

ANSTÄLLNINGSAVTAL FÖR VD



AKAVIA

AKAVIA

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 vad gäller anställningsskydd eller anställningsvillkor eller anställningsvillkor. 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. 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 med kommentarer. Det inkluderar även ett exempel på vd-instruktion. Du får 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 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 tår du ett betydligt sämre förhandlingsläge. Akavia 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 Akavias medlemsrådgivning för ytterligare råd och hjälp.

Uppdaterat i oktober 2022

Catharina Klåvus
Förbundsjurist
Akavia

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 i slutet av denna skrift.**

NN ska rapportera till _____

NN:s placeringsort och arbetsställe är _____

Kommentar:

Kontrollera alltid den juridiska personens identitet samt att den person som undertecknar avtalet är behörig firmatecknare. Ditt namn, personnummer och Bolagets namn och organisationsnummer ska vara korrekta. Kontakta Bolagsverket för aktuell information. Innan du tackar ja till anställningen kan det vara bra 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 Akavias erfarenhet är att alltför många medlemmar tackar ja till befattningen och 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.

Bolaget kan vara verksamt på flera orter. Även om du som vd är ansvarig för den totala verksamheten och därmed förväntas besöka övriga driftsenheter är det lämpligt att din placeringsort och arbetsställe skrivs in i avtalet. Det skapar ordning och utgör även utgångspunkt 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 VD- och styrelseansvarsförsäkring.

I den mån någon sådan försäkring inte redan finns åtar sig Bolaget att i samråd med **NN**, teckna en VD- och styrelseansvarsförsäkring. Gällande försäkring fogas till vd-avtalet som **bilaga 2.**

Kommentar: Det finns höga och krav på ett företags **vd** och bolagsstyrelse. De som begår misstag eller agerar felaktigt på dessa positioner kan utkrävas ett personligt betalningsansvar,

och det är därför många företag tecknar en vd och **styrelseansvarsförsäkring**.

§ 3 Månadslön mm

vid anställningens början en lön om _____ kronor brutto per månad i års lönenivå. Lönen betalas ut månatligen i samband med Bolagets ordinarie löneutbetalning för tjänstemän.

Utöver månadslönen avtalar parterna att NN ska erhålla en rörlig lönedel, en resultatbaserad ersättning (bonus, tantiem eller annan dylik ersättning) enligt **bilaga 3**.

Kommentar:

Lön

Innan du anger löneanspråk inför en ny anställning bör du ta reda på så mycket som möjligt om löneläget för din profession, med beaktande av utbildning, yrkeslivserfarenhet och de aktuella arbetsuppgifterna. Ta hjälp av Akavias lönestatistik på www.akavia.se. Undvik att överenskomma om en lön i nästa års löneläge, även om arbetsgivaren helst vill reglera det på detta sätt. Om du ska acceptera detta bör du försöka beakta det när du förhandlar om lönens storlek.

Rörliga lönedelar

Inte sällan föreslår arbetsgivaren en lönemodell med såväl fasta som rörliga lönedelar. I detta exempelavtal avses avtalade rörliga lönedelar. Exempel på sådana är bonus och provision. De rörliga lönedelarna är oftast beroende av att vissa mål uppfylls. Det kan röra sig om rörliga lönedelar i förhållande till resultatmål, kollektiva mål för en enhet och/eller individuella mål kopplade till din individuella prestation. Det är värt att notera att rörliga lönedelar är osäkra pengar i de fall då målen inte uppnås eller bara delvis uppnås. Det kan därför vara att föredra att ha en så stor del som möjligt av lönen som en fast del och låta de rörliga lönedelarna vara ett rörligt tillägg.

Om en viss del av lönen är rörlig är det viktigt att det finns enkla och tydliga regler för när och hur den rörliga lönen ska beräknas och utbetalas. Mål eller liknande som genererar den rörliga lönen ska vara rimliga och mätbara. Se upp med opreciserade villkor såsom "del i vinsten eller överskott".

Du bör få möjlighet att kontrollera arbetsgivarens beräkningsunderlag för rörliga lönedelar genom att till exempel få utdrag av bokföringen vad gäller vad som influtit från ditt arbete.

Om du skulle vilja avsluta din anställning eller säga upp dig, bör anställningsavtalet innehålla regleringar om att du ska få ersättning för alla intjänade rörliga lönedelar som du har under din anställningstid. Tvister rörande dessa frågor är vanliga då frågorna inte är reglerade. Arbetsgivare påstår ibland att arbetstagaren ovillkorligen ska prestera över nivån för hela perioden, i detta fall hela kalenderåret, för att vara berättigad till provision. Arbetsgivaren intar dessutom ofta ståndpunkten att rörliga lönedelar endast ska betalas ut om du fortfarande är anställd alternativt endast om du inte sagt upp dig från din anställning vid utbetalningstillfället.

Akavia rekommenderar parterna att redan i anställningsavtalet reglera vad som ska gälla i dylika situationer. En rimlig reglering är att arbetstagaren ska erhålla de rörliga lönedelar som är intjänade vid anställningens upphörande, genom att kraven för att få rörlig lön proportioneras i förhållande till anställningstiden.

Exempel 1:

Vi antar att kravet för att erhålla provision är att arbetstagarens arbete per kalenderår ska generera fakturerade och influtna belopp på mer än 500 000 kronor (exkl. moms) per år samt att provision i sådant fall ska utgå med 30 procent på de influtna beloppen som överstiger 500 000 kronor (exkl. moms).

Om arbetstagarens arbete för ett helt kalenderår genererar fakturerade och influtna belopp (exkl. moms) med 800 000 kronor (exkl. moms) ska provisionen alltså beräknas på 300 000 kronor. Arbetstagaren ska då erhålla 90 000 kronor i provision. Detta är relativt enkelt, även om det kan bli diskussion och tvist om vilka medel som influtit men detta kan undvikas genom regelbundna avstämningar med arbetsgivaren och en reglering i anställningsavtalet om vilket underlag arbetsgivaren ska förse dig med.

Exempel 2:

Arbetstagaren slutar sin anställning när halva kalenderåret gått och har vid detta tillfälle genererat fakturerade och influtna medel på 400 000 kronor exklusive moms.

Arbetsgivaren menar att arbetstagaren enligt avtalet endast har rätt till provision på det belopp som överstiger 500 000 kronor (exklusive moms) och betalar därför ingen provisionslön alls för det halva kalenderåret,

Arbetstagaren menar sig ha rätt till 30 procent provision på det belopp som överstiger halva den avtalade provisionsgränsen eftersom arbetet utfördes och intäkten till arbetsgivaren genererades under ett halvår, eller 30 procent på 150 000 kr = 45 000 kr. Arbetsgivaren invänder dessutom mot kravet att arbetstagaren, alldeles oavsett sättet att räkna, inte har rätt till provision eftersom hen inte är anställd vid tidpunkten då provisionslön betalas ut. Eftersom frågan inte är tydligt reglerad uppkommer tvist mellan parterna

Råd

För att undvika tvister skulle saken kunna regleras i anställningsavtalet till exempel på detta sätt:

NN har rätt till x procent på det arvode som inflyter till (företaget) för NNs arbete och som överstiger x tKkr och med y procent på influtet arvode över y tKkr. Provisionen beräknas kalenderårsvis.

Om NN till följd av sammanhängande sjukskrivning eller föräldraledighet som är längre än två veckor ska gränserna för provisionen minskas med $1/26$ för varje hel tvåveckorsperiod.

Om NN anställning upphör innan kalenderåret är slut ska gränserna för provisionen minskas med $1/12$ per månad som återstår av kalenderåret.

Arbetsgivarens eventuella erbjudanden om konvertibler, optioner och dylikt bör inte påverka löneresonemanget, eftersom dessa är rena penningplaceringar. Sådana avtalsvillkor omfattas inte av den arbetsrättsliga service som Akavia tillhandahåller.

Som ovan nämnts finns många beräkningssätt och konstruktioner när det gäller rörliga lönedelar. De är som regel anpassade till den specifika verksamheten.

Det är viktigt att ta del av beräkningsgrunderna, innan avtalet undertecknas, allt för att kunna bedöma möjligheterna att nå upp till de specifika kraven. Notera det som ovan sagts, att vissa resultatbaserade lönedelar oftast är kopplade till den egna prestationen, medan andra är fristående och kopplade exempelvis till en verksamhetsgrupps prestationer eller till det bokföringsmässiga resultatet i bolaget.

Andra resultatbaserade lönedelar- som inte är avtalade – är sådana som arbetsgivaren ensidigt betalar ut med ett visst belopp efter eget godtycke. Sådana rörliga lönedelar ingår inte i anställningsavtalet utan är helt diskretionära, det vill säga arbetsgivaren kan ensidigt bestämma om de ska betalas ut eller inte.

Titta alltid på beräkningskonstruktionen. Notera att begreppen provision och bonus inte används på något enhetligt sätt.

På grund av den stora variationen av resultatbaserad ersättning finns ingen bilaga 2 i detta exempel. Formuleringen och hänvisningen till bilaga 2 betyder att det rör sig om en avtalad provision det vill säga att det inte rör sig om en diskretionär rörlig ersättning.

Det är vanligt att de bilagor som anställningsavtalet hänvisar till inte finns med som bilagor och att innehållet inte heller diskuterats.

Ofta finns inga bilagor. Inte sällan är parterna överens om att de kan upprättas senare. Vid tvist blir följden som regel att förmånen inte kan styrkas.

Kontakta Akavia för ytterligare rådgivning!

§ 4 Lönerevision

Lönerevision sker per den 1 januari varje år.

Kommentar:

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

§ 5 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 arbetstagaren, 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 inte om den semesterlön som togs emot i förskott utbetalades mer än fem år innan anställningen upphörde. En avräkning ska inte heller ske om den anställda 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 inte eftersom LAS inte är tillämpligt för personer i företagsledande ställning.

§ 6 Ordinarie pensionsförmåner m.m.

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

Alternativ 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 , tjänstepensionsförsäkring.

%av **NN:s** månadslön till en av **NN** anvisad

Alternativ 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 erlagga premierna till nedanstående försäkringar.

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.

Tjänstereseförsäkring, som ger försäkringsskydd vid alla tjänsteresor oavsett världsdel.

Kommentar:

För att hamna rätt när det gäller pensionsförmånerna är det nödvändigt att kontakta en pensionsförsäkringsexpert. Akavia lämnar därför endast allmän information i denna del.

ITP-planen gäller endast hos kollektivavtalsbundna arbetsgivare i 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 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 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 läs mer på PTK:s hemsida, www.ptk.se eller Collectums hemsida, www.collectum.se.

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 pensions lösning 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 eller om du har kollektivavtal eller ej. Tjänsterefeförsäkring 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 eller Collectums hemsida 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.

§ 7 Bilförmån

NN erhåller nytilverkad 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 nytilverkad 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 nytilverkad 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 vid 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 etcetera.

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.

§ 8 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

§ 9 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 att känna till att lag och kollektivavtalet ger dig rätt till följande ersättningar:

Vid sjukdom ska arbetsgivaren enligt lag göra ett karenssavdrag med 20 procent av sjuklönen – ett engångsavdrag baserat på en genomsnittlig arbetsvecka. Arbetsgivaren ska säkerställa att rätt sjuklön betalas ut. Sjuklönen ska motsvara 80 procent av den anställdas lön och andra förmåner.

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

Arbetsgivaren ska anmäla sjukdomsfallet till Försäkringskassan om sjukdomen överstiger 14 dagar. Läkarintyg måste inges. Från och med den 15 kalenderdagen i sjukperioden betalar då 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 förekommande 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 om sjukpenning, sjuklön m hänvisas till Försäkringskassans hemsida

<https://www.forsakringskassan.se>

Se särskilt

<https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sjuk/anstalld/sjukpenning-for-anstallda>

För ytterligare information om kollektivavtalsenliga förmåner vid sjukdom hänvisas till PTK:s hemsida <https://www.ptk.se>

Se särskilt

<https://www.ptk.se/sakfragor/pension-och-forsakring/forsakringsinformator/checklista-sjukdom>

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 framför 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.

§ 10 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.. Många arbetsgivare har numera ofta tecknat sådana försäkringsavtal för samtlig personal.

Kontakta Skatteverket för aktuella uppgifter om eventuell förmånsbeskattning,
www.skatteverket.se.

§ 11 Flyttkostnader

Arbetsgivaren står för de flyttkostnader som uppkommer i samband med **NN:s** 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 **NN:s** och hans/hennes familjs resekostnader till tjänstgöringsorten.

Därutöver erhåller **NN** ett bosättningsbidrag om _____ kronor, 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 förmånsbeskattnings med Skatteverket, www.skatteverket.se

§ 12 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 innebär 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 och 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 försäkringskydd.

Avtalsskrivningarna måste därmed anpassas och skraddarsys utifrån den specifika situationen. I detta exempelavtal avstår vi därför från att formulera någon avtalstext angående förtida pension.

§ 13 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 genom skiljeförfarande enligt

reglerna om förenklat skiljeförfarande för Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut. 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 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 inte sällan uppgår kostnaderna för förfarandet till substantiella belopp. Om du ändå skulle acceptera en sådan reglering måste du veta att Akavia inte står för kostnaderna för skiljeförfarandet. Om Akavia beviljar dig processhjälp står förbundet alltså bara för det arbete som Akavia lagt ned som ditt ombud samt i fall av förlust - för motpartens ombudskostnader. 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 i avtalstexten.

Det förenklade skiljeförfarandet lämpar sig för tvister av enklare natur.

Skiljeförfarande är ett vedertaget sätt att lösa tvister utanför domstol, både i Sverige och utomlands.

Skiljeförfarande kräver ett avtal mellan parterna (skiljeavtal). Det förutsätter att parterna har kommit överens om att deras tvist ska lösas genom ett skiljeförfarande enligt SCC:s Regler för Förenklat Skiljeförfarande.

Parterna får enligt de förenklade reglerna endast inge ett begränsat antal inlagor och tidsfristerna är i regel kortare än vid tillämpning av de vanliga skiljedomsreglerna. Därför är det förenklade skiljeförfarandet bäst lämpat för tvister av enklare natur.

Skiljeförfarandet är ett en-instansförfarande och skiljedomen är därför inte överklagbar. Skiljeförfarandet som process regleras dock i lag. Lagen anger hur ett skiljeförfarande måste gå till för att uppfylla krav på rättssäkerhet.

Ta hjälp av Akavia om skiljeförfarande kommer på tal.

§ 14 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 konkurrensklausuler

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

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 bland annat att arbetstagaren under anställningen inte får ägna sig åt verksamhet som konkurrerar med företaget, vare sig som anställd eller som egenföretagare. Den anställda måste även iaktta tystnadsplikt enligt eventuella sekretessklausuler samt enligt lagen om företagshemligheter. Tystnadsplikten rör bland annat 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 skadligt 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 tillgodose 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, med andra ord även arbetstagarens lojalitetsplikt. Om arbetsgivaren vill skydda sig mot konkurrens efter anställningen får det ske genom avtal, en så kallad konkurrensklausul. Nedanstående information är i till för att öka din kunskap om konkurrensklausuler.

Eftersom informationen är komplex råder vi dig att ta kontakt med Akavias medlemsrådgivning innan du accepterar dylika klausuler.

Konkurrensklausuler är tillåtna enligt allmänna avtalsrättsliga principer enligt 38 § avtalslagen, AvtL. Bestämmelsen innebär att det är tillåtet att använda sig av konkurrensklausuler så länge de inte är oskäligen. Utgångspunkten är att konkurrensklausulerna är skäligen till dess att domstol eller en skiljenämnd avgjort frågan och bedömt dem som oskäligen.

Vid bedömningen av en konkurrensklausuls eventuella oskälighet kan sökas ledning i 2015 år kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK, avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal. Detta avtal tillämpas dock endast på anställningar som ingåtts fr o m den 1 december 2015 och därefter. Eventuella tvister ska enligt avtalet avgöras av skiljenämnd. Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning omfattas inte.

Vid bedömning av konkurrensklausuler för anställningar ingångna före den 1 december 2015 gäller andra regler.

Bedömningen av konkurrensklausuler är komplicerad. Kontakta därför Akavia när det gäller frågor om konkurrensklausuler

Arbetsgivaren aktualiserar konkurrensklausuler allt oftare. Det beror i huvudsak 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 anställda och förhindra att tidigare anställda lockar över dessa till konkurrenter eller konkurrerande verksamhet som de anställda själva startat. 2) Företaget vill skydda företagsspecifikt kunnande och företagshemligheter och förhindra att sådan information sprids till konkurrenter. 3) Slutligen vill företaget behålla **så kallade** 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 överträdelser, till exempel normerade skadestånd, det vill säga 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. Förbuden är även i dessa fall ofta kombinerade med viten och/eller skadeståndsklausuler. Akavia 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 bland annat 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 nio 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 kompenseras med minst 60 procent 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 Akavia 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 Akavias medlemsrådgivning.

Kvittningsmedgivande

Det händer ibland att du erbjuds ett anställningsavtal enligt vilket arbetsgivaren vill att du ska skriva under ett så kallat kvittningsmedgivande.

Enligt 2 § kvittningslagen, se utdraget nedan, är det tillåtet med ett sådant medgivande.

Det kan vara formulerat enligt följande:

§ Kvittning

Arbetstagaren medger att arbetsgivaren äger rätt att kvitta motfordringar mot medarbetarens lön om sådana uppkommer i anställningen. Exempel på sådana motfordringar kan vara avdrag för privata mobiltelefonkostnader, skadestånd som medarbetaren vållat arbetsgivaren, förskottad lön etcetera.

Kommentar: Ett sådant kvittningsmedgivande betyder att arbetsgivaren kan kvitta alla sina eventuella motfordringar mot den lön som du har.

Detta gäller även rörliga lönedelar och semesterersättning. Om du återkallar ditt medgivande innan lönefordringen förfallit till betalning, får kvittning inte ske på grund av medgivandet. Akavia råder dig dock att inte lämna något medgivande till kvittning. Skälet till detta är förstås att du varken kan överblicka vilka motfordringar som kan komma att utkrävas eller vilka belopp som kommer att krävas. Dessa kan bli stora och äventyra din försörjning. Inte sällan ställer arbetsgivaren mer eller mindre berättigade krav på kvittning av motfordringar när anställningen ska upphöra eller parterna blivit osams.

Skadestånd kan normalt inte utkrävas för skada som medarbetaren vålla i tjänsten. För detta krävs synnerliga skäl och några sådana skäl föreligger i stort sett aldrig.

Värt att notera är att kvittning kan ske på andra grunder och förutsättningar se utdraget nedan, §§ 3-4, samt 6-8§§. Dessa regleringar anser Akavia vara tillräckliga.

Utdrag ur lag (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt

2§ Kvittning mot lönefordran får ske med arbetstagarens medgivande.

Återkallas ett på förhand lämnat medgivande innan lönefordringen förfallit till betalning, får kvittning icke ske i vidare mån än som följer av vad nedan sägs.

3 § Kan kvittning ej ske enligt 2 §, får arbetsgivaren kvitta endast med klar och förfallen fordran som uppkommit i samband med anställningen och antingen grundas på avtal, enligt vilket fordringen får kvittas mot lönefordran, eller avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat uppsåtligen i tjänsten.

För kvittning enligt första stycket får ej tagas i anspråk belopp som är avsett att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Rätt till kvittning utöver vad som följer av första och andra styckena kan medges arbetsgivare genom kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits eller godkänts av organisation som enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet är att anse som central arbetstagarorganisation. Arbetsgivare som är bunden av sådant kollektivavtal får tillämpa det även i fråga om arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsättes i arbete som avses med avtalet. Detta gäller dock ej arbetstagare som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal. *Lag (1976:587).*

4 § Kvittning enligt 3 § första stycket eller med stöd av kollektivavtal får ske endast mot den del av lönefordringen som uppenbart överstiger vad som åtgår för arbetstagarens och hans familjs försörjning samt till fullgörande av underhållsskyldighet som i övrigt åvilar honom.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om beräkningen av hur stor del av lönefordringen som skall vara skyddad mot kvittning. *Lag (1976:92).*

.....

6 § Innan kvittning får ske enligt 3 § första stycket eller med stöd av kollektivavtal, skall arbetsgivaren från kronofogdemyndigheten inhämta besked om hur stor del av lönefordringen som enligt 4 § skall vara skyddad mot kvittning. Upphör arbetstagarens anställning utan föregående uppsägningstid, får arbetsgivaren hålla inne lönebelopp till dess kronofogdemyndighetens besked föreligger. Det åligger i sådant fall arbetsgivaren att ofördröjligen begära sådant besked. *Lag (1981:833).*

7 § Innan Kronofogdemyndigheten meddelar beslut som rör arbetsgivarens framställning enligt 6 §, skall myndigheten bereda arbetstagaren tillfälle att yttra sig, om det kan ske utan avsevärd tidsutdräkt.

Mot Kronofogdemyndighetens beslut får talan ej föras.

Kronofogdemyndigheten kan ändra beslutet, om anledning därtill förekommer. *Lag (2006:683).*

8 § Kvittar arbetsgivare mot arbetstagares lönefordran i annat fall eller i vidare mån än som är medgivet enligt denna lag eller åsidosätter han vad som åligger honom enligt 6 §, är han skyldig att ersätta arbetstagaren uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Hade arbetsgivaren grundad anledning antaga att han hade rätt att kvitta eller var hans förfarande eljest ursäktligt, kan skadeståndet jämkas efter vad som finnes skäligt.

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. Akavia rekommenderar dig att ta del av PTK:s handbok "Arbete utomlands". Som medlem kan du beställa boken via Akavias medlemsrådgivning och även få råd utifrån din specifika situation.

Ta gärna kontakt med Akavia om du har frågor inför förhandlingarna om ditt vd-avtal.

Lycka till!

Exempel på VD-instruktion Bilaga 1

1. Vd:s ansvar för Bolagets verksamhet enligt ABL begränsas ej genom denna instruktion.
2. Vd handhar Bolagets löpande förvaltning. Denna omfattar
 - a. att leda Bolagets verksamhet
 - b. att verkställa styrelsens beslut
 - c. att ingå för den löpande driften erforderliga avtal där Bolagets åtaganden ej överstiger x kr eller i övrigt är av större betydelse
 - d. att besluta om löpande personalärenden
 - e. att placera Bolagets likvida medel och besluta om upplåning i enlighet med bolagets Finanspolicy
 - f. att fullgöra arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL
 - g. att fullgöra arbetsgivarens förpliktelser avseende arbetsmiljöansvar
 - h. att då så är påkallat avskriva fordringsbelopp; dock ej överstigande x kr
 - i. att beslut om rättsliga åtgärder i händelse av tvist vari Bolaget utgör part
 - j. att på sätt som ägardirektiven anger pröva om handlingar kan utlämnas till allmänheten
3. Vd ska fatta beslut i förvaltningsfråga som annars ankommer på styrelsen om styrelsens beslut ej kan avvaktas utan väsentlig olägenhet för Bolaget. Om det är möjligt ska beslutet föregås av samråd med styrelsens ordförande. Styrelsen ska så snart som möjligt underrättas om åtgärden.
4. Vd ska sörja för att Bolagets bokföring fullgörs i överenskommelse med lag och att medelförvaltningen sköts på betryggande sätt.
5. Vd ska omedelbart underrätta styrelsens ordförande när anledning förekommer att styrelsen tar ställning till viss uppkommen fråga.
6. Vd ska fortlöpande informera styrelsen om för Bolaget viktiga förhållanden.
7. Vd ska i samråd med styrelsen ordförande bereda styrelseärenden och föredra dessa vid styrelsens sammanträden.
8. Vd ska i god tid före början av varje nytt räkenskapsår och senast årligen under november månad upprätta och underställa styrelsen förslag till årsbudget.
9. Vd äger rätt att inom ramen för sin behörighet delegera beslutanderätt till annan tjänsteman inom Bolaget samt att utfärda fullmakt. Vd ska utöva erforderlig kontroll över hur sådana befogenheter utnyttjas. För beslut som fattas med stöd av delegation ansvarar vd
10. Vd får ej handlägga frågor rörande avtal mellan sig och Bolaget. Detsamma gäller ifråga om avtal och tredje man om vd i frågan har väsentligt intresse som kan vara stridande mot bolagets.

