

Mall för anställningsavtal för högre chefstjänstemän

För högre chefstjänstemän tillämpas ofta anställningsavtal som bygger på utgångspunkten att anställningarna inte omfattas av anställningsskyddslagen, Tekoavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna eller Tekoavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer. Denna utgångspunkt är i de flesta fall oriktig – normalt sett är utrymmet för att undanta en anställd från anställningsskyddslagen och Tekoavtalet mycket begränsad. Mot denna bakgrund har TEKO utarbetat en mall för chefskontrakt, som i stället bygger på en tillämpning av lag och avtal.

När man anställer höga chefstjänstemän är det vanligt att man utformar individuella chefsavtal, som i mångt och mycket påminner om vd-kontrakt. Parterna utgår från att chefstjänstemannen får anses ha företagsledande ställning eller ”hänförs till befattningsskikt högre än 2 i befattningsnomenklaturen” (se § 1 mom. 2 Tekoavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna). För att avgöra vad som anses vara så kallad företagsledande ställning se även dokument under fliken företagsledare.

Båda parter utgår således från att avtalet kan sägas upp när som helst och att arbetsgivarens uppsägning inte behöver vara sakligt grundad eller föregås av omplaceringsutredning med mera enligt 7 § anställningsskyddslagen. I gengäld innehåller avtalen ofta regler om långa uppsägningstider, avgångsvederlag och skiljedomsförfaranden där arbetsgivaren åtar sig att betala inte bara skiljeförfarandet utan även tjänstemannens advokatkostnader. På detta sätt har parterna sökt balansera arbetsgivarens behov av flexibilitet mot arbetstagarens behov av trygghet i anställningen.

Avtalen kan dock bjuda på otrevliga överraskningar när de ska tillämpas i skarpt läge, i samband med att arbetsgivaren i enlighet med avtalets ordalydelse avslutar chefstjänstemannens anställning. Denne kan då göra gällande att anställningsskyddslagen är tillämplig på anställningen och att han har för avsikt att ogiltigförklara uppsägningen. Genom att bolaget enligt avtalet ska betala såväl kostnaderna för tvisteförfarandet som chefstjänstemannens advokatkostnader har varken chefstjänstemannen eller hans advokat särskilt starka skäl att göra upp i godo utan rättegång. Man kan i vart fall utgå från att advokaten inte med kraft kommer att verka för att ärendet hanteras med någon större skyndsamhet. Till detta kommer att bolaget har förpliktat sig att utge avgångsvederlag med mera utan att få någon egentlig motprestation – den ursprungliga tanken var ju att chefstjänstemannen skulle acceptera både uppsägningen och vederlaget.

Mot denna bakgrund har vi tagit fram en mall för chefsavtal, främst avsedd för större företag/koncerner. Utgångspunkten för mallavtalet är att det ska kunna tillämpas på de flesta chefer – som normalt sett omfattas av lag och kollektivavtal. Mallen bygger på Tekoavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna och Tekoavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer och reglerar därför sådana villkor som antingen inte omfattas av Tekoavtalet eller som innebär en tillåten avvikelse från Tekoavtalet.

Den intresserade tar kontakt med Helena Edman, 08-782 08 91.