

De Högre Tjänstemännen YTN

# Mall för direktörsavtal







# Mall för direktörsavtal

## 1. Avtalsparter

Bolag Ab (FO-nummer)  
Adress  
(nedan "Arbetsgivaren") samt

Direktörens namn (födelsedatum)  
(nedan "Direktör")

## 2. Avtalets bakgrund och syfte

Genom detta avtal avtalas om Direktörens skyldigheter att handla för Arbetsgivarens bästa, om lön som betalas till Direktören samt andra ömsesidiga rättigheter och skyldigheter.

## 3. Befattningsbeskrivning

En uppgift som är förenlig med detta avtal och som omfattas av arbetsavtalslagen är företagets \_\_\_\_\_ direktör, vars huvudsakliga ansvarsområde är \_\_\_\_\_.  
Direktörens huvudsakliga arbetsuppgifter är: \_\_\_\_\_

## 4. Avtalets giltighetstid

Anställningsförhållandet enligt detta avtal börjar \_\_\_\_\_.

Anställningen är i kraft tills vidare.

[Alternativt: "Avtalsförhållandet är i kraft fram till utsatt tid"]

## 5. Den plats där arbetet utförs

Den plats där Direktören huvudsakligen utför sitt arbete är \_\_\_\_\_.

## 6. Arbetstid

Direktören arbetar enligt 2 § 1 mom. 1 punkt i arbetstidslagen i arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt ska anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller

en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande, och att Direktören därmed inte omfattas av tillämpningen av arbetstidslagen.

Direktörens arbetstid är i genomsnitt 8 timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. Då ovan nämnda normala arbetstid överskrids har Direktören rätt att få en ledighet som motsvarar tiden med vilken den normala arbetstiden överskridits och detta på ett sätt som inte orsakar Arbetsgivarens verksamhet olägenheter.

[Alternativt "Om arbetstid har följande avtalats:"]

## 7. Avlöning

Lönen är \_\_\_\_\_ euro per månad och den betalas varje månad senast på månadens dag \_\_\_\_\_ på det bankkonto som Direktören anger. Ovan nämnda lön har avtalats som ersättning för den regelbundna arbetstiden varje vecka som nämns ovan i punkten "Arbetstid".

Direktörens lön ses över årligen i samband med bokslutet med åtminstone samma procent för allmän förhöjning som iakttas vid lönejusteringar för Arbetsgivarens högre tjänstemän.

Förutom ovan nämnda kontantlön har Direktören rätt till följande naturaförmåner:

- Fri bilförmån, nyanskaffningspris max. \_\_\_\_\_ €
- Förmån att använda bil, nyanskaffningspris max. \_\_\_\_\_ €
- Telefonförmån
- Lunchförmån
- Bostadsförmån
- Annan

## 8. Bonus, resultatpremier osv.

Till Direktören betalas en årsbonus/resultatpremie inom en månad efter att Bolagets bokslut har fastställts på bolagsstämman.

Bonusen/resultatpremien bestäms enligt följande:

[Alternativt: "Om fastställande av bonus har avtalats genom ett separat avtal som följer som bilaga till detta avtal."]

Efter att detta avtal upphör betalas till Direktören oberoende av orsaken till att avtalet upphör från ovan nämnda årsbonus/resultatpremie den andel som motsvarar Direktörens arbetstid i hela månader under räkenskapsåret i fråga. Årsbonus/resultatpremie betalas omedelbart efter fastställandet av det bokslut som följer på upphörandet av detta avtal.

I fråga om andra vinstbonus iakttas Arbetsgivarens gällande regler.

## 9. Optioner

Följande har avtalats mellan Arbetsgivaren och Direktören om optioner:

[Alternativt: "Om fastställande av optioner har avtalats genom ett separat avtal som följer som bilaga till detta avtal."]

## 10. Pensionsförmåner

Arbetsgivaren betalar till Direktören förutom en pension enligt lagen om pension för arbetstagare en individuell tilläggspensionsförsäkring hos bolaget \_\_\_\_\_.

Om villkoren för tilläggspensionen avtalas separat skriftligen mellan pensionsförsäkringsbolaget, Arbetsgivaren och direktören. När anställningen upphör får Direktören ett s.k. fribrev för sin pension. Bolaget har ingen rätt att återkalla eller lösa in tilläggspensionen utan Direktörens samtycke.

Då anställningsförhållandet inleds är den tilläggspensionsförsäkringsavgift som Arbetsgivaren betalar \_\_\_\_\_ euro/år.

## 11. Försäkringar

Utöver normal olycksfallsförsäkring arrangerar Arbetsgivaren en olycksfallsförsäkring för fritiden samt en reseförsäkring åt Direktören. Arbetsgivaren arrangerar vidare åt Direktören en livförsäkring på \_\_\_\_\_ euro enligt villkoren i livförsäkringens försäkringsbrev.

Bolaget förbinder sig till att teckna och hålla i kraft Direktörens ansvarsförsäkring. Ansvarsförsäkringen täcker även Direktörens arbete i styrelserna till bolag som står under Arbetsgivarens bestämmande inflytande.

Om villkoren för tilläggspensionen avtalas separat skriftligen mellan försäkringsbolaget, Arbetsgivaren och Direktören.

## 12. Semesterrätt

Direktörens semester bestäms enligt semesterlagen, emellertid så att Direktören vid sidan av den lagenliga semestern per kvalifikationsår också har rätt \_\_\_\_\_ till en extra betald ledighet på en vecka.

Direktören beviljas under anställningsförhållandets första år \_\_\_\_\_ vardagar avlönad sommaresemester och \_\_\_\_\_ vardagar avlönad vintersemester.

Till Direktören betalas i samband med semesterlönen en semesterpenning, vars storlek är 50 procent av semestertidens kontantlön.

Semesterlönen och semesterpenningen betalas för all den semester som Direktören har tjänat in och den semester som separat avtalats om i detta avtal också i det fall att semester inte kan tas ut under avtalets giltighetstid.

Direktören har rätt att bestämma tidpunkten för semestern samt att dela upp semestern i delar enligt vad han eller hon önskar med förutsättningen att detta inte orsakar märkbart olägenhet för Arbetsgivarens verksamhet.

## 13. Lön för sjukdomstid

Om Direktören på grund av sjukdom eller olycka är arbetsoförmögen, har han eller hon rätt att för arbetsoförmögenhetstiden få sin lön inklusive naturaförmåner i samma storlek som han eller hon skulle ha tjänat i arbetet under en

regelbunden arbetstid. För arbetsoförmögenhetstiden betalas lön sjukdoms-/olycksfallsspecifikt under högst tre (3) månader.

Direktören har rätt till företagshälsovård enligt Arbetsgivarens praxis.

#### 14. Familjeledighet

Direktören har rätt till familjeledigheter enligt 4 kap. i arbetsavtalslagen.

Till Direktören betalas under moderskapsledighet full lön under tre månader eller alternativt under faderskapsledigheten full lön för en månad.

Då direktörens barn som är under 10 år eller ett annat barn under 10 år som bor permanent i samma hushåll plötsligt blir sjuk, ges åt Direktören högst fyra arbetsdagar tillfällig avlönad ledighet för att sköta barnet eller ordna vård av barnet.

#### 15. Resor

Till Direktören betalas rese- och inkvarteringskostnader enligt faktura.

Direktören har rätt att för resor både i hemlandet och utomlands få dagpenning och kilometerersättning som motsvarar de skattefria maximibelopp som fastställs i Skatteförvaltningens beslut.

Då Direktören reser utanför sin normala arbetstid har Direktören rätt att få en ledighet som motsvarar resetiden på sådant sätt att ledigheten inte orsakar Arbetsgivarens verksamhet olägenheter.

#### 16. Representation

Direktören har rätt till full ersättning för representationskostnader. Om representationskostnader har följande avtalats:

#### 17. Sekretessplikt

Direktören får inte i sitt arbete utnyttja eller för någon annan röja affärs- eller yrkeshemligheter som Arbetsgivaren eller dess dotterbolag har anförtrott åt honom eller henne eller som han eller hon annars har fått kännedom om.

Uppgifter som Bolaget själv har publicerat eller som i övrigt är allmänt kända, anses inte vara affärs- eller yrkeshemligheter.

Det förtydligas att ovan nämnda sekretessplikt inte hindrar Direktören från att i fortsättningen utnyttja sin utbildning, erfarenhet eller yrkeskompetens eller efter att detta avtal upphör från att bli anställd av en annan arbetsgivare. Sekretessplikten fortsätter i \_\_\_\_\_ månader efter att detta avtal upphör.

#### 18. Konkurrensbegränsning

Direktören förbinder sig att i \_\_\_\_\_ månader efter att detta avtal upphör avstå från att bli anställd av en konkurrent, starta ett konkurrerande företag eller att skaffa delägarskap i ett företag som på grund av karaktären av sina uppgifter och sitt verksamhetsområde kan anses vara Arbetsgivarens konkurrent.

Som ett verksamhetsområde som omfattas av konkurrensbegränsningen anses:

För tydlighetens skull konstateras att konkurrensförbudet enligt arbetsavtalslagen inte tillämpas, om arbetsavtalet upphör på grund av en orsak som beror på Arbetsgivaren.

Om Direktören bryter mot den konkurrensbegränsning som avtalas i detta avtal är Direktören skyldig att ersätta Arbetsgivaren för den skada som han eller hon har orsakat genom sitt brott mot konkurrensbegränsningen, dock högst ett belopp som motsvarar Direktörens lön för sex (6) månader.

#### 19. Bisysslor

Arbetsgivaren är medveten om Direktörens följande bisysslor/förtroendeuppdrag och Arbetsgivaren lägger inga hinder för skötsel av dem i framtiden då anställningsförhållandet är i kraft.

Arbetsgivarens samtycke ska fås för nya bisysslor/förtroendeuppdrag.

#### 20. Utbildning

Direktören har rätt att på Arbetsgivarens bekostnad skaffa sig behövlig kompletterande utbildning, fortbildning och omskolning. Om utbildning som överskrider sådan vanlig

utbildning som anses i arbetsavtalslagen avtalas separat från fall till fall.

### 21. Uppfinningar/upphovsrätt

I fråga om uppfinningar som genomförs av Direktören iakttas lagen om rätt till arbetstagares uppfinningar. Om ersättning som betalas för uppfinningar avtalas alltid separat.

Upphovsrätt till verk som omfattas av upphovsrätt och som uppstår som resultat av Direktörens arbete förblir hos Direktören. Arbetsgivaren har rätt att utnyttja nämnda verk under avtalets giltighetstid. Om överlåtelse av upphovsrätt efter avtalsförhållandet avtalas separat mellan parterna.

### 22. Upphörande av direktörsavtal

Detta avtal kan sägas upp eller hävas enligt uppsägnings- eller hävningsgrunder i arbetsavtalslagen. Då Arbetsgivaren säger upp detta avtal följer uppsägningstiden arbetsavtalslagen, emellertid minst \_\_\_\_\_ månader. Då Direktören säger upp detta avtal är uppsägningstiden \_\_\_\_\_ månader.

Direktören har ingen skyldighet att arbeta under uppsägningstiden om Arbetsgivaren säger upp detta avtal.

### 23. Avgångsvederlag

Om Arbetsgivaren säger upp detta avtal betalas till Direktören förutom lön under uppsägningstiden även ett avgångsvederlag som motsvarar den totala lönen för \_\_\_\_\_ månader. Detta penningbelopp betalas till Direktören senast då avtalsförhållandet upphör, om inget annat har avtalats mellan parterna.

I samband med Direktörens dödsfall betalas lön för uppsägningstiden och/eller avgångsvederlag till Direktörens rättsinnehavare.

Direktören har rätt att flytta fram betalningsdagen genom att meddela Arbetsgivaren om ändring av betalningsdagen för avgångsvederlaget senast \_\_\_\_\_ dagar innan avtalet upphör.

### 24. Tvistlösning

Om tvister som gäller detta avtal, bestämmelser i anknytning till det eller dess upphörande förhandlas mellan parterna. I sista hand löses tvister i en allmän domstol.

### 25. Övriga bestämmelser

Till den del som man i detta avtal inte har avtalat om bättre villkor iakttas i fråga om Direktörens anställningsförhållande

---

kollektivavtalet.

Då detta avtal upphör att gälla ska Direktören mot kvittering återlämna till Arbetsgivaren all den egendom som han eller hon har fått.

Detta avtal upphäver alla andra avtal som eventuellt ingåtts tidigare mellan parterna och som gäller Direktörens tjänsteförhållande eller dess villkor.

Detta avtal kan endast ändras skriftligen med båda parternas underskrifter.

### 26. Avtalsexemplar

Detta avtal upprättas i två likalydande exemplar, varav parterna erhåller var sitt.

### Datum och underskrifter

### Datum och ort

### Bolag Ab

---

### Direktör

---

## Anvisningar för tillämpning

### 1. Avtalsparter

I **AVTALSMALEN** är parterna arbetsgivaren och direktören som arbetstagarare. Om direktören också fungerar som vice eller ställföreträdande verkställande direktör, skyddas han eller hon av normal anställnings-trygghet enligt arbetsavtalslagen angående sina egna direktörsuppgifter. Om personen i fråga däremot uttryckligen fungerar i rollen som (ställföreträdande) verkställande direktör, dvs. istället för den egentliga verkställande direktören, kan situationen vara en annan.

Därmed rekommenderas att en separat skriftlig bilaga upprättas till vice verkställande direktörens gällande arbets-/direktörsavtal. I bilagan är det bra att avtala om vice verkställande direktörens rättigheter och skyldigheter som tillämpas när personen i fråga sköter verkställande direktörens uppgifter.

### 2. Avtalets bakgrund och syfte

**ETT AVTAL** med rubriken Direktörsavtal är ett arbetsavtal.

### 3. Befattningsbeskrivning

**DIREKTÖRENS BEFATTNINGSBESKRIVNING** ska antecknas så entydigt och noggrant som möjligt.

### 4. Avtalets giltighetstid

**HUVUDREGELN I DIREKTÖRSAVTAL** är att avtalet

ingås för att gälla tills vidare. Om ett direktörsavtal ingås för en viss tid ska arbetsgivaren ha en grundad anledning enligt arbetsavtalslagen för att ingå ett arbetsavtal för en viss tid.

Ett tidsbegränsat avtal binder båda avtalsparterna. Om man inte har avtalat om uppsägningsmöjlighet, kan ett tidsbegränsat avtal inte sägas upp.

### 5. Den plats där arbetet utförs

**DEN PLATS DÅR DIREKTÖREN** utför sitt arbete ska definieras noggrant. Avtalar man istället om flera platser arbetet utför kan arbetsgivaren utifrån sin arbetsledningsrätt bestämma var arbetet ska utföras. I sådana fall kan arbetsgivaren ensidigt besluta när direktören ska vara på de olika platserna där arbetet utförs. Eftersom resor mellan hem och arbetsplats inte är arbetsresor som berättigar till kilometerersättning och dagtraktamenten, kan ett avtal om flera specificerade platser där arbete utförs leda till att direktören kanske måste resa långa sträckor på egen bekostnad.

### 6. Arbetstid

**ENLIGT ARBETSTIDSLAGEN** förarbeten och rådande rättspraxis lämnas verkställande direktörer och andra

som de facto hör till företagets högsta ledning utanför arbetstidslagen.

Även om arbetstidslagen inte tillämpas på direktören, är det ändamålsenligt att avtala om en genomsnittlig arbetstid för direktören. Då kan man definiera skyldigheter enligt direktörsavtalet och när direktören är anträffbar. Genom att definiera en genomsnittlig arbetstid kan man också bedöma förhållandet mellan den arbetstid som används och direktörens månatliga lön.

### 7. Avlöning

**FÖRUTOM ERFARENHET PÅVERKAS DEN PERSONLIGA LÖNEN** också bland annat av företagets storlek, verksamhetsområdets lönsamhet, konkurrensställningen och ansvaret i direktörens uppgift.

### 8. Bonus, resultatpremier osv.

**BELÖNING AV DIREKTÖREN** kan utgå från företagets resultat, direktörens personliga prestation eller båda.

En bonus, ett tantiem eller något annat resultatpremietillägg som ofta avtalas om för direktören ska inte blandas ihop till exempel med produktionspremier och vinstandelar som betalas ut till hela personalen eller till en viss personalgrupp, utan för direktören kan det däremot vara fråga om enbart ett personligt tillägg som betalas utöver ovan nämnda premier.

I regel kopplas direktörens bonus till bokförd vinst eller rörelseresultat före avskrivningar. Centralt för själva direktören är emellertid att koppla premien till ett lätt definierbart och kvantifierbart relationstal för att man ska undvika eventuella oenigheter i fråga om tolkning.

Det är också viktigt att tillräckligt exakt definiera den tidpunkt då premien betalas och särskilt utbetalning av premie i en situation där uppdragsförhållandet upphör mitt under en räkenskapsperiod eller före den tidpunkt då premien betalas.

### 9. Optioner

**MED ANSTÄLLNINGSOPTIONER** avses en rätt som utgår från direktörsförhållandet att få eller skaffa samfundets aktier eller andelar till ett på förhand fastställt pris som är lägre än det gängse värdet. Det kan vara fråga om konverteringslån, optionslån, optionsrätt eller ett annat avtal eller en förbindelse som jämföras med dessa.

Vid bedömning av optionernas skattemässiga karaktär anses som förmånens värde aktiens eller andelens gängse värde vid den tidpunkt då anställningsoptionen används så att den dras av från det pris som den skattskyldige betalar för aktien eller sammanlagt för andelen och anställningsoptionen. Förmånen an-

ses vara löneinkomst under det skatteår då anställningsoptionen används.

I regel är optionsrätten kopplad till att anställningsförhållandet fortsätter och när direktörsförhållandet upphör förlorar man orealiserade optionsrättigheter. I uppsägningsavtal avtalas ibland om bibehållande av optionsförmånen också efter att befattnings- eller anställningsförhållandet upphör.

## 10. Pensionsförmåner

**TILL DIREKTÖRSAVTALET** kopplas ofta förutom lagstadgad pension också extra tilläggspensioner, vars mål är att antingen sänka pensionsåldern eller höja pensionsbeloppet. Arbetsgivaren betalar kostnaderna för tilläggspensionen. Tilläggspensionen skräddarsys för att svara mot arbetsgivarens och direktörens behov genom ett avtal mellan försäkringsbolaget, direktören och företaget. Direktören ska dessutom se till att arbetsgivaren inte kan återkalla tilläggspensionen (s.k. förbud mot återköp). Detta kan genomföras genom att ingå ett avtal om oåterkallelighet med arbetsgivaren.

En individuell ålderspensionsförsäkring erbjuder många alternativ för att ordna en flexibel övergång till pension: man kan helt eller delvis avstå tidigare från arbetet eller höja pensionens belopp.

Man kan avtala om att tilläggspensionen betalas under hela livsåldern eller endast under en viss tid. Försäkringen är kopplad till den försäkrade personen, och pensionen betalas endast till honom eller henne. Om den försäkrade avlider innan pensionen börjar betalas ut, betalas inte pensionen utifrån försäkringen. Det lönar sig alltid att koppla ett livförsäkringsskydd eller familjepensionsskydd till tilläggspensionsförsäkringen i händelse av den försäkrades dödsfall.

Det är viktigt att komma ihåg att av skattetekniska orsaker tecknas arbetsgivare som försäkringstagare, vilket i praktiken också betyder att arbetsgivaren i rätt stor omfattning beslutar om användningen av försäkringen. Det finns anledning att i direktörsavtalet eller ett annat avtal uttryckligen säkerställa direktörens rätt till ett fribrev i fall där anställningsförhållandet upphör innan pensionsåldern uppnås. Med fribrev avses att direktören har rätt att dra fördel av redan betalda pensionsavgifter då han eller hon i sinom tid går i pension, även om direktörsförhållandet skulle ha upphört redan före pensionsåldern.

Om det är bolaget som har tecknat tilläggspensionsförsäkringen, dras direktörens pensionsinkomst av från den arbetslöshetspenning som han eller hon får. Om direktören däremot själv har tecknat till-

läggspensionsförsäkringen minskar inte pensionsinkomsten hans eller hennes arbetslöshetsersättning. Ofta kan man emellertid flytta fram den tidpunkt då tilläggspensionen inleds till exempel efter en arbetslöshetsperiod.

Lagar och tolkningen av dem kan förändras, och därför lönar det sig att vid pensionering eller då pensionering planeras även beakta den övriga lagstiftningen, särskilt lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

## 11. Försäkringar

**I DIREKTÖRSAVTAL** avtalas i regel om olycksfallsförsäkring för fritid och reseförsäkring. Ofta avtalas också om en individuell livförsäkring utöver den individuella pensionsförsäkringen. Direktören är en av arbetsgivarens nyckelpersoner. Om nyckelpersonen blir sjuk eller av någon annan orsak inte kan utföra sitt arbete kan detta orsaka arbetsgivaren betydlig ekonomisk skada. Som en del av arbetsgivarens riskhantering kan företagen teckna olika slags försäkringar.

## 12. Semesterrätt

**SEMESTERLAGEN TILLÄMPAS** på direktörens anställningsförhållande. Ofta avtalar man om att direktören har rätt till extra avlönad semester på en vecka. Detta utgår i regel från direktörens stora arbetsmängd och arbetets bindande karaktär.

## Semesterpenning

**I AVTALET** ska även antecknas en bestämmelse om utbetalning av semesterpenning. Semesterpenning och semesterpremie är inte lagstadgade, utan de utgår vanligen från bestämmelser i kollektivavtal. I avtalsmodellen används begreppet semesterpenning, vilket betyder att den betalas i samband med lön för semestertiden före semestern eller innan en del av den börjar. Semesterpenning betalas vanligen inte för semesterersättning som betalas då ett anställningsförhållande upphör. Betalning av semesterpenning i samband med semesterersättning bör därför avtalas särskilt.

## 13. Lön för sjukdomstid

**DIREKTÖREN HAR** rätt till en lön för sjukdomstid på 1 + 9 dagar enligt arbetsavtalslagen. Det lönar sig dock för direktören avtala om en fast lönerätt för sjukdomstid på till exempel tre månader.

## 14. Familjeledighet

**DIREKTÖRENS RÄTT** till familjeledigheter bestäms utifrån arbetsavtalslagen. Arbetsavtalslagen föreskriver inte åt arbetsgivaren någon skyldighet att betala direk-



tören lön under familjeledigheter. Därför finns det anledning att avtala om eventuella avlönade familjeledigheter.

## 15. Resor

**KILOMETERERSÄTTNINGAR** OCH dagtraktamenten är avtalsenliga frågor mellan direktören och arbetsgivaren och utbetalning av dem utgår inte från lagen. I Skatteförvaltningens beslut definieras årligen endast de skattefria maximibeloppen för dagtraktamenten och kilometerersättningar. I praktiken avtalas nästan alltid i direktörsavtal att arbetsgivaren betalar kilometerersättningar och dagtraktamenten enligt de skattefria maximibeloppen i Skatteförvaltningens anvisningar.

Om direktörens arbetsuppgift förutsätter fler resor än vad som är normalt, finns det anledning för direktören att överväga hur resor som sker under fritiden ska beaktas i avtalet och hur det är möjligt att balansera den extra belastning som detta orsakar.

## 16. Representation

**ENLIGT AVTALSMODELLEN** har direktören rätt till ersättning för representationskostnader som han eller hon har betalat. För att undvika oklarheter rekommenderas att direktören tillsammans med styrelsen till exempel avtalar om en viss representationsbudget.

## 17. Sekretessplikt

**INFORMATION SOM OMFATTAS AV SEKRETESSPLIKT** ska definieras så noggrant som möjligt eller åtminstone ska man definiera vad som inte omfattas av sekretessplikt. Sekretessplikt kan inte utvidgas till att gälla direktörens yrkeskompetens eller erfarenhet. Längden på sekretessplikten ska också definieras, den rekommenderade tiden är högst två år efter att anställningsförhållandet upphör.

Sekretessplikt enligt 3 kap. 4 § i arbetsavtalslagen gäller endast under anställningsförhållandet. Enligt arbetsavtalslagen får arbetstagaren medan anställningsförhållandet varar inte för någon annan röja arbetsgivarens företags- eller affärshemligheter eller obehörigen utnyttja dem. I strafflagen föreskrivs om straff för röjande eller missbruk av företags- eller affärshemligheter.

Med direktörsavtal vill man ofta särskilt säkerställa att företagshemligheter hålls hemliga. Det finns emellertid anledning att också i fråga om direktörsavtalet begränsa sekretessplikten till avtalsförhållandet längd och därmed rekommenderas inte att man avtalar om en sekretessplikt som gäller en lång tid efter att avtalsförhållandet upphör. En rimlig tid för en sekretessplikt också efter upphörandet av

avtalsförhållandet kan variera mellan 6–24 månader.

Följden av brott mot sekretessplikten kan vara skadestånd eller ett separat överenskommet avtalsvite. Man ska ställa sig mycket tveksamt till avtalsvite, eftersom avtalsvite inte förutsätter att skada har orsakats, utan betalningsskyldigheten uppstår redan på grund av avtalsbrott.

I fråga om ersättningsskyldighet är det viktigt att avtala om ett rimligt maximibelopp för ersättning/vite.

## Några specialfrågor

**ATT RÖJA EN AFFÄRSHEMLIGHET** kan vara en straffbar gärning enligt lagen om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet. Förfarandet kan också vara straffbart enligt strafflagen.

## Brott mot företagshemlighet

**I 30 KAP. I STRAFFLAGEN** föreskrivs om brott mot företagshemlighet under ett anställningsförhållande. Enligt det här kan en direktör dömas till böter eller fängelse i högst två år om han eller hon för att bereda sig eller någon annan ekonomisk vinning eller för att skada en annan obehörigen röjer eller utnyttjar någons företagshemlighet som han eller hon fått del av. Även om dessa författningar i princip gäller anställningsförhållandets giltighet, ska direktören vara försiktig om han eller hon startar ett konkurrerande företag eller övergår till att arbeta hos en konkurrent. Det finns anledning för direktören att se upp så att han eller hon inte utför konkurrerande handlingar, såsom marknadsföring, kundförvärv eller annat arbete då han eller hon fortfarande befinner sig i anställningsförhållandet som direktör. Enligt 30 kap. 5 § i strafflagen gäller kriminalisering av brott mot företagshemlighet i två år efter att uppdragsförhållandet har upphört. Försök till brott mot företagshemlighet är straffbart.

## 18. Konkurrensbegränsning

**ENLIGT 3 KAP. 5 § I ARBETSAVTALSLAGEN** kan arbetsgivaren och direktören ingå ett konkurrensförbudsavtal som under en viss tid efter att anställningsförhållandet upphör begränsar direktörens rätt att övergå till en konkurrerande arbetsgivares tjänst eller att starta ett eget konkurrerande företag. Förutsättningen för konkurrensförbud är alltid att arbetsgivaren har ett särskilt vägande skäl att ingå konkurrensförbud. Den begränsning som föreskrivs i arbetsavtalslagen om längden på konkurrensförbud (6 månader utan separat vederlag och 12 månader om man har avtalat om separat vederlag – detta är läget 2021) och om

avtalsvite för avtalsbrott (högst ett belopp som motsvarar lönen för 6 månader) gäller emellertid inte personer i ledande ställning

Arbetsgivaren kan ha intressen att förbjuda konkurrerande verksamhet också för tiden efter att anställningsförhållandet upphör att gälla. Förbudet bör emellertid inte i orimlig omfattning (tidsmässigt eller innehållsmässigt eller enligt geografiskt tillämpningsområde) begränsa direktörens handlingsförmåga. Innehållet i konkurrensförbudet ska alltid definieras så detaljerat som möjligt: vad som avses med konkurrerande verksamhet, vem som är konkurrent och geografiska begränsningar osv.

I samband med konkurrens- och rekryteringsförbud samt sekretessplikt avtalas ofta om avtalsvite, om direktören bryter mot sina skyldigheter under dessa avtalsvillkor. Avtalsvite förutsätter inte att bolaget kan påvisa sig ha lidit skadan. Därför rekommenderas också hellre att parterna avtalar om skadeståndsskyldighet enligt skadeståndslagen, varvid skadan ska ersättas enligt den skada som orsakats och bolaget först måste påvisa att skada har uppstått. I fråga om skadeståndsansvar rekommenderas att man avtalar om en övre gräns för skadeståndsansvaret.

Om parterna avtalar om avtalsvite kan bolaget inte nödvändigtvis längre kräva en ersättning med stöd av skadeståndslagen. Om inget har avtalats om avtalsvite, tillämpas skadeståndslagen.

Om direktörens lön också består av en föränderlig lönedel, till exempel bonus eller andra resultatpremier, rekommenderas att avtalsvitet kopplas till den fasta månadslönen.

Det finns anledning att komma ihåg att avtalsförhållandet till bolaget fortfarande gäller under uppsägningstiden, även om skyldigheten att utföra arbete av någon anledning inte längre skulle gälla. Likaså är utgångspunkten att även under semestern är anställningsförhållandet och därmed de ovan nämnda begränsande bestämmelserna (t.ex. angående konkurrerande verksamhet) samt lojalitetsförpliktelsen i kraft.

I fråga om konkurrensförbud och sekretessplikt rekommenderas också att man bekantar sig med handboken ”Työsuhteeseen liittyvät kilpailunrajoitukset ja salassapito” som gjorts upp av YTN:s juridiska experter.

## 19. Bisysslor

**TILLSTÅND TILL BISYSSLA** eller tillstånd till nuvarande bi- eller förtroendeuppdrag ska skrivas in i direktörsavtalet.

## 20. Utbildning

**I DIREKTÖRSAVTALET** kan man avtala om utbildning som ordnas av arbetsgivaren samt om i vilken omfattning direktören har rätt att delta i extern utbildning på arbetsgivarens bekostnad och med full lön.

Om direktören vill delta i en utbildning som är mer omfattande än vanligt, är det bra att skriftligen avtala om detta med arbetsgivaren innan utbildningen börjar.

## 21. Uppfinningar i anställningsförhållandet/ upphovsrätt

**OM DIREKTÖREN** då han eller hon är i tjänst hos arbetsgivaren skapar en uppfinning som är patenterbar, uppstår i flesta fall för bolaget rätt till uppfinningen. Lagen om rätt till arbetstagares uppfinningar definierar vilka rättigheter bolaget i varje enskilt fall kan ta för uppfinningen.

I direktörsavtalet kan man också precisera grunderna för ersättningar som betalas för uppfinningar. Då en uppfinning i anställningsförhållande har skapats eller man håller på att skapa en sådan, ska man noggrant bekanta sig med lagens innehåll angående hur och när företaget ska meddela uppfinnare om utnyttjande av uppfinningen, hur betalning av ersättning ska ordnas och hur patentfrågorna sköts.

### Upphovsrätt

**UPPHOVSRÄTT UPPSTÅR** alltid ursprungligen för den som skapar verket. Utgångspunkten är att arbetsgivaren får sådan rätt att utnyttja den uppfinning som arbetstagaren har skapat som arbetsgivarens normala verksamhet förutsätter. Man måste bedöma fallspecifikt om man i större omfattning kan anse att upphovsrätten har övergått till arbetsgivaren. I bedömningen fästs vikt vid anställningsförhållandets syfte och arbetsuppgifternas innehåll, det vanliga sättet att använda verket i arbetsgivarens verksamhetsområde och den allmänna praxisen i branschen.

Förutsättningen för att tillämpa upphovsrättsliga bestämmelser och rättsliga principer i anställningsförhållandet är att verken har skapats i ett anställningsförhållande.

## 22. Upphörande av direktörsavtal

**DET ÄR MÖJLIGT** att fritt avtala om uppsägningstidens längd inom ramen för arbetsavtalslagen. I avtalsmodellen har överenskommelse om uppsägningstider lämnats till parterna. Ibland avviker uppsägningstiderna från varandra beroende på om uppsägningen görs av företaget eller direktören. Det är vanligt att avtala att uppsägningstiden för uppsägning som görs

av företaget är sex månader och sådan som görs av direktören högst tre månader.

### Hävning av direktörsavtal

**ARBETSGIVAREN** och direktören kan häva direktörsavtalet enligt hävningsgrunderna i arbetsavtalslagen.

### Övriga situationer

**DIREKTÖRSAVTAL** kan också på lagenliga grunder ingå som ett tidsbegränsat avtal. Ett tidsbegränsat direktörsavtal kan sägas upp mitt under avtalsperioden endast om man separat har avtalat om möjligheten till uppsägning. Om den andra parten väsentligt bryter mot direktörsavtalet, kan även ett tidsbegränsat direktörsavtal hävas enligt grunderna i arbetsavtalslagen.

### 23. Avgångsvederlag

**I REGEL AVTALAS I DIREKTÖRSAVTAL** att arbetsgivaren åtar sig att utöver lön för uppsägningstiden betala direktören ett avgångsvederlag för en viss summa pengar. Det är möjligt att fritt avtala om avgångsvederlagets storlek. I praktiken har det varierat från en lön för tre månader till ett vederlag som motsvarar lönen för ett år.

Om direktörens lön innehåller föränderliga lönedelar och om man i fråga om avgångsvederlaget hänvisar till den lön som direktören har fått under avtalsförhållandet, finns det anledning att avtala att de föränderliga lönedelarna beaktas vid fastställande av avgångsvederlaget. En rekommendation är också att bekanta sig med högsta domstolens dom HD 2006:42, där inkomster från anställningsoptioner beaktades som lön då ersättning för ogrundad upphävning av ett arbetsavtal fastställdes.

Man kan skriva in i avtalet att om direktören avlider betalar arbetsgivaren till rättsinnehavarna ett belopp som motsvarar lönen under uppsägningstiden, varvid det också lönar sig att beakta eventuella naturaförmåner, tantiem, osv. Om direktören dessutom har en änka/änkling och/eller minderåriga barn, kan företaget genom avtal åta sig att förutom lön för uppsägningstid också betala dem till exempel ett belopp som motsvarar avgångsvederlaget.

Av beskattningsskäl kan det var behövt/för-månligt för direktören att överföra utbetalningen av avgångsvederlaget till följande skatteår, så det är bra att beakta detta i avtalet.

### Inverkan på utkomstskyddet för arbetslösa

**FÖRE UPPSÄGNING** av direktörsavtalet lönar det sig att reda ut angående utkomstskyddet för arbetslösa. Om direktören själv säger upp avtalet utan giltig

orsak eller om han eller hon genom sina handlingar har orsakat uppsägningen av direktörsavtalet, kan direktören försättas i en karens på tre månader som måste löpa ut innan han eller hon får rätt till dagpenning. Tolkningarna kan variera beroende på arbets- och näringsbyrån och detaljerna från fall till fall.

Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa har direktören inte rätt till arbetslöshetsdagpenning under den tid då han eller hon får avgångsvederlag.

Det är emellertid viktigt att anmäla sig till arbets- och näringsbyrån genast då uppdragsförhållandet upphör (den första arbetslöshetsdagen) för att säkerställa arbetslöshetsdagpenning.

### 24. Tvistlösning

**TVISTER** är bra att i första hand försöka lösa i förhandlingar mellan direktören och arbetsgivaren. Juristerna i ditt förbund hjälper till vid förhandlingarna.

Om en tvist inte löses genom förhandlingar, kan direktören väcka talan i domstol. Då kan medlemmen vanligtvis ha tillgång till sitt förbunds rättsskyddsförsäkring. Det rekommenderas dock att inte inleda en rättegångsprocess förrän man har diskuterat ärendet med förbundets jurist.

Ur direktörens perspektiv är det oftast bäst att avtala om att eventuella meningsskiljaktigheter om tolkningen av direktörsavtalet eller dess upphörande löses i normalt förfarande i allmän domstol, dvs. i tingsrätten.

Om man emellertid avtalat om att tvister ska lösas i skiljeförfarande ska man avtala om skiljeförfarande med endast en skiljeman samt om att bolaget betalar de kostnader som skiljeförfarandet orsakar. Förbundens rättsskyddsförsäkringar täcker i regel inte utgifterna för en skiljeman, vilka kan vara betydande.

I samband med avtal om skiljeförfarande ska man komma ihåg att en skiljedom inte kan överklagas.

### 25. Övriga bestämmelser

**I AVTALETS** punkt "Övriga bestämmelser" finns praktiska förfarandenormer som det inte rekommenderas att parterna ändrar.

Om villkoren i ett kollektivavtal tillämpas på direktören, ska kollektivavtalets namn antecknas i direktörsavtalet.

### 26. Avtalsexemplar

**DIREKTÖRSAVTALET SKA** innehålla den plats där det har upprättats och datum samt parternas underskrifter. Båda parterna ska få egna exemplar.



**De Högre Tjänstemännen YTN**

**Banvaktsgatan 2  
00520 Helsingfors**

**Besöksadress:  
Stinsgatan 12 B**

**[facebook.com/ylemματοimihenkilot](https://facebook.com/ylemματοimihenkilot)  
[twitter.com/YTN\\_ry](https://twitter.com/YTN_ry)**