

HÖGSTA DOMSTOLENS BESLUT

meddelat i Stockholm den 15 mars 2022

Mål nr

T 390-21

PARTER

Klagande

Greger Pahlberg, 19730601-9253
Merkuriusvägen 29 Lgh 1303
181 63 Lidingö

Ombud: Advokat Torbjörn Olsson
Advokatfirman W&Ö HB
Box 7387
103 91 Stockholm

Motpart

Retail Finance Europe AB, 556693-4716
Box 3032
169 03 Solna

Ombud: Advokat Jonas Wetterfors
Hellström Advokatbyrå KB
Box 7305
103 90 Stockholm

Dok.Id 225525

HÖGSTA DOMSTOLEN	Postadress	Telefon 08-561 666 00	Expeditionstid
Riddarhustorget 8	Box 2066	Telefax -	08:00–12:00
	103 12 Stockholm	E-post:	13:15–16:00
		hogsta.domstolen@dom.se	
		www.hogstadamstolen.se	

SAKEN

Fordran

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Svea hovrätts dom 2020-12-18 i mål T 12419-18

Hovrättens beslut

se Bilaga

HÖGSTA DOMSTOLENS AVGÖRANDE

Högsta domstolen förklarar att tvisten är en arbetstvist enligt 1 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Högsta domstolen meddelar prövningstillstånd i de delar där målet har förklarats vilande, undanröjer hovrättens dom och överlämnar målet till Arbetsdomstolen.

Frågan om rättegångskostnader i hovrätten och Högsta domstolen ska prövas av Arbetsdomstolen.

YRKANDEN I HÖGSTA DOMSTOLEN M.M.

Greger Pahlberg har yrkat att Högsta domstolen ska undanröja hovrättens dom och överlämna målet till Arbetsdomstolen. Han har i andra hand yrkat att Högsta domstolen ska ogilla Retail Finance Europe AB:s talan. Han har vidare yrkat att Högsta domstolen ska befria honom från skyldigheten att ersätta Retail's rättegångskostnader i tingsrätten och hovrätten samt tillerkänna honom ersättning för rättegångskostnaderna där.

Retail har motsatt sig yrkandena.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Högsta domstolen.

Högsta domstolen har meddelat det prövningstillstånd som framgår av punkten 4.

SKÄL

Bakgrund

1. Greger Pahlberg grundade Retail, vars affärsidé var att erbjuda bolag inom bl.a. detaljhandeln att leasa butiksinredning. ICA-handlarnas förbund förvärvade majoriteten av aktierna i Retail. Greger Pahlberg var anställd som verkställande direktör i bolaget. Han var också styrelseledamot och indirekt ägare av knappt hälften av aktierna. Greger Pahlbergs anställning reglerades av ett anställningsavtal som bl.a. innehöll bestämmelser om bonus, tjänstebil samt traktamenten och utgifter i samband med tjänsteresor.
2. Sedan Greger Pahlberg avträtt som verkställande direktör väckte Retail en skadeståndstalan mot honom. Som första grund för sin talan anförde bolaget att Greger Pahlberg hade gjort sig skyldig till trolöshet mot huvudman enligt 10 kap. 5 § brottsbalken. Enligt bolaget hade han uppsåtligt missbrukat sin förtroendeställning som verkställande direktör genom att han utan godkännande från bolagets styrelse bl.a. tagit ut extra bonus samt låtit bolaget bekosta en leasingbil, renoveringar av hans privatbostäder och andra privata utgifter. I andra hand gjorde bolaget gällande att Greger Pahlberg hade agerat oaktsamt vid utförandet av uppdraget som verkställande direktör och syssloman för bolaget. Som tredje och sista grund för sin talan anförde bolaget att Greger Pahlberg genom sitt agerande hade brutit mot sitt anställningsavtal.
3. Tingsrätten ansåg att Greger Pahlberg hade gjort sig skyldig till trolöshet mot huvudman och därför skulle ersätta Retail för skada enligt 2 kap. 2 § skadeståndslagen. Även hovrätten har bifallit bolagets talan på första handsgrunden.

Prövningstillståndet och frågan i Högsta domstolen

4. Högsta domstolen har meddelat prövningstillstånd i frågan om tvisten är att bedöma som en arbetstvist enligt 1 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen). Frågan om prövningstillstånd rörande målet i övrigt har förklarats vilande.

När arbetstvistlagen ska tillämpas

5. Arbetstvistlagen ska tillämpas på rättegången i tvister om kollektivavtal och andra tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister). Det finns emellertid vissa särskilt angivna undantag då lagen inte ska tillämpas. Ett av dem avser mål om skadestånd i anledning av brott, om talan förs i samband med åtal för brottet. (Se 1 kap. 1 § första stycket och 2 § första stycket 3 arbetstvistlagen.)

6. Om en kärande vid tingsrätten har åberopat flera grunder till stöd för sin talan och en av grunderna, men inte de övriga, omfattas av arbetstvistlagens tillämpningsområde ska hela målet följa reglerna i arbetstvistlagen (jfr ”Optimums tre grunder” NJA 2014 s. 838 p. 5 och 6).

Vad som avses med begreppet arbetstvist*Allmänt*

7. Med arbetstvist avses varje tvist som har sin grund i ett pågående eller avslutat anställningsförhållande. Tvisten ska avse förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i denna deras egenskap. En domstol ska, med beaktande av de omständigheter som käranden åberopar till grund för sin talan, självant pröva frågan om tvisten grundar sig på ett anställningsförhållande. (Se prop. 1974:77 s. 138 ff.)

8. När ett anställningsförhållande ingår som ett nödvändigt moment i den grund som käranden åberopar till stöd för sin talan är tvisten alltid en

arbetstvist. Även en tvist som på ett annat sätt har en klar och för dess bedömning rättsligt relevant anknytning till ett anställningsförhållande faller emellertid under arbetstvistlagens tillämpningsområde. Saknas det en sådan anknytning till ett anställningsförhållande är det inte en arbetstvist. (Jfr ”SVEFO:s konsult” NJA 2008 s. 429 och AD 2012 nr 85.)

Tvister mellan ett aktiebolag och dess verkställande direktör

9. Förhållandet mellan ett aktiebolag och dess verkställande direktör kan rättsligt sett vara ett anställningsförhållande. Även i en tvist mellan ett aktiebolag och dess verkställande direktör ska domstolen således, med beaktande av de omständigheter som käranden åberopar till grund för sin talan, pröva om tvisten grundar sig på ett anställningsförhållande och därför är att anse som en arbetstvist. (Jfr Tore Sigeman, Förhållningsregler och sanktionsregler. Anteckningar om arbetstagares skadeståndsansvar, i Festskrift till Anna Christensen, 2000, s. 459 ff., på s. 479 ff.)

10. Vid denna bedömning har det betydelse att den verkställande direktörens uppgifter och skadeståndsansvar i förhållande till bolaget i vissa avseenden regleras direkt i aktiebolagslagen (2005:551). Den verkställande direktören är i förhållande till bolaget skyldig att iaktta den omsorg och lojalitet som krävs av en syssloman eller uppdragstagare i allmänhet.

11. Den verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar samt vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt. Den verkställande direktören får också utan styrelsens godkännande i vissa fall vidta brådskande åtgärder. I sådana fall ska styrelsen så snart som möjligt underrättas om åtgärden. (Se 8 kap. 29 § aktiebolagslagen.)

12. Om den verkställande direktören vid fullgörandet av sitt uppdrag, uppsåtligen eller av oaktsamhet skadar bolaget, ska han eller hon ersätta skadan, se 29 kap. 1 §. Vid bedömningen av om uppsåt eller oaktsamhet föreligger blir i första hand bestämmelserna i de i paragrafen angivna lagarna samt reglerna i bolagsordningen av betydelse. Även andra lagar eller rättsliga föreskrifter, genom vilka den verkställande direktören har ålagts plikter mot bolaget, kan emellertid behöva beaktas. (Se Sten Andersson m.fl., Aktiebolagslagen. En kommentar. Del III 23–32 kap., supplement 15, juni 2020, s. 29:3 f. och Rolf Dotevall, Bolagsledningens skadeståndsansvar, 3 uppl. 2017, s. 86 ff.)

13. Om bolagets talan mot den verkställande direktören helt och hållet grundar sig på hans eller hennes förtroendeställning och ansvar som syssloman, t.ex. att den verkställande direktören, på ett sätt som har skadat bolaget, har misskött bokföringen eller överskridit sin kompetens och ingått en spekulativ affärssuppgörelse, är det inte fråga om en arbetstvist. Det har då ingen självständig betydelse att det finns ett anställningsavtal. För att arbetstvistlagen ska vara tillämplig måste det krävas att grunden för bolagets talan i vart fall innefattar en klar och för dess bedömning rättsligt relevant anknytning till den verkställande direktörens anställningsförhållande.

Bedömningen i detta fall

14. Retail har som tredje grund för sin talan gjort gällande att Greger Pahlbergs agerande har utgjort brott mot hans anställningsavtal. Detta innebär att anställningsförhållandet ingår som ett nödvändigt moment i denna bolagets grund för sin talan. Redan av den anledningen ska målet i dess helhet handläggas enligt arbetstvistlagen (jfr p. 6).

15. Vidare kan det konstateras att det för vissa av de belopp som bolaget har yrkat skadestånd för, oavsett vilken av de grunder bolaget har åberopat till stöd sin för talan, har funnits en rättsligt relevant anknytning till Greger

Pahlbergs anställningsförhållande. Detta gäller det skadestånd som bolaget har yrkat för bonusutbetalningar samt kostnader för leasingbil och andra privata utgifter (se p. 1 och 2).

16. Hela målet ska följa reglerna i arbetstvistlagen. Den fråga som ställs i prövningstillståndet ska besvaras i enlighet med detta. Arbetsdomstolen är alltså överrätt.

17. Prövningstillstånd ska meddelas i de delar som målet har förklarats vilande, hovrättens dom undanröjas och målet med stöd av 2 kap. 7 § första stycket arbetstvistlagen överlämnas till Arbetsdomstolen.

18. Enligt grunderna för 18 kap. 15 § tredje stycket rättegångsbalken ankommer det på Arbetsdomstolen att pröva frågan om rättegångskostnader i hovrätten och Högsta domstolen.

I avgörandet har deltagit justitieråden Gudmund Toijer (tillägg), Agneta Bäcklund, Stefan Johansson (referent), Cecilia Renfors och Johan Danelius. Föredragande har varit justitiesekreteraren Hanna Hallonsten.

TILLÄGG

Justitierådet Gudmund Toijer tillägger för egen del:

De särskilda reglerna för arbetstvister syftar till att Arbetsdomstolen som första instans eller som fullföljdsinstans ska pröva tvister som huvudsakligen rör arbetsrättsliga frågor och där domstolens sammansättning och sakkunskap fyller en viktig funktion (jfr AD 2014 nr 15). Att dra gränsen kring arbetstvistelagens tillämpningsområde med ledning av ett så övergripande syfte kan dock i det enskilda fallet ofta vara svårt.

Det är också tydligt att arbetsrättsliga frågor kan uppkomma i olika sorters tvister. Många gånger är de arbetsrättsliga momenten dessutom nära förbundna med frågor som brukar räknas till andra rättsområden. Det innebär att Arbetsdomstolen kan komma att bedöma mål med inslag som inte är hänförliga till arbetsrätten. På motsvarande sätt kan allmän domstol, och i sista instans Högsta domstolen, göra arbetsrättsliga ställningstaganden inom ramen för ett allmänt tvistemål. Rättspraxis visar flera exempel på detta (se från senare år t.ex. NJA 2008 s. 990 och NJA 2015 s. 899 samt AD 2014 nr 39, AD 2017 nr 17 och AD 2020 nr 12). Någon strikt uppdelning mellan arbetsrättsliga och andra rättsliga frågor kan därför inte upprätthållas vid en bedömning av arbetstvistelagens omfattning.

De processuella situationerna kan skilja sig åt i så måtto att käranden i vissa mål åberopar flera olika grunder, varav någon otvivelaktigt rör en arbetstvist. Som framgår av skälen för det här beslutet (p. 6) för det med sig att hela målet ska följa reglerna i arbetstvistelagen. Situationen kan emellertid också vara sådan att varje grund för käromålet i sig innehåller såväl arbetsrättsliga som andra moment.

I stor utsträckning har saken fått lösas genom att bedömningen utgår från de omständigheter som käranden åberopar till grund för sin talan. Om ett

anställningsförhållande kan anses ingå som ett nödvändigt moment i en grund för käromålet, är det fråga om en arbetstvist. Avgörande blir alltså normalt vad käranden påstår om sin rätt, något som ligger väl i linje med hur forumfrågor avgörs inom flera andra rättsområden (jfr t.ex. ”Concorp I” NJA 2012 s. 183).

Det måste därmed i princip vara möjligt för käranden att avstå från att åberopa anställningsförhållandet (eller i vart fall utforma sin talan så att anställningsförhållandet inte anses utgöra ett nödvändigt moment). I stället kan käranden åberopa andra omständigheter som grund för sin talan med återverkningar för rättegångsformen. Det får ligga på käranden att bedöma om en sålunda upplagd talan är hållbar, utan att anställningsförhållandet förs in i målet av käranden, och vad konsekvenserna i rättskraftshänseende kan bli vid en felbedömning.

När ett aktiebolag väcker talan om skadestånd mot en (tidigare) anställd verkställande direktör kan bolaget sålunda välja att hävda en rätt enligt associationsrättsliga och sysslomannarättsliga regler och göra gällande t.ex. att den verkställande direktören har vållat skada när han eller hon agerat som organ för bolaget. Bolaget kan avstå från att anföra omständigheter som grund för ett påstående exempelvis om att den verkställande direktören har satt lojalitetsplikten enligt anställningsavtalet åt sidan eller brutit mot särskilda föreskrifter i avtalet. Det skulle innebära att arbetstvistlagen inte blir tillämplig men får också materiella verkningar. Prövningen får ske inom den ram som käromålet utgör och omfattar inte frågan om den verkställande direktören har brutit mot sina skyldigheter i anställningsförhållandet och på den grunden kan hållas ansvarig.

Beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, inte minst utformningen av anställningsavtalet, kan det vara svårt att dra en tydlig gräns mellan vad som följer av aktiebolagslagen och av anställningsförhållandet och att skilja förpliktelserna från varandra. Rent rättsligt måste det dock vara möjligt att

göra en separat bedömning enligt aktiebolagslagen om käranden inte har lagt anställningsförhållandet till grund för sin talan.

Rättsfallet ”SVEFO:s konsult” NJA 2008 s. 429 kan ses som en gräns för arbetstvistlagens tillämpningsområde. Av rättsfallet följer att en arbetstvist kan vara för handen, även om anställningsförhållandet inte ingår som ett nödvändigt moment i käromålet. En sådan ordning är väl förenlig med arbetstvistlagens grundläggande syfte, alltså att arbetsrättsliga frågor ska avgöras med den särskilda sakkunskap som finns i Arbetsdomstolen. Det måste dock förutsättas att anknytningen till anställningsförhållandet är inte bara rättsligt relevant utan också klar. I annat fall riskerar bedömningen av tillämplig processordning att bli komplicerad och utgången i behörighetsfrågan svår att förutse.
