

Särtryck ur Festskrift till Hans Stark



"Firing the boss"

REINHOLD FAHLBECK

"FIRING THE BOSS"

Om anställningsskydd för företagsledare

Reinhold Fahlbeck

1. Bakgrund

"Sacking someone is a horrible task, as near to commanding a firing squad as most civilised people get these days".¹ Så drastiskt uttryckte sig den ledande engelska tidskriften *The Economist* i sitt sista oktobernummer för det nyligen avslutade årtusendet. Inte desto mindre är denna gräsliga uppgift viktig, särskilt när det gäller den högste exekutiva chefen, VD. "An able chief executive has extraordinary power to make or break a company" och "because the costs of failure are so high, it is also essential to get rid of an underperforming boss".² Med stöd av både amerikansk och engelsk forskning hävdar *The Economist* att detta har blivit påtagligt vanligare under senare år. På grundval av en amerikansk undersökning hävdar *The Economist* vidare att sannolikheten för att en VD, som utnämns efter 1985 och som visar samma resultat som en VD ("similar performance") som utnämns dessförinnan, skall bli uppsagd är tre gånger så stor.³

Flera faktorer har bidragit till denna utveckling, enligt *The Economist*. En är att styrelsemedlemmar i tilltagande grad har funnit att det skadar deras eget rykte om de inte tillser att en dålig VD sägs upp. En annan anledning är att institutionella investerare har blivit villigare att utmana företagsledare snarare än att sälja sina aktier (dvs att "rösta med fötterna", to do "the Wall Street walk", enligt amerikanskt språkbruk). I sin tur har denna utveckling lett till en förändrad relation mellan VD och styrelser. Ur VD:s synvinkel blir styrelsen mindre en intressent bland andra och mera den verkliga styrgruppen.

¹ *The Economist*, October 30th, 1999, s 15. Denna ledarartikel har rubriken "Firing the boss".

² Samma.

³ Samma s 77.

Men ett VD-byte är inte kostnadsfritt. Det är dock en kostnad som kan få accepteras. "Buying out the boss may be the fastest way to give the company a fresh start. A fresh start is exactly what many companies need".⁴ Detta innebär i sin tur att det föreligger "need for speed". Här ligger dock en svårighet. "Boards never find it easy to sack the boss: after all, it in effect means saying that they made the wrong appointment in the first place".⁵

Styrelsens ansvar framhävs även från annat håll. Under rubriken "Responsibilities of the board" läser vi i ingressen att "(T)he corporate governance framework should ensure ... the effective monitoring of management by the board". Längre fram upplyses vi om att "The board should fulfil certain key functions, including: ... 2) Selecting, compensating, monitoring and, when necessary, replacing key executives ...". Vi får ytterligare besked om att "The board should be able to exercise objective judgement on corporate affairs independent, in particular, from management". Dessa synpunkter kan tyckas hämtade från ett policydokument av en starkt marknadsfientlig organisation. Inget kunde vara mera felaktigt. Synpunkterna ingår som led i ett policydokument antaget 1999 av OECD rörande Principles on Corporate Governance. Ehuru principerna saknar bindande kraft är de dock avsedda att utgöra "basic principles of good corporate governance".⁶

En motsvarande utveckling rörande styrelsers roll torde föreligga i Sverige. Tidskriften Affärsvärlden konstaterade i augusti 2000 att styrelser har "börjat ställa hårdare krav på vad VD ska prestera, vilket gör det svårare för VD att hålla sig kvar på jobbet".⁷ Sverige har också bevittnat flera uppmärksammade VD-uppsägningar på senare år. Till exempel blev under 1999 VD uppsagd under största massmediala uppmärksamhet i två ledande svenska multinationella koncerner, SKF och Ericsson.

⁴ Samma s 15.

⁵ The Economist, March 18th, 2000, s 19. Ledarartikel med rubriken "Chairmen and bosses". För ytterligare statistiska data och hänvisningar till nya studier se The Economist, March 17th, 2001, s 75, "Chief Executives – Churning at the Top".

⁶ OECD Principles of Corporate Governance, 1999, SG/CG(99)5. Citaten rörande styrelsers uppgifter är hämtade från avsnitt V.

⁷ Affärsvärlden, 9 augusti 2000 s 49. För mera utförliga belysningar av den svenska situationen kan hänvisas till genomgångar i Svenska Dagbladet, Näringsliv, den 27 oktober 2000, s 6 f, och den 24 november 2000, s 6 f.

2. Syfte, problemställningar, material och innehåll

Syftet med denna artikel är att klargöra rättsläget avseende uppsägning och avsked av personer i företagsledande ställning som inte omfattas av lagen 1982 om anställningsskydd (LAS). Som en del av detta skall diskuteras om det föreligger en rätt till avgångsvederlag. Artikeln syftar även till att redovisa hur branschorganisationer ser på företagsledarnas rättsliga situation och vilken policy – om någon – de har. Annorlunda uttryckt skall artikeln söka klargöra, eller i vart fall belysa, om det finns branschpraxis i dessa avseenden. Innehållet är sålunda inriktat på frågor om anställningsskydd och ekonomisk gottgörelse när tiden har kommit att säga "Thank you and goodbye".⁸

Enligt 1 § 2 st LAS undantas från lagen bland annat "arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning". Dessa arbetstagare kommer i denna artikel omväxlande att kallas "VD" eller "företagsledare" trots att andra beteckningar kan förekomma i praktiken och trots att även andra, lägre, befattningshavare än den högste chefen kan vara undantagna från LAS. Artikeln skall däremot inte behandla hur företagsledarkretsen enligt 1 § 2 st LAS skall avgränsas utan diskuterar enbart situationen för arbetstagare som faktiskt är undantagna från LAS som "företagsledare".

Det kan förefalla egendomligt att diskutera anställningsskydd för företagsledare när LAS uttryckligen undantar dem från sitt tillämpningsområde och därmed från den skyddsregel i 7 § som säger att "(U)ppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad". Tidigare gällde, som bekant, en fri uppsägningsrätt. LAS tillkom för att avskaffa denna fria uppsägningsrätt och ersätta den med ett krav på saklig grund. LAS syftade emellertid inte till att begränsa den fria uppsägningsrätten utanför sitt eget tillämpningsområde. Beträffande företagsledare anfördes i propositionen 1973 med förslag till (den första) lagen om anställningsskydd att situationen för dem "är så speciell att en allmän lagstiftning om anställningsskydd inte innebär någon lämplig lösning" och det ansågs inte heller finnas "något framträdande behov av att tillskapa anställningsskydd för dem lagstiftningsvägen".⁹

⁸ Rubriken på nyhetsartikeln i det citerade numret 1999 av *The Economist*, s 77.

⁹ Prop 1973:129 s 195. Uttalandet citeras med instämmande i propositionen med förslaget till den nuvarande LAS, prop 1981/82:71 s 92. I utredningsförslaget SOU 1973:7 hade dock företagsledare omfattats. Undantaget tillkom efter kritik under remissen.

Så har det förblivit. Departementspromemorian Anställningsskydd (Ds A 1981:6), som ligger till grund för LAS 1982, föreslog viss reglering i sak. Visserligen menade promemorian att en utsträckning av kravet på saklig grund för uppsägning hade föga mening eftersom "i regel saklig grund (får) anses föreligga när arbetsgivaren säger sig inte längre ha förtroende för företagsledaren" (s 242). Något reellt anställningsskydd skulle därför inte uppkomma för företagsledare om dessa skulle omfattas av LAS. Trots detta visar praxis i AD att uppsägning/avskedande av företagsledare behandlas på principiellt samma sätt som uppsägning/avskedande av andra arbetstagare.

Materialet utgörs främst av sedvanligt rättsligt material. Härutöver används material från branschorganisationerna, skriftligt och muntligt, samt muntliga intervjuer.

Studien är begränsad till Sverige.

3. Den allmänna obligationsrättsliga bakgrunden

Anställningsavtalet tillhör obligationsrätten. Det är naturligt att inleda framställningen med att klargöra den bakgrund som obligationsrättens allmänna läror erbjuder. Detta sker här med några citat ur Knut Rodhes "Lärobok i obligationsrätt".

Beträffande uppsägning av ett avtal skriver Rodhe följande. "Det är icke ovanligt att gäldenären genom en förklaring kan bringa sin förpliktelse att upphöra eller åtminstone förändra den. Särskilt gäller detta om förpliktelsen avser en fortlöpande prestation eller flera successiva prestationer, t.ex. på grund av tjänsteavtal, arrendeavtal, hyresavtal eller försträckning. --- Inom ett stort område har gäldenären rätt att ingripa med *uppsägning* utan att behöva angiva skäl. Man talar här om gäldenärens fria uppsägningsrätt. --- Om gäldenären har uppsägningsrätt innebär detta i allmänhet att han kan säga upp med den verkan att hans förpliktelser helt upphör och icke ens kvarstår i form av ersättningsskyldighet. -- Utgångspunkt är alltså rätten att utan angivande av skäl säga upp utan ersättningsskyldighet. / En uppsägningsrätt av detta slag kan vara stadgad i avtal men föreligger även utan avtalsbestämmelse vid åtskilliga typer av förpliktelser till uppfyllelse".¹⁰

¹⁰ Rodhe, K, Lärobok i obligationsrätt (6:e uppl, 1986), s 286, 287 och 288. Snedstreck, /, i citaten markerar nytt stycke. Det må påpekas att arbetsgivare med den använda terminologin är "gäldenär". Jfr nedan vid och i not 14.

Gäldenärer, inklusive arbetsgivare, kan sålunda enligt allmänna obligationsrättsliga regler normalt fritt frigöra sig från sin prestation. En annan sida av detta är "frågan om *uppdragsgivarens*, *arbetsgivarens* och *beställarens* rätt att avsäga sig motpartens prestation och därmed begränsa sin egen. Man kan här, i anslutning till vad som är brukligt ifråga om tillverkningsavtal, använda termen *avbeställningsrätt*. / Ifråga om sysslomansavtal är det vedertagen uppfattning att uppdragsgivaren när som helst kan genom uppsägning inhibera fortsatta naturaprestationer från sysslomannens sida, dock med skyldighet för honom att hålla sysslomannen skadeslös. Förmodligen gäller samma regel vid sådana tjänsteavtal där arbetstagaren har så kvalificerade uppgifter att han kan likställas med en syssloman, dock under förutsättning att lagen om anställningsskydd inte lägger hinder i vägen. Denna lag gäller inte arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, och här finns alltså utrymme för den nämnda regeln".¹¹

Beträffande rättsverkan av uppsägning och skyldighet att iakttaga uppsägningstid skriver Rodhe följande. "Verkan av en tillåten *uppsägning* av en förpliktelse till uppfyllelse är att gäldenärens förpliktelse definitivt bortfaller såvitt avser prestationer som skolat utgöras efter en viss tidpunkt. Om förpliktelsen ingår i ett ömsesidigt rättsförhållande, bortfaller i samma mån motpartens förpliktelse. Den uppsägande arbetstagaren befrias alltså från att prestera arbete och i samma mån befrias arbetsgivaren från att betala lön. / I regel inträder effekten av en uppsägning icke genast då denna skett, utan först sedan en viss tid förflutit. Bestämmelser om uppsägningstid intagas ofta i avtal, och även lagstiftningen innehåller ibland regler härom. Vid tjänsteavtal är särskilt att märka de tvingande reglerna om uppsägningstid i lagen om anställningsskydd. Utanför området för dessa och andra lagbestämmelser om uppsägningstid vid tjänsteavtal tillämpar man i frånvaro av avtal härom uppsägningstider vilka hämtas från sedvanan".¹²

Rodhe behandlar även det omedelbara avbrytandet av ett avtal genom hävning. "Under 1800-talet synes man i Sverige ha varit relativt tveksam huruvida man skulle erkänna hävning av avtal såsom påföljd i sådana fall då man ej hade stöd av lagbestämmelser eller förbehåll i avtalet. Så småningom har emellertid uppfattningen ändrats därhän att det anses vara regel att underlåten uppfyllelse eller avvikelse ger upphov till hävningsrätt, dock med vissa undantag som nu skola upptagas till behandling. --- Den viktigaste inskränkningen i hävningsrätten är emellertid att kon-

¹¹ Ibidem s 290 f.

¹² Ibidem s 299.

traktsbrottet i allmänhet skall vara av en viss omfattning för att borgenären skall få häva. --- Vid bedömningen av om ett väsentligt kontraktsbrott föreligger torde man som huvudregel utgå från borgenärens individuella förhållanden. I brist på utredning om dessa måste man emellertid falla tillbaka på vad som enligt den allmänna uppfattningen i handel ochandel är väsentligt".¹³

Rättsverkan av hävning är främst "att någon *naturaprestation icke skall äga rum*. --- / Att en naturaprestation inhiberas betyder att naturagäldenären icke har någon plikt att prestera och ej heller någon rätt att göra detta. Härefter kan situationen utveckla sig på två olika sätt, allteftersom borgenären är berättigad till skadestånd eller ej". En situation är att borgenären icke är berättigad till skadestånd. I så fall, skriver Rodhe, "inträffa inga ytterligare rättsverkningar än att en mot naturaprestationen stående penningprestation ävenledes bortfaller".¹⁴

Hur har man inom arbetsrätten sett på den allmänna obligationsrätten? Lagförarbeten ger besked. Ett upplysande citat från 1993 rörande uppsägning får inleda. "Mera kontraktsrättsligt beskrivet är det så att den ena parten kan frigöra sig från sina avtalsförpliktelser när han inte längre behöver motpartens prestation. Eller med andra ord: arbetsgivaren kan avsluta anställningsförhållandet därför att han inte längre kan eller vill dra nytta av den anställdes arbete. Här anknyter anställningsskyddslagen till en allmän civilrättslig grundsats av innebörd att ett avtal som gäller under obestämd tid kan sägas upp med iakttagande av en skälig uppsägningstid. Enligt den allmänna huvudregeln kan avtalet i princip sägas upp utan att parten behöver ange något skäl för sin åtgärd. Och ett onyttigt eller oskäligt betungande avtal kan sägas upp även om parterna utgått från att uppsägning inte kan ske".¹⁵

Det omedelbara frånträdet har också setts i sitt obligationsrättsliga sammanhang. "Även på arbetsrättens område finns emellertid en rätt för arbetsgivaren att frånträda avtalet omedelbart, nämligen genom avskedande. Därvid finns ett direkt samband med allmänna principer om rätten att häva avtal vid ett väsentligt kontraktsbrott från medkontrahe-rens sida. --- / Allmänt gäller inom avtalsrätten att en så ingripande åtgärd som hävning inte kan komma i fråga förrän avtalsbrottet är i rättslig mening väsentligt. Var den nivån ligger beror ytterst på omständighe-

¹³ Ibidem s 192 f; fotnot utelämnad.

¹⁴ Ibidem s 192. Det bör antecknas att Rodhe använder termerna naturaborgenär och naturagäldenär utöver termerna (penning)borgenär och (penning)gäldenär. En arbetstagar är sålunda dels (penning)borgenär dels naturagäldenär medan en arbetsgivare på motsvarande sätt är dels (penning)gäldenär dels naturaborgenär.

¹⁵ SOU 1993:32, Ny anställningsskyddslag, s 373.

terna i det särskilda fallet, men saken torde också – typiskt sett – ställa sig olika på olika områden".¹⁶

4. Fältundersökning

4.1 Redovisning

AD har i några mål uttryckligen hänvisat till att utredning om branschpraxis saknades i målet (1984 nr 3, 1989 nr 133, 1991 nr 86). Domstolen synes därmed inte i och för sig vilja ha sagt att utgången skulle ha blivit en annan om sådan utredning funnits. Uttalandet synes snarare vara en markering att AD:s prövning måste ske något friare än vad som skulle varit fallit om branschutredning funnits. Å andra sidan har AD i ett annat fall – där det heller inte förebringats någon utredning om branschpraxis (1988 nr 20) – uttalat sig i en fråga rörande praxis inom näringslivet. (Uttalandet gällde avräkning från uppsägningsförmåner för ersättningar uppburna under samma tid från annan.)

Det är mot denna bakgrund av intresse att söka utröna om det finns praxis på arbetsmarknaden i frågor rörande uppsägning/avsked av VD och ekonomiska mellanhavanden mellan bolag och VD vid uppsägning/avsked. I detta syfte företogs i november 1999 en mindre fältundersökning. Den utfördes i huvudsak genom samtal per telefon. Den riktade sig till ledande organisationer på området.

SAF har inga riktlinjer, mallar eller policydokument och anser att det inte lämpar sig för SAF att antaga eller utfärda sådana.¹⁷ Varje företag måste lösa sina VD-frågor på det sätt som passar företaget och VD individuellt. SAF har inga sammanställningar eller analyser av avtalspraxis hos företagen eller annat material som belyser företagens praxis.

Sveriges Verkstadsförening, VF, ger i princip samma besked.¹⁸ VF har inget modellavtal och heller ingen praxis. Medlemsföretagen önskar inte detta. Frågor om VD-avtal sköts utanför arbetsgivareförbunden. Ägargrupps- och koncernpraxis torde finnas. Det är dock svårt att hitta infor-

¹⁶ Ibidem s 374. Jfr även s 364 där det konstateras att anställningsskyddslagens regler om avsked "kan sägas knyta an till gängse kontraktsrättsliga principer som innebär att ett avtal kan hävas omgående vid ett grovt avtalsbrott".

¹⁷ Uppgifter baserade på telefonsamtal med direktör Kent Brorsson, juridisk chef på SAF, den 2 november 1999.

¹⁸ Uppgifter baserade på telefonsamtal med direktör Karl Olof Stenqvist, vice VD på VF, den 2 november 1999.

mation om sådan branschpraxis. Inom VF finns i vart fall inte sådan information.

Företagarnas Riksorganisation, FR, har inget modellavtal eller ens riktlinjer för avtal.¹⁹ FR rekommenderar att företagen upprättar enskilda anställningsavtal i varje enskilt fall och att advokater anlitas för ändamålet. FR har många advokatbyråer som medlemmar men vill inte konkurrera med dessa. FR tillhandahåller emellertid sina medlemmar listor över advokatbyråer som sysslar med affärsjuridik. FR har inga sammanställningar över branschpraxis. På Mekaniska Verkstädens Riksförbund, ett av de största medlemsförbunden inom FR, är budskapet detsamma.²⁰ Man tillägger dock att de flesta medlemsföretag leds av ägaren varför VD-avtal inte aktualiseras i praktiken.

Managementkonsulter sysslar ofta med VD-frågor.²¹ De skriver ofta VD-avtal. Sådana avtal anses inte skola ses i ett alltför juridiskt perspektiv eftersom managementperspektivet är viktigare. Modellavtal finns ofta nog men dessa är kommersiella produkter som säljs till kunder. Inte desto mindre finns det knappast några standardavtal utan ett individuellt anpassat avtal måste träffas i varje särskilt fall. Allmän avtalsrätt är en väl så viktig inspirationskälla som arbetsrätt. Några moment framstår som standard. Bestämmelser om uppsägningstider och avgångsvederlag hör hit. Perioder om tolv till tjugofyra månader för uppsägningstid inklusive period för avgångsvederlag kan betecknas som standard. Vid egenuppsägning förloras ofta rätten till avgångsvederlag. Pensionsfrågor regleras vanligen. Särskilt genom samspelet med optioner, bonus och andra belöningsystem är pensionsfrågorna mycket mångfacetterade.

Sveriges Aktiesparares Riksförbund, Aktiespararna, är en viktig påtrycknings- och opinionsgrupp för enskilda aktieägande privatpersoner. Förbundet har antagit ett policydokument kallat "Aktiespararnas ägarstyrningspolicy". Det innehåller, enligt sin undertitel, "riktlinjer för bättre kontroll och insyn för ägarna i marknadsnoterade bolag". Riktlinjerna antogs första gången 1993. De är baserade på utländska förebilder, främst rekommendationer framlagda första gången 1992 av en kommission vid Londonbörsen under ordförandeskap av Sir Adrian Cadbury. I sin nuvarande form framlades riktlinjerna 1999. Riktlinjerna speglar

¹⁹ Uppgifterna bygger på telefonsamtal med FR:s juristavdelning den 1 november 1999.

²⁰ Uppgifterna bygger på telefonsamtal med direktör Lars Svedje, VD i förbundet, den 3 november 1999.

²¹ Uppgifterna bygger på telefonsamtal med ett antal managementkonsulter, varav alla utom en önskade vara anonyma. Undantaget utgörs av Arne Genschow, Watson Wyatt AB, Stockholm, det svenska dotterbolaget till den internationella managementfirman Watson Wyatt Worldwide. Samtalet ägde rum den 2 november 1999.

aktieägarperspektivet. De innehåller vissa moment av intresse i sammanhanget, nämligen om ersättning till styrelse och ledning. Här finns rekommendationer rörande pension och avgångsvederlag för VD (avsnitt 2.4.3). Förtidspension kan utgå i åldersintervallet 60 – 65 år, "förutsatt en ömsesidig rätt för parterna att påkalla pensionsavgång". Vid uppsägning från bolagets sida "bör (VD) erhålla ett avgångsvederlag som normalt inte överstiger två års grundlöner, inklusive uppsägningslön". Vederlag "ska inte utgå om VD säger upp sig på eget initiativ eller om VD misskött sitt uppdrag allvarligt" utan avser uppsägningar "på grund av otillfredsställande prestationer, allvarliga meningsskiljaktigheter, ändrade ägarförhållanden eller dylikt". Ett avräkningsförfarande "kan förekomma men bör inte tillämpas under de första tolv månaderna efter en uppsägning".

Som en avslutande illustration kan ett läsarsvar i tidningen Dagens Industri, DI, anföras.²² En VD för ett företag med en omsättning kring 1 miljard kronor per år och med cirka tusen anställda vill veta vad DI anser om lönenivå för honom, om bonus och annat. I sitt svar behandlar DI lön, bonus, pension och avgångsvederlag. DI rekommenderar att avtalet skall "reglera den ekonomiska uppgörelsen i händelse av grava motsättningar mellan VD och styrelse". DI anför att "(E)n fallskärm på 18 – 24 månadslöner är vanlig".

Vilka synsätt kommer till uttryck på arbetstagsidans? Två förbund har kontaktats, Civilingenjörsförbundet, CF, och Svenska Industritjänstemannaförbundet, SIF. Bägge är aktiva att bistå medlemmar som når företagsledarkretsen. Bägge tillhandahåller i detta syfte modellavtal.

CF, som också skriver avtal för Civilekonomerna, torde vara den arbetstagarorganisation där flest medlemmar når VD-position. CF har en "Företagsledarmapp". Denna innehåller ett följebrev, ett förslag till ett skriftligt modellavtal och kommentarer till detta. I följebrevet påpekas att LAS inte gäller företagsledande personal. Detta gör att det är av vikt att personen försäkras sig om ett skriftligt avtal som ger trygghet både under och efter anställningen. CF uppmanar medlemmar att kontakta förbundet i frågor rörande konkurrensklausul, sekretessklausul eller liknande. Modellavtalet saknar bestämmelser härvidlag.

Modellavtalet omfattar 14 paragrafer. Pension, förtida pensionering, uppsägning och avgångsvederlag behandlas i separata paragrafer. Avtalet innehåller ingenting om bonus, tantiem eller vinstandel.

²² Dagens Industri, 28 oktober 1999, avdelningen "Lönefrågan". Svaret i DI är skrivet av Kerstin Meuller.

Pensionsparagrafen hänvisar till pensionsförmåner motsvarande gällande ITP-plan. Förtida pensionering kommer till stånd när arbetstagaren fyllt 60 år och inträffar tre månader efter den tidpunkt någondera parten begär det. Inga särskilda skäl behövs för förtidspensionering. Modellavtalet stipulerar de ekonomiska villkoren fram till ordinarie pensionsålder 65 år. Den förtida ålderspensionen skall utgöra "75 procent av den pensionsförmedlande lönen enligt ITP-planen, som vid den förtida pensionsavgången är anmäld till SPP". Den uppräknas enligt SPP:s pensionstillägg. Bolaget skall kompensera arbetstagaren för eventuella reduceringar av ålders- och familjepension från ATP samt även i övrigt tillse att arbetstagaren inte drabbas av negativa konsekvenser i försäkringshänseende till följd av förtidspensioneringen.

En ömsesidig uppsägningstid om tre månader stipuleras i paragraf 11. Inga begränsande krav eller villkor för uppsägning uppställs. Avgångsvederlaget påverkas däremot av vem som säger upp avtalet. I kommentaren till modellavtalet ges utförliga anvisningar om omplacering som alternativ till uppsägning. Varken i avtalet eller kommentaren berörs befrielse från arbetsskyldighet eller avstängning under uppsägningstiden.

Paragraf 12 om avgångsvederlag och de därtill anslutande alternativa modellerna för avgångsvederlag i avtalskommentaren upptar det i särklass största utrymmet i modellavtalet. Gemensamt för alternativen är att utgångspunkten och huvudregeln är att avgångsvederlag ifrågakommer endast om anställningen upphör på bolagets begäran. Modellavtalet innehåller tre undantag härifrån, dvs situationer då avgångsvederlag (och uppsägningslön) skall utgå enligt samma regler som vid arbetsgivaruppsägning. Den första situationen är att "det sker förändringar av väsentlig betydelse i bolagets ägarstruktur eller verksamhet och som har direkt påverkan på" företagsledarens "arbete". Den andra situationen är att företagsledaren "förmåtts säga upp sig själv" och den tredje är att VD "lämnar sin anställning på grund av grovt avtalsbrott från bolagets sida".

Tre modeller för avgångsvederlag uppställs. De skiljer sig åt vad gäller ersättningstid (utöver uppsägningstiden), tidpunkt för utbetalning av vederlaget samt huruvida avräkning skall ske för ersättning "från annan arbetsgivare eller egen verksamhet". Ersättningstiden varierar mellan lägst 12 och högst 36 månadslöner. Alternativet 3 är baserat på företagsledarens ålder eller anställningstid. En ersättningstid om "enbart" 12 månader är begränsad till företagsledare som antingen inte fyllt 40 år eller inte uppnått viss minsta anställningstid (som inte anges i modellavtalet). I samtliga övriga situationer baseras avgångsvederlaget enligt modellavtalet på 24 eller 36 månadslöner. De olika alternativen är num-

rerade men inte rangordnade. Vilket alternativ som kan bli avtalsinnehåll torde i allt väsentligt bero på parternas förhandlingsstyrka.

CF uppger att förbundet inte har tillgång till statistik rörande användandet av modellavtalet.²³ CF uppger emellertid att några vanliga problem vid tvister är lojalitetsplikt under uppsägningstid, särskilt när VD entledigats eller på annat sätt skilts från sin uppgift, villkorsändringar under uppsägningstid och rättsföljden av dessa samt slutligen gränsdragningen mellan grov och normal försummelse som grund för uppsägning alternativt hävande, ett spørsmål som blir särskilt problematiskt under längre uppsägningstider.

SIF har utarbetat två modellavtal, ett avseende VD och ett avseende "chefstjänstemän, företagsledande". Avtalen omfattar 14 respektive 15 paragrafer, med en extra paragraf rörande utbildning i avtalet för chefstjänstemän. Avtalen är i övrigt mycket lika. Detta gäller även bestämmelserna om del i vinst och om uppsägning. Dessa utgår ifrån att arbetstagaren erhåller andel i vinst. Avtalen anger två alternativ för vinstandel, vinstdelning eller tantiem. Modellavtalen innehåller i övrigt bestämmelser om pension, uppsägning och avgångsvederlag. Rätt för arbetstagaren att erhålla förtida pension föreligger från 60 års ålder men kan inte, i motsats till CF-avtalet, åvägabringas ensidigt av arbetsgivaren. Lönen uppgår till 75 procent av lönen upp till 7,5 basbelopp, 70 procent på lön därutöver upp till 20 basbelopp och därefter till 40 procent.

Uppsägningstiden för arbetsgivaren är minst sex månader men för arbetstagaren högst tre månader. Uppsägningsrätten är fri. Uttrycklig regel om hävning saknas. Om arbetstagaren befrias från tjänstgöring under uppsägningstiden skall ingen reduktion av uppsägningslönen ske annat än om arbetstagaren erhåller förmåner från anställning i konkurrerande verksamhet. Avgångsvederlag om 24 månadslöner skall utges vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Undantag från detta gäller dock om arbetstagaren grovt åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren med följd att arbetsgivaren därmed är berättigad att häva avtalet.

SIF:s och CF:s modellavtal skiljer sig åt i detaljutformningen. Samsyn föreligger däremot i flera betydelsefulla hänseenden.

Avtalen bygger på att avgångsvederlag utöver uppsägningslön vid uppsägning från arbetsgivarens sida skall utgå. Avgångsvederlag framstår som ett *naturale negotii* (låt vara skiljaktigheter beträffande ersättningstidens längd).

²³ Uppgifterna är hämtade från ett brev till författaren från Björn-Erik Björck, förbundsjurist vid CF, daterat den 26 oktober 1999.

I fråga om sätten för utbetalning av vederlaget skiljer sig avtalen dock åt. Så är även fallet beträffande undantag från skyldigheten att utbetala vederlag där SIF-avtalet innehåller regler men inte CF-avtalet. CF-avtalet ger däremot arbetstagaren rätt till avgångsvederlag vid egenuppsägning i tre fall men motsvarighet härtill saknas i SIF-avtalen. I dessa tre hänseenden finns sålunda ingen samsyn.

Såväl CF- som SIF-avtalen bygger på att arbetstagaren skall åtnjuta uppsägningstid. Här föreligger sålunda en samsyn (låt vara att tiden skiljer sig åt).

SIF-avtalen behandlar uttryckligen vad som skall hända om arbetstagaren avstängs under uppsägningstiden. Avtalen synes uppfatta det som självklart att arbetsgivaren ensidigt kan besluta om befrielse från tjänstgöringsskyldighet. Vad avtalet reglerar är avlöningsförmånerna, inte den principiella avstängningsrätten. CF-avtalet saknar motsvarighet. Någon samsyn på arbetstagarsidan i detta hänseende kan sålunda inte utläsas.

Samsyn föreligger däremot i två avseenden rörande förtidspension. Avtalen bygger på att arbetstagaren har rätt att på eget initiativ avgå vid uppnådda 60 års ålder. De ekonomiska förmånerna skiljer sig något åt enligt avtalen men bägge bygger på tanken att de ekonomiska reduceringarna för arbetstagaren skall vara begränsade.

Resultatlön framstår i SIF-avtalen som en självklarhet. I CF-avtalet är så inte fallet.

4.2 Slutsatser av fältundersökningen

Kan några rättsliga relevanta slutsatser rörande branschpraxis dras av den (begränsade) fältundersökning som just redovisats? Svaret får sägas vara nekande.

Det är sant att det föreligger en samsyn i flera betydelsefulla hänseenden mellan de modellavtal på arbetstagarsidan som SIF och CF framlagt. Detta har viss betydelse. Denna är dock begränsad. Modellavtalen utgör förslag från förbunden till medlemmar rörande innehållet i medlemmars enskilda avtal med bolagen. Avtalen är ensidigt utfärdade av förbunden. Redan av dessa skäl utgör de inte branschpraxis. Inte heller ger de information om branschpraxis. Otvivelaktigt innefattar avtalen dock information om allmänt förekommande synsätt på arbetstagarsidan av arbetsmarknaden.

På arbetsgivarsidan är resultatet entydigt. Ingen av de tre näringslivsorganisationerna, SAF, VF och FR, vill ens ange någon uppfattning, långt mindre utfärda riktlinjer eller rekommendationer. Sett från de ståndpunkter som dessa organisationer ger uttryck för kan ingen information

erhållas om eventuellt förefintlig branschpraxis. Skall någon slutsats dras från deras ståndpunkter är det väl snarast att det inte finns någon bestämd branschpraxis i frågor rörande anställningsvillkor för företagsledare.

Det överordnade intrycket av de åsikter som redovisats från samtal med managementkonsulter är att företagsledares villkor skall läggas fast i ett individuellt avtal. Ekonomisk ersättning – den må kallas uppsägningslön, avgångsvederlag eller annat – hör till standardinnehållet. Kanske kan det sägas att det finns en praxis med ett vederlag om ett till två år.

Det budskap som förmedlas av Aktiespararna är tämligen likartat. Detsamma är fallet med den åsikt som DI gett uttryck för.

Kanske kan undersökningen sammanfattas på följande sätt. Ett skriftligt avtal mellan bolaget och företagsledaren bör finnas. Avtalet bör behandla i vart fall lön, vinstandel, pension och avgångsförmåner. Uppsägningsrätten är fri. Uppsägnings tiden är en avtalsfråga. Så är även rätten till avgångsvederlag ehuru det hör till standardinnehållet att sådant utgår vid uppsägning under normala förhållanden från bolagets sida. En förmånsperiod om ett till två år hör till vanligheten. Eventuell skyldighet att avräkna andra inkomster från vederlaget är till alla delar en avtalsfråga.

5. Lagstiftningen

Som bekant innehåller 1 § 2 st LAS 1982 en regel som undantar företagsledare. I lagtexten anges undantaget omfatta "arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning". I LAS 1974 angavs motsvarande undantag omfatta "arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning". Den annorlunda formuleringen i LAS 1982 innebär en ändring i sak. Undantagskretsen minskades genom hänvisningen till "arbetsuppgifter och anställningsvillkor" av visst slag. Bakgrunden till detta var att vissa arbetstagare som betecknades som företagsledare men som befann sig i en situation i fråga om anställningsvillkor och arbetsuppgifter som inte skilde sig från andra högre befattningshavare kommit att undantas från LAS 1974. Formuleringen i LAS 1982 tillkom för att rätta till detta så att endast personer som faktiskt hade anställningsvillkor som motiverade att de undantogs från LAS också blev undantagna.

I departementspromemorian Ds A 1981:6 som låg till grund för (vad som blev) LAS 1982 föreslogs följande ordning. LAS skulle vara tillämp-

lig om inte arbetsgivaren och VD avtalat att lagen inte skulle gälla och ytterligare att VD i stället skulle vara tillförsäkrad dels minst sex månaders uppsägningstid med bibehållna anställningsförmåner dels rätt till avgångsvederlag enligt en föreslagen regel. Avgångsvederlag skulle enligt denna utgå utöver uppsägningslön med lägst en och högst tolv månadslöner.

Förslaget möttes med övervägande skepsis under remissen. SACO menade till exempel att det skulle leda till en försämring för företagsledare (Prop 1981/82:71 s 93 och 243). Detta synes i själva verket också vara den ståndpunkt som promemorian själv vilade på! Det heter nämligen där att "(M)ed stor sannolikhet kan man utgå från att flertalet arbetstagare med företagsledande ställning tillförsäkras förmåner genom anställningsavtalet som särskilt i ekonomiskt hänseende sträcker sig längre än vad LAS gör" (s 241). Den kategori som behövde skydd var arbetstagare som inte hade avtal "anpassade efter det förhållandet att lagens bestämmelser om framför allt uppsägningstid och uppsägningslön inte är tillämpliga" (s 241).

Departementsförslaget frångicks utan motivering i sak i propositionen till (vad som blev) LAS 1982. Den utformning som där gavs undantaget för företagsledare fyller emellertid samma funktion som det departementspromemorian ville uppnå, nämligen att ge sådana företagsledare som inte i avtal tillförsäkrats skäligen ekonomiska förmåner ett sådant skydd. Praxis i AD visar att det avsedda resultatet har uppnåtts.

6. Rättspraxis

6.1 Rättsfallsreferat

6.1.1 Uppsägning och uppsägningstid

AD 1984 nr 3. VD i ett företag med cirka 25 anställda sades upp med 5 månaders uppsägningstid. Inget skriftligt anställningsavtal fanns. VD var 42 år och hade varit VD sedan han anställdes drygt 3 år tidigare. SIF:s tjänstemannaavtal gällde på företaget och VD var medlem i SIF. SIF hävdade att det fanns en muntlig överenskommelse om 18 månaders uppsägningstid eller att bolaget genom konkludent handlande blivit bundet av en sådan uppsägningstid. SIF påstod i sista hand att en längre uppsägningstid borde bestämmas, antingen till 18 månader som skälig tid eller till en tid som AD fann skälig.

AD fann att SIF inte förmått styrka påståendet om ett muntligt avtal. Bundenhet genom konkludent handlande ansågs inte föreligga eftersom bestämda slutsatser inte kunde dras av det förhållandet att bolaget ostriktigt följt vissa bestämmelser i ett utkast till anställningsavtal. AD pekade i skälighetsfrågan på dels att uppsägningstiden enligt såväl SIF-avtalet som LAS skulle ha varit 5 månader dels att utredning om branschpraxis saknades. "Under sådana omständigheter saknas grund för att anta, att (VD) fått en oskäligt kort uppsägningstid". TCO:s ledamot i domstolen menade att SIF hade grund för sitt påstående om konkludent handlande från bolagets sida.

AD 1988 nr 20. VD i ett större dotterföretag inom en stor koncern uppsades av organisatoriska skäl. VD hade varit anställd inom bolaget i 13 år, varav 8 år som VD. Ett anställningsavtal fanns. Bolaget utbetalade lön till VD under sex månader. VD hävdade att en uppsägningstid om 2 år gällde. Vid AD hävdade bolaget att, om AD skulle finna att en uppsägningstid om 2 år avtalats, en sådan tid stred mot (dåvarande) 8:13 ABL eftersom den beredde VD en otillbörlig fördel till nackdel för bolaget.

AD ansåg det utrett att VD enligt avtalet var tillförsäkrad en uppsägningstid om 2 år. AD fann att en sådan uppsägningstid "med hänsyn till hans befattning, anställningstid och ställning i koncernen inte på något sätt kan betraktas som en för bolagets förhållanden onormal förmån för honom, än mindre som en otillbörlig fördel för honom till bolagets nackdel".

I målet var även fråga om avräkning; se nedan 6.1.3.

AD 1989 nr 133. Här befanns företagsledaren vara omfattad av LAS. Avgörandet är emellertid av betydande intresse för studien. AD gör nämligen flera uttalanden av betydelse i sammanhanget. AD bygger vidare sitt avgörande delvis på en i domskälen angiven regel om minsta uppsägningstid för företagsledande arbetstagare som *inte* omfattas av LAS. Fallet refereras inte men redovisas i analysen nedan.

AD 1991 nr 86. VD i ett mindre verkstadsföretag avskedades med omedelbar verkan. Inget skriftligt anställningsavtal fanns. VD hade varit VD sedan han anställdes cirka 2 månader tidigare. Han hade tidigare varit anställd i knappt 1 år i ett bolag som efter konkurs och rekonstruktion blivit det nuvarande bolaget och varit VD där under knappt en månad före konkursen. SIF:s tjänstemannaavtal gällde på företaget. VD var medlem i SIF. SIF hävdade att kollektivavtalets uppsägningstid om 5 månader skulle tillämpas och i annat fall 6 månader som skälig tid.

AD underkände avskedet. Detta medförde skyldighet för bolaget att iakttä uppsägningstid. Kollektivavtalet befanns inte omfatta VD. Utred-

ning om branschpraxis saknades. AD hänvisade till sitt uttalande i AD 1989 nr 133 att det torde "vara ovanligt med kortare uppsägningstider för arbetsgivares uppsägning av företagsledare" (s 434). Det förhållandet att anställningstiden varit knappt 2 månader "förtar inte det skyddsbehov som (VD) har när han måste lämna sin tjänst" (s 434). Beaktande borde även tillmätas att VD haft anställning i det gamla bolaget. En enig domstol "finner därför att uppsägningstiden skäligen bör bestämmas till sex månader".

AD 2000 nr 115. En heltidsanställd generalsekreterare (GS) i ett ideellt förbund sades upp. Frågan om LAS var tillämplig eller inte behandlades inte. Enligt ett enskilt anställningsavtal hade GS rätt till uppsägningstid om 30 månader utöver kollektivavtalsenlig uppsägningstid med rätt till alla förmåner. I målet yrkades bland annat att detta villkor skulle jämkas enligt 36 § avtalslagen. AD fann efter övervägande av "samtliga omständigheter" inte anledning till jämkning. GS hade varit verksam nästan hela sitt yrkesverksamma liv i förbundet. Avtalet tillkom för att GS kände sin anställning hotad. GS skulle ha svårt att finna annat likvärdigt arbete om anställningen hos förbundet upphörde. Det fanns inget belägg för att GS, som tagit initiativ till avtalet, "skulle ha försökt utnyttja situationen till sin fördel på ett otillbörligt sätt".

6.1.2 *Avsked*

AD 1986 nr 22. VD i ett åkeriföretag avskedades med omedelbar verkan. Ett skriftligt anställningsavtal fanns. Detta innehöll bestämmelse om 6 månaders ömsesidig uppsägningstid men inga regler om avsked.

AD prövade om bolagets åtgärd att "häva anställningsavtalet ... varit sakligt motiverad eller om (bolaget) härigenom gjort sig skyldig till kontraktsbrott". Efter en ingående granskning fann AD att bolaget varit berättigat att häva anställningsavtalet med VD. Inget sades om distinktionen mellan uppsägning och hävning.

AD 1991 nr 86: Se 6.1.1 ovan.

AD 1993 nr 56. VD i ett verkstadsbolag i en koncern avskedades med omedelbar verkan. VD hade varit anställd inom koncernen cirka 15 år, varav cirka 4 som VD i det aktuella bolaget. Skriftligt anställningsavtal fanns inte. VD yrkade ekonomiskt skadestånd efter en skälig uppsägningstid om ett år. VD hänvisade härvid bla till sin långa anställningstid.

AD prövade om bolaget "haft rätt att sålunda häva anställningsavtalet ... eller, med den inom arbetsrätten använda terminologin, att avskeda honom". Prövningen företogs med stor noggrannhet. Den utmynnade i konstaterandet att VD "så grovt åsidosatt sina ... förpliktelser och i så

hög grad förverkat det förtroende som bolaget och dess ägare måste kunna hysa för" en VD att bolaget "haft rätt att avskeda VD".

AD 1997 nr 3. VD i ett livsmedelsföretag avskedades med omedelbar verkan. Ett skriftligt anställningsavtal fanns. Detta innehöll bestämmelse om uppsägningstid med lön under 18 månader.

AD angav inledningsvis att tillåtligheten av avsked av VD skulle bedömas "med tillämpning av allmänna principer om parts rätt att vid kontraktsbrott häva ett avtal som gäller tills vidare". AD konstaterar att dessa principer innebär att hävning kan ske vid "ett väsentligt avtalsbrott från den anställdes sida, dvs med anställningsskyddslagens terminologi då den anställde grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren". Denna prövning skall göras med beaktande av den förtroendeställning som en VD innehar "med vilken följer ett långtgående krav på lojalitet gentemot företaget".

Prövningen ledde fram till att AD underkände avskedet trots att det fanns skäl till kritik i vissa avseenden. Detta ledde i sin tur fram till slutsatsen att VD "förverkat sin rätt till uppsägningslön enligt anställningsavtalet". inte

6.1.3 Avräkning

AD 1988 nr 20. Målet gällde dels uppsägningstidens längd (se 6.1.1) dels skyldighet för VD att underkasta sig avräkning från uppsägningsförmåner för inkomster som VD "förvärvat i annan anställning eller uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning". Anställningsavtalet innehöll inget om avräkning. AD undersökte först om det fanns en praxis inom koncernen att avräkning skulle ske. Samstämmiga uppgifter tydde på att så inte var fallet. AD avgjorde därefter fallet främst med stöd av allmänna principer och vad AD ansåg vara praxis inom näringslivet; se nedan 6.2.6.

6.1.4 Avstängning

AD 1979 nr 146. Enligt 34 § 2 st LAS får arbetstagare om tvist uppkommit om en uppsägnings giltighet inte "avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl". En VD hade avstängts. I målet konstaterade AD utan diskussion att regeln i 34 § LAS inte kan tillämpas, "vare sig direkt eller analogt". Tingsrättens med stöd av 34 § 2 st LAS fattade beslut att förordna om upphörande av avstängningen av VD upphävdes därför av AD.

6.1.5 Avgångsvederlag

Inga avgöranden i praxis behandlar avgångsvederlag, dvs ersättning utöver lön under uppsägningstid.

6.2 Allmänna principer

Ett antal allmänna principer kan fastslås med ledning av praxis.

6.2.1 En distinktion görs mellan uppsägning och avsked.

Uppdelningen i allmän obligationsrätt – och i LAS – mellan uppsägning och hävning/avskedande återfinnes i praxis rörande VD. När ett VD-avtal hävts prövar AD om arbetsgivaren haft rätt att omedelbart skilja VD från anställningen. Denna prövning sker "med tillämpning av allmänna principer om parts rätt att vid kontraktsbrott häva ett avtal som gäller tills vidare" (AD 1997 nr 3 s 71). I praktiken synes detta tillgå på samma sätt som när LAS är tillämplig. Detta gäller tex vad gäller bevisbörda eller normer för vad som utgör grund för avskedande, låt vara att normerna påverkas av att en VD "har en förtroendeställning med vilken följer ett långtgående krav på lojalitet" gentemot arbetsgivaren (AD 1997 nr 3 s 71). Se även AD 1986 nr 22 och 1993 nr 56.

6.2.2 Fri uppsägningsrätt föreligger för arbetsgivaren.

AD har aldrig ställts inför frågan om arbetsgivare fritt kan säga upp VD. Att en sådan rätt föreligger bildar den självklara utgångspunkten. Detta kan AD någon gång fastslå som tex i AD 1997 nr 3 när domstolen säger att en bolagsstyrelse "självfallet" har "rätt att skilja honom (dvs VD) från befattningen som verkställande direktör i ett läge då man inte längre hade förtroende för honom" (s 78).

6.2.3 Skäligh uppsägningstid skall iakttas även utan avtal om uppsägningstid.

Detta är en regel med alldeles osedvanligt stark stöd i praxis. I AD 1989 nr 133 befanns (obiter dicta) det förhållandet att en ledande arbetstare enligt avtal hade en uppsägningstid om 3 månader utgöra ett argument för att arbetstagaren *inte* var företagsledare undantagen från LAS. Tankegången är att det framstod som "högst tveksamt" om en uppsägningstid om 3 månader "uppfyller de krav som enligt lagen bör ställas för

att (ledande arbetstagare) skall undantas från lagens tillämpningsområde". AD tillade att "det såvitt arbetsdomstolen är bekant torde vara ovanligt med kortare uppsägningstid än sex månader för arbetsgivares uppsägning av företagsledare" (s 987).

Tankegången kan i förstone förefalla egendomlig. Man kunde tycka att en kort uppsägningstid i stället skulle utgöra ett indicium på att en arbetstagare *har* företagsledande ställning. Sådana personer måste ju kunna skiljas från sin befattning med i princip omedelbar verkan. I likhet med departementspromemorian 1981 (Ds A 1981:6; se avsnitt 2 ovan) och LAS 1982 är emellertid den bakomliggande tankegången att undtaget i LAS för företagsledare kan motiveras enbart om arbetstagaren bland annat tillförsäkras anställningsvillkor som kompenserar för den rättsligt svagare position som en sådan har genom att inte omfattas av reglerna i LAS om bland annat saklig grund för uppsägning. Att arbetstagaren kan skiljas från sin befattning med omedelbar verkan är en annan negativ företeelse, dvs frånvaro av rätt att kvarstå i arbetsuppgifterna under uppsägningstiden; jfr nedan Avstängning.

I AD 1991 nr 86 befanns en uppsägningstid om sex månader vara skälig när inget avtal finns.

6.2.4 Uppsägningstid om normalt 6 månader när annat inte avtalats.

Departementspromemorian 1981 (Ds A 1981:6) innehöll en regel om att avtal om att undanta företagsledare från LAS byggde på att denne bland annat tillförsäkrades en uppsägningstid om minst 6 månader med bibehållna anställningsförmåner. AD har i flera avgörande utgått ifrån 6 månader som minsta uppsägningstid; AD 1989 nr 133, 1991 nr 86. Denna tid synes skola tillämpas som ett minimum även om anställningstiden som VD varit synnerligen kort (1991 nr 86) och även om det dessutom förekommit vissa missförhållanden hänförliga till VD-tiden, AD 1991 nr 86.

När längre uppsägningstider har avtalats mellan parterna har AD vanligen utan motivering godtagit dessa som skäliga. Detta har varit fallet trots att de kunnat uppgå till perioder som 18 månader (1997 nr 3) eller 2 år (1988 nr 20) och ifrågasatts av arbetsgivaren. Här synes sålunda principen om att avtal skall hållas (*pacta sunt servanda*) tillämpas strikt. Å andra sidan har AD inte konfronterats med avtal med längre tider än 2 år.

I AD 1984 nr 3 var den avtalade tiden endast 5 månader. AD godtog detta utan närmare motivering. Även här tillämpas sålunda principen *pacta sunt servanda*, i vart fall när uppsägningstiden inte (som i AD 1989

nr 133) är påtagligt kort eller andra faktorer föreligger som talar emot att arbetstagaren varit företagsledare i LAS' mening.

6.2.5 Rätt att omedelbart avstänga företagsledaren föreligger.

Av AD 1979 nr 147 följer att omedelbar avstängning kan vidtas utan hinder av LAS. Samma ståndpunkt framgår av senare avgöranden. I tex 1988 nr 20 konstaterade AD att "sådana arbetstagare regelmässigt måste lämna sina anställningar omedelbart i samband med att en uppsägning sker".

Rätten att med omedelbar verkan avstänga företagsledare från anställningen innebär att det är oegentligt att över huvud taget tala om "uppsägningstid" för sådana arbetstagare. Den tidsfrist som börjar löpa i och med uppsägningen och den samtida avstängningen är en ekonomisk kompensationsperiod, inte en uppsägningstid i vanlig mening. Detta visar sig även däruti att skyldighet att avräkna andra inkomster under denna tidsfrist vanligen inte föreligger; se nedan 6.2.6.

6.2.6 Ingen avräkning som utgångspunkt.

Allmänna obligationsrättsliga regler som medför skyldighet för en avtalspart att efter avtalsuppsägning underkasta sig avräkning från kvarstående fordringar för inkomster som part haft (eller kunnat få), av anställning eller annan verksamhet, finns inte, låt vara att det är en allmän princip att parter skall verka för att skador och förluster för motparten inte uppkommer. I 13 § LAS finns en specialregel för anställningsområdet om sådan avräkning för arbetstagare som omfattas av LAS. AD uttalade i 1988 nr 20 att reglerna i LAS inte ger stöd åt att en uppsagd VD "skulle vara skyldig att vidkännas avräkning på förmåner under uppsägningstid". AD fann tvärtom att förarbetena till LAS 1974 fick "anses tala mot en analogisk tillämpning ... på arbetstagare i företagsledande ställning" (s 123). AD uttalade vidare att "(D)et torde heller inte vara vanligt" att sådan avräkning krävs. Ett skäl till detta är att ograverade uppsägningsförmåner utgör "en form av kompensation för ... att sådana arbetstagare regelmässigt måste lämna sina anställningar omedelbart i samband med att en uppsägning sker" (s 123). Skadeståndsrättsliga principer kan heller inte utan vidare åberopas för avräkning. Skälet är att arbetstagarens lön under uppsägningstiden inte utgör skadestånd.

6.2.7 *Sedvanliga bevisbörderegler tillämpas.*

AD har inte uttryckligen diskuterat frågor rörande bevisbörda. Av allmänna regler följer att den som framför ett rättsligt relevant påstående, tex att viss uppsägningstid har avtalats, har bevisbördan för detta påstående. I tex AD 1984 nr 3 och 1988 nr 20 tillämpades en sådan regel utan kommentar.

6.2.8 *Anställningstid, ålder, befattning och ställning normalt utan betydelse*

Faktorer som VD:s anställningstid, ålder, befattning och ställning inom en koncern diskuteras sällan av AD så snart det fastställts att arbetstagar-
ren tillhör den kategori av ledande befattningshavare som är undantagna från LAS. I vissa referat kan man utläsa tex ålder och anställningstid, tex AD 1984 nr 3. AD har emellertid endast i ett avgörande uttryckligen hänvisat till faktorer som de angivna, AD 1988 nr 20, men det skedde närmast som bemötande av en invändning från arbetsgivarens sida att uppsägningstiden om 2 år innebar en otillbörlig fördel för VD till nackdel för bolaget (enligt dåvarande 8:13 ABL).

I AD 1993 nr 56 ansågs grund för avskedande föreligga. VD hänvisade till sin långa anställningstid. AD berörde inte denna. Detta är i linje med praxis rörande avskedande enligt LAS. Inte heller där tillmäts normalt faktorer som lång anställningstid betydelse när väl kraven för avskedande är uppfyllda.

I AD 2000 nr 115 var faktorer som nu avses av betydelse. Målet är dock särpräglad med det perspektiv som här anläggs eftersom det rörde jämkning av ett anställningsavtal med stöd av 36 § avtalslagen.

7. Avslutande kommentarer

Undantaget för företagsledare i LAS har tilldragit sig stort intresse. Från såväl arbetsgivar- som arbetstagar-
sidan har vikten av en tillfredsställande reglering framhållits med stor kraft, tex i remissuttalanden och reservationer i utredningsbetänkanden (se tex SOU 1973:7 Trygghet i anställningen s 291, SAF:s representant, eller Prop 1981/82:71 Ny anställningsskyddslag s 242 f, remissvar från SACO), låt vara att önskemålen gått isär. Utformningen av först LAS 1974 och senare LAS 1982 har starkt påverkats av dessa önskemål. Den utformning som LAS 1982 har och som utvecklats i praxis kan paradoxalt nog sägas tillfredsställa bägge partssidor. Arbetsgivar-
sidan har fått gehör för önskemålet att ett uttryck-

ligt undantag för företagsledare skall finnas i lagen. Arbetstagsarsidan har å andra sidan fått gehör för att detta undantag – och den på detta byggande praxis i AD – utformats så att någon större skillnad mellan företagsledare som undantas från LAS och sådana som omfattas inte egentligen föreligger. Det rättsläge som föreligger innebär att alla företagsledande arbetstagare tillförsäkras ekonomiska förmåner i samband med uppsägning som är "skäligen".

Spelar det sålunda någon roll om en företagsledare omfattas av LAS eller ej? Skillnaden i regelhänseende mellan de som omfattas och de som inte omfattas är stor. De formella reglerna i LAS om förfarandet vid uppsägning/avskedande gäller inte undantagna arbetstagare, liksom inte heller reglerna om tvisteförfarandet respektive reglerna i 13 § LAS om avräkning.

Sett ur arbetsgivares synvinkel är det otvivelaktigt en betydande fördel att särskilt tvistereglerne inte gäller. Detta innebär att förhandlingar och i sista hand rättegång kan undvikas i de flesta fall när en företagsledare skiljs från befattningen. Det förhållandet att bristande förtroende för en företagsledare i och för sig normalt sett torde utgöra saklig grund för uppsägning rubbar inte detta ty kärnpunkten är inte vem som skulle "vinna" en rättegång utan förmånen att slippa en rättegång över huvud taget.

Sett ur arbetstagaress synvinkel torde det spela mindre roll om LAS gäller eller inte. I princip utgör förmåner enligt LAS en miniminivå för alla företagsledare. Allmänt taget kan sägas att om en företagsledare inte i enskilt avtal tillförsäkrats förmåner som i vart fall inte understiger vad som följer av LAS då gäller LAS. Det förhållandet att de som inte omfattas av LAS normalt inte behöver vidkännas avräkning utgör dock en betydande fördel jämfört.

Spektakulära VD-entlediganden, till exempel i börsnoterade företag, tilldrar sig stort massmedialt intresse. Juridiken träder i bakgrunden. Vanligen torde de ekonomiska förmånerna för den avsatte vara sådana att nivån i LAS framstår som nästan komiskt låg. Här lindras störtandet från topparna av synnerligen väl fyllda fallskärmar!