

Sammanfattning

I ett anställningsavtal om tidsbegränsad anställning mellan ett bolag och dess verkställande direktör fanns bl. a. en bestämmelse om att den verkställande direktören ”vid uppsägning eller avsked” från bolagets sida inte längre skulle ha rätt till vissa avtalade förmåner. I tvist rörande tolkningen av denna bestämmelse uppstod bl. a. fråga om rätten till uppsägning var inskränkt på visst sätt samt om bestämmelsen skulle anses innebära att den verkställande direktören förlorade rätten till de aktuella förmånerna under uppsägningstid om han under denna blev arbetsbefriad. Arbetsdomstolen har funnit att den verkställande direktören inte hade rätt till de omtvistade förmånerna.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-02-15
StockholmDom nr 20/06
Mål nr B 13/05

KLAGANDE och MOTPART

N.S. i FRANKRIKE

Ombud: advokaten Toivo Öhman, Toivo Öhman Advokatbyrå AB, Birger
Jarlskatan 2, 114 34 STOCKHOLM

MOTPART och KLAGANDE

Villaägarnas Utveckling Aktiebolag, 556170-8206, Box 7118,
192 07 STOCKHOLMOmbud: advokaten Björn Lindskog, Advokatfirman Vinge, Box 1703,
111 87 STOCKHOLM

SAKEN

fordran m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Stockholms tingsrätts, avd. 3, dom den 20 januari 2005 i mål nr T 9408-03

Tingsrättens dom, se bilaga.

N.S. har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, skall bifalla hans vid tingsrätten förda talan och befria honom från skyldigheten att utge ersättning för Villaägarnas Utveckling Aktiebolags (bolagets) rättegångskostnader vid tingsrätten samt förplikta bolaget att till honom utge ersättning för hans rättegångskostnader vid tingsrätten.

N.S. har i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen skall befria honom från skyldigheten att ersätta bolaget dess rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har anslutningsvis överklagat tingsrättens dom och yrkat fullt bifall till sitt vid tingsrätten framställda yrkande om ersättning för rättegångskostnader.

Part har bestritt motparts ändringsyrkanden.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

N.S. har, för det fall han skall anses som förlorande part, yrkat att vardera parten enligt 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall stå sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Bolaget har bestritt yrkandet.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Utredningen i Arbetsdomstolen är densamma som vid tingsrätten, varvid samtliga som hördes vid tingsrätten hörts på nytt i Arbetsdomstolen.

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder som vid tingsrätten och de har till utveckling av sin talan i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom.

Domskäl

Twisten

Den 8 september 2000 undertecknades ett anställningsavtal mellan N.S. och bolaget. Avtalet är bifogat tingsrättens dom som bilaga 1. I en skrivelse den 23 maj 2002 sade bolaget upp anställningsavtalet med N.S. och angav i uppsägningshandlingen bl. a. följande. ”Eftersom avtale[t] gäller till och med den 31 december 2005 innebär uppsägningen att återstående tid fram till dess att anställningen upphör är att betrakta som uppsägningstid. Under uppsägningstiden är Du – under den självklara förutsättningen att Du fullgör Dina förpliktelser enligt anställningsavtalet – berättigad till de förmåner som framgår av [avtalet].” I skrivelsen ålade bolaget vidare N.S. att utföra vissa arbetsuppgifter till och med den 30 september 2002, varefter han arbetsbefriades för resterande avtalstid. Av skrivelsen framgår slutligen att bolaget även angav att N.S:s anställningsvillkor skulle gälla fullt ut till och med den 30 september 2002 men att han enligt § 3 i anställningsavtalet från och med den 1 oktober 2002 endast skulle ha rätt till lön enligt § 2 punkt 1 i anställningsavtalet medan övriga villkor skulle falla bort.

Twisten i målet handlar om N.S. även under perioden den 1 oktober 2002 till och med den 31 december 2005 skall anses ha rätt till de förmåner som framgår av § 2 punkterna 2–5 i anställningsavtalet av den 8 september 2000.

I målet är ostridigt att N.S:s anställningsavtal inte har sagts upp för att upphöra i förtid, då det fortsatt att gälla till och med den 31 december 2005. Tvistefrågan är om bolaget haft rätt att under pågående avtalstid säga upp avtalet och om bolaget genom att arbetsbefria N.S. under resterande avtalstid befriats från skyldigheten att utge de omtvistade förmånerna.

På samma sätt som tingsrätten prövar Arbetsdomstolen först frågan om anställningsskyddslagen skall anses tillämplig på N.S:s anställningsförhållande och därefter vilken innebörd § 3 i anställningsavtalet skall anses ha.

Anställningsskyddslagens tillämplighet

När det gäller frågan om anställningsskyddslagens tillämplighet i förevarande fall gör Arbetsdomstolen samma bedömning som tingsrätten (se AD 1998 nr 22). N.S:s anställningsavtal skall därför enligt även Arbetsdomstolens mening bedömas utifrån allmänna avtalsrättsliga principer.

Har N.S. rätt till de omtvistade förmånerna?

Den omtvistade bestämmelsen i § 3 i anställningsavtalet har följande lydelse.

”Detta avtal gäller från dagen för undertecknandet till och med den 31 december 2005, då avtalet upphör utan uppsägning. N.S. har rätt till löneersättning enligt § 2 punkt 1 t.o.m. den 31 december 2005 även vid uppsägning eller avsked från bolagets sida.”

N.S. har gjort gällande följande. Bolaget har genom sitt agerande gjort en partiell uppsägning av villkor i anställningsavtalet och en sådan uppsägning är inte möjlig, varför bolagets åtgärd är en nullitet och saknar rättslig verkan. Om bolaget skall anses ha sagt upp hela anställningsavtalet är uppsägningen inte giltig eftersom avtalet endast får sägas upp om det föreligger grund för avskedande eller rätt till förtida uppsägning på grund av situationer som är att betrakta som force majeure, såsom t.ex. konkurs eller att verksamheten omöjliggörs till följd av myndighetsbeslut. Bestämmelsen i fråga stadgar att det endast är i sådana situationer som de aktuella förmånerna faller bort. I förevarande fall har det inte förelegat någon sådan situation. Om bolaget anses haft rätt att säga upp avtalet har det enligt avtalet i vart fall inte varit möjligt att under löpande uppsägningstid ändra N.S:s förmåner. Med begreppet ”vid uppsägning” kan inte förstås arbetsbefrielse.

Bolaget har å sin sida anfört följande. Det har inte varit fråga om någon partiell uppsägning. Den uppsägning som gjordes den 23 maj 2002 avsåg hela avtalet, men avtalet gällde till avtalstidens slut eftersom någon uppsägningstid inte reglerats mellan parterna. Bestämmelsen i fråga reglerar vad som skall gälla vid en uppsägning och det har därmed varit möjligt att säga upp avtalet även på grund av andra omständigheter än dem som N.S. anfört. Parterna har i bestämmelsen reglerat vilka anställningsvillkor som skulle gälla för N.S. vid en uppsägning, dvs. vid arbetsbefrielse under resterande avtalstid.

Den avgörande frågan för prövningen av N.S:s talan är således hur bestämmelsen i § 3 i anställningsavtalet skall tolkas.

Som tingsrätten konstaterat kan parterna inte anses ha gett uttryck för någon gemensam partsavsikt om bestämmelsens innebörd. Av betydelse för tolkningen blir därmed avtalets ordalydelse och omständigheterna vid avtalets tillkomst.

Enligt Arbetsdomstolens mening bör tvistefrågan även ses mot bakgrund av det rättsläge som anses gälla beträffande sådana avtal som nu är i fråga. Eftersom anställningsskyddslagen som huvudregel inte är tillämplig saknar

verkställande direktörer det skydd som annars tillkommer arbetstagare. För uppsägning av en verkställande direktörs anställningsavtal krävs således inte saklig grund. Det anses föreligga ett legitimt intresse av att när som helst kunna entlediga och byta verkställande direktör. Arbetsdomstolen har i ett mål uttryckt saken så att en bolagsstyrelse har rätt att skilja en verkställande direktör från sin befattning i ett läge då man inte längre har förtroende för honom (se AD 1997 nr 3). Som Arbetsdomstolen tidigare konstaterat lämnar dock personer med företagsledande eller därmed jämförlig ställning regelmässigt sina anställningar omedelbart i samband med att en uppsägning sker (se AD 1988 nr 20). Om uppsägningstid gäller är den verkställande direktören emellertid fortfarande anställd och har rätt till samma lön och löneförmåner som före uppsägningen om inget annat avtalats. En uppsägningstid får således sällan verkan som anställningsskydd utan i stället verkan som ekonomiskt skydd.

För uppsägning av en verkställande direktörs anställningsavtal gäller som redan konstaterats allmänna avtalsrättsliga principer. I detta fall är det fråga om ett visstidsavtal, vilket parterna är överens om. Ett sådant avtal gäller avtalstiden ut om inte parterna avtalat något annat, t.ex. om och hur uppsägning kan ske. Ett visstidsavtal kan dock som regel alltid hävas om motparten gjort sig skyldig till grovt kontraktsbrott. Om ett visstidsavtal inte är uppsägningsbart innebär det, som framgår av vad som anförts ovan, emellertid inte att den verkställande direktören inte kan skiljas från sina arbetsuppgifter. Om en uppsägning således vidtas i strid med avtalet innebär detta alltså att den verkställande direktören som huvudregel har rätt till avtalad ersättning för den resterande avtalsperioden.

Av den i målet aktuella bestämmelsens ordalydelse framgår klart att den reglerar vad som skall gälla vid uppsägning eller avskedande från bolagets sida. Ordalydelsen ger därmed inte stöd för någon annan slutsats än att en uppsägning av avtalet varit möjlig under löpande avtalstid med de följder som framgår av den aktuella bestämmelsen. Fråga är dock under vilka förutsättningar en sådan uppsägning varit tillåten.

Av ordalydelsen kan enligt Arbetsdomstolens mening inte utläsas att uppsägningsmöjligheten skulle vara begränsad till sådana exceptionella förhållanden som N.S. hävdar. Tvärtom talar den allmänt hållna skrivningen för en vidsträckt rätt till uppsägning på sätt bolaget har gjort gällande.

Fråga är om vad som förekom vid avtalsförhandlingarna ger stöd för någon annan tolkning. Av utredningen i målet framgår följande om vad som förekom vid avtalsförhandlingarna. Samtidigt som N.S. förhandlade om anställningsavtalet med bolaget förde han även förhandlingar med Villaägarnas Riksförbund beträffande avtal om pensionsförmåner. Båda avtalsförslagen var från början likalydande på så sätt att de angav att ”ingendera parten kan säga upp eller häva avtalet”. Det var N.S. som hade författat avtalsförslagen. B.B. har uppgett att han hade synpunkter på den formuleringen och ville få klargjort vad som skulle hända med N.S:s förmåner om denne blev uppsagd och arbetsbefriad innan avtalstidens slut. B.B. har redogjort för att han per telefon talade med N.S. om detta. B.B. har

vidare berättat att han i stället för den av N.S. föreslagna texten ville att det i avtalet skulle stå att N.S. skulle ha "rätt till lönen, för närvarande 31 000 kr t.o.m. den 31 december 2005, även vid uppsägning från bolagets sida". N.S. har bekräftat att B.B hade vissa synpunkter på avtalsförslaget och att denne per telefon dikterade förslaget till text för N.S. som han antecknade. N.S. har dock bestämt förnekat att det vid något tillfälle talades om arbetsbefrielse. Både B.B och N.S. har berättat att N.S. efter telefonsamtalet önskade få viss betänketid för att fundera över ändringsförslaget. N.S. har berättat att han därefter lät rättsligt analysera vad den föreslagna texten innebar och att han fick beskedet att avtalet kunde sägas upp endast vid exceptionella förhållanden. B.B och N.S. har vidare samstämmt uppgett att N.S. därefter återkom med en något förändrad text som parterna enades om och som sedermera kom att bli den omtvistade bestämmelsens slutgiltiga lydelse.

Det råder således oklarhet om N.S. uppfattade varför B.B. ville få till stånd ändringen i avtalsförslaget. Något besked från N.S. till motparten om hur han uppfattade texten synes inte heller ha förekommit. Den slutsats som går att dra av vad som förekom under förhandlingarna är att bestämmelsen i vart fall varit avsedd att betyda någonting annat än det förbud mot uppsägning och hävning som fanns i det ursprungliga avtalsförslaget. Arbetsdomstolens slutsats är att det av vad som är utrett om omständigheterna vid avtalets tillkomst inte framkommit något som talar för att bestämmelsen borde tolkas på annat sätt än i enlighet med sin ordalydelse.

Sammanfattningsvis finner således Arbetsdomstolen inte annat visat än att bestämmelsen i fråga reglerar att uppsägning varit möjlig utan någon inskränkning till sådana exceptionella förhållanden som N.S. hävdade.

Bolaget hade således rätt att säga upp avtalet. Av ordalydelsen framgår då att vid uppsägning har N.S. rätt till lön enligt § 2 punkten 1, dvs. inte rätt till de omtvistade förmånerna. N.S. har dock invänt att det inte av begreppet "vid uppsägning" framgår att det skulle vara fråga om när arbetsbefrielse sker samt att han så länge uppsägningstid löper har rätt till samtliga förmåner enligt avtalet.

Som ovan redogjorts för råder oklarhet om vad som sades mellan parterna under avtalsförhandlingarna om syftet med den omtvistade delen av texten. Inte heller i denna del finner domstolen att vad som är utrett om omständigheterna vid avtalsförhandlingarna ger något klart stöd för hur avtalet bör tolkas.

Vid bestämmandet av avtalets innebörd i detta avseende bör dock ledning kunna hämtas från vad som kan anses brukligt beträffande denna typ av avtal. Som ovan anförts är det i princip regel att en verkställande direktör lämnar sin anställning i samband med att en uppsägning görs samt att denne ändå har rätt till lön och andra förmåner under uppsägningstiden eller under resterande avtalstid, om inte annat avtalats. Mot denna bakgrund framstår det som svårt att komma till någon annan slutsats än att parterna just avtalat om att N.S. vid uppsägning, dvs. om han skulle bli uppsagd och därmed få lämna sina arbetsuppgifter, skulle erhålla endast lön enligt punkten 1. Det hade inte

varit meningsfullt att, som N.S. hävdade, avtala om att förmånerna i fråga inte längre skulle utgå efter det att avtalet helt har upphört att gälla. Så skulle ju vara fallet under alla förhållanden. Det kan således starkt ifrågasättas vad bestämmelsen i förevarande fall skulle kunna ha för annat syfte än att reglera vad som skulle gälla i händelse av att N.S. vid uppsägning skulle vara tvungen att lämna sin befattning. För denna ståndpunkt talar även det faktum att flertalet av de omtvistade förmånerna är sådana att de är relaterade till utförandet av en arbetsprestation. Med beaktande av det nu anförda och avtalets ordalydelse finner Arbetsdomstolen att avtalet bör tolkas som bolaget hävdade.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen därmed att övervägande skäl talar för att § 3 i anställningsavtalet skall tolkas på det sätt som bolaget gjort gällande. Bolaget har således enligt avtalet haft rätt att säga upp avtalet på det sätt som gjordes. Av avtalet följer då att N.S. till avtalstidens slut endast haft rätt till löneförmånerna enligt § 2 punkten 1. N.S. kan därmed inte anses ha någon rätt till förmånerna enligt § 2 punkterna 2–5 under perioden den 1 oktober 2002 till och med den 31 december 2005. Käromålet skall följaktligen, som tingsrätten funnit, ogillas.

Rättegångskostnader vid tingsrätten och sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen delar tingsrättens överväganden vad gäller frågorna om rättegångskostnader.

Det anförda innebär att tingsrättens domslut skall fastställas.

Rättegångskostnaderna i Arbetsdomstolen

Det saknas även i Arbetsdomstolen skäl att frångå huvudregeln om tappande parts skyldighet att ersätta motparten för rättegångskostnader. N.S. skall därför förpliktas ersätta bolaget för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. I samband med huvudförhandlingens avslutande yrkade bolaget ersättning för sina kostnader med 82 325 kr. Om detta belopp råder inte tvist. Bolaget har därefter i skrift, som efter huvudförhandlingens avslutande inkom till Arbetsdomstolen, yrkat ersättning med ytterligare 28 500 kr avseende ombudsarvode. Dessa kostnader kan enligt 18 kap. 14 § rättegångsbalken inte beaktas. N.S. skall därmed förpliktas ersätta bolaget med 82 325 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.
2. Arbetsdomstolen förpliktas N.S. att ersätta Villaägarnas Utveckling Aktiebolag för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med åttiotvå tusentrehundratjugofem (82 325) kr, varav 70 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Gunilla Svahn Lindström, Christer Måhl, Peter Ander, Ulf Perbeck, Jan Sjölin och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Anu Rintala

Tingsrättens dom (ledamöter: Peter Prom, Jakob Hedenmo och Maria Hölcke)

BAKGRUND

N.S. anställdes som verkställande direktör i Villaägarnas Riksförbund (förbundet) den 1 mars 1988. Den 1 juli 2000 tillträdde han parallellt även en befattning som verkställande direktör i det av förbundet helägda Villaägarnas Utveckling Aktiebolag (bolaget). Under den i målet aktuella perioden fanns endast två anställda i bolaget, varav en var N.S.

Sedan N.S. uttryckt önskemål om att få lämna sin anställning i förbundet och koncentrera sig på befattningen i bolaget träffades ett avtal den 8 september 2000 med förbundet om att han skulle lämna sin anställning där den 7 oktober 2001. Förbundet skulle dock även fortsättningsvis svara för N.S:s pensionspremier till och med den 31 december 2005 med viss avräkning. Sedermera justerades avtalet i så måtto att N.S. lämnade befattningen som verkställande direktör i förbundet redan den 1 februari 2001.

Den 8 september 2000 undertecknades även ett anställningsavtal mellan N.S. och bolaget, se domsbilaga 1. Av avtalets 2 § framgår vilken lön och övriga anställningsvillkor som skulle gälla för N.S. Enligt avtalets 3 §, som avser avtalets giltighetstid, gäller avtalet från dagen för undertecknandet till och med den 31 december år 2005, då avtalet skall upphöra utan uppsägning. Vidare anges i andra meningen i samma paragraf att N.S. har rätt till löneersättning enligt 2 § punkt 1 till och med den 31 december 2005 även vid uppsägning eller avsked från bolagets sida.

Den 23 maj 2002 avsånde bolaget och förbundet en gemensam skrivelse benämnd ”Uppsägning av anställningsavtal” till N.S. I skrivelsen ålades N.S. att utföra vissa arbetsuppgifter till och med den 30 september 2002 samt arbetsbefriades för resterande avtalstid, dvs. den 1 oktober 2002 – 31 december 2005. Bolaget har från och med den 1 oktober 2002 endast betalat ersättning till N.S. enligt § 2 punkten 1 och har sålunda inte betalat någon ersättning till N.S. enligt § 2 punkterna 2-5.

YRKANDEN M M

N.S. har yrkat att tingsrätten skall fastställa att N.S., under perioden den 1 oktober 2002 till och med den 31 december 2005, har rätt till de bolagets ekonomiska åtaganden som framgår av 2 § punkterna 2-5 i det mellan parterna träffade anställningsavtalet av den 8 september 2000.

Bolaget har bestritt yrkandet. För det fall att tingsrätten skulle bifalla N.S:s talan skall i allt fall skyldigheterna i anställningsavtalet enligt 2 § punkterna 4 (ersättning för tjänsterum m.m.) och 5:1 (fri prenumeration på två dagstidningar) bortfalla på grund av jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

För det fall att tingsrätten skulle ogilla N.S:s talan har denne yrkat att vardera part skall bära sin rättegångskostnad. Bolaget har bestritt yrkandet.

GRUNDER

N.S. har till grund för käromålet anfört följande.

Bolaget har för perioden den 8 oktober 2001 till och med den 31 december 2005 ingått ett visstidsavtal med N.S. angående hans anställning som verkställande direktör. Avtalet upphör utan uppsägning. Bolaget har gjort en partiell uppsägning av villkor i anställningsavtalet. En sådan partiell uppsägning är inte möjlig och bolagets åtgärd är därför en nullitet som saknar rättslig verkan.

Om bolaget skulle anses ha sagt upp anställningsavtalet är uppsägningen inte giltig. Ett visstidsavtal får endast sägas upp om det föreligger grund för avsked eller rätt till förtida uppsägning på grund av situation liknande force majeure, t.ex. konkurs eller att verksamheten omöjliggörs till följd av myndighetsbeslut, eller vid ett sådant grovt avtalsbrott att avskedsgrund föreligger beträffande arbetstagaren. I detta fall har det inte förelegat en sådan situation och det har således inte funnits någon rätt för bolaget att säga upp avtalet i förtid.

För det fall tingsrätten skulle finna att avtalet har sagts upp och att uppsägningstid löper skall N.S. under denna period ha rätt till oförändrade anställningsvillkor. N.S. avsattes i praktiken som verkställande direktör i bolaget redan den 3 januari 2002. Eftersom N.S. inte arbetade som verkställande direktör vid uppsägningen den 23 maj 2002 omfattas hans anställningsavtal av anställningsskyddslagen. Enligt 12 § nämnda lag får anställningsförmåner inte reduceras under löpande anställningstid. För det fall anställningsskyddslagen inte skulle anses tillämplig ger 12 § i vart fall uttryck för en allmän princip som skall tillämpas analogt i det aktuella fallet.

Det saknas skäl för jämkning av anställningsförmånerna. Hyran och rätten till dagstidningar är anställningsförmåner för vilka N.S. har deklarerat.

Bolaget har till grund för sitt bestridande anfört följande.

Anställningsavtalet av den 8 september 2000 mellan bolaget och N.S. reglerar vad som skall gälla vid en eventuell uppsägning. Även en tidsbegränsad anställning kan sägas upp och uppsägning av avtalet har skett. Den gemensamma partsavsikten vid avtalets tecknande var att förmånerna

enligt anställningsavtalet 2 § punkterna 2-5 skulle bortfalla om N.S. blev arbetsbefriad.

Grunden för jämkning är att N.S. har varit arbetsbefriad från den 1 oktober 2002. Förmånerna i 2 § punkterna 4 och 5:1 är naturligt kopplade till arbetsprestationen varför det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt enligt 36 § avtalslagen att ersättning för dessa skall utgå fastän N.S. varit arbetsbefriad under perioden.

UTVECKLANDE AV TALAN

N.S.

Den 8 september 2000 undertecknade N.S. ett anställningsavtal med bolaget och ett avtal med förbundet. Slutförhandlingar beträffande anställningsavtalet fördes mellan N.S. och B.B. Under dessa kom B.B. med två ändringsförslag dels att pensionsförmånen skulle reduceras kraftigt, dels att, om anställningen i bolaget skulle upphöra i förtid, vissa av förmånerna skulle bortfalla. Efter vissa diskussioner tog B.B. tillbaka förslaget beträffande reduceringen av pensionsförmåner. N.S. bad om betänketid beträffande förslaget om minskade förmåner och kontaktade i anledning härav advokaten T.J.

Enligt T.J. var det ett vattentätt anställningsavtal som endast kunde sägas upp om bolaget försattes i konkurs eller om bolaget "fejkade" en konkurs för att kringgå sina skyldigheter. T.J. upplyste även N.S. att om det senare inträffade kunde styrelsemedlemmarna i bolaget bli personligen skadeståndsskyldiga. Mot bakgrund härav godtog N.S. ändringsförslaget varvid den andra meningen i 3 § fördes in i anställningsavtalet.

Under år 2001 arbetade N.S. som verkställande direktör i bolaget. I december 2001 beslutades vid styrelsemöte att större delen av bolagets verksamhet skulle föras över till förbundet samt att N.S. skulle avvecklas som verkställande direktör även i bolaget. Den 6 december 2001 fick N.S. beskedet att han inte fick ingå några avtal eller göra några investeringar för bolagets räkning.

På en extra bolagsstämma den 3 januari 2002 valdes en ny styrelse. Trots att det enligt arbetsordningen för bolagets styrelse framgår att verkställande direktören skall föreslås till ordinarie ledamot ingick N.S. inte i styrelsen. N.S. fick instruktioner av H.L. att inte lägga sig i bolagets verksamhet och hans ledningsuppgifter försvann. N.S. fick således inte utföra några av de funktioner som framgår av bolagets instruktioner för verkställande direktören, såsom att vara föredragande i styrelsen och handha bolagets löpande förvaltning. Bortsett från en arbetsinsats under februari 2002 utförde N.S. inget arbete i bolaget från den 3 januari 2002.

Den 11 januari 2002 träffades N.S. och H.L. för att skissa på en slutlig uppgörelse mellan parterna. Den 2 april 2002 tackade N.S. nej till ett bud från bolaget. Han erhöll svar från bolaget den 24 maj 2002 i form av en

uppsägning. N.S. hade då i praktiken varit avsatt som verkställande direktör i fem månader, från den 3 januari 2002.

En partiell uppsägning av avtalet är inte möjlig varför bolagets åtgärd är en nullitet som saknar rättslig verkan. Avtalet har således inte sagts upp till upphörande i förtid och bolaget skall därför uppfylla avtalet i alla delar. Det har följaktligen inte funnits någon möjlighet att under anställningstiden sänka ersättningen enligt avtalet utan bolaget har dragit in vissa anställningsvillkor helt avtalsvidrigt.

Enligt N.S:s uppfattning är avtalet ett renodlat visstidsavtal som binder parterna till den 31 december 2005 och endast kan upphöra genom s.k. förtida uppsägning vid konkurs och andra force majeure liknande situationer eller vid ett sådant grovt avtalsbrott att avskedsgrund föreligger beträffande arbetstagaren. Det är endast under sådana förhållanden som en tillämpning av 3 § andra meningen i avtalet skulle bli aktuell. I detta fall föreligger inte en sådan situation och det har således inte funnits någon rätt att säga upp avtalet i förtid.

Skulle tingsrätten finna att det löper en uppsägningstid har N.S. rätt till ersättning under denna tid enligt 12 § lagen om anställningsskydd. Eftersom N.S. i praktiken blivit avsatt från sin befattning redan den 3 januari 2002 är anställningsskyddslagen tillämplig. I vart fall ger 12 § uttryck för en allmän arbetsrättslig princip av sådan generell räckvidd att den är gällande även utanför anställningsskyddslagens tillämpningsområde och skall tillämpas i det aktuella fallet.

Bolaget

De avtal som undertecknades den 8 september 2000 skall ses i ett sammanhang. En skillnad mellan avtalen är att det inte finns någon möjlighet att säga upp avtalet med förbundet i förtid. Enligt 3 § i anställningsavtalet framgår däremot vad som skall gälla i händelse av en förtida uppsägning eller ett avsked. Det är således möjligt att säga upp detta avtal i förtid. Bolagets avsikt med den andra meningen i 3 § var att N.S. inte skulle ha rätt till ersättning enligt 2 § punkterna 2-5 om han inte utförde arbete i enlighet med anställningsavtalet.

Under år 2001 fungerade bolagets verksamhet dåligt. Inte heller fungerade informationen mellan bolaget och förbundet särskilt väl. Mot bakgrund härav beslutade förbundet i december 2001 att vissa ledamöter i styrelsen skulle bytas ut.

Under januari 2002 förde H.L. och N.S. vissa diskussioner om att N.S. skulle avgå i förtid. Från denna tidpunkt utförde N.S. inte så mycket arbete för bolagets räkning.

Bolaget sade upp N.S. i ett brev daterat den 23 maj 2002. I uppsägningsbrevet förklarade bolaget konsekvenserna av uppsägningen med avseende bl.a. på arbetskyldighet, tillämpningen av löne- och övriga

anställningsfrågor. N.S. arbetsbefriades under uppsägningstiden från den 1 oktober 2002 fram till och med den 31 december 2005.

DOMSKÄL

N.S. har hörts under sanningsförsäkran. På bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med förbundsdirektören i Villaägarnas Riksförbund H.L. samt med vice ordföranden i Villaägarnas Riksförbund och tidigare styrelseordföranden i bolaget B.B. Vidare har på bolagets begäran hållits vittnesförhör med den tidigare förbundsordföranden i Villaägarnas Riksförbund och tidigare styrelseledamot i bolaget Å.B. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

N.S. har bekräftat vad som anförts sakframställningsvis och därutöver huvudsakligen berättat följande. Avtalen med bolaget och förbundet var i princip färdiga före sommaren 2000 men undertecknades först i början av hösten. När B.B. presenterade ändringsförslagen blev han mycket upprörd. Han tog kontakt med advokaten T.J. som upplyste honom att det var ett vattentätt avtal och att han inte kunde sägas upp i förtid. Han avrapporterade detta till en grupp med bl.a. Å.B. och B.B.

Han arbetade självständigt i bolaget med vinstdrivande frågor och han hade fått ett muntligt besked att hans efterträdare hos förbundet inte skulle sitta med i bolagets styrelse. Under hösten 2001 uppkom vissa samarbetsproblem mellan bolaget och förbundet. I anledning härav framförde han kritik till förbundsordföranden att bolaget inte fick arbeta självständigt.

Den 22 november 2001 informerades han om att förbundet avsåg att överföra bolagets verksamhet till förbundet. Bolaget skulle i stället tillföras nya arbetsuppgifter av utredningskaraktär på handläggarnivå. Vid styrelsemöte den 6 december 2001 valdes B.B. till styrelseordförande i bolaget och detta bekräftade att förändringen var på väg att genomföras. Han blev tillsagd av B.B. att han fortsättningsvis inte fick underteckna några avtal för bolagets räkning eller göra några investeringar. Den 7 december 2001 beslutade förbundsstyrelsen att bolagets verksamhet skulle flyttas till förbundet.

Vid den extra bolagsstämman den 3 januari 2002 valdes en ny styrelse. I och med att han inte blev invald i denna ansåg han att saken var utagerad. I början av januari 2002 satte han sig ned tillsammans med H.L. för att förhandla en slutuppgörelse mellan parterna. H.L. sade åt honom att inte lägga sig i verksamheten. Under våren deltog han följaktligen inte i bolagets verksamhet eller närvarade på dess styrelsemöten. Han fick inte del av utkast till årsberättelsen och skrev inte heller under densamma.

H.L. har bekräftat vad som anförts sakframställningsvis och därutöver huvudsakligen berättat följande. Bolaget, som skulle arbeta med medlemsförmåner, gick under år 2001 inte bra och förbundet önskade ytterligare insyn i verksamheten. Vid årsskiftet 2001-02 genomfördes vissa förändringar i verksamheten och bolagets verksamhet återfördes delvis till

förbundet. Avsikten var inte att frånta N.S. dennes befattning som verkställande direktör.

B.B. har uppgett i huvudsak följande. Han var den som för bolagets räkning förhandlade fram N.S:s anställningsavtal. Den 3 september 2000 faxade N.S. två konkreta avtalsförslag till honom, varav ett avsåg bolaget och ett avsåg förbundet. Efter att ha gått igenom avtalen redovisade han sina synpunkter för både N.S. och styrelsen. Det var dock Å.B. som hade huvudansvaret för N.S:s avtal med förbundet. De båda avtalsförslagen var likartade på så sätt att de inte gick att säga upp i förtid. Han godtog inte detta och hade synpunkter på att ingendera parten kunde säga upp anställningsavtalet. Vidare var han av den uppfattningen att N.S. vid en uppsägning eller ett avskedande endast skulle ha rätt till lön och inte till de förmåner som var knutna till arbetsprestationen. N.S. formulerade om avtalet med beaktande av hans synpunkter och skrev därvid in en andra mening i avtalets tredje paragraf. Syftet med denna andra mening var att N.S. inte skulle erhålla ersättning enligt 2 § punkterna 2-5 i anställningsavtalet om han inte deltog i bolagets arbete.

Å.B. har uppgett i huvudsak följande. Han deltog i den grupp som förhandlade fram avtalen med N.S., som var en van och skicklig förhandlare. Avtalen diskuterades ingående inom gruppen. Man enades om att ersättning enligt anställningsavtalet inte skulle utgå enligt 2 § punkterna 2-5 för det fall N.S. blev arbetsbefriad.

Tingsrättens bedömning

I målet är tvistigt om anställningsskyddslagen är tillämplig på N.S:s anställning hos bolaget. N.S. anser att lagen är tillämplig men bolagets mening är att han är undantagen från lagen på grund av regeln i 1 § första punkten anställningsskyddslagen. Enligt den bestämmelsen undantas från lagens tillämpning arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Det är ostridigt att N.S. var anställd som verkställande direktör för bolaget samt att denne haft en företagsledande och självständig roll hos bolaget. N.S. har således haft en sådan ställning som normalt omfattas av nämnda undantag från anställningsskyddslagens tillämpningsområde. N.S. har dock gjort gällande att eftersom han i praktiken avsattes från denna befattning redan den 3 januari 2002 skall hans anställningsavtal omfattas av bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

Av utredningen framgår att större delen av bolagets verksamhet överflyttades till förbundet under slutet av år 2001 samt att parterna redan den 11 januari 2002 sammanträffade för att hitta en slutlig lösning på N.S:s och bolagets mellanhavanden. Därefter fördes förhandlingar mellan parterna under våren fram till dess att N.S. sades upp den 23 maj 2002.

Enligt tingsrättens uppfattning får det anses naturligt att N.S., under den period då parterna förhandlade om en slutuppgörelse, framtogs sina företagsledande uppgifter. Den omständighet att N.S. under denna period inte var verksam som verkställande direktör påverkar därför inte bedömningen av hans anställning hos bolaget. Mot bakgrund härav finner tingsrätten att N.S. även efter den 3 januari 2002 har haft en sådan ledande ställning i bolaget att hans anställningsavtal inte skall omfattas av lagen om anställningsskydd.

Tingsrätten har således att pröva hur N.S:s anställningsavtal skall bedömas utifrån allmänna avtalsrättsliga principer.

I anställningsavtalets 3 § har parterna reglerat frågan om avtalets giltighetstid. Av paragrafen framgår att avtalet gäller till och med den 31 december år 2005, då avtalet upphör utan uppsägning, samt att N.S. har rätt till viss löneersättning även vid uppsägning eller avsked från bolagets sida.

N.S. har gjort gällande att parterna har träffat ett renodlat visstidsavtal vilket binder parterna under hela avtalstiden och att det skall tolkas på så sätt att avtalet endast får sägas upp vid vissa exceptionella situationer såsom konkurs, force majeure eller grovt avtalsbrott från arbetstagarens sida. Bolaget har å sin sida anfört att anställningsavtalet reglerar vad som skall gälla i händelse av en förtida uppsägning eller ett avsked samt att detta innebär att anställningsavtalet är möjligt att säga upp i förtid.

Parterna har således inte gett uttryck för någon gemensam partsavsikt om hur anställningsavtalet bör tolkas. Inte heller kan paragrafens språkliga utformning ge någon närmare ledning om parternas vilja hur avtalet skall tillämpas. Enligt lydelsen i 3 § kan anställningsavtalet tolkas både som ett renodlat visstidsavtal, vilket N.S. har påstått, och som en kombination av ett visstidsavtal och en tillsvidareanställning, vilket bolaget har gjort gällande. Anställningsavtalet är således oklart. Tingsrätten har därför att fastställa avtalsinnehållet utifrån de omständigheter som förelåg vid avtalsslutandet.

Det är ostridigt i målet att villkoren i anställningsavtalet förhandlades mellan N.S. och bolagets dåvarande styrelseordförande, B.B. Avtalet undertecknades den 8 september 2000. Vid denna tidpunkt hade N.S., som är utbildad jurist, varit verkställande direktör i förbundet sedan 1988 och han var en erkänt skicklig förhandlare. Vidare var N.S. ansvarig för framtagandet av anställningsavtalet. Med hänsyn härtill finner tingsrätten att N.S. vid avtalsförhandlingarna har intagit en ställning som jämbördig med bolaget.

Det är klarlagt att N.S., samtidigt som anställningsavtalet förhandlades med bolaget, även förde förhandlingar med förbundet beträffande ett avtal om pensionsförmåner. Avtalen undertecknades samma dag och var tänkta som en helhetslösning vid N.S:s övergång från förbundet till bolaget. Från början var båda avtalsförslagen likartade på så sätt att de inte gick att säga upp i förtid.

Av utredningen framgår att B.B. hade synpunkter på att anställningsavtalet inte gick att säga upp i förtid och vilken ersättning som skulle utgå till N.S. vid en uppsägning eller ett avskedande. Enligt B.B. framförde han dessa synpunkter till N.S. och styrelsen. N.S. formulerade om anställningsavtalet utifrån synpunkterna, varvid den andra meningen i 3 § lades till. N.S:s avtal med förbundet ändrades dock inte på detta sätt.

N.S. har uppgett att han godtog ändringsförslaget först efter det att han hade kontaktat en advokat för att utröna vilka juridiska konsekvenser detta skulle ha. N.S. har gjort gällande att han därefter upplyste bl.a. B.B. och Å.B. om att anställningsavtalet trots förändringen inte gick att säga upp i förtid. Varken B.B. eller Å.B. har dock kunnat erinra sig att de erhöll ett sådant besked. Dessutom anser tingsrätten att det verkar föga troligt att bolaget, som initierat frågan om uppsägning, skulle godta ett besked att anställningsavtalet inte gick att säga upp i förtid utan att kräva nödvändiga förändringar av avtalsvillkoren. Mot bakgrund härav kan det inte anses visat i målet att N.S. informerade och förklarade för bolaget att anställningsavtalet inte skulle gå att säga upp i förtid. Detta trots att N.S. måste ha insett att bolaget önskade ha en sådan möjlighet.

Vid en sammantagen bedömning av dessa omständigheter finner tingsrätten att N.S. inte har förmått visa att parterna avsett att ingå ett renodlat visstidsavtal som inte skulle gå att säga upp i förtid, varken helt eller partiellt. Bolaget har sålunda haft möjlighet att säga upp avtalet och även gjort detta. I följd härav är N.S. inte berättigad till den ytterligare ersättning han hävdar i målet.

På grund av det anförda skall käromålet lämnas utan bifall.

Vid denna utgång skall N.S. ersätta bolaget för dess rättegångskostnader.

Rättegångsbalkens bestämmelser om fördelning av rättegångskostnader i tvistemål gäller enligt 5 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister även i arbetstvister. Huvudregeln är enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken att den part som tappar målet skall ersätta motparten hans rättegångskostnader.

För det fall att tingsrätten skulle ogilla käromålet har dock N.S. yrkat att vardera part skall stå sin rättegångskostnad enligt undantagsregeln i 5 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister. Som grund för yrkandet har N.S. anført att han haft skälig anledning att få tvisten prövad. Bolaget har bestritt yrkandet.

Vad N.S. anført i denna del eller vad som i övrigt framkommit i målet utgör inte sådana särskilda omständigheter att det finns anledning att bestämma fördelningen av rättegångskostnader på annat sätt än enligt huvudregeln. N.S. skall alltså förpliktas att ersätta bolagets rättegångskostnader.

Bolaget har yrkat ersättning för sådana kostnader med sammanlagt 190 243 kr, varav 185 000 kr avser ombudsarvode och 5 243 kr avser utlägg

och övriga kostnader. N.S. har vitsordat yrkandet såvitt avser utlägg och övriga kostnader men överlämnat till tingsrätten att pröva skäligheten av yrkat belopp såvitt avser ombudsarvode. Med hänsyn till målets art och omfattning synes det yrkade beloppet för ombudsarvode väl högt. Bolaget får därför anses skäligen tillgodosett med ett belopp om 125 000 kr för ombudsarvode.

DOMSLUT

1. Käromålet ogillas.
2. N.S. skall utge ersättning till Villaägarnas Utveckling Aktiebolag för rättegångskostnader med etthundratrettio tusentvåhundrafyrtiotre (130 243) kr, varav 125 000 kr för ombudsarvode och 5 243 kr för utlägg och kostnader, jämte ränta på 130 243 kr enligt 6 § räntelagen (1975:635) från denna dag till dess betalning sker.

Domsbilaga 1**AVTAL**

N.S. är sedan den 1 juli 2000 VD i Villaägarnas Utveckling AB. N.S. och Villaägarnas Utveckling AB avtalar härmed om att följande villkor skall gälla från och med den 8 oktober 2001, då N.S. lämnar sin befattning som VD/förbundsdirektör i Villaägarnas Riksförbund.

§ 1 Tjänsten som VD i Villaägarnas Utveckling AB

N.S. tillträdde den 1 juli 2000 tjänsten som VD i Villaägarnas Utveckling AB. Under tiden från den 1 juli 2000 till och med den 7 oktober 2001 utgår ingen lön från Utvecklingsbolaget.

§ 2 Anställningsvillkor

Från och med den 8 oktober 2001 till och med utgången av december 2005 gäller följande löne- och anställningsvillkor.

1. Bolaget skall betala lön till N.S. med 31.000 kr per månad i 2000 års löneläge. Ersättning för mertid eller övertid utgår ej.
2. Lönen skall årligen uppräknas med genomsnittlig procentuell löneökning för Villaägarnas Riksförbunds avdelningschefer.
3. Som VD har N.S. vidare rätt till tantiem, motsvarande 10 % av bolagets resultat efter finansnetto.
4. Arbetstiden, som på årsbasis skall motsvara halvtid, är oreglerad. Arbetet utförs självständigt i första hand från tjänsterum i bostaden. Bolaget ersätter N.S. med 3 000 kr per månad för tjänsterum. Vidare ersätts kostnader för data- och telecom-utrustning.
5. För anställningen gäller följande villkor.
 - Fri prenumeration på två dagstidningar.
 - Fri sjukvårdsförsäkring.
 - Fri hälsovårdsundersökning.
 - 40 dagars semester.
 - ITP-pension enligt kollektivavtal.

§ 3 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från dagen för undertecknandet till och med den 31 december år 2005, då avtalet upphör utan uppsägning. N.S. har rätt till löneersättning enligt § 2 punkt 1 t.o.m. den 31 december 2005 även vid uppsägning eller avsked från bolagets sida.

§ 4 Konkurrens

N.S. får inte driva eller medverka i konkurrerande verksamhet under avtalstiden.

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

Stockholm den 8 september 2000

VILLAÄGARNAS UTVECKLING AB

N.S.

(B.B.)

(N.S.)

B.B.

(J-Å.B.)

J-Å.B.

(Å.B.)

Å.B.

(B.G.)

B.G.

(U.J.)

U.J.