

ARBETSDOMSTOLEN

Dom nr 12/14
Mål nr B 29/13

Fråga dels om en arbetstagare som tidigare varit vd och fått en ny anställning som Senior Advisor omfattats av företagsledarundantaget i 1 § anställningsskyddslagen eller inte, dels om arbetsgivaren har haft skäl för att med omedelbar verkan skilja arbetstagaren från anställningen.

KLAGANDE

H.E. i Landskrona

Ombud: advokaten Pia Nyblæus, ADN Law Advokatfirma KB, Box 7641,
103 94 Stockholm

MOTPART

Sörmlands Grafiska AB, 556049-9906, 641 82 Katrineholm

Ombud: advokaten Lars Hartzell, Elmszell Advokatbyrå AB,
Gamla Brogatan 32, 3 tr., 111 20 Stockholm

SAKEN

skadestånd p.g.a. avskedande

ÖVERKLAGAD DOM

Stockholms tingsrätts dom den 19 februari 2013 i mål nr T 17783-11

Tingsrättens dom, se bilaga.

H.E. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska bifalla hans vid tingsrätten förda talan med den justeringen att ersättning enligt punkterna c, d och e yrkas med

– 82 456 kr avseende lön, 4 805 kr avseende bilförmån, 28 892 kr avseende pensionspremier och 9 895 kr avseende semesterersättning för september 2011,

– 137 427 kr per månad avseende lön, 8 009 kr per månad avseende bilförmån, 48 154 kr per månad avseende pensionspremier och 16 491 kr per månad avseende semesterersättning för perioden oktober 2011–januari 2012,
– 77 427 kr per månad avseende lön, 36 154 kr per månad avseende pensionspremier och 9 291 kr per månad avseende semesterersättning för perioden februari–december 2012,

– 8 009 kr avseende bilförmån för februari 2012 och med 4 282 kr per månad för perioden mars–december 2012, och med

– 28 714 kr avseende lön, 2 142 kr avseende bilförmån, 16 077 kr avseende pensionspremier och 3 446 kr avseende semesterersättning för januari 2013.

Han har vidare yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar Sörmlands Grafiska AB (bolaget) att ersätta honom fullt ut för hans rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har bestritt ändring, men vitsordat ovanstående belopp förutom såvitt avser yrkad semesterersättning där ett sammanlagt belopp om 36 102 kr avseende semestertillägg vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid den har ljud- och bildupptagningarna från den muntliga bevisning som åberopades och förebringades vid tingsrätten spelats upp. Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

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.

H.E. har anfört följande avseende justeringen av talan. Han fick nytt arbete den 1 januari 2012 med en månadslön om 60 000 kr och en pensionsersättning med 12 000 kr per månad. Från och med den 1 mars 2012 fick han en bilförmån om 3 725 kr per månad. Från och med den 1 januari 2013 höjdes hans månadslön till 80 000 kr och hans pensionsersättning till 16 000 kr per månad. Avräkning har skett med anledning av dessa inkomster och förmåner.

Domskäl

Twisten

H.E. var under perioden den 1 september 2003–23 augusti 2011 vd för bolaget. Därefter erhöll han en anställning som Senior Advisor i bolaget, med samma avtalsvillkor som han hade haft som vd. Han skiljdes från anställningen den 12 september 2011.

Den första tvistefrågan avser om H.E. omfattades av anställningsskyddslagen vid tidpunkten för skiljandet från anställningen eller om han i sin anställning som Senior Advisor omfattades av det så kallade företagsledarundantaget i 1 § anställningsskyddslagen.

Om anställningsskyddslagen är tillämplig har H.E. gjort gällande att bolaget brutit mot 19 alternativt 8 § anställningsskyddslagen.

Den huvudsakliga tvistefrågan avser emellertid om bolaget har haft skäl för att med omedelbar verkan skilja H.E. från anställningen, dvs. om det funnits hävnings- eller avskedandegrund. Bolaget har gjort gällande att sådana skäl funnits då H.E. medvetet upprättat felaktiga ekonomiska rapporter för att dölja ett försämrat resultat för koncernledningen, beviljat bonusutbetalning i strid med ett inom koncernen rådande bonusförbud, försökt tillskansa sig ersättning för arbetstidsförkortning som han inte haft rätt till och beslutat om utbetalning av extra föräldralön till sin hustru som också var anställd hos bolaget. H.E. har bestritt det som lagts honom till last.

Mellan parterna är också tvistigt om de två ovan sistnämnda omständigheterna som bolaget åberopat får läggas till grund vid bedömningen.

För det fall Arbetsdomstolen finner att ekonomiskt skadestånd ska utgå enligt anställningsskyddslagen är det, vid tillämpning av begränsningsregeln i 38 § anställningsskyddslagen, tvistigt om hela anställningstiden hos

bolaget, vid beräkningen enligt 39 § anställningsskyddslagen, ska tillgodoräknas H.E. eller enbart tiden som Senior Advisor.

Är anställningsskyddslagen tillämplig?

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. Det anförda innebär att en anställning faller utanför lagens tillämpningsområde endast om den i båda ovan angivna hänseenden har en sådan karaktär att det är fråga om en företagsledande eller därmed jämförlig ställning. De arbetstagare som avses är de som har en utpräglad arbetsgivarfunktion och en särskild förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren där anställningsförhållandena i regel är sådana att det från sociala skyddssynpunkter inte anses föreligga något framträdande behov av att lagstiftningsvägen ge dem anställningsskydd. Bedömningen ska göras med utgångspunkt i hur förhållandena har gestaltats i praktiken.

I målet är ostridigt att H.E. fick behålla de anställningsvillkor han hade som vd i anställningen som Senior Advisor. De villkor han hade var sådana som normalt tillkommer företagsledare. Frågan är om han därutöver hade företagsledande funktioner i anställningen som Senior Advisor.

Parterna är eniga om att H.E. fortfarande var ledamot i bolagets styrelse när han avskedades och att ändringsanmälan gjordes först efter avskedandet, men att han inte deltagit i något styrelsearbete efter det att han avgick som vd. Det är ostridigt att han som Senior Advisor skulle vara rådgivare till den nye vd:n och varken ha underställd personal eller budgetansvar. H.E. har berättat att han fick två arbetsuppgifter, nämligen att förbereda en offert till en viktig kund och att arbeta med en för bolaget viktig skattefråga, samt att han ombads att lämna kontoret i Katrineholm och arbeta hemifrån. Dessa uppgifter har inte motsagts av bolaget. Genom utredningen är inte visat att han skulle ingå i ledningsgruppen. Arbetsdomstolen kan dela tingsrättens bedömning att H.E. haft en särställning i bolaget men finner inte att han hade företagsledande funktioner. Han hade inte någon arbetsgivarfunktion eller någon särskild förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren och kan inte heller anses ha haft en med en företagsledare jämförbar ställning.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är alltså att H.E. inte omfattats av företagsledarundantaget och att anställningen därmed omfattats av anställningsskyddslagen vid tidpunkten för skiljandet från anställningen. Frågan är då om det har förelegat skäl för avskedande.

Får alla av bolaget åberopade omständigheter läggas till grund för bedömningen?

Arbetsdomstolen delar, på de av tingsrätten anförda skälen, tingsrättens bedömning att samtliga av bolaget åberopade omständigheterna får läggas till grund för bedömningen om bolaget haft rätt att avskeda H.E.

Fanns det skäl för avskedande?

Frågan om arbetstidsförkortningstimmar

Bolaget har gjort gällande att H.E. försökt tillskansa sig ersättning för arbetstidsförkortning som han inte haft rätt till.

Av utredningen framgår följande. Bolaget var bundet av ett kollektivavtal som gav rätt till viss arbetstidsförkortning, s.k. Unionen-timmar. H.E. omfattades, i sin egenskap av vd, inte av kollektivavtalet och hade inte heller enligt sitt vd-avtal motsvarande förmån. Enligt kollektivavtalet gällde att om arbetstagaren hade inestående arbetstidsförkortningstimmar när han eller hon slutade så utgick ersättning för dessa i form av ekonomisk ersättning. H.E. påfördes i juni 2011, enligt lönespecifikationen den månaden, 168 arbetstidsförkortningstimmar och i lönespecifikationen anges att de avser tid fr.o.m. år 2005. När slutlönen till H.E. skulle utbetalas i september 2011 tillfördes slutlönen ersättning för de aktuella timmarna med drygt 134 000 kr. Den utbetalningen stoppades dock och ersättningen kom därmed inte att utbetalas.

Enligt bolaget var det H.E. som beordrade att timmarna skulle läggas in i lönesystemet för hans del, vilket H.E. förnekat. H.E. har därutöver påpekat att det inte var han som beordrade att timmarna skulle utbetalas i samband med hans slutlön i september.

Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning att det genom G.G:s vittnesmål är utrett att det var H.E. som gav direktiv om att timmarna i fråga skulle läggas in i lönesystemet. Det är för Arbetsdomstolen helt uppenbart att timmarna haft ett ekonomiskt värde. Domstolen delar därmed tingsrättens bedömning att bolaget visat att H.E. försökt tillskansa sig ersättning som han inte hade rätt till.

Frågan om extra föräldralön till S.E.

Det är ostridigt att S.E. för perioden februari–maj 2010 fick extra föräldralön, utöver vad som följde av tillämpligt kollektivavtal, med sammanlagt 19 200 kr. Såvitt framgår av utredningen hade sådan ersättning utgått endast en gång tidigare till en annan kvinnlig medarbetare och kan därmed inte anses ha utgjort praxis hos bolaget.

Bolaget har gjort gällande att det var H.E. som beslutade om utbetalningen av den extra föräldralönen till hustrun, vilket H.E. bestritt. Enligt H.E. var det S.E:s närmaste chef som fattade beslutet. P.G. har berättat att han fick

direktiv av H.E. att S.E. skulle ha extra föräldralön på samma sätt som den tidigare medarbetaren fått och att det var H.E. som attesterade utbetalningen.

Arbetsdomstolen sätter tilltro till de uppgifter som P.G. lämnat och finner därmed, i likhet med tingsrätten, visat att H.E. var delaktig i beslutet om att betala ut extra föräldralön till S.E. och att han därvid varit jävig enligt 8 kap. 34 § aktiebolagslagen.

Frågan om bonusutbetalning

Det är ostridigt att C.R. i februari 2010 fick ett belopp om sammanlagt 77 922 kr utbetalt i form av semesterersättning och semestertillägg avseende 22,2 semesterdagar och att utbetalningen avsåg bonus för år 2009.

Enligt bolaget har H.E. inte haft rätt att fatta beslut om någon bonus för det aktuella året då bolaget inte nådde det ekonomiska resultat som gällde för att bonus skulle utbetalas. H.E. har dels invänt att det inte rådde något bonusförbud och att det i vart fall inte förelåg något förbud att betala ut bonus om medarbetaren uppnådde sina personliga mål, dels ifrågasatt om ett eventuellt bonusförbud avsåg år 2009.

I ett mejl den 19 februari 2009 från H.E. till M.G. skriver H.E. följande. "No bonuses will be paid out if the company makes an EBITDA under the level of 22,5 MSEK. Is that OK with You?". M.G. svarar och skriver bl.a. "As we have agreed the Ebitda level target to get the bonus is ok at 22.5 MSEK". Enligt Arbetsdomstolens mening kan det inte vara någon tvekan om att det år som avsågs var det kommande året, år 2009, dvs. med utbetalning år 2010. Av mejlet framgår tydligt att H.E. själv föreslog att bonus enbart skulle utgå om bolaget nådde ett visst ekonomiskt resultat. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta uppgifterna om att det resultatet inte uppnåddes. Arbetsdomstolen finner därmed utrett att H.E. själv ansett att det förelegat en begränsning i möjligheten att betala ut bonus för år 2009.

Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning att det inte finns anledning att ifrågasätta de uppgifter som G.G. lämnat. Genom de uppgifterna är det utrett att G.G. uppfann upplägget med att betala ut bonusen i form av semesterdagar för att dölja att det var fråga om en bonusutbetalning och att H.E. attesterat underlaget för utbetalningen.

Det är enligt Arbetsdomstolens mening visat att H.E. fattat beslut om utbetalning av bonus i strid med de bonusregler som han själv redogjort för inför bolagets styrelseordförande. Förutsättningarna för att erhålla bonus är typiskt sett en fråga för styrelsen att bestämma. Oavsett om H.E. kan anses ha haft rätt att fatta beslut i frågan, utan förankring i styrelsen, finner Arbetsdomstolen utrett att han i vart fall försökt dölja att en av medarbetarna erhållit bonus för år 2009. Ett sådant agerande skadar självfallet allvarligt styrelsens förtroende för honom. Som tingsrätten anfört talar hans agerande även för att han var införstådd med att det förelåg ett förbud att betala ut bonus om det ekonomiska målet inte nåddes.

Sammanfattande bedömning

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får som framhållits i motiven till bestämmelsen ske endast i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.

Arbetsdomstolen har funnit utrett att H.E. försökt tillskansa sig en ersättning om cirka 134 000 kr för arbetstidsförkortningstimmar som han inte haft rätt till, att han varit jävig enligt 8 kap. 34 § aktiebolagslagen när han deltagit i beslutet att bolaget skulle betala ut extra föräldralön till hustrun S.E. som var anställd hos bolaget och att han fattat beslut om utbetalning av bonus till en medarbetare i strid med de bonusregler han själv redovisat som gällande för år 2009 och att han även försökt dölja detta. Arbetsdomstolen finner redan genom detta agerande att H.E. på ett flagrant sätt åsidosatt sina åligganden och på ett allvarligt sätt rubbat arbetsgivarens förtroende för honom. Det faktum att H.E. vid tidpunkten för avskedandet inte längre var vd utan Senior Advisor förändrar inte bedömningen.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av den ovan gjorda bedömningen att det inte är nödvändigt att ta ställning till huruvida H.E. även medvetet upprättat en felaktig ekonomisk rapportering för att dölja ett försämrat resultat för koncernledningen och huruvida det förelåg någon s.k. farfarsprincip eller inte.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är, mot bakgrund av vad som domstolen ovan anfört, att det förelegat skäl för avskedande.

Skadestånd för brott mot 19 § anställningsskyddslagen?

Arbetsdomstolen har funnit att H.E:s anställning omfattades av anställningsskyddslagen vid tidpunkten för skiljandet från anställningen. Regleringen i 19 § andra stycket anställningsskyddslagen, om skyldighet för arbetsgivaren att i ett besked om avskedande även ge en s.k. fullföljdshänvisning, har därmed varit tillämplig. Mellan parterna är ostridigt att den handling varigenom bolaget hävde anställningsavtalet inte innehöll någon sådan information. Bolaget har således brutit mot bestämmelsen i fråga och är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till H.E. Arbetsdomstolen finner yrkat skadeståndsbelopp om 10 000 kr skäligt. Tingsrättens domslut under punkten 1 ska ändras i enlighet härmed.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att tingsrättens domslut ska ändras endast på så sätt att bolaget ska förpliktas betala ett allmänt skadestånd till H.E. för att bolaget brutit mot 19 § anställningsskyddslagen.

Den del av målet som H.E. vunnit finner Arbetsdomstolen var av ringa betydelse varför han i rättegångskostnadshänseende får anses som fullt ut förlorande part.

Parterna har i anställningsavtalet kommit överens om en kostnadsfördelning som avviker från rättegångsbalkens regler. I avtalet anges att H.E. ska svara för maximalt 50 000 kr av kostnaderna för eget biträde inklusive andra rättegångskostnader och att överstigande kostnader ska bolaget stå för under förutsättning att H.E:s talan i tvisten inte är uppenbart ogrundad.

H.E. har vid den angivna utgången i målet, med hänvisning till överenskommelsen, yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 147 000 kr.

Bolaget har å sin sida gjort gällande i första hand att bolaget i stället har rätt till ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen, i andra hand att kostnaderna ska kvittas och i sista hand att H.E. ska svara för 50 000 kr även i Arbetsdomstolen. Som skäl för ståndpunkten i första och sista hand har bolaget anfört att det av överenskommelsen får anses följa att den gäller i enbart en instans eller i vart fall att begränsningen gäller i varje instans, vilket H.E. bestritt.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inget i överenskommelsen som talar för att bolagets åtagande enligt överenskommelsen skulle vara begränsat till enbart en instans eller att maxbeloppet skulle avse varje instans för sig.

Som ytterligare skäl för yrkandena i rättegångsfördelningsfrågan har bolaget gjort gällande att överenskommelsen så tolkad är oskälig enligt 36 § avtalslagen och därför ska lämnas utan avseende eller jämkas på så sätt att kostnaderna i Arbetsdomstolen kvittas. H.E. har bestritt att 36 § avtalslagen är tillämplig.

Enligt 36 § avtalslagen får avtalsvillkor jämkas eller lämnas utan avseende, om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte visats att det föreligger omständigheter som föranleder en tillämpning av 36 § avtalslagen. Skäl för att lämna överenskommelsen utan avseende eller för jämkning finns alltså inte.

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär således att H.E., med tillämpning av den överenskommelse som parterna träffat, har rätt till ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen trots att han huvudsakligen har förlorat målet här. Om beloppet i sig råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen ändrar på så sätt tingsrättens domslut att Sörmlands Grafiska AB förpliktas att till H.E. betala 10 000 kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 januari 2012 till dess betalning sker.

2. Sörmlands Grafiska AB ska ersätta H.E. för hans rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 147 000 kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Hans Blyme, Inga Jerkeman, Karl Olof Stenqvist, Håkan Torngren, Veli-Pekka Säikkälä och Margareta Zandén.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Inge-Marie Nilsson

BILAGA

Tingsrättens dom (ledamöter: Catarina Walldén, Barbro Ahlbäck och Lena Rönnblad Westrup)

BAKGRUND

Sörmlands Grafiska AB (Sörmlands Grafiska) är ett svenskt tidskriftstryckeri som ingår i den europeiska tryckerikoncernen Circle Printers. Bolagets årsomsättning uppgår till ca en halv miljard kr och koncernens årsomsättning till ca sex miljarder kr. Sörmlands Grafiska har ca 300 anställda. Den 1 september 2003 anställdes H.E. som VD i Sörmlands Grafiska, en post han behöll till år 2011. I sin anställning som VD omfattades H.E. inte av lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

Inom ramen för en omorganisation inom Circle Printers under år 2011 slogs koncernens nordiska verksamheter samman. S.R., som vid den aktuella tidpunkten var VD i Sörmlands Grafiskas finska systerbolag Helprint OY, utsågs efter sammanslagningen till VD för hela den nordiska verksamheten. Följaktligen trädde H.E. den 23 augusti 2011 tillbaka från VD-posten och tilldelades istället rollen som Senior Advisor i bolaget. Hans anställningsvillkor kvarstod oförändrade.

Den 12 september 2011 avskedades H.E. från sin anställning. I en handling upprättad den 5 oktober 2011 angav Sörmlands Grafiska att grunden för avskedandet var att H.E. medvetet upprättat felaktiga ekonomiska rapporteringar för att dölja ett försämrat resultat för koncernledningen, att han beviljat en bonusutbetalning i strid med ett inom koncernen rådande bonusförbud samt att han brustit i lojalitet och förtroende och inte agerat utifrån företagets bästa. Omständigheterna som lades H.E. till last påstods ha upptäckts vid en internutredning som bolaget företagit efter att han avgått som VD. Det påpekades särskilt i handlingen att internutredningen vid den aktuella tidpunkten inte var avslutad. Sörmlands Grafiska har sedermera även beskyllt H.E. för att ha försökt tillskansa sig ersättning för arbetstidsförkortning enligt ett kollektivavtal som han inte omfattades av och för att ha fattat beslut om att betala ut extra föräldralön till sin hustru under dennas föräldraledighet.

Den felaktiga ekonomiska rapporteringen som Sörmlands Grafiska lagt till grund för avskedandet skedde i koncernens gemensamma redovisningssystem, Hyperion, där samtliga koncernföretag varje månad redovisar sina resultat. Felaktigheterna återfanns i rapporten för juli 2011 och bestod bl.a. i att två order från Ikea respektive Runelandh tagits upp till värden som översteg de verkliga med en miljon kr respektive 600 000 kr, att en post beträffande organisationstidskrifter tillmätts ett värde som översteg det verkliga med två miljoner kr samt att månadens lönekostnader justerats ner med ca tre miljoner kr.

Den påstått felaktiga bonusutbetalningen skedde år 2010 till den dåvarande ekonomichefen i Sörmlands Grafiska, C.R., som fick en bonus om 78 000 kr

som utbetalades som semesterlön. Beskyllningarna om att H.E. försökt tillskansa sig ersättning för arbetstidsförkortning aktualiserades efter att det uppdagats att han haft ett tillgodohavande om 168 timmars arbetstidsförkortning i bolagets lönesystem. Den omtvistade föräldralönen betalades ut till S.E. under år 2010. Hon erhöll sammanlagt ca 19 000 kr utöver den föräldralön som utgick enligt gällande kollektivavtal.

Den 1 februari 2012 fick H.E. anställning som affärsutvecklingschef i ett annat företag. Inom ramen för den nya anställningen erhåller H.E. i dagsläget 60 000 kr i lön och 20 000 kr i pensionspremie månatligen.

YRKANDEN M.M.

H.E. har yrkat att Sörmlands Grafiska ska förpliktas att

- a) till honom utge allmänt skadestånd om i första hand 150 000 kr för brott mot 18 § LAS och i andra hand 100 000 kr för brott mot 7 § LAS,
- b) till honom utge allmänt skadestånd om 10 000 kr för brott mot 19 § alternativt 8 § LAS,
- c) till honom utge ekonomiskt skadestånd
 - avseende lön om 82 456 kr för september månad 2011 och därefter 137 427 kr per månad till och med december 2012 samt för januari månad 2013 med 68 714 kr, och
 - avseende bilförmån med 4 805 kr för september månad 2011 och därefter 8 009 kr per månad till och med december 2012 samt för januari månad 2013 med 4 005 kr,
- d) erlægga pensionspremier med ett belopp motsvarande 28 892 kr för september månad 2011 och därefter 48 154 kr per månad till och med december 2012 samt för januari månad 2013 med 24 077 kr,
- e) till honom utge semesterersättning med 9 895 kr för september månad 2011 och därefter 16 491 kr per månad till och med december 2012 samt för januari månad 2013 med 8 246 kr, samt
- f) till honom erlægga ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen ovan. Ränta på beloppen under punkterna *a-b* yrkas från dagen för delgivning av stämmingsansökan, d.v.s. den 13 januari 2012. Ränta på beloppen under punkterna *c-e* yrkas från den 25 varje månad, allt eftersom beloppen förfaller till betalning.

H.E. har även yrkat att tingsrätten ska förbehålla honom rätten att återkomma med yrkande om ekonomiskt skadestånd för framtida förlust.

För det fall tingsrätten skulle finna att LAS inte är tillämplig i målet har H.E. yrkat att Sörmlands Grafiska ska förpliktas att till honom utge ekonomiskt skadestånd. Sådan ersättning har yrkats med de belopp som angetts i punkterna *c-e* beträffande tidsperioden till och med september 2012. Ersättning för september månad 2012 har emellertid yrkats med 54 971 kr avseende lön, 3 204 kr avseende bilförmån, 19 262 kr avseende pensionspremier och 6 596 kr avseende semesterersättning. På samtliga belopp har yrkats ränta enligt punkten *f* till och med den 12 september 2012.

Det har bestritts att avräkning ska ske från det ekonomiska skadestånd som ska utgå. Skulle tingsrätten vara av motsatt uppfattning har det vitsordats att avräkning ska ske med de belopp som Sörmlands Grafiska gjort gällande.

H.E. har yrkat ersättning för sin rättegångskostnad. Han har vidare, för det fall käromålet skulle lämnas utan bifall, yrkat att Sörmlands Grafiska ska förpliktas stå sin egen rättegångskostnad samt ersätta hans rättegångskostnad i den del kostnaden överstiger 50 000 kr inklusive mervärdesskatt.

Sörmlands Grafiska har bestritt käromålet i dess helhet.

Beträffande yrkandena om allmänt skadestånd har inget belopp vitsordats såsom skäligt i och för sig.

Yrkandena om ekonomiskt skadestånd beträffande lön, bilförmån och pensionspremier har vitsordats såsom skäliga i och för sig. Beträffande yrkandet om semesterersättning har ett belopp om 38 472 kr, avseende semestertillägg motsvarande 35 semesterdagar, vitsordats såsom skäligt i och för sig.

För det fall tingsrätten skulle finna att ekonomiskt skadestånd ska utgå har Sörmlands Grafiska yrkat att 60 000 kr avseende lön och 12 000 kr avseende pensionspremier ska avräknas från utgående ersättningsbelopp från och med den 1 februari 2012 och framledes.

Ränteyrkandet har vitsordats såsom skäligt i och för sig.

Sörmlands Grafiska har yrkat ersättning för sin rättegångskostnad. Yrkandet om att Sörmlands Grafiska, för det fall käromålet lämnas utan bifall, ska förpliktas ersätta del av H.E:s rättegångskostnad, har bestritts.

GRUNDER

H.E.

H.E. omfattades i sin anställning som Senior Advisor av LAS och lagen är därför tillämplig i målet. Sörmlands Grafiska har avskedat H.E. från hans anställning. De omständigheter som Sörmlands Grafiska har åberopat som skäl för avskedandet utgör enligt LAS inte tillräcklig grund för vare sig avskedande eller uppsägning på grund av personliga skäl. Sörmlands Grafiska får som skäl för avskedandet endast åberopa sådana omständigheter som behandlats i den handling vari grunden för avskedandet ursprungligen angavs. Sörmlands Grafiska har vidare underlåtit att iaktta de formföreskrifter för avskedande respektive uppsägning som LAS föreskriver. H.E. är därför, i enlighet med samma lag, berättigad till allmänt skadestånd med yrkade belopp.

På grund av Sörmlands Grafiskas ogrundade avskedande eller uppsägning är H.E. vidare berättigad till ekonomiskt skadestånd för inkomstförlust. Ekonomiskt skadestånd ska utgå under en tidsperiod om 24 månader,

eftersom H.E. varit anställd av Sörmlands Grafiska i åtta år. Skulle LAS inte anses tillämplig har H.E., i enlighet med anställningsavtalet, rätt till ekonomisk ersättning under en tidsperiod om tolv månader.

Eftersom H.E. blev avskedad med omedelbar verkan ska någon avräkning för sådan inkomst som han förvärvar i annan anställning inte ske. Bil- och pensionsförmånerna följer av anställningsavtalet och ska utgå oavsett om ersättning utgår enligt LAS eller anställningsavtalet. Detsamma gäller yrkad semesterersättning samt ränta, som båda följer av lag.

Sörmlands Grafiska har i anställningsavtalet åtagit sig att vid tvist om H.E:s anställning, oavsett utgång i målet, stå sina egna ombudskostnader samt ersätta H.E:s ombudskostnader i den mån dessa överstiger 50 000 kr. H.E. och Sörmlands Grafiska har således kommit överens om en rättegångskostnadsfördelning som avviker från rättegångsbalkens regler. Det bestrids att H.E:s talan är uppenbart ogrundad.

Sörmlands Grafiska

Det bestrids att LAS är tillämplig i målet eftersom H.E. i sin anställning som Senior Advisor omfattades av det så kallade företagsledarundantaget. Anställningen regleras därmed uteslutande av anställningsavtalet. Eftersom H.E. gjort sig skyldig till ett väsentligt avtalsbrott har Sörmlands Grafiska haft rätt att, i enlighet med avtalets regler, säga upp anställningsförhållandet för omedelbart upphörande. Bolaget har på samma grund även haft rätt att häva avtalet enligt allmänna avtalsrättsliga principer.

Eftersom LAS inte är tillämplig kan något allmänt skadestånd inte utgå. Den rätt till uppsägningslön som följer av avtalet är villkorad på så sätt att ersättning inte ska utgå om anställningsavtalet skulle sägas upp p.g.a. oegentligheter eller illojalitet. Eftersom så har skett i det förevarande fallet har H.E. inte rätt till ersättning. Skulle tingsrätten finna att ersättning ska utgå enligt avtalet föreligger inte rätt till semesterersättning eftersom det följer av avtalet att Sörmlands Grafiska haft rätt att lägga ut inarbetade semesterdagar under uppsägningstiden. Ersättning kan därför endast utgå för semestertillägg, vilket motsvarar 0,8 procent av månadslönen per utlagd semesterdag.

Skulle tingsrätten finna LAS vara tillämplig görs det gällande att Sörmlands Grafiska haft laglig grund för att avskeda eller i vart fall säga upp H.E. på grund av personliga skäl eftersom han i anställningen grovt åsidosatt sina åligganden mot Sörmlands Grafiska. Skulle tingsrätten vara av motsatt uppfattning ska de allmänna skadestånden under alla omständigheter jämkas till noll på den grunden att H.E. i betydande mån varit medvållande till att han skildes från anställningen. De omständigheter som lagts H.E. till last under processens gång men som inte behandlats i den handling vari grunden för avskedandet ursprungligen angavs får åberopas även om LAS skulle anses tillämplig. Detta eftersom Sörmlands Grafiska vid tidpunkten för avskedandet inte haft full kännedom om omständigheterna i fråga.

Finner tingsrätten att LAS är tillämplig och att ekonomiskt skadestånd ska utgå ska ersättningsbeloppet, i enlighet med begränsningsregeln i LAS, motsvara maximalt sex månadslöner. Detta eftersom H.E:s anställning som Senior Advisor endast varade i 20 dagar.

Under alla omständigheter ska, enligt såväl LAS som anställningsavtalet, sådan ersättning som H.E. förvärvar i sin nya anställning avräknas från vad som kan komma att utgå i ekonomiskt skadestånd.

Eftersom H.E:s talan är uppenbart ogrundad är den överenskommelse om rättegångskostnadsfördelning som tagits in anställningsavtalet inte tillämplig.

UTVECKLING AV TALAN

H.E.

I rollen som Senior Advisor hade H.E. huvudsakligen två arbetsuppgifter, att förbereda en offert till en viktig nordisk kund och att arbeta med ett för bolaget viktigt skattemål. Han skulle vidare agera rådgivare till den ny tillträdde VD:n. Mot bakgrund av att hans arbetsuppgifter således var begränsade samt det faktum att han på sin nya post varken hade budget-, personal- eller operativt ansvar och inte heller satt kvar i bolagets ledningsgrupp kan H.E. i sin nya roll inte anses ha haft en sådan ställning att han omfattades av företagsledarundantaget i LAS. LAS är således tillämplig i målet.

Bedömningen av de omständigheter som legat till grund för avskedandet ska ske på samma sätt oavsett om LAS är tillämplig i målet eller inte. Detta eftersom begreppen "illojalitet" och "oegentlighet" i anställningsavtalet är alltför allmänt hållna för att kunna ligga till grund för bedömningen av om rätt till avskedande förelägg och eftersom 18 och 7 §§ i LAS är tvingande till den anställdes förmån. Det tingsrätten således, oavsett LAS tillämplighet, har att pröva är huruvida H.E. grovt åsidosatt sina åligganden mot Sörmlands Grafiska, alternativt om uppsägningen av honom varit sakligt grundad.

Det bestrids att *farfarsprincipen* skulle varit rådande i Sörmlands Grafiska. Det finns ingen dokumentation om principen i bolaget och den omnämns varken i den av bolaget upprättade VD-instruktionen eller arbetsordningen för styrelsen. Det är för övrigt oklart vilken betydelse principen kan tillmätas i Sverige.

Beträffande *julrapporten* görs följande gällande. Det vitsordas att de felaktiga värdena i rapporten uppgår till de påstådda beloppen. Det vitsordas också att H.E., i egenskap av VD, haft ansvar för rapporten i fråga. Det bestrids emellertid att han skulle ha agerat i ond tro. De order som påstås ha övervärderats medvetet tas i redovisningen upp som "produkter i arbete" (PIA). Sådant arbete pågår ofta över flera månader och värdet måste därför fördelas över tiden. Eftersom arbetet faktureras i efterhand är det svårt att med exakthet fastställa det faktiska produktionsvärdet en viss månad. Detta får istället uppskattas efter bästa förmåga. Detsamma gäller lönekostnader,

som för en viss månad kan fastställas med säkerhet först efterföljande månad när arbetad tid och semesteruttag finns registrerat i lönesystemet. Julirapporten upprättades under tidspress och på ett delvis bristfälligt underlag, eftersom en stor del av personalstyrkan hade semester. De justeringar som vidtogs i julirapporten, och som sedermera visade sig vara delvis felaktiga, utfördes för att ge en så korrekt bild av bolagets ekonomiska status som möjligt och inte för att manipulera resultaten. Det rör sig om bedömningar av ett begränsat antal poster i redovisningen. Liknande bedömningar gjordes varje månad. Hade justeringarna inte utförts hade juli månads resultat blivit än mer missvisande.

Det finns inga centrala direktiv i koncernen om hur månadsrapporteringen ska gå till och tillvägagångssättet för denna skiljer sig följaktligen åt mellan företagen i koncernen. H.E. har agerat efter bästa förmåga och inte brutit mot koncernledningens direktiv. Hans agerande strider inte heller mot VD-instruktionen eller arbetsordningen för styrelsen. Flera av styrelseledamöterna var involverade i arbetet med julirapporten. Eftersom inga styrelsemöten ägde rum mellan tidpunkten då rapporten upprättades och tidpunkten för avskedandet kan H.E. inte heller beskyllas för att ha undanhållit information från styrelsen.

Månadsrapporteringen har inte påverkat Sörmlands Grafiska faktiska bokföring i Sverige och bolagets revisorer har inte haft något att anmärka på rapporten. Det bestrids således att de felaktiga uppgifterna i julirapporten skulle ha varit till skada för Sörmlands Grafiska. Inte heller koncernen led någon skada av de felaktiga justeringarna eftersom koncernledningen informerades om justeringarna i Sörmlands Grafiskas årsprognos.

Beträffande *bonusutbetalningen* anförs följande. Det bestrids att det råde bonusförbud inom koncernen vid den aktuella tidpunkten. H.E. fick själv bonus för år 2009. C.R. var berättigad till bonus enligt sitt anställningsavtal eftersom han till stor del uppfyllt sina personliga mål för året i fråga. Anledningen till att han fick bonusen utbetald i form av semesterlön är att han blivit erbjuden att ta ut bonusen i ledig tid men sedermera inte kunde undvaras. H.E. har inte försökt dölja bonusutbetalningen. Det framgår tydligt av det underlag som låg till grund för utbetalningen att det rörde sig om just bonus.

Beträffande *arbetstidsförkortningen* anförs följande. H.E. har vare sig själv lagt in eller beordrat någon annan att lägga in timmarna i lönesystemet. Han kände inte ens till sitt tillgodohavande. Han har således inte försökt tillskansa sig någon ersättning han inte hade rätt till, vilket även stöds av det faktum att han inte protesterade när ersättningen sedermera inte betalades ut på slutlönen.

Det bestrids att H.E. över huvud taget varit inblandad i beslutet om S.E:s föräldralön. Utbetalningen av den extra föräldralönen utgjorde praxis inom Sörmlands Grafiska. Den av Sörmlands Grafiska åberopade policyn om föräldralön upprättades först efter det att föräldralönen till S.E. betalats ut.

Sörmlands Grafiska

H.E:s anställningsvillkor kvarstod oförändrade efter att han tillträtt som Senior Advisor. Villkoren innefattade bl.a. en s.k. fallskärm om tolv månaders uppsägningstid, att jämföra med den maximala uppsägningstiden enligt LAS om sex månader. Rollen som Senior Advisor syftade framför allt till att bistå den nytillsatta VD:n i dennes arbete. H.E. satt kvar i styrelsen och i bolagets ledningsgrupp. Mot bakgrund av att H.E. i sin nya anställning således hade anställningsvillkor som en företagsledare samt kvarstod i ledningsfunktion omfattas anställningen av företagsledarundantaget i LAS. LAS är därför inte tillämplig i målet.

Det bestrids att det är 18 respektive 7 §§ LAS som ska ligga till grund för bedömningen av avskedandet även om LAS inte skulle anses tillämplig. Bedömningen ska göras med utgångspunkt i avtalet och det råder inga tvivel om innebörden i begreppen "illojalitet" och "oegentligheter". Ribban för när rätt till avskedande föreligger sätts betydlig lägre genom avtalets reglering än enligt LAS.

Farfarsprincipen utgör en rådande princip i Sörmlands Grafiska och koncernen, vilket är allmänt känt inom bolaget. Principen innebär bl.a. att en chef endast efter avstämning med överordnad får fatta beslut om en extraordinär utbetalning till en underställd.

Felaktigheterna i julirapporten är resultatet av medvetna manipulationer. Justeringarna företogs för att "snygga till siffrorna" och få dem att överensstämma med prognosen för aktuell tidsperiod. Vidare ville ledningen dölja att man glömt göra erforderliga reservationer för semesterkostnader, vilket resulterat i en semesterskuld om nästan tre miljoner kr. Det H.E. anfört beträffande hur värdet av PIA och lönekostnader måste uppskattas och fördelas över tiden är varken förenligt med god redovisningssed eller den inom koncernen gällande redovisningspolicyn. Vidare har justeringarna dolts för styrelsen och koncernledningen, vilket står i strid med såväl farfarsprincipen som VD-instruktionen och arbetsordningen för styrelsen. Genom den felaktiga rapporten har styrelsen och koncernledningen fått missvisande information, vilket riskerat att i slutändan påverka värderingen av hela koncernen. H.E:s agerande är, mot bakgrund av hans ställning som VD, helt oacceptabelt.

Genom bonusutbetalningen till C.R. har H.E. agerat i direkt strid med koncernledningens direktiv i en enskild fråga och därmed brutit i vårdnadsplikt och lojalitet. Det är irrelevant huruvida H.E. själv fått bonus för aktuellt räkenskapsår eftersom det inte är han som fattar beslut om sin egen bonus. H.E. var fullt medveten om att han inte hade rätt att göra bonusutbetalningar till sina underordnade men gjorde det likväl till sin förtrodda C.R. H.E. har på ett förslaget sätt försökt dölja bonusutbetalningen.

Beträffande arbetstidsförkortningen har H.E., trots att han varit fullt medveten om att han inte omfattades av det aktuella kollektivavtalet, gett direktiv om att timmarna skulle läggas in i systemet. Han har inte stämt av

detta med någon överordnad och har genom sitt agerande brutit mot farfarsprincipen, VD-instruktionen och 8 kap. 34 § aktiebolagslagen. Att H.E. inte protesterade när ersättningen inte betalades ut på slutlönen talar för att det inte rör sig om ett missförstånd utan att H.E:s syfte var att otillbörligen tillskansa sig pengarna.

Beslutet om att S.E. skulle erhålla föräldralön utöver den som utgick enligt gällande kollektivavtal fattades av H.E. Han har därmed agerat i strid mot 8 kap. 34 § aktiebolagen. Beslutet har inte heller förankrats i styrelsen. Det bestrids att den extra utbetalningen utgjorde praxis i Sörmlands Grafiska. Den i bolaget upprättade policyn beträffande föräldralön talar tvärtom för att utbetalningen till S.E. utgjorde ett undantagsfall. En liknande utbetalning hade endast förekommit en gång tidigare, varvid beslutet fattades i behörig ordning av den aktuella medarbetarens närmaste chef.

UTREDNINGEN

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning. Såväl H.E. som J.F., M.G. och S.R., alla tre ställföreträdare för Sörmlands Grafiska, har hörts under sanningsförsäkran. På H.E:s begäran har vittnesförhör hållits med C.R., som vid tidpunkten för avskedandet var ekonomichef på Sörmlands Grafiska, samt med J.C., ombudsman och förhandlare på fackförbundet Civilekonomerna. På Sörmlands Grafiskas begäran har vittnesförhör hållits med G.G., som varit anställd av bolaget bl.a. som redovisningschef och på dess personalavdelning. På båda parter begäran har vittnesförhör hållits med P.G., som i dagsläget är anställd som personalplanerare men som tidigare arbetade som löneadministratör i bolaget.

DOMSKÄL

Inledning

Det tingsrätten har att pröva är huruvida Sörmlands Grafiska har haft rätt att skilja H.E. från hans anställning såsom skett, om H.E. till följd av avskedandet har rätt till ersättning från bolaget samt vilken ersättning som i så fall ska utgå. Denna prövning ska ske med beaktande av de omständigheter som åberopats som grund för avskedandet. Inledningsvis måste det emellertid fastställas enligt vilka bestämmelser och normer prövningen ska göras. Det ska vidare klargöras vilka omständigheter tingsrätten har att beakta.

Utgångspunkter för tingsrättens bedömning

LAS tillämplighet

LAS gäller, enligt dess första paragraf, arbetstagare i såväl enskild som allmän tjänst. I 1 § andra stycket LAS undantas emellertid vissa kategorier av arbetstagare från lagens tillämpning. I 1 § andra stycket punkten 1 LAS stadgas det s.k. *företagsledarundantaget* som från lagens tillämpning undantar sådana arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig

ställning. Det är ostridigt i målet att H.E. i sin roll som VD omfattades av företagsledarundantaget. Frågan är huruvida han i den ställning han sedermera avskedats från, nämligen den som Senior Advisor, fortfarande omfattades av undantaget.

Det är ostridigt att en av H.E:s primära arbetsuppgifter som Senior Advisor var att agera rådgivare åt styrelsen och den nya VD:n. S.R. har berättat att tjänsten visserligen utgjorde en s.k. stabsposition, vilket innebär att H.E. inte formellt sett hade någon personal underställd sig, men att detta inte innebär att det inte skulle finnas personer inom verksamheten som skulle rapportera till honom. Av förhöret med J.F. har framgått att rollen innefattade ett ledande ansvar inom bolagets försäljningsverksamhet samt att den medförde tätt samarbete med koncernledningen. Det står sammantaget klart att H.E. som Senior Advisor haft en särställning i bolaget. Med hänsyn till detta och – framför allt – det faktum att han i sin nya roll fick behålla de förmånliga anställningsvillkor han åtnjutit som VD och det ekonomiska skydd dessa villkor gav honom, får H.E. även som Senior Advisor anses ha haft en sådan ställning att han omfattades av företagsledarundantaget i LAS. LAS är därför inte tillämplig vid bedömningen av avskedandet eller uppsägningen.

I och med att H.E:s anställning inte omfattas av LAS regleras anställningen av hans anställningsavtal. Det finns ingen rättslig grund för påståendet att LAS bestämmelser skulle vara tvingande till förmån för någon som undantas från lagens tillämpning. Avskedandet ska därför bedömas med utgångspunkt i avtalets regler om uppsägning.

Anställningsavtalets reglering beträffande uppsägning

Uppsägning regleras i 9 § i det anställningsavtal som slöts mellan parterna när H.E. tillträdde som VD och till vilket hans vid tidpunkten för avskedandet gällande anställningsavtal hänvisar. Enligt paragrafens första stycke äger Sörmlands Grafiska säga upp anställningsförhållandet för omedelbart upphörande om styrelsens förtroende för H.E. rubbas eller om oenighet skulle uppstå mellan denne och styrelsen. Enligt andra stycket är H.E. vid omedelbar uppsägelse berättigad till ersättning motsvarande tolv månadslöner. I tredje stycket framgår att ersättning uteblir om anställningsavtalet sägs upp på grund av oegentligheter eller illojalitet från H.E:s sida.

H.E. har inte invänt mot att Sörmlands Grafiska i och för sig skulle haft rätt att säga upp anställningsavtalet i enlighet med 9 § första stycket i avtalet. Den tvistiga frågan i den aktuella delen är istället huruvida han p.g.a. uppsägningen är berättigad till ersättning enligt paragrafens andra stycke eller om ersättning, med tillämpning av paragrafens tredje stycke, ska utebli.

Begreppen "oegentligheter" och "illojalitet" kan inte, såsom gjorts gällande från H.E:s sida, anses vara så allmänt hållna att bestämmelsen i 9 § tredje stycket inte kan tillämpas. Vägledning beträffande vilka krav som generellt ställs på en person i en H.E:s befattning kan vidare hämtas i Arbetsdomstolens praxis om hävning av företagsledares anställningsavtal. I rättsfallet AD 2004 nr 90 uttalade Arbetsdomstolen att bedömningen av vad

som utgör grund för hävning av sådana anställningsavtal måste ske med särskilt beaktande av de speciella åligganden som följer med en anställning som företagsledare. Arbetsdomstolen påpekade vidare att en VD i ett aktiebolag har en förtroendeställning med vilken följer ett långtgående krav på lojalitet gentemot företaget. Det kan konstateras att H.E. vid tidpunkten för de påstådda oegentligheterna innehade posten som VD.

Det tingsrätten har att pröva är således om H.E., genom det av Sörmlands Grafiska åberopade agerandet och mot bakgrund av de särskilda krav som kan ställas på en person i hans ställning, gjort sig skyldig till oegentligheter och illojalitet gentemot bolaget. Det ska påpekas att det är Sörmlands Grafiska som har bevisbördan för detta sitt påstående.

Vilka omständigheter som kan läggas till grund för bedömningen

H.E har gjort en invändning om att Sörmlands Grafiska som grund för sin talan endast får åberopa de omständigheter som behandlats i den handling vari skälen för avskedandet ursprungligen angavs. Det följer dock av Arbetsdomstolens fasta praxis att sådana omständigheter som arbetsgivaren fått kännedom om först efter tidpunkten för avskedandet får läggas till grund för bedömningen av detsamma. Denna princip bör tillämpas även i det aktuella målet. Med hänsyn till att Sörmlands Grafiska vid tidpunkten för avskedandet särskilt påpekat för H.E. att internutredningen inte var avslutad, och att det av förhöret med S.R. framgått att bolaget inte fått kännedom om H.E:s inblandning i arbetstidsförkortningen respektive föräldralöneutbetalningen förrän efter det att handlingen upprättades, lägger tingsrätten samtliga de av Sörmlands Grafiska åberopade omständigheterna till grund för sin bedömning.

Omständigheterna som åberopats som grund för avskedandet

Farfarsprincipen

Sörmlands Grafiska har på flera punkter beskyllt H.E. för att ha agerat i strid med den s.k. farfarsprincipen. H.E. har, hörd under sanningsförsäkran, hävdad att principen inte tillämpas inom koncernen eller att han i vart fall inte känt till att så var fallet. Detta påstående får emellertid anses motbevisat genom förhören med J.F., M.G., S.R., G.G. samt i viss mån även genom det med C.R. Alla dessa har redogjort för hur principen tillämpas i bolaget som del av Sarbanes-Oxley Act (SOX, amerikansk lagstiftning med standarder för företagsledningar och styrelser). G.G. har redogjort för hur han var ansvarig för implementeringen av regelverket på den tiden koncernen ägdes av det kanadensiska företaget Quebecor. Bortsett från C.R., som härvidlag svävat på målet, har samtliga de i sammanhanget hörda personerna bekräftat att principen fortfarande gäller i koncernen. De har vidare angett att den huvudsakliga innebörden av principen är att en chef måste stämma av viktiga beslut med sina överordnade samt inför dessa redogöra för eventuella brister och misstag man han eller hon gjort sig skyldig till. Mot bakgrund av det nu anförda får det anses styrkt att farfarsprincipen gällde i Sörmlands Grafiska samt att H.E. som VD, i enlighet med principen, haft att förankra sina beslut hos koncernledningen.

Julirapporten

H.E. har i förhör hävdad att syftet med justeringarna i julirapporten var att ge en rättvisande bild av bolagets ställning och att det inte fanns något uppsåt att vilseleda koncernledningen. Denna version har bekräftats av C.R., som även berättat om hur julirapporten upprättades under mer eller mindre kaotiska förhållanden. Såväl H.E. som C.R. har gjort gällande att underlaget innan justeringarna genomfördes var gravt missvisande och att rapporten blivit än mer felaktig om justeringarna inte vidtagits. De har båda förnekat att åtgärderna i fråga kommit att skada bolaget. C.R. har berättat om hur man i bolagets årsprognos tog höjd för att åtminstone en del av justeringarna kunde visa sig vara felaktiga.

Mot bakgrund av att C.R. själv varit i hög grad delaktig i rapporteringen samt att han sedermera blivit uppsagd från Sörmlands Grafiska på snarlika grunder som H.E. bör hans vittnesmål värderas med försiktighet. Det som H.E. och C.R. refererat till som nödvändiga uppskattningar av värde har dessutom av G.G., som inte längre är anställd av Sörmlands Grafiska och därför får förutsättas ha en oberoende ställning i förhållande till parterna, benämnts "kreativ bokföring". G.G. har vittnat om att dylika åtgärder vidtogs på bolagsledningens begäran för att få resultaten att överensstämma med gjorda prognoser. Han har vidare bekräftat att åtgärderna knappast överensstämmer med god redovisningssed. J.F., M.G. och S.R. har samstämmt redogjort för att det enligt koncernens redovisningsregler är förbjudet för en lokal VD att göra justeringar i Hyperion utan att införa en notering om detta på därför avsedd plats i systemet. De har vidare klargjort att det med tillämpning av SOX förelegat skyldighet för H.E. att i den aktuella situationen redogöra för en överordnad om felaktigheterna i rapporten. De har inte kunnat bekräfta påståendet om att det i bolagets årsprognos tagits höjd för att justeringarna kunde vara felaktiga.

Det kan konstateras att julirapporten inte upprättats på ett korrekt sätt. Även om vissa av de utförda justeringarna kan ha varit korrekta kan det vid en sammantagen bedömning av det som framkommit i utredningen inte anses visat att H.E. haft fog för sitt agerande. Det är inte visat att koncernledningen, i årsprognosen eller på annat sätt, skulle ha informerats om justeringarna och H.E:s agerande strider därför även mot farfarsprincipen.

Det framgår av den av H.E. åberopade årsredovisningen för år 2011 att felaktigheterna i julirapporten kunnat rättas till innan redovisningsårets slut. Det kan därmed ifrågasättas om de felaktiga justeringarna lett till någon bestående skada för bolaget. Det kan emellertid, i och med att ett missvisande resultat redovisats för koncernledningen, inte uteslutas att H.E:s agerande riskerat att skada koncernen.

Bonusutbetalningen

Sörmlands Grafiska har, beträffande bonusutbetalningen, åberopat e-postkorrespondens mellan H.E. och M.G. H.E. har däri informerats om att han inte fick betala ut bonus till sin underordnade personal för år 2009, såvida inte bolagets resultat motsvarade ett visst uppsatt mål. M.G. har i

förhör bekräftat innehållet i e-postkorrespondensen samt berättat att Sörmlands Grafiskas resultat år 2009 inte var i närheten av nämnda mål. H.E. har i förhör invänt att det förbud som omnämns i e-postmeddelandena endast avser s.k. hårda mål och inte de mjuka mål som H.E. satte upp för sin personal. Han har vidare ifrågasatt huruvida korrespondensen gäller redovisningsåret 2009.

C.R. har berättat att han fick välja mellan att ta ut bonusen i semester eller få den utbetald i pengar och att han efter en tids övervägande valde det senare alternativet. Detta efter att han konstaterat att han redan hade 50-60 semesterdagar sparade och att det därför skulle bli svårt att utnyttja de 22 extra dagarna som erbjöds. G.G. har i sitt vittnesmål berättat hur han av sin chef V.F. fick i uppdrag att hitta ett sätt att betala ut bonus till C.R. som inte skulle kunna upptäckas av bolagets controller och redovisningschef. Han har vidare redogjort för hur V.F. klargjort att hon agerade på direktiv från H.E. och C.R. Enligt egen utsaga uppfann G.G. upplägget med semesterdagarna i syfte att dölja bonusutbetalningen i redovisningssystemet och på sätt gå H.E. och C.R. till mötes. Han har vidare berättat om hur han redovisade upplägget skriftligen i det av Sörmlands Grafiska återopade underlaget för bonusutbetalningen samt hur han fick handlingen i fråga attesterad av H.E. Handlingen sparades enligt G.G. endast på personalavdelningen och kom därmed inte att synas i redovisningssystemet.

Tingsrätten finner inte anledning att ifrågasätta de uppgifter som G.G. i egenskap av oberoende vittne har lämnat. Detta särskilt mot bakgrund av att ett erbjudande om att ta ut bonus i semester riktat till en anställd som redan har upp emot 50 sparade semesterdagar i sig förefaller egendomligt. Sammantaget talar själva tillvägagångssättet för bonusutbetalningen med tydlighet för att H.E. vid den aktuella tidpunkten var förbjuden att betala ut bonus och att han var medveten om förbudet. Hans agerande står i direkt strid med farfarsprincipen.

Arbetstidsförkortningen

H.E. har i förhör hävdade att hans tillgodohavande av arbetstidsförkortningstimmar i lönesystemet inte haft något ekonomiskt värde. Han har vidare förnekade att han skulle ha beordrade någon att lägga in timmarna i systemet. G.G. har i förhör berättat följande beträffande arbetstidsförkortningen. Arbetstidsförkortningen fungerade så att de arbetstagare som omfattades av det aktuella kollektivavtalet erbjöds tre dagars ledighet per år mot löneavstående. De timmar som fanns inlagda i lönesystemet som arbetstidsförkortning utgjorde en skuld till den anställde som, om ledighet vid denna tidpunkt inte kunnat tas ut, betalades ut i pengar när den anställde slutade. G.G. har vidare redogjort för hur arbetstidsförkortningstimmar samtidigt lagts in på både H.E. och C.R. i systemet och för hur lönehandläggaren F.B. upprört berättat om hur H.E. beordrade denne att göra detta.

Det är genom G.G:s vittnesmål styrkt att H.E. gett direktiv om att timmarna skulle läggas in i systemet och att ersättning motsvarande dessa skulle betalas ut. Det är ostridigt att H.E. inte omfattades av det aktuella

kollektivavtalet och att han därför inte var berättigad till arbetstidsförkortning. Mot bakgrund av vad som framkommit om H.E:s direktiv samt arbetstidsförkortningens syfte och konstruktion kan påståendet om att timmarna inte skulle haft något ekonomiskt värde lämnas utan avseende. Sörmlands Grafiskas påstående om att H.E. försökt tillskansas sig ersättning han inte var berättigad till är därmed styrkt. H.E:s agerande strider mot 8 kap. 34 § punkten 1 aktiebolagslagen och har riskerat att skada bolaget.

Föräldralönen

Sörmlands Grafiska har gjort gällande att S.E:s föräldralöneutbetalningar avviker från en i bolaget upprättad policy beträffande sådan ersättning. Bolaget har vidare hävdade att S.E:s ersättning utgör ett undantagsfall.

Polycyn är upprättad efter att utbetalningarna i fråga gjordes och kan därför lämnas utan avseende. I och med att Sörmlands Grafiska inte förmått uppvisa ett enda exempel på en arbetstagare som fått föräldralön som avviker från S.E:s har bolaget inte heller lyckats styrka påståendet om att ersättningen utgör ett undantagsfall.

Beträffande H.E:s delaktighet i löneutbetalningarna har han själv i förhör hävdade att ersättningen gjordes upp mellan S.E. och hennes chef, P.S., och att han själv inte var inblandad i beslutet. Uppgifterna har dock motsagts av P.G. som, enligt den av Sörmlands Grafiska åberopade e-postkorrespondensen beträffande föräldralönen, är den som gjort utbetalningen. P.G. har berättat att P.S. över huvud taget inte var inblandad i beslutet utan att det var H.E. som gav direktiv om utbetalningen. P.G. har vidare redogjort för hur han, såvitt han minns, fick beräkningen av föräldralönen attesterad av H.E. och hur han utan framgång letat efter den attesterade handlingen i bolagets arkiv, där samtligt lönematerial sparas.

Tingsrätten finner att det genom P.G:s vittnesförhör är styrkt att H.E. varit delaktig i beslutet om att betala ut extra föräldralön till S.E. Eftersom S.E. och H.E. är gifta får H.E. anses ha haft ett väsentligt intresse i frågan som kunde strida mot bolagets och att hans agerande därmed står i strid med bestämmelserna i 8 kap. 34 § punkten 2 aktiebolagslagen. Jävsbestämmelsen i fråga syftar till att skydda aktiebolag mot potentiellt skadliga transaktioner. Även om det inte är visat i målet att utbetalningen i fråga stred mot företagets interna regler får det blotta faktum att jävsreglerna åsidosatts anses ha utgjort en risk för bolaget.

Tingsrättens sammanfattande bedömning

Sammanfattningsvis kan konstateras att H.E. vid ett flertal tillfällen åsidosatt den i bolaget gällande farfarsprincipen, att han medvetet medverkat till att Sörmlands Grafiska agerat i strid med god redovisningssed och koncernens redovisningsregler samt att han upprepade gånger har brutit mot aktiebolagslagens jävsbestämmelser. H.E:s agerande har riskerat att skada bolaget och koncernen. Vid en samlad bedömning av vad som således framkommit i målet måste H.E. anses ha gjort sig skyldig till i vart fall

illojalitet gentemot bolaget och detta särskilt mot bakgrund av de särskilda lojalitetskrav som följer med en ställning som VD. H.E. har därmed, i enlighet med 9 § tredje stycket i anställningsavtalet, inte rätt till någon ersättning p.g.a. avskedandet. Käromålet ska därför lämnas utan bifall.

Rättegångskostnadsfördelningen

Vid denna utgång i sak skulle H.E. med tillämpning av rättegångsbalkens regler om rättegångskostnadsfördelning vara skyldig att ersätta Sörmlands Grafiska för dess rättegångskostnad. Parterna har emellertid i 14 § i anställningsavtalet överenskommit om en kostnadsfördelning som avviker från rättegångsbalkens regler. Sörmlands Grafiska har som grund för sitt bestridande av betalningsansvar enligt nämnda avtalsbestämmelse endast anfört att bestämmelsen inte är tillämplig p.g.a. att talan är uppenbart ogrundad. H.E:s talan kan emellertid inte anses vara uppenbart ogrundad. Sörmlands Grafiska ska därför stå sin egen rättegångskostnad i målet samt ersätta H.E:s kostnad i den del kostnaden överstiger 50 000 kr. Skäligheten av H.E:s kostnadsanspråk är vitsordad.

DOMSLUT

1. Käromålet lämnas utan bifall.
2. Sörmlands Grafiska AB ska utge ersättning till H.E. för hans rättegångskostnad med 184 375 kr. På beloppet ska utgå ränta enligt 6 § räntelagen från denna dag till dess betalning sker.