

Chefskontrakt

FÖRDJUPAD INFORMATION OM DITT UPPDRAG SOM CHEF

VEM SKA SKRIVA ETT CHEFSKONTRAKT?

Innan du börjar en ny anställning är det viktigt att du har någon form av anställningskontrakt. Det gäller alla. Oftast är det enkla avtal som talar om när du ska börja, vilken lön du ska ha och att du i övrigt omfattas av det avtal som gäller för alla tjänstemän på företaget.

För dig som är chef finns det ofta anledning att skriva ett personligt chefskontrakt. Extra viktigt är det för dig som jobbar på ett företag utan kollektivavtal eller som inte omfattas av det kollektivavtal som finns. Det gäller dig som är chef och sitter i direkt företagsledande ställning, till exempel vd, vice vd och vissa personalchefer. Ett chefskontrakt är en individuell handling och kan se ut på många olika sätt beroende på personliga behov och hur företaget brukar hantera de härfrågorna. Det kan också vara mer eller mindre omfattande. Finns det kollektivavtal på arbetsplatsen kan man välja att reglera vissa delar i ett individuellt kontrakt och i övrigt hänvisa till gällande kollektivavtal. Omfattas du av kollektivavtalet är det alltid grunden. Du kan avtala om bättre villkor i ett personligt kontrakt men villkoren kan aldrig bli sämre.

NÄR LAGEN INTE GÄLLER

Du som är chef och sitter i direkt företagsledande ställning eller som tillhör arbetsgivarens familj, omfattas inte heller av Lagen om anställningsskydd, LAS. Det blir då extra viktigt att reglera frågor som har med anställningens upphörande att göra.

ANSTÄLLNINGSFORM OCH ARBETSUPPGIFTER

Det normala är att anställningen gäller tillsvidare med en överenskommen uppsägningstid från bägge parter samt en överenskommelse om avgångsvederlag. (Mer om avgångsvederlag kan du läsa på sid 3.) Inom kommunal och statlig verksamhet är det inte ovanligt med anställningskontrakt på viss tid, exempelvis 6 år. Det kan förekomma även inom privata företag. I sådana fall är det viktigt att reglera vad som gäller om kontraktet upphör i förtid och vilka förutsättningarna är för att förnya kontraktet. I anställningskontraktet ska chefens ansvarsområde preciseras och de huvudsakliga arbetsuppgifterna anges. Reglera gärna också vad som gäller om företaget byter verksamhetsort eller om det blir aktuellt med en längre utlandstjänstgöring.

LÖNEN VIKTIGARE ÄN FÖRMÅNER

Det är vanligt att chefer över en viss nivå har löneförmåner utöver en fast kontant månadslön. Den rörliga lönedelen kan vara olika former av resultatbaserade ersättningar såsom vinstdelning, gratifikationer, bonus med mera. Dessutom är andra ersättningsformer som inte är renodlade löneförmåner allt vanligare, som konvertibler och optioner. Dessa ersättningar utöver den fasta kontanta månadslönen bör regleras på ett sådant sätt att det inte uppstår några tolkningstvister i framtiden. Det är också viktigt att det går att göra en uppskattning av värdet av dessa ersättningar för att kunna fastställa en rimlig nivå på den fasta lönedelen. Om det är svårt att göra denna uppskattning bör dess värde av den totala lönen begränsas för att inte äventyra inkomstryggheten. En eventuell diskussion om optioner och konvertibler bör helt hållas utanför lönediskussionen då dessa är förenade med risker och har begränsad koppling till arbetsinsatsen. Det är också viktigt att se till att alla lönedelar ligger till grund för pension och övriga sociala förmåner, det vill säga att företaget uppger alla lönedelar till de olika myndigheterna.

När lönen sätts är det också viktigt att diskutera vilka förväntningar arbetsgivaren har på dig att stå till förfogande. Det är ju inte meningen att fritid och arbete helt ska flyta ihop och att du som chef ska känna att du måste stå till förfogande dygnet runt.

Vad gäller lönehöjningar finns det några olika modeller att välja på. Det enklaste är att följa de löneavtal som tecknats inom branschen. Andra sätt för inflationsskydd är att reglera lönen med hänvisning till konsumentprisindex eller basbeloppet.

SEMESTER

Oftast har chefer längre semester än de 25 dagar som lagen föreskriver. I övrigt regleras semesterfrågorna fullt tillräckligt i lag och kollektivavtal.

SJUKLÖN

Vad gäller sjuklön regleras detta fullt tillräckligt i lag och kollektivavtal. Men om lönen helt eller delvis består av rörliga lönedelar är det att rekommendera att ett separat avtal sluts med arbetsgivaren om storleken på sjuklönen, eftersom beräkningen av sjuklönen kan bli ganska komplicerad.

PENSION OCH FÖRSÄKRING

Den så kallade ITP-planen bör följas. För tjänstemän i de högre lönelägena finns alternativa pensionslösningar. Ta noga reda på vad som är mest förmånligt för dig. Det finns till exempel möjlighet att inom ITP-planen komma överens med arbetsgivaren om en lägre pensionsålder än 65 år. Se även till så att arbetsgivaren tecknar en tjänstegrupplivförsäkring och trygghetsförsäkring vid arbetsskada motsvarande det som ingår i kollektivavtalet.

FRI BIL OCH ÖVRIGA FÖRMÅNER

En vanlig förmån för högre tjänstemän är fri bil, det vill säga att företaget står för alla kostnader för bilen. Övriga förmåner som kan bli aktuella och som bör regleras i anställningskontraktet är exempelvis fri bostad, fri telefon, fria tidningar och fri sjukvård. Dock bör skatteeffekterna av dessa övriga förmåner kontrolleras med den lokala skattemyndigheten för att undvika obehagliga överraskningar.

TACK OCH ADJÖ

Många av Unionens chefer arbetar i mindre företag och organisationer. Vår erfarenhet är att när förträendet mellan styrelsen, ägaren eller övriga företagsledningen och dig som chef har förverkats, är den bästa lösningen att samarbetet upphör snarast möjligt. Omplaceringsmöjligheterna är i de flesta fall mycket begränsade.

För att du ska ha möjlighet att under en rimlig period finna nytt arbete utan ekonomisk förlust ska det i anställningsavtalet finnas regler om avgångsvederlag. Antingen kan man komma överens om ett fast belopp som utgår när anställningen upphör och som nivåmässigt justeras årligen. Ett annat sätt är att lön och ett genomsnitt av övriga förmåner utgår under en överenskommen tid efter det att anställningen upphört. En rimlig nivå är att avgångsvederlagen innebär oförändrad inkomstnivå under 12 månader efter det att anställningen har upphört.

KONKURRENSKLAUSUL I AVTALET

Det är inte ovanligt att arbetsgivaren vill skriva in en konkurrensklausul i anställningsavtalet. Med det menas att man bland annat förbinder sig att under en tid efter anställningens upphörande inte ta anställning i ett konkurrerande företag eller att konkurrera genom att starta egen verksamhet. Dessa konkurrensklausuler kan se ut på olika sätt och vara mer eller mindre omfattande. Vad som händer efter det att anställningen upphör tänker man i regel inte på när man börjar en ny anställning. Vi vill dock uppmana till stor försiktighet när det gäller att skriva på en konkurrens-

klausul då detta starkt kan begränsa möjligheterna till försörjning efter anställningens upphörande. Det bästa är att ta kontakt med Unionen innan anställningsavtalet skrivs under.

SKILJEKLAUSUL ELLER DOMSTOL

Ofta vill arbetsgivaren att eventuella tvister ska lösas genom skiljemannaförfarande i stället för domstol (så kallad skiljedom) och att detta ska regleras i anställningsavtalet. Kostnaderna för ett skiljedomsförfarande kan bli betydligt högre än vid en domstolsprövning, vilket beror på att parterna i detta fall förutom att stå för de vanliga rättegångskostnaderna även måste "avlöna" domstolen. Kostnaderna för den anställda kan uppgå till flera hundra tusen kronor. Utslaget från skiljedomstolen kan inte heller överklagas. Därför bör det normalt vara att tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare avgörs i vanlig domstol. Om man ändå accepterar en skiljeklausul bör man se till att arbetsgivaren står för alla kostnader för skiljeförfarandet oavsett utgången.

MER INFORMATION

Har du frågor om chefsuppdraget eller vill ha hjälp att granska ditt avtal kan du kontakta ombudsmannen för chefer i din region, kontaktuppgifter hittar du på unionen.se/chef, eller ringa Unionens Chefslinje 0771-344 344.