

Avtalsmall för VD avtal med kommentarer

Följande avtal har träffats mellan [arbetsgivarens namn och organisationsnummer] och [arbetstagarens namn och personnummer].

Anställning och arbetsuppgifter m.m.

[Arbetstagarens namn] anställs som [titel/befattning] från och med den [datum]. Anställningen gäller tills vidare.

VD:s arbetsuppgifter är att i sköta den löpande förvaltningen av bolaget i enlighet med styrelsens riktlinjer och anvisningar. VD:s arbete ska skötas i enlighet med styrelsens vid var tid gällande instruktion. För nu gällande instruktion, se bilaga 1.

Kommentar:

VD:s arbetsuppgifter i ett aktiebolag är reglerade i aktiebolagslagen. Styrelsen ska ta fram en VD-instruktion som beskriver VD:s arbetsuppgifter och särskiljer dess ansvar från styrelsens. Om du är VD i en organisation som inte är ett aktiebolag är det lika viktigt att styrelsen tydliggör dina arbetsuppgifter samt särskiljer ansvaret från styrelsens.

Placeringsort

Placeringsort är [ort].

Kommentar:

Det är viktigt att orten där du ska utföra ditt arbete är angiven i anställningsavtalet då detta begränsar möjligheten att ensidigt beordra dig att arbeta på annan ort. Att placeringsorten är tydligt redovisad kan också påverka din rätt till bilersättning och traktamente vid tjänsteresa m.m.

Lön

Lönen är [kronor] per månad i [år] års lönenivå. Lönerrevision sker varje år per den [datum].

Kommentar:

Ersättning för anställning ska ses som en helhet. Ifall de förmåner som du har i ditt anställningsavtal inte motsvarar villkor enligt kollektivavtal bör du i stället försöka förhandla en lön som kompenserar för detta.

Om ni inte särskilt avtalar om att du omfattas av villkoren enligt kollektivavtal föreligger inte någon rätt till årlig lönerevision, varför det är viktigt att ni avtalar om detta särskilt.

Du kan själv ta del av [lönestatistik i Saco Lönesök](#) eller kontakta [Naturvetarnas medlemsrådgivning](#) för personlig rådgivning kring lön.

Rörlig lön

Alternativ:

1. Utöver fast lön utgår [provision/bonus] som fastställs utifrån [kriterier].
2. Den anställde omfattas av [provisionsplan/bonusplan] i enlighet med bilaga till detta avtal.

Kommentar:

Rörlig lön kan bestå av exempelvis prestationslön, resultatlön, provision och bonus. Dessa är ofta kopplade till din prestation men kan även bestämmas utifrån faktorer som hur det går för företagets verksamhet.

Rörlig lön bör vara ett komplement till en bra fast lön och sättas utifrån rimliga och mätbara mål. Det är viktigt att giltighetstiden för avtal om rörlig lön är klarlagd samt att de kriterier som genererar ersättning är tydligt definierade. Det bör även vara tydligt hur rörliga lönedelar påverkas av föräldraledighet eller sjukdom samt vad som händer om du säger upp dig själv eller blir uppsagd innan perioden för exempelvis bonus har löpt ut.

Vanliga former för rörlig lön utgörs av provisionslön, bonus och incitamentsprogram. Vid provisionslön betalas den rörliga lönedelen ut i relation till uppnådda försäljningsresultat. Bonuslön innebär att en extra lönedel utgår från en i förväg upprättad bonusplan relaterad till uppsatta resultatmål. Ett incitamentsprogram innebär att VD får eller erhåller optioner eller aktier i bolaget till ett i förväg fastställt pris. Naturvetarna rekommenderar professionell finansiell rådgivning när det är aktuellt med incitamentsprogram.

Ansvarsförsäkring

Bolaget förbinder sig att teckna och bekosta en ansvarsförsäkring för VD.

Kommentar:

VD kan bli personligen ansvarig för ekonomiska skador som orsakas bolaget under anställningstiden. Ansvaret gäller både medvetna handlingar och oaktsamhet.

Tjänstepension

Alternativ:

1. Tjänstepension utgår enligt gällande tjänstepensionsavtal ITP [1 eller 2], avtalad mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Arbetsgivaren ansvarar anmälan till ITP [1 eller 2].
2. Tjänstepension utgår till ett värde motsvarande ITP1, avtalad mellan Svenskt Näringsliv och PTK. 2.
3. Arbetsgivaren betalar premier för tjänstepension motsvarande [procent] av lönen [inklusive rörlig lön och bonus].

Kommentar:

Om arbetsgivaren är ett privat företag som är bundet av kollektivavtal kan arbetsgivaren anmäla dig till ITP 1 eller 2. En sådan anmälan krävs för att du som VD ska omfattas av den kollektivavtalade tjänstepensionen.

Är arbetsgivaren inte bunden av kollektivavtal kan du antingen avtala om att få tjänstepension till ett belopp motsvarande ITP1, alternativt till en annan överenskommen procentsats. Eftersom pensionspremier utan kollektivavtalsanslutning är förenade med högre avgifter behöver inbetalningen vara högre än vad som följer av ITP-planen för att du ska få ut motsvarande pension. Du kan läsa mer om skillnaden mellan ITP-planen och så kallade plagiat på [PTK:s hemsida](#).

Det är vanligt att arbetsgivare kompenserar VD med tjänstepensionsinbetalningar som överstiger den kollektivavtalade nivån.

Övriga försäkringar

Alternativ:

Arbetsgivaren ska anmäla VD till Trygghetsförsäkring arbetsskada (TFA) samt Tjänstegrupplivförsäkring (TGL). Arbetsgivaren ansvarar även för att teckna en reseförsäkring vid tjänsteresa utomlands.

Kommentar:

TFA och TGL är försäkringar som gäller för anställda på kollektivavtal. VD omfattas inte automatiskt utan behöver anmälas till försäkringen. Det går att anmäla VD till TFA och TGL även om arbetsgivaren inte har kollektivavtal.

Tjänstebil

VD har rätt att erhålla en tjänstebil. Arbetsgivaren står för kostnader i form av skatt, försäkringar, drivmedel och service. VD ansvarar för att tjänstebilen tvättas, servas, besiktigas och lämnas in för reparation efter behov. Tjänstebilen får även användas av den anställde och dennes familj för privat bruk. VD

Kommentar:

Tjänstebil är en förmånsbeskattad förmån. Det gäller även parkeringsplatser i attraktiva lägen. Det finns mer information om bilens förmånsvärde och eventuella skattekonsekvenser på [Skatteverkets hemsida](#).

Resa och representation

Vid resor i tjänsten utgår ersättning i enlighet med bolagets vid var tid gällande policy för resor och representation. Ersättning utgår alltid lägst i enlighet med Skatteverkets skattefria schablonbelopp. Bolaget ersätter VD för verifierade kostnader för representation.

Kommentar:

VD ska få ersättning för ökade kostnader som uppstår vid resa och representation i tjänsten. Ofta utgår ersättning för resa i enlighet med [Skatteverkets skattefria belopp](#). De ökade levnadskostnaderna är ofta högre, varför det kan finnas skäl att avtala om ett högre belopp.

På Skatteverkets hemsida finns mer information om [skatteregler vid representation](#).

Semester

Semester utgår med [antal] dagar per år. Löpande anställningsår utgör både intjänandeår och semesterår. Under första anställningsåret utgår förskottssemester. Vid anställningens upphörande ska förskottssemester inte avräknas mot intjänad semesterersättning.

Kommentar:

VD har enligt semesterlagen rätt till minst 25 semesterdagar per år. Naturvetarna rekommenderar att en VD tillerkänns fler semesterdagar då arbetstiden i hög utsträckning styrs av verksamheten och tenderar till att överstiga 40 timmar per vecka.

Ledighet för enskild angelägenhet

Ledighet med lön för en eller flera dagar kan beviljas vid nära anhörigs sjukdom, dödsfall eller begravning eller annat skäl som bedöms motivera ledighet med lön.

Kommentar:

Oavsett vad som står i ditt anställningsavtal kan du ha rätt till ledighet utan lön enligt lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Rätt till ledighet föreligger också om närståendepenning betalas ut av Försäkringskassan enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående.

Uppsägningstider

Vid uppsägning från VD:s sida tillämpas en uppsägningstid om [antal] månader. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida tillämpas en uppsägningstid om [antal] månader. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har arbetsgivaren rätt att arbetsbefria VD. Vid arbetsbefrielse har VD fortsatt rätt till samtliga anställningsförmåner under uppsägningstiden.

Om arbetsgivaren befriat VD från arbete under uppsägningstiden har VD rätt att uppta annat arbete. Förvärvsinkomster under den arbetsbefriade uppsägningstiden ska inte avräknas från den lön och de förmåner som utgår från denna anställning.

Alternativ:

1. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har VD rätt till ett avgångsvederlag motsvarande [antal] genomsnittliga månadslöner. En genomsnittlig månadslön utgörs av genomsnittet av den fasta lön och rörlig lön som VD uppburit under de 12 månader som föregick uppsägningen.
2. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har VD rätt till ett avgångsvederlag motsvarande [antal] månadslöner. Med månadslön avses VD:s fasta månadslön.

Kommentar:

En VD omfattas inte av lagen om anställningsskydd (LAS). Det innebär att anställningen kan sägas upp av arbetsgivaren med omedelbar verkan utan saklig grund. Det är därför viktigt att uppsägningstiden regleras i anställningsavtalet.

En skälig uppsägningstid för en VD är sex månader. Vid egen uppsägning är det skäligt med en kortare uppsägningstid om tre månader.

Då VD saknar anställningsskydd är det vanligt att avtala om ett avgångsvederlag som utgår vid uppsägning från bolagets sida. Avtalade tjänstepensionsförmåner ingår vanligtvis inte i ett avgångsvederlag. Särskild överenskommelse behöver därmed träffas för att även dessa ska ingå i avgångsvederlaget.

Den så kallade lojalitetsplikten kopplad till anställningsavtalet kan begränsa VD:s möjligheter att ta en annan anställning under uppsägningstiden. Även om VD avtalat om denna möjlighet vid arbetsbefrielse är det alltså inte säkert att det är tillåtet i det enskilda fallet. Se också information om konkurrensklausuler nedan.

Föräldraledighet

Alternativ:

1. Arbetstagaren har rätt till utfyllnad av föräldrapenning enligt vid bolaget gällande kollektivavtal.
2. Arbetstagaren har rätt till utfyllnad av föräldrapenning upp till 90 procent av lönen under sex månader.

Kommentar:

Föräldrapenning från Försäkringskassan utgår med 80 procent av lönen upp till 10 prisbasbelopp. Nivån enligt punkt 2 motsvaras av den föräldralön som normalt utgår utöver ersättningen från Försäkringskassan enligt kollektivavtal.

Sjukdom

Alternativ:

1. VD har rätt till sjuklön enligt vid bolaget gällande kollektivavtal.
2. Under sjukdag 15 till 90 betalar företaget utfyllnad av Försäkringskassans ersättning upp till 90 procent av lönen. Vid sjukdom från sjukdag 91 till 360 betalar arbetsgivaren utfyllnad av Försäkringskassans ersättning upp till 80 procent av lönen.

VD har rätt till företagshälsövård.

Kommentar:

Alla arbetsgivare är enligt sjuklönelagen skyldiga att utge sjuklön under de första 14 dagarna, minus karensavdrag. Därefter utgår ersättning från Försäkringskassan med cirka 80 procent av lönen upp till 8 prisbasbelopp. Ersättningen i denna avtalsmall motsvarar de nivåer som gäller enligt kollektivavtal. Via [Ersättningskollen](#) kan du själv räkna ut skillnad i ersättning med och utan avtalat sjukpenningtillägg.

Övriga förmåner

Utöver vad som i övrigt stadgas i avtalet tillhandahåller arbetsgivaren följande förmåner: [uppräknig av förmåner].

Kommentar:

Vissa förmåner som exempelvis friskvårdsbidrag, måltidskuponger och massage regleras ofta i exempelvis en personalpolicy. Eftersom arbetsgivaren generellt sett förfogar över sådana förmåner ensidigt ska viktiga förmåner inte stå i personalpolicyn utan ingå bland anställningsvillkoren i anställningsavtalet.

Konkurrens

Arbetstagaren får genom sin anställning kännedom om företagshemligheter avseende [exempel] på ett sätt som kan medföra skada i konkurrenshänseende. Mot denna bakgrund är VD under en tid av [antal] månader räknat från anställningens upphörande förhindrad att:

- a) ta anställning hos företag som bedriver verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren

- b) på annat sätt direkt eller indirekt bedriva eller medverka i verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet

Konkurrerande verksamhet avses verksamhet som [uppräknande exempel].

Konkurrensförbudet gäller endast om uppsägning sker från arbetstagarens sida.

Arbetsgivaren ska kompensera arbetstagaren om denne är förhindrad att ta anställning eller på annat sätt bedriva verksamhet på grund av konkurrensförbudet. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala någon kompensation om arbetsgivaren kan visa att inkomstbortfallet orsakats av andra skäl än av konkurrensklausulen. Ersättning ska utgå för skillnaden mellan arbetstagarens månadsinkomst vid anställningens upphörande och den inkomst arbetstagaren har i annan verksamhet. Ersättningen ska dock inte överstiga 60 % av månadsinkomsten vid tiden för anställningens upphörande. Om arbetstagaren bryter mot konkurrensförbudet ska arbetstagaren betala normerat skadestånd motsvarande [antal] månadslöner.

Kommentar:

Det är relativt vanligt att en arbetsgivare vill att en VD underkastar sig konkurrensbegränsningar efter anställningens upphörande. En konkurrensklausul kan ha långtgående konsekvenser för dig efter att du har avslutat din anställning och du ska därför helst förhandla bort den.

Om arbetsgivaren ändå insisterar på en konkurrensklausul för att avtal ska ingås och du trots denna är beredd att ta tjänsten, så ska den vara så snävt formulerad och med så kort verkningstid som möjligt.

En oskälig konkurrensklausul kan i vissa särskilda fall jämkas eller åsidosättas av en domstol med stöd av 36 § och 38 § avtalslagen. Du ska alltid förutsätta att konkurrensklausulen i ditt anställningsavtal är giltig. Notera även att en process för ogiltigförklarande är krävande och ofta har en osäker utgång. Kontakta gärna Naturvetarnas medlemsrådgivning om din arbetsgivare vill införa en konkurrensklausul.

Underskrifter

Kommentar:

Anställningsavtalet ska skrivas under av behörig part från arbetsgivaren och av arbetstagaren. Vidare ska datum för underskrift anges.