör bindningstiden inte överstiga 9 månader. Skäligheten påverkas också av det normerade skadeståndets storlek.

Det krävs också att den anställda erhåller rimlig ersättning för åtagandet. Eftersom du i praktiken får ett yrkesförbud under den tid konkurrensklausulen gäller, är det rimligt att du kompenseras med full lön under denna tid. Går inte det bör du i vart fall kompenseras med minst 60 % av lönen.

VD:ar har långt ifrån alltid konkurrensklausuler i sina VD-avtal. Bolaget skyddar sig då i stället genom lagen om företagshemligheter eller genom en sekretessklausul, vilket är fullt tillräckligt.

Med hänsyn till att Jusek avråder från att avtala om konkurrensklausuler finns inget avtalsförslag för denna situation. Skulle det ändå bli aktuellt är du välkommen att höra av dig till Juseks medlemsrådgivning

## Arbete utomlands och/eller hos utländska arbetsgivare

Funderar du på att arbeta utomlands eller hos utländsk arbetsgivare, vanligtvis ett utländskt bolag med verksamhet i Sverige, behöver du ett annat avtal. Jusek rekommenderar dig att ta del av PTK:s handbok "Arbete utomlands". Som medlem kan du beställa boken via Juseks medlemsrådgivning och även få råd utifrån din specifika situation.

**Ta gärna kontakt med Jusek om har frågor inför förhandlingarna om ditt VD-avtal och ta hjälp av Jusek innan du tackar ja till VD-skapet och skriver på VD-avtalet.**

**Lycka till!**