

En person som arbetar i ett mindre bolag har blivit uppsagd från sin anställning. Bolaget ägdes tidigare till hälften var av honom och den person som vid tidpunkten för uppsägningen var bolagets verkställande direktör. När uppsägningen skedde hade ägarförhållandena ändrats så att bolaget då ägdes av ett moderbolag i vilket de två ursprungliga ägarna i sin tur hade ägarintressen. Fråga om den person som sagts upp haft en sådan företagsledande eller därmed jämförlig ställning att han varit undantagen från anställningsskyddslagens tillämpningsområde.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2013-01-16
StockholmDom nr 4/13
Mål nr B 27/12**KLAGANDE**

S.E. i Nossebro

Ombud: advokaten Lars Lövgren och jur. kand. Malin Nordin,
MAQS Law Firm Advokatbyrå AB, Box 11918, 404 39 Göteborg**MOTPART**Göteborgs Scandi Bulk AB, 556701-0300, Hedåsgatan 3, 412 53 Göteborg
Ombud: advokaten Mårten Hulterström, Wistrand Advokatbyrå
Göteborg KB, Box 11920, 404 39 Göteborg**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Göteborgs tingsrätts dom den 16 januari 2012 i mål nr T 6558-11

Tingsrättens dom, se bilaga.

S.E. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, bifaller hans vid tingsrätten förda talan. Han har vidare yrkat att Arbetsdomstolen befriar honom från skyldigheten att ersätta Göteborgs Scandi Bulk AB:s (bolaget) rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förpliktar bolaget att ersätta hans rättegångskostnader där.

Bolaget har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Som grund för och till utveckling av sin talan har parterna i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av S.E. tingsrättens ljud- och bildupptagningar från förhöret under sanningsförsäkran med honom själv samt vittnesförhöret med M.P. spelats upp. På bolagets begäran har tingsrättens ljud- och bildupptagningar från förhöret under sanningsförsäkran med J.L. samt vittnesförhören med C.B., A.B., O.C. och J.P. spelats upp. Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

Domskäl

Tvistefrågan

Huvudfrågan i tvisten är om S.E., med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor, har haft en företagsledande eller därmed jämförlig ställning i bolaget vid tiden för entledigandet av honom och därför varit undantagen från tillämpningsområdet för anställningsskyddslagen.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 1 § andra stycket 1 anställningsskyddslagen undantas från lagens tillämpning arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Av förarbetena till bestämmelsen (prop. 1973:129 s. 194 f. och prop. 1981/82:71 s. 94) framgår bl.a. att bestämmelsen ska tillämpas restriktivt och ges en snäv innebörd samt att en förutsättning för att en arbetstagare ska anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning är att arbetstagaren inte bara har företagsledande funktioner utan också att arbetstagaren är tillförsäkrad löneförmåner och andra anställningsvillkor som normalt tillkommer företagsledare. Som tingsrätten redogjort för är det avgörande för bedömningen om företagsledarundantaget är tillämpligt eller inte hur företagsledningen har organiserats och utövats i praktiken (se AD 1996 nr 37 och 1983 nr 182).

Omfattas S.E. av företagsledarundantaget?

Det är ostridigt att S.E. och J.L. innan 3mod bildades ägde 50 procent var av bolaget, att de hade lika stort inflytande i verksamheten och var sysselsatta i bolaget på heltid. Parterna synes också ense om att de förhållanden som rådde då bolaget bildades innebar att ingen av dem omfattades av anställningsskyddslagen.

När det gäller förhållandena i bolaget efter det att moderbolaget 3mod inträdde som ägare drar Arbetsdomstolen samma slutsatser av den återopade bevisningen som tingsrätten gjort. Arbetsdomstolen finner alltså utrett att moderbolaget inte utövade något betydande inflytande på den dagliga driften av bolaget och att ledningen utövades på samma sätt under hela den tid som S.E. var verksam. S.E:s inflytande i bolaget var alltså oförändrat under hela hans tid där.

Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning även när det gäller att varken skillnaderna mellan S.E. och J.L. beträffande antal semesterdagar eller S.E:s uppsägningstid, har någon avgörande betydelse för om S.E. ska anses ha haft en företagsledande ställning vid tidpunkten för entledigandet. Detta gäller särskilt då de inblandade själva haft fullt inflytande över villkoren vid den tidpunkt när de bestämdes.

Frågan är då vilken betydelse det får att bolaget varit ett mindre bolag med endast ett fåtal anställda.

Av förarbetena och rättspraxis framgår att det i mindre bolag i regel inte kan finnas mer än en person med företagsledande ställning (se t.ex. AD 1998 nr 65 och InU 1973:36 s. 28) I avgörandet AD 1979 nr 60 fann dock Arbetsdomstolen att två personer, som båda genom sina aktieinnehav hade samma ägarinflytande i det förhållandevis lilla arbetsgivarbolaget, kunde betraktas som företagsledare.

Det står klart att S.E:s och J.L:s avsikt när de bildade bolaget var att de skulle äga bolaget tillsammans och med hälften vardera, att de skulle ha samma inflytande i bolaget samt att de båda skulle arbeta i verksamheten. De har var och en arbetat självständigt utan arbetsledning från den andre och deras beslutanderätt och inflytande i bolaget har skiljt sig väsentligt från vad som gällt för övriga anställda. Som Arbetsdomstolen redogjort för ovan är det vidare utrett att bolaget kommit att drivas på detta sätt ända fram till dess att S.E. entledigades samt att 3mod:s inträde som ägare inte påverkade detta förhållande. Utredningen har också visat att bildandet av 3mod, som inte bedriver egen verksamhet, inte heller var avsett att medföra några förändringar i skötseln av dotterbolagen. Det framstår i stället som att förändringen i ägarstrukturen företogs enbart av rent finansiella skäl för att tillföra nytt kapital och sprida risken.

Mot denna bakgrund instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens slutsats, att inte enbart bolagets storlek kan utesluta att både S.E. och J.L. har haft en företagsledande ställning. Arbetsdomstolen finner därför sammanfattningsvis att S.E. omfattas av undantaget för företagsledare i anställningsskyddslagen och att lagen alltså inte är tillämplig på hans anställning.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Bedömningen att S.E. inte omfattas av anställningsskyddslagen innebär att hans talan inte kan bifallas. Tingsrättens domslut ska därmed fastställas. Vid denna utgång har S.E. förlorat även i Arbetsdomstolen. Han ska därför förpliktas att betala bolagets rättegångskostnader också här.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.
2. S.E. ska ersätta Göteborgs Scandi Bulk AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 128 998 kr, varav 125 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Sören Öman, Kurt Eriksson, Karl Olof Stenqvist, Anders Hagman, Anders Tiderman och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Malin Stensbäck

Tingsrättens dom (ledamöter: Jennie Mellbin, Jan Carlström och Veronica Olofsson)

BAKGRUND

Göteborgs Scandi Bulk AB (Scandi Bulk) startades i juni 2006. S.E. var inledningsvis ensam ägare, styrelseordförande samt verkställande direktör. I augusti 2006 gick J.L. in som delägare på femtio procent. I december 2007 registrerades J.L. som verkställande direktör medan S.E. kvarstod som styrelseordförande. År 2009 startade J.L. och S.E. tillsammans med representanter från andra bolag ett nytt bolag vid namn 3mod Scandinavia AB (3mod) som köpte samtliga aktier i Scandi Bulk. J.L. och S.E. var styrelseledamöter i 3mod och S.E. var även verkställande direktör. J.L. och S.E. äger 11,59 procent var av aktierna i 3mod.

Scandi Bulk är ett bolag som driver verksamhet inom transport, lagring och hantering av flytande och torra varor. Av årsredovisningshandlingar framgår att medelantalet anställda i Scandi Bulk 2009/10 var åtta.

Den 16 mars 2011 entledigades S.E. från sina befattningar i Scandi Bulk och i 3mod.

Huvudfrågan i tvisten mellan parterna är om S.E. har haft en företagsledande eller därmed jämförlig ställning i Scandi Bulk och i och med det varit undantagen från lagen om anställningsskydds (LAS) tillämpningsområde.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

S.E. har yrkat att

- a. tingsrätten ogiltigförklarar Scandi Bulks uppsägning av S.E.,
- b. tingsrätten förpliktigar Scandi Bulk att till S.E. utge allmänt skadestånd om 265 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 10 juni 2011 till dess betalning sker,
- c. tingsrätten förpliktar Scandi Bulk att till S.E. betala 270 961 kr avseende utebliven lön till och med den 30 november 2011 jämte ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på 23 461 kr från och med den 23 juni 2011, på 49 500 kr från och med den 25 juli 2011, på 49 500 kr från och med den 25 augusti 2011, på 49 500 kr från och med den 25 september 2011, på 49 500 kr från och med den 25 oktober 2011 samt på 49 500 kr från och med den 25 november 2011, allt till dess betalning sker,
- d. tingsrätten förpliktar Scandi Bulk att till pensionsförsäkringsgivare som S.E. anvisar inom tio dagar från lagakraftvunnen dom i målet utge premie med ett belopp om 69 402 kr avseende månaderna juni till och med november 2011, jämte, vid utebliven fullgörelse, till S.E. utge ränta på det sammanlagda kapitalbeloppet enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den elfte dagen efter lagakraftvunnen dom och till dess betalning sker.

Scandi Bulk har bestritt käromålet i sin helhet. Scandi Bulk har vitsordat beräkningarna av utebliven lön och pensionspremier. För det fall tingsrätten skulle finna att S.E. omfattas av LAS har Scandi Bulk medgett att käromålet

ska bifallas förutom vad gäller yrkandet om allmänt skadestånd där inget belopp har kunnat vitsordas.

Part har yrkat ersättning av motpart för rättegångskostnader.

GRUND FÖR KÄROMÅLET

Scandi Bulk har utan saklig grund och utan att iaktta formföreskrifterna i LAS sagt upp S.E. från dennes anställning i Scandi Bulk. Bolaget har vidare i strid med 34 § 2 st LAS stängt av S.E. från dennes arbete. Saklig grund för uppsägning har inte förelegat och Scandi Bulk är på grund härav skyldigt att utge allmänt skadestånd för den kränkning som uppsägningen inneburit för S.E. samt att ersätta S.E. för den ekonomiska skada som S.E. genom den ogiltiga uppsägningen har åsamkats.

Scandi Bulk har vidare inte i uppsägningsbeskedet iakttagit formföreskrifterna i 8 § LAS gällande besvärshänvisning och bolaget är därför skyldigt att utge allmänt skadestånd för detta lagbrott.

Scandi Bulk är slutligen ersättningsskyldigt för den kränkning som har åsamkats S.E. genom den lagstridiga avstängningen.

Enligt 40 § LAS har Scandi Bulk den 14 april 2011 underrättats om att S.E. hade för avsikt att väcka talan mot bolaget med yrkande om ogiltigförklaring av uppsägningen. Vidare underrättades bolaget enligt 41 § LAS i samma brev om att S.E. hade för avsikt att framställa skadeståndsanspråk mot bolaget avseende såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd med anledning av den felaktiga uppsägningen.

Det yrkade beloppet om allmänt skadestånd fördelas på följande poster. Avseende den ogiltiga uppsägningen uppgår yrkat belopp till 200 000 kr, beträffande åsidosättandet av formföreskrifterna yrkas 15 000 kr och slutligen yrkas 50 000 kr i allmänt skadestånd för den felaktiga avstängningen. Angivna belopp utgör skälig ersättning för den kränkning som S.E. utsatts för till följd av bolagets brott mot LAS.

GRUND FÖR BESTRIDANDET

S.E. har haft en företagsledande eller därmed jämförlig ställning i Scandi Bulk vilket innebär att hans anställning inte omfattas av LAS. Eftersom S.E:s anställning inte omfattas av LAS har han inte någon på lagen grundad rätt att yrka ogiltigförklaring av avslutandet av hans anställning i Scandi Bulk. S.E. har med anledning härav inte heller rätt att kräva allmänt eller ekonomiskt skadestånd med stöd av LAS. Eftersom S.E. inte kan åberopa sig på det anställningsskydd som följer av LAS föreligger heller ingen grund för ansvar för Scandi Bulk.

De yrkade skadestånden ligger inte i nivå med praxis. Även om förutsättningar för skadestånd förelegat har omständigheterna för bolaget varit så pass mildrande att något skadestånd över huvudtaget inte ska utgå.

Man har haft goda skäl att anta att LAS inte är tillämplig på S.E:s anställning i Scandi Bulk.

KÄRANDENS UTVECKLING AV TALAN

S.E. grundade Scandi Bulk i juni 2006. Under hösten 2006 gick hans tidigare kollega J.L. in som kompanjon och hälftenägare i bolaget. S.E. var verkställande direktör och styrelseordförande i bolaget fram till oktober 2007 då J.L. på eget initiativ tillträdde som verkställande direktör. På J.L:s initiativ ingicks även ett skriftligt vd-avtal den 26 september 2007. Av avtalet framgår att J.L. genom befattningen har en företagsledande ställning och att han därmed inte omfattas av reglerna i LAS. Det regleras vidare i avtalet att han har rätt till trettio semesterdagar per år och att han har en uppsägningstid om sex månader.

J.L. har varit registrerad verkställande direktör i Scandi Bulk sedan den 3 december 2007. Innan J.L. blev verkställande direktör omfattade S.E:s arbete i Scandi Bulk kvalitets- och säkerhetsfrågor samt andra operativa arbetsuppgifter. Detta är frågor som normalt inte faller under en verkställande direktörs ansvar i ett större företag. Under den tid då S.E. och J.L. ägde femtio procent vardera av aktierna i Scandi Bulk fattades ett flertal beslut om hur verksamheten skulle bedrivas gemensamt av dem bägge. S.E. ansvarade i första hand för flytande varor och J.L. för torra varor.

Åren 2006 till 2007 när Scandi Bulk var relativt nybildat saknade bolaget rutiner för attester av löneutbetalningar och andra utbetalningar. Eftersom det var få anställda i bolaget skötte E.S., som var ekonomiansvarig, utbetalningar utan attester eller annan kontrollrutin. I slutet av augusti 2008 gick E.S. på föräldraledighet och G.E. ersatte henne på konsultbasis. I september 2008 gjorde ekonomiavdelningen av misstag en dubbelutbetalning till en mängd leverantörer vilket orsakade ett omfattande merarbete och medförde förlustrisk. Efter denna händelse bestämdes att dubbelkontroller skulle ske av alla utbetalningar, både av fakturor till leverantörer och av löneutbetalningar. S.E. har attesterat J.L:s fakturor eftersom det var bestämt i bolaget att ingen skulle attestera sina egna kostnader. S.E:s attesträtt var beslutad av J.L. i hans egenskap av verkställande direktör. Av "Behörighet- och attestförteckning" daterad den 22 januari 2008 framgår att S.E:s befattning var operativt ansvarig och delägare. S.E. har skrivit under fastställelseintyg av årsredovisningar i sin egenskap av styrelseledamot.

Under jul- och nyårshelgen 2008/2009 insjuknade J.L:s hustru plötsligt och hon avled senare i februari 2009. J.L:s frånvaro från arbetet blev därför under början av 2009 allt mer omfattande. Under senvintern och våren 2009 attesterade S.E. såsom firmatecknare lönesammanställningarna i J.L:s och E.S:s frånvaro. I april 2009 bildades 3mod och den 28 april 2009 såldes Scandi Bulk till 3mod. S.E. har inte attesterat några löneutbetalningar i tiden efter maj 2009.

Det var i huvudsak S.E. som skötte kontakterna med G.E., bland annat på grund av att J.L. var frånvarande en stor del av den aktuella tiden, och det var

därför naturligt att det var han som skrev arbetsintyget för henne. S.E. skrev under arbetsintyget i sin egenskap av styrelseordförande.

Sedan Scandi Bulk blev ett helägt dotterbolag till 3mod utgjordes den operativa företagsledningen i Scandi Bulk av en ledningsgrupp bestående av S.E., J.L. och E.S. Ledningsgruppen beslutade i samråd i viktiga frågor rörande nyanställningar och personalen i övrigt.

S.E:s arbetsuppgifter bestod av offertskrivning, tekniska frågor, kvalitetsfrågor, konsulttjänster som säkerhetsrådgivare samt hantering av reklamationer och krav. S.E. ansvarade även för Scandi Bulks certifiering enligt kemiindustrins kvalitetsvillkor SQAS samt ett ISO-certifieringsarbete som påbörjades under hösten 2010.

S.E. ansvarade vidare för Scandi Bulks IT-drift där det faktiska arbetet med IT-driften hanterades av S.E:s son, F.E. Denne skötte sina sysslor som en bisyssla och innehade anställning på heltid på ett annat företag. F.E. avlönades av Scandi Bulk med timlön baserad på nedlagd tid. Under år 2010 genomfördes en höjning av timlönen med tjugo procent. S.E. skötte kontakten med F.E. i denna fråga liksom i alla andra frågor som rörde IT-driften i Scandi Bulk. J.L. attesterade i egenskap av verkställande direktör den nya lönen vid kommande löneutbetalningar.

S.E. fattade inte beslut på egen hand utan att informera J.L. i sådana frågor som normalt behandlades inom ledningsgruppen. Däremot förekom det vid flera tillfällen att J.L. fattade beslut på egen hand och därvid återopade sin rätt som verkställande direktör. Detta skedde bland annat vid ett tillfälle under hösten 2010 då Scandi Bulk skulle nyanställa personal. S.E. hade förordat att en viss kandidat men J.L. valde att istället anställa en annan och uttalade att han som verkställande direktör hade bestämmanderätt. S.E. föreslog vidare under hösten 2010 att Scandi Bulk skulle anta en praktikant under tio veckor. J.L. motsatte sig förslaget och det kom därför inte heller att genomföras. Flera beslut fattades även under sommaren och hösten 2010 utan att S.E. över huvudtaget informerades, bland annat beslut om kick-off och personalens julbord. Detta var frågor som i vanliga fall behandlades i ledningsgruppen.

Eftersom Scandi Bulk från år 2009 var ett helägt dotterbolag till 3mod fattades av naturliga skäl alla viktiga beslut av styrelsen i 3mod. S.E. äger indirekt, genom sitt helägda bolag Elytria AB, 11,59 procent av aktierna i 3mod. Även J.L. äger 11,59 procent av aktierna i 3mod genom ett helägt bolag. Resterande aktier i 3mod ägs av fem andra aktieägare. Det förekom överhuvudtaget inte några fysiska styrelsemöten eller bolagsstämmor i Scandi Bulk sedan bolaget blev ett dotterbolag till 3mod. Vid styrelsemöten i 3mod var det J.L. som i egenskap av verkställande direktör i Scandi Bulk rapporterade till styrelsen om verksamheten i Scandi Bulk, vilket framgår av styrelseprotokoll från 3mod daterade den 7 augusti och den 9 november 2009.

S.E. har inte utfört några arbetsuppgifter i sin egenskap av verkställande direktör för 3mod och har inte heller fått någon ersättning för detta uppdrag. Bolaget 3mod är ett holdingbolag utan operativ verksamhet. S.E. utsågs till verkställande direktör enbart av skälet att han var äldst av styrelseledamöterna. Samtliga beslut i 3mod fattades av dess styrelse. Detta gällde även strategiska beslut gällande 3mods två dotterbolag, Scandi Bulk och JMM Transportteknik AB (JMM).

J.L. var ensam verkställande direktör i Scandi Bulk under den i målet relevanta tidsperioden. Av S.E:s skriftliga anställningsavtal som tecknades i maj 2007 framgår att hans befattning var "VD & Safety Advisor". När detta avtal tecknades innehade S.E. redan posten som verkställande direktör i Scandi Bulk. Noteringen "50 %" i anställningskontraktet är gjord för hand och måste vara gjord i efterskott. Det är oklart vem som har gjort detta tillägg och i vilket syfte. S.E. har inte sedan J.L. blev verkställande direktör i Scandi Bulk utgett sig för att inneha denna post i bolaget.

När S.E. var verkställande direktör i Scandi Bulk var titeln på hans visitkort "Managing Director & Safety Advisor". När visitkorten tog slut beställde S.E. nya från samma leverantör. Till följd av ett förbiseende från S.E:s sida utgick han från den tidigare gjorda beställningen varför titeln blev densamma även på de nya visitkorten. Leverantören använde den gamla förlagan när de nya visitkorten trycktes upp och S.E. förbisåg att korrekturläsa underlaget.

Det förhållandet att VOTG Tanktainer GmbH (VOTG), en av Scandi Bulks främsta och äldsta samarbetspartners allt sedan Scandi Bulk bildades och då S.E. var verkställande direktör, på sin hemsida har presenterat honom som "Managing Director" för Scandi Bulk är inget som har initierats av S.E. eller som han har haft kännedom om. S.E. var huvudansvarig för kontakten med VOTG och det var naturligt att det var han som informerade VOTG om till exempel nyanställningar i Scandi Bulk.

S.E. och J.L. hade redan vid grundandet av Scandi Bulk samma lönenivå. Lön och andra förmåner bestämdes gemensamt av S.E. och J.L. I samband med att Scandi Bulk blev ett helägt dotterbolag till 3mod beslutades att samtliga fysiska personer som indirekt var aktieägare i 3mod och som även var anställda eller verksamma i Scandi Bulk eller JMM skulle ta ut samma månadslön. När det gäller pensionsvillkor och tjänstebil behöll både S.E. och J.L. de pensionslösningar och bilar som Scandi Bulk tidigare hade tillhandahållit dem. S.E. har inte vid något tillfälle på egen hand bestämt sina anställningsvillkor och har heller inte haft möjlighet att göra detta.

Anställningsvillkoren för S.E. och J.L. skiljde sig åt i två viktiga avseenden. För det första hade J.L. som verkställande direktör rätt till trettio dagars betald semester medan S.E. endast hade lagstadgad semester om tjugofem dagar. För det andra hade J.L. sex månaders uppsägningstid medan S.E. endast hade rätt till uppsägningstid enligt lag. Med hänsyn till att S.E. hade varit anställd i knappt sex år när han sades upp uppgick hans anställningstid enligt LAS till tre månader. Detta var även den uppsägningstid som tillämpades av Scandi Bulk.

Övriga anställda hade löner i intervallet 24-35 000 kr per månad. S.E:s lön uppgick vid uppsägningen till 49 500 kr per månad varav 4 500 kr utgjorde ett bruttolönetillägg för att han avstod från tidigare avtalad tjänstebil. S.E. var även berättigad till avsättning till pensionsförsäkring om 11 567 kr per månad. E.S. hade cirka tio tusen mindre i lön än S.E. och J.L.

Även efter det att Scandi Bulk blev ett dotterbolag till 3mod hade S.E., liksom övriga anställda i Scandi Bulk, rätt att disponera sin arbetstid på egen hand inom ramen för sitt ansvarsområde. S.E:s närmaste chef var J.L. i dennes egenskap av verkställande direktör.

Den 16 mars 2011 mottog S.E. en handling från Scandi Bulk vari han informerades om att bolaget entledigade honom dels från posten som styrelseledamot och dels från posten som verkställande direktör och säkerhetsrådgivare. Enligt handlingen entledigades S.E. från sina poster då styrelsen inte längre hade förtroende för honom. S.E. informerades även om att han från den 16 mars 2011 var arbetsbefriad och inte längre hade rätt att vistas på arbetsplatsen. Han delgavs uppgiften om att styrelsen inte längre hade förtroende för honom först i samband med uppsägningen. Scandi Bulk har på förfrågan från S.E. vägrat förklara vilka omständigheter som låg till grund för det bristande förtroendet utan hänvisat till det styrelsebeslut som fattats vid styrelsemöte den 11 mars 2011. S.E. blev inte kallad till detta styrelsemöte trots att han vid denna tidpunkt var styrelseledamot i Scandi Bulk.

SVARANDENS UTVECKLING AV TALAN

S.E. och J.L. hade tidigare varit anställda hos Nordic Bulk och hade därmed erfarenhet av branschen. På grund av uppsägningstiderna i Nordic Bulk innehade S.E. i ett inledningsskede samtliga aktier i Scandi Bulk men tanken var hela tiden att S.E. och J.L. skulle äga hälften var av aktierna.

För att S.E. skulle kunna starta bolaget lånade J.L. 100 000 kr till S.E. vilket framgår av en handling daterad den 7 juni 2006. Pengarna skulle betalas tillbaka den dag J.L. gick in i bolaget. Detta skedde även genom en avräkningsnota daterad den 28 augusti 2006 där J.L. mot de 100 000 kr fick hälften av aktierna.

När bolaget startades år 2006 blev S.E. registrerad som både verkställande direktör och styrelseordförande. Eftersom J.L. kom att äga hälften av aktierna ställde han krav på att han skulle kunna visa utåt att han satt på någon av de två posterna. J.L. registrerades därför som verkställande direktör för bolaget den 17 december 2007. I samband med detta skrevs även ett anställningsavtal för J.L.

S.E. blev kvar på posten som styrelseordförande fram till dess han entledigades i mars 2011. Av utdrag från bolagsregistret den 18 mars 2011 framgår att S.E. var styrelseledamot och styrelseordförande samt att firman tecknades av styrelseledamöterna var för sig. S.E. kunde således på egen

hand teckna bolagets firma. Denna rätt hade han haft oförändrat sedan starten av bolaget och rätten hade inte ändrats genom 3mods övertagande av bolaget.

Scandi Bulk hade fram till dess S.E. entledigades två ledande befattningshavare som delade på positionen som företagsledare. Båda ansvarade gemensamt för ledningen och driften av företaget. Eftersom S.E. och J.L. hade olika erfarenheter med sig sedan tidigare var bolaget delvis uppdelat i två delar där S.E. ansvarade för flytande varor och J.L. för torra.

Det finns ett enda anställningsavtal för S.E. i Scandi Bulk. Detta är daterat den 14 maj 2007, det vill säga cirka ett år efter bolaget bildades. Av detta avtal framgår att S.E:s befattning är "VD & Safety Advisor". När S.E. entledigades var han således formellt enligt sitt anställningsavtal verkställande direktör. Noteringen om femtio procent står i avtalet och det har i målet inte ingivits något annat avtal utan denna notering. Enligt avtalet hade S.E. en lön om 55 000 kr per månad och tjugofem dagars semester. Inget särskilt är ifyllt när det gäller uppsägningstid utan det förtryckta formuläret gäller vilket anger att uppsägningstiden är enligt lag. Avtalet upprättades inte av J.L. utan S.E. lät upprätta det på egen hand.

År 2009 bildades bolaget 3mod. Detta bolag förvärvade hundra procent av aktierna i Scandi Bulk. S.E. är genom sitt bolag Elytria AB delägare i 3mod. Fram till den 16 mars 2011 när han entledigades var han även verkställande direktör samt styrelseledamot i 3mod. Ägandet i 3mod regleras i ett aktieägaravtal i vilket S.E. är part. Av utdrag från bolagsregistret daterat den 18 mars 2011 framgår att S.E. som verkställande direktör för 3mod hade rätt att ensam teckna bolagets firma för löpande förvaltningsåtgärder.

Det är riktigt att S.E. den 16 mars 2011 entledigades från posterna som företagsledare i Scandi Bulk. Han entledigades även som styrelseordförande och ordinarie ledamot i 3mod. Orsaken till entledigandet var att styrelserna saknade förtroende för honom.

Scandi Bulk har sedan starten drivits gemensamt av S.E. och J.L. Företagsledningen och organisationen har i praktiken sett likadana ut vid starten, vid ägarbytet till 3mod och fram till dess S.E. entledigades. Man har gemensamt beslutat om företagets skötsel, organisation och framtid. S.E. fattade vissa beslut helt på egen hand utan att först konsultera med J.L. Ett exempel på detta är när S.E. år 2010 höjde lönen för sin son F.E. med tjuugo procent utan att nämna detta för J.L. Andra exempel på när S.E. har fattat beslut på egen hand är vid beställning av datasystem eller personalförmåner. I de fall när S.E. inte beslutade på egen hand har beslutet tagits tillsammans, till exempel i frågor om anställningar, kundkontakter och frågor om personalens löner.

Under sin tid som företagsledare i Scandi Bulk har S.E. på grund av sin ställning deltagit i bolagsstämmor och han har medverkat i beslut om bolagets skötsel och framtid. Han har även varit huvudansvarig för bolagets viktigaste relation till VOTG. I förhållandet till kunder och speciellt i

förhållande till VOTG har S.E. presenterat sig som bolagets "Managing Director" eller verkställande direktör. Detta har S.E. fortsatt med även efter J.L. registrerades som verkställande direktör. VOTG har på sin hemsida presenterat S.E. som "Managing Director" för Scandi Bulk vilket tyder på att det är så de har uppfattat honom.

J.L:s anställningsavtal daterat den 26 september 2007 är undertecknat av S.E. för bolagets räkning. S.E. har även ensam skrivit under anställningsavtal för andra anställda även efter det att J.L. blev verkställande direktör. Han har till exempel den 21 april 2008 skrivit under ett anställningsavtal för T.G.

Inför en kick-off hösten 2010 mailade A.B., anställd på Scandi Bulk, ut en beskrivning av vilka som utförde olika arbetsuppgifter i Scandi Bulk. S.E. svarade på mailet den 3 december 2010 och listade upp en rad arbetsuppgifter som han och J.L. hade utöver de som listats av A.B. S.E. angav bland annat att han och J.L. båda var ansvariga för utveckling och planering för framtida Scandi Bulk. Detta visar att S.E. i december 2010 fortfarande var involverad i bolagets angelägenheter samt att det inte var någon uppdelning mellan honom och J.L. vad det gällde det övergripande ansvaret för driften av Scandi Bulk.

I attest- och behörighetsförteckning daterad den 22 januari 2008 anges S.E. som operativt ansvarig och delägare. Denna handling är upprättad efter det att J.L. hade övertagit den formella rollen som verkställande direktör. Av handlingen framgår att S.E. hade behörighet att utföra allting utom lönebokningar, sociala avgifter och skatter vilket skulle skötas av en ekonomiskt utbildad person. J.L. har undertecknat handlingen eftersom han tillsammans med S.E. var ledare för bolaget.

S.E. har även på egen hand skrivit ett arbetsintyg för den före detta ekonomichefen G.E. daterat den 10 september 2009. Intyget har således skrivits efter det att 3mod gick in som ägare till Scandi Bulk. Dessutom har det skrivits vid en tidpunkt då J.L. var tillbaka på jobbet efter frånvaron med anledning av hans frus bortgång. Genom att skriva intyget har S.E. utövat en arbetsgivarposition för en hög position i bolaget. Han har genomgående i intyget skrivit "vi" eller "vår" avseende bolaget.

S.E. har i ett mail till VOTG daterat den 7 februari 2011 beskrivit vilka nya personer som tillkommer i "vårt" team. Detta har S.E. skickat på egen hand.

S.E. har som styrelseledamot undertecknat årsredovisningar för perioden 1 januari 2009 till 31 augusti 2009 och för perioden 1 september 2009 till den 31 augusti 2010. Detta är en uppgift som normalt brukar utföras av den verkställande direktören men eftersom bolaget har haft ett delat ledarskap har S.E. skrivit under istället. S.E. har vidare attesterat fakturor, bland annat för J.L:s abonnemang hos Telia. S.E. har även på eget bevåg fattat beslut om att ge en före detta anställd en telefon och sedan meddelat J.L. och E.S. detta i efterhand genom ett mail den 29 december 2010.

S.E. har även på egen hand i januari 2011 gett sin son tillåtelse att införskaffa en ny mobiltelefon utan att stämma av detta med J.L. innan.

S.E. har i november 2010 på egen hand ingått ett nytt IT-avtal för bolaget vilket inte heller stämts av med J.L. i förväg. S.E. har även attesterat löner för personalen. Detta har bland annat skett den 8 oktober 2008, det vill säga innan J.L:s hustru insjuknade.

S.E. har på egen hand beställt tvåhundra visitkort i maj 2010 med texten "Managing Director & Safety Advisor". S.E. har genom användandet av dessa kort presenterat sig som verkställande direktör för utomstående och utgett sig för att vara verkställande direktör för bolaget. Det är osannolikt att texten skulle bero på ett misstag. Det skedde heller ingen ny beställning med ny text utan S.E. använde sig av korten.

Scandi Bulk har sedan starten haft lika löne- och anställningsvillkor för S.E. och J.L. Dessa villkor har bestämts gemensamt av de två. Avsikten har aldrig varit att den ena skulle ha bättre villkor än den andra.

Av J.L:s anställningsavtal framgår visserligen att han har rätt till trettio dagars semester. Det bestämdes dock mellan S.E. och J.L. att de bägge skulle ha tjugofem semesterdagar var och detta villkor tillämpades även i praktiken. J.L. har fortfarande tjugofem semesterdagar. Villkoren för semester har alltså varit lika för S.E. och J.L. Av utdrag från lönesystemet framgår att både S.E. och J.L. hade tjugofem dagars semester.

I S.E:s anställningsavtal anges ingen preciserad uppsägningstid. Detta ska inte tillmätas någon betydelse eftersom anställningsavtalet har sett likadant ut ända sedan start, det vill säga även medan S.E. var verkställande direktör för bolaget. Det har således inte skett någon förändring efter det att J.L. övertog rollen som verkställande direktör. När Scandi Bulk skulle utforma entledigandedokumentet utgick man från LAS när man bestämde uppsägningstid eftersom det saknades annan reglering.

Övriga anställningsvillkor har bestämts gemensamt mellan S.E. och J.L. S.E. har helt själv kunnat bestämma till exempel sin arbetstid. S.E:s villkor är inte på något sätt jämförliga med någon annan anställd i Scandi Bulk, förutom just med de villkor som gäller för J.L. Övriga anställda har haft fasta ramar för hur de har arbetat och de har haft överordnade chefer i form av S.E. och J.L.

S.E:s och J.L:s löner har varit de klart högsta i bolaget. Övriga har haft en lön på ungefär hälften av deras löner. Av löneattester framgår att S.E. haft en månadslön på cirka 31 000 kr och J.L. en månadslön på cirka 34 000 kr. Båda beloppen är nettolön. Skillnaden består i bilförmånen. Övriga i bolaget hade nettolöner på mellan 12-22 000 kr vilket är en avsevärd skillnad.

BEVISNING

S.E. har åberopat förhör under sanningsförsäkran med sig själv samt vittnesförhör med M.P. som är styrelseledamot i 3mod. Scandi Bulk har åberopat förhör under sanningsförsäkran med J.L. samt vittnesförhör med styrelseledamöterna i 3mod O.C. och J.P., med Scandi Bulks anställda A.B. och med Scandi Bulks revisor C.B.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Enligt 1 § andra stycket 1 LAS undantas från lagens tillämpning arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Av förarbetena till bestämmelsen (InU 1973:36 s. 28, prop. 1981/82:71 s. 112 och AU 1981/82:11 s. 14) framgår bl.a. att bestämmelsen ska tillämpas restriktivt och ges en snäv innebörd. En förutsättning för att en arbetstagare ska anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning är att arbetstagaren inte bara har företagsledande funktioner utan också att arbetstagaren har löneförmåner och andra anställningsvillkor som normalt tillkommer företagsledare (prop. 1981/82:71 s. 94). Av rättsfallet AD 1983 nr 182 framgår att det är avgörande för bedömningen hur företagsledningen har organiserats och utövats i praktiken. Arbetsdomstolen har vidare i rättsfallet AD 1998 nr 65 slagit fast att det i mindre bolag i regel inte kan finnas mer än en person med företagsledande ställning.

Det får anses ostridigt mellan parterna att J.L. såsom verkställande direktör har haft en företagsledande ställning i Scandi Bulk och att han därför inte ska omfattas av reglerna i LAS. Frågan blir då om även S.E. kan anses ha haft en sådan ställning.

Vid tiden för entledigandet ägdes Scandi Bulk i sin helhet av 3mod som i sin tur ägdes av sju olika aktieägare. S.E. och J.L. äger vardera 11,59 procent av aktierna i 3mod genom av dem helägda aktiebolag. Bägge ingick före S.E:s entledigande i 3mods styrelse och S.E. var även verkställande direktör för 3mod. Det har av utredningen inte framkommit att S.E. har utfört några arbetsuppgifter i sin egenskap av verkställande direktör annat än att sammankalla till styrelsemötena.

Enbart den indirekta ägarandelen i Scandi Bulk om 11,59 procent eller posten som verkställande direktör för 3mod kan inte vara tillräckligt för att S.E. ska anses ha haft ett sådant inflytande i Scandi Bulk som kännetecknar en företagsledande ställning. Istället får beaktas hur ledningen i Scandi Bulk varit organiserad och vilket inflytande S.E. i praktiken har haft över Scandi Bulks verksamhet och över vilka beslut som fattades i bolaget.

När det gäller frågan om hur Scandi Bulks verksamhet i praktiken leddes och vilket ansvar som låg på S.E. har parterna olika ståndpunkter. Flera av dem som hörts i målet har uttalat sig i frågan. S.E. har gjort gällande att han varit underställd J.L. och att han inte fattade några beslut på egen hand. Han har vidgått att han har varit en del av Scandi Bulks ledningsgrupp tillsammans

med J.L. och E.S. men gjort gällande att beslut i alla viktiga frågor i bolaget har fattats av styrelsen i 3mod. J.L. har istället gjort gällande att ledarskapet i Scandi Bulk har varit delat och att ledningen av bolaget har fortgått som tidigare även efter 3mods inträde som ägare. Det senare stöds även av S.E:s egna uppgifter om att det i samband med 3mods bildande tecknades ett aktieägaravtal i vilket angavs att skötseln av dotterbolagen skulle fortgå som tidigare.

Både S.E. och J.L. har berättat att driften i Scandi Bulk delvis var uppdelad genom att S.E. ansvarade för flytande gods och J.L. för torra gods.

O.C. har berättat att styrelsen i 3mod inte lade sig i hur verksamheten i Scandi Bulk drevs på daglig basis. Däremot diskuterades till exempel framtida investeringar. J.P. har berättat att det inte skedde någon förändring i Scandi Bulks verksamhet när 3mod tog över ägandet av Scandi Bulk utan bolaget fortsatte att drivas på samma sätt. M.P., O.C. och J.P. har berättat att det var J.L. som stod för huvuddelen av den ekonomiska rapporteringen från Scandi Bulk på styrelsemötena. O.C. har berättat att hans uppfattning var att S.E. och J.L. hade ett delat ledarskap och att de drev bolaget ihop även om J.L. var registrerad verkställande direktör. J.P. har berättat att han inte uppfattat att det var någon skillnad på S.E:s och J.L:s roller och att ingen av dem var chef över den andre även om de var registrerade på olika poster. A.B., som har varit anställd i Scandi Bulk sedan år 2007, har berättat att hon anställdes av S.E. och J.L. och att bolaget leddes av dessa båda tillsammans. Bägge hade samma funktion i bolaget och hon har sett dem båda som sina chefer. De beslutade gemensamt om till exempel nyanställningar och löneförhandlade med de anställda. Ingen förändring för deras respektive funktioner inträffade när bolaget övertogs av 3mod. C.B. har berättat att han hade lika mycket kontakt med S.E. och J.L. och som han uppfattade det var ingen av dem överordnad den andre. Han har inte noterat att det skett någon förändring i ledarskapet vare sig vid bytet av verkställande direktör år 2007 eller vid ägarbytet till 3mod år 2009.

Av det ovan anförda får inledningsvis anses utrett att ledningen av Scandi Bulk har fortgått på liknande sätt även efter det att 3mod inträdde som ägare av bolaget. Styrelsen i 3mod har beslutat om större framtida investeringar men har i övrigt endast haft ett mindre inflytande över Scandi Bulks skötsel och verksamhet.

Utredningen i målet ger vidare klart belägg för att S.E:s inflytande över verksamheten i och ledningen av Scandi Bulk i praktiken varit oförändrat stort även efter det att J.L. blivit verkställande direktör och efter det att 3mod gått in som ägare. Oavsett om S.E. själv har presenterat sig som företagsledare eller ej har han för samarbetspartners, övriga delägare i 3mod och anställda i Scandi Bulk framstått som sådan. Han har självständigt ansvarat för delar av verksamheten. Han har även efter det att ägandet övergick till 3mod utövat arbetsgivarfunktioner genom att skriva under arbetsintyg, han har attesterat räkningar och han har varit delaktig i beslut om nyrekryteringar. Han har vidare suttit med i Scandi Bulks ledningsgrupp, han har varit registrerad styrelseordförande och han har varit styrelseledamot och

verkställande direktör i moderbolaget 3mod. S.E. har även haft rätt att ensam teckna bolagets firma. Sammantaget finner tingsrätten att S.E. även efter det att J.L. blev verkställande direktör och efter det att 3mod övertog ägandet av bolaget har haft sådana arbetsgivarfunktioner som kännetecknar en person i företagsledande ställning.

Vad gäller de anställnings- och lönevillkor som S.E. har haft är det ostridigt att S.E. och J.L. har haft liknande löner och pensionsförmåner samt att dessa har varit högre än de övriga anställdas. Skillnaderna i anställningsvillkor ligger i att J.L. enligt sitt avtal har rätt till trettio dagars semester medan S.E. har haft tjugofem dagar samt att J.L. har en uppsägningstid om sex månader medan S.E. endast fått tre månaders uppsägningstid.

S.E. har gjort gällande att det hela tiden varit klart att J.L. skulle ha bättre villkor avseende semester eftersom han var verkställande direktör. J.L. har å sin sida uppgett att han inte visste om de fem extra semesterdagarna innan den nu aktuella tvisten samt att han endast har tagit ut tjugofem dagar per år. Hans uppgifter stöds av utdrag från löneregistret. Den skillnad i antalet semesterdagar som kan ha förelegat mellan S.E. och J.L. kan i detta sammanhang inte tillmätas någon avgörande betydelse.

S.E. har haft tremånaders uppsägningstid. Hans anställningsavtal är ett standardformulär i vilket inget har skrivits in angående uppsägningstiden. I formuläret hänvisas under rubriken uppsägningstid till lag. Scandi Bulk har gjort gällande att bolaget vid entledigandet av S.E. sökte ledning i LAS för att bestämma uppsägningstiden då denna var oreglerad i anställningsavtalet. Tingsrätten noterar att det aktuella avtalet gällde även medan S.E. var verkställande direktör i bolaget varför den opreciserade uppsägningstiden inte kan ses som en indikation på att han inte har haft en företagsledande ställning.

Sammantaget gör tingsrätten bedömningen att S.E. har haft en sådan utpräglad arbetsgivarfunktion som avses med undantaget i 1 § LAS. Han har vidare haft sådana löne- och anställningsvillkor som får anses följa av en företagsledande ställning.

Scandi Bulk är ett mindre företag vilket skulle kunna tala för att det endast skulle kunna finnas en person med företagsledande ställning i LAS mening. Som framkommit av utredningen i målet har dock S.E. och J.L. haft liknande inflytande, samma rätt att teckna bolagets firma, liknande ägarskap samt likartade anställningsvillkor. Det är med hänsyn härtill inte rimligt att enbart bolagets storlek skulle utesluta att både S.E. och J.L. har haft en företagsledande ställning. Tingsrätten finner därför att även S.E. har haft en företagsledande ställning i Scandi Bulk. LAS är därmed inte tillämplig på S.E:s anställning varför käromålet ska ogillas.

Vid denna utgång ska S.E. ersätta Scandi Bulk för rättegångskostnader. Yrkat belopp är vitsordet.

DOMSLUT

1. Tingsrätten ogillar käromålet.
2. S.E. ska ersätta Göteborgs Scandi Bulk AB för rättegångskostnader med 235 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt lag.