



Institutionen för ekonomi

Handledare: Krister Moberg

Datum: 2005-07-20

Kandidatuppsats i Handelsrätt

Koncernchefens rättsliga ställning och ansvar

Författare: Malin Andersson
Linnéa Isberg
Anette Johansson

Förord

Vi vill tacka vår handledare Krister Moberg, docent vid Institutionen för Handelsrätt på Lunds Universitet, för all hjälp och vägledning som han gett oss under vårt arbete med examensuppsatsen.

Kristianstad 2005-05-30

Malin Andersson

Linnéa Isberg

Anette Johansson

Abstract

There are two kinds of managers of the concern, those who have been selected and those who only are called managers of the concern. It is only those who have been selected to be managers of the concern that can take a legal position. If the manager of the concern has another position, as a manager director or as a member of the board, the manager of the concern take over the legal position that comes with the manager director or the member of the board. If the manager of the concern does not have another position in the concern can he or she get a legal position by a warrant. He or she can also get a legal position by delegation from the board.

When the parent company owns 100% of the subsidiary the manager of the concern can give cogent instructions to the subsidiary. If the parent company owns less than 100% of the subsidiary these instructions need to go through the shareholders' meeting. The manager of the concern can represent the subsidiary if the board of directors give him or her a special right to sign the firm.

The manager of the concern is judged for the damage he or she causes towards the concern. If he or she has a position in the concern and act like this, should his or hers acting be judged by the Swedish legal associationsrules. If the manager of the concern has not got a position in the concern should his or hers acting be judged by the rules in the SkL or by the rules in HB 18 chapter.

Inledande sammanfattning

Titel:	Koncernchefens rättsliga ställning och ansvar
Ämne/kurs:	Kandidatuppsats i Handelsrätt, 10p
Författare:	Malin Andersson Linnéa Isberg Anette Johansson
Handledare:	Krister Moberg, Docent
Nyckelord:	Koncernchef, koncern, ansvar, rättslig ställning
Problem:	Vilken rättslig ställning och vilket ansvar har koncernchefen?
Syfte:	Syftet med denna uppsats är att utreda koncernchefens rättsliga ställning, det vill säga vilka uppgifter och vilket ansvar koncernchefen egentligen har.
Metod:	Traditionell juridisk metod har tillämpats för att kunna utreda koncernchefens rättsliga ställning och ansvar.
Sammanfattning:	<p>Det finns två olika typer av koncernchefer, de som blivit utsedda och de som endast kallas för det. Det är endast den som är utsedd som kan inta en rättslig ställning som koncernchef. Då koncernchefen har en organställning, såsom VD eller styrelseledamot, intar denne den rättsliga ställning som organställningen innebär. Om koncernchefen inte har någon organställning kan denne få en rättslig ställning genom ställningsfullmakt eller genom delegation från styrelsen.</p>

Vid helägt dotterbolag kan koncernchefen ge bindande direktiv till styrelsen i dotterbolaget. För att koncernchefen ska kunna ge direktiv till styrelsen i icke helägt dotterbolag krävs det att detta går genom bolagsstämman. För att koncernchefen ska kunna företräda dotterbolaget krävs att dotterbolagets styrelse ger särskild firmateckningsrätt.

Skadeståndsrättsligt bör en koncernchef bedömas efter om denne har en organställning eller inte. Då denne har en organställning och agerar som detta ska dennes agerande bedömas efter de associationsrättsliga reglerna, det vill säga ABL 15 kapitlet. Då koncernchefen inte har en organställning bör dennes agerande bedömas enligt de allmänna skadeståndsrättsliga reglerna i SkL eller enligt sysslomannareglerna i HB 18 kapitlet.

Förkortningar

ABL	Aktiebolagslagen (1975:1385)
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
HB	Handelsbalken
KöpL	Köplagen (1990:931)
Prop	Proposition
PRV	Patent- och registreringsverket
RH	Rättsfall från hovrätterna
SkL	Skadeståndslagen (1972:207)
VD	Verkställande direktör
ÅRL	Årsredovisningslagen (1995:1554)

Innehållsförteckning

1	INLEDNING	6
1.1	BAKGRUND	6
1.2	NÄRMARE OM FORSKNINGSUPPGIFTEN	7
1.3	METOD	7
1.4	DISPOSITION	8
2	ALLMÄNT	10
2.1	KONCERN	10
2.2	KONCERNCHEF	14
3	NÅGRA UTGÅNGSPUNKTER	16
3.1	AKTIEBOLAGSRÄTTLIGA UTGÅNGSPUNKTER	16
3.1.1	<i>Bolagsorgan</i>	16
3.1.1.1	Bolagsstämma	16
3.1.1.2	Styrelse	18
3.1.1.3	Verkställande direktör	21
3.1.2	<i>Firmatecknare enligt ABL</i>	22
3.1.3	<i>Styrelsens möjlighet till delegation</i>	24
3.2	AVTALSÄTTLIGA UTGÅNGSPUNKTER	26
3.2.1	<i>Allmänt om fullmakt</i>	26
3.2.1.1	Ställningsfullmakt	28
3.2.1.2	Uppdragsfullmakt	29
4	UTSEENDE/ENTLEDIGANDE AV KONCERNCHEF	31
5	KONCERNCHEFENS RÄTTLIGA STÄLLNING INOM MODERBOLAGET	33
5.1	KONCERNCHEF SOM SAMTIDIGT ÄR VD	33
5.2	KONCERNCHEFEN SOM SAMTIDIGT ÄR STYRELSELEDAMOT	34
5.3	KONCERNCHEF UTAN ORGANSTÄLLNING	36
6	KONCERNCHEFENS RÄTTLIGA STÄLLNING INOM KONCERNEN	38
6.1	HELÄGDA DOTTERBOLAG	38
6.2	ICKE HELÄGDA DOTTERBOLAG	41
7	KONCERNCHEFENS RÄTTLIGA STÄLLNING UTOM KONCERNEN	43
7.1	BEHÖRIGHET ATT FÖRETRÄDA MODERBOLAGET	43
7.2	BEHÖRIGHET ATT FÖRETRÄDA DOTTERBOLAGET	45
8	KONCERNCHEFENS SKADESTÅNDSANSVAR	47
8.1	ALLMÄNT OM SKADESTÅNDSANSVAR	47
8.2	KONCERNCHEF MED ORGANSTÄLLNING	51
8.3	KONCERNCHEF UTAN ORGANSTÄLLNING	53
9	SAMMANFATTNING	56
9.1	SAMMANFATTNING AV UPPSATTS	56
9.2	FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING	58

KÄLLFÖRTECKNING

BILAGA 1 – Jämförelse mellan nuvarande aktiebolagslag och proposition 2004/05:85

1 Inledning

I detta kapitel behandlas uppsatsens ämne, vilket det förs en diskussion kring. Härfter följer uppsatsens syfte samt problemformulering, vilket går ut på att utreda koncernchefens rättsliga ställning och ansvar. Slutligen följer uppsatsens disposition.

1.1 Bakgrund

I dagens samhälle har det blivit allt vanligare att företag bildar koncerner och att det i dessa tillsätts koncernchefer. Begreppet koncernchef uppkom i början på 80-talet, men är trots detta än idag inte lagreglerat. Begreppet koncern är däremot lagreglerat i flera lagar, som till exempel Aktiebolagslagen (1975:1385) (ABL)¹ och Årsredovisningslagen (1995:1554) (ÅRL). Flera författare har behandlat koncerner som helhet, men det finns inte så många som har behandlat själva begreppet koncernchef samt dennes ansvar och uppgifter. Då begreppet koncernchef inte behandlats och inte är lagreglerat, kan man ställa sig frågan om det är bra att ha en koncernchef eller om titeln bör undvikas. Eftersom koncernchefer trots detta fortfarande existerar och blir allt vanligare bör det vara bra att ha en koncernchef.

Sven Ungers artikel ”Får jag tala med koncernchefen!” och Inge Wennbergs artikel ”Ska koncernchefen tro att han är något?” är de artiklar som först fångade vårt intresse i detta ämne. Unger tar i sin artikel upp problemet med att koncernchefen inte är lagreglerad. I Wennbergs artikel diskuterar Unger tillsammans med Bökmark (bankdirektör), Lundvall (auktoriserad revisor) samt Wennberg själv, som är reporter på Balans, olika teorier om begreppet koncernchef. Båda artiklarna är från slutet av 80-talet, men är trots detta fortfarande högaktuella. För att vara ett så aktuellt ämne har det, enligt oss, skrivits förvånansvärt lite om det. Vi tycker att det är än mer förvånansvärt att

¹ Ny ABL kommer att träda i kraft under 2006, se jämförelse mellan nuvarande ABL och proposition 2004/05:85 i Bilaga 1

koncernchefens ställning fortfarande inte är lagreglerad, vilket ökat vårt intresse för detta ämne.

1.2 Närmare om forskningsuppgiften

Med utgångspunkt från ovanstående resonemang, vill vi utreda vilken rättslig ställning en koncernchef har enligt svensk aktiebolagsrätt. Då koncernchefens ställning inte är lagreglerad, kan detta skapa stora skillnader mellan olika koncernchefer och därmed även mellan olika koncerner. Med detta vill vi också utreda vilka uppgifter och vilket ansvar en koncernchef egentligen har. För att kunna analysera detta har vi valt att dela in koncernchefens ansvar och uppgifter beroende på om det gäller inom moderbolaget, inom koncernen eller utom koncernen.

I uppsatsen kommer vi slutligen att utreda koncernchefens skadeståndsansvar i olika situationer. Skadeståndsansvaret behandlas olika vad gäller allmänna skadeståndsregler och ABL:s särskilda regler, vilket kommer utredas i uppsatsens åttonde kapitel.

Syftet med denna uppsats blir därmed att försöka utreda koncernchefens rättsliga ställning, det vill säga vilka uppgifter och vilket ansvar koncernchefen egentligen har. Ovanstående resonemang utmynnar i följande problemformulering: *Vilken rättslig ställning och vilket ansvar har koncernchefen?*

1.3 Metod

För att kunna utreda koncernchefens rättsliga ställning och ansvar har traditionell juridisk metod tillämpats. Detta innebär att de olika rättskällorna; författningar, förarbeten, praxis, sedvänja, nämnder, standardavtal, doktrin samt tidskrifter kan användas. De rättskällor som främst kommer att användas i denna uppsats är författningar, doktrin och tidskrifter. Ett alternativ hade kunnat vara att komplettera rättskällorna med en fältundersökning. Detta anses endast ge en nyansering av verkligheten och därmed inte ge tillräckligt med information för att användas.

1.4 Disposition

I kapitel två beskrivs koncerner i sin helhet samt koncernchefen. En koncern består av ett moderbolag samt ett eller flera dotterbolag. I ABL samt ÅRL kan fyra koncernkriterier utläsas, vilka också beskrivs och behandlas. I en koncern utses ofta en koncernchef, vilken inte är lagreglerad. Det är vanligt att moderbolagets verkställande direktör (VD) eller styrelseordförande innehar denna befattning. I det tredje kapitlet beskrivs olika aktiebolagsrättsliga samt avtalsrättsliga utgångspunkter. Inom aktiebolagsrätten behandlas de olika bolagsorganen, firmatecknare och styrelsens möjlighet till delegation. Inom avtalsrätten behandlas fullmakt med inriktning på ställningsfullmakt och uppdragsfullmakt.

Hur en koncernchef kan utses och entledigas behandlas i det fjärde kapitlet. Det finns två olika typer av koncernchefer. För det första de som utses till koncernchef av bolagsstämman eller styrelsen. För det andra de som endast kallas koncernchef av tidningar, radio etc på grund av sin befattning som VD eller styrelseordförande i moderbolaget. Koncernchefen kan när som helst avsäga sig sitt uppdrag. Denne kan även entledigas av den som tillsatt denne. I det femte kapitlet behandlas koncernchefens rättsliga ställning inom moderbolaget då denne har en organställning, såsom VD eller styrelseledamot, samt då denne inte har någon organställning. Då koncernchefen har en organställning intar koncernchefen den rättsliga ställning som organställningen innebär. Koncernchefen kan även få rättslig ställning genom delegation samt genom ställningsfullmakt.

Koncernchefens rättsliga ställning inom koncernen, vad gäller helägda respektive icke helägda dotterbolag behandlas i kapitel sex. Då dotterbolaget är helägt har moderbolaget stort inflytande över detta. Då koncernchefen samtidigt är VD i moderbolaget får denne en direkt ägarmakt i det helägda dotterbolaget. Då dotterbolaget inte är helägt minskar moderbolagets inflytande över detta, på grund av att hänsyn måste tas till minoriteten. Koncernchefens rättsliga ställning utom koncernen, det vill säga dennes behörighet att företräda moderbolaget respektive dotterbolaget behandlas

sedan i kapitel sju. För att koncernchefen ska ha behörighet att företräda moderbolaget respektive dotterbolaget krävs det att denne har en organställning i det företrädda bolaget, att denne är särskild firmatecknare eller har ställningsfullmakt i det aktuella bolaget.

I kapitel åtta behandlas koncernchefens skadeståndsansvar. Först beskrivs allmänt om skadeståndsansvar, därefter följer vilket skadeståndsansvar koncernchefen har, med respektive utan organställning. Koncernchefsuppdraget kan vanligtvis likställas med ett sysslomannaförhållande, vilket regleras i HB 18 kapitlet. Då koncernchefen har en organställning kan skadeståndsansvaret regleras i ABL samt HB 18 kapitlet. Då denne inte har en organställning regleras det i HB 18 kapitlet, AvtL samt SkL. Slutligen sammanfattas uppsatsen i kapitel nio.

2 Allmänt

I detta kapitel följer en allmän beskrivning av koncerner i sin helhet samt en beskrivning av koncernchefen. En koncern består av ett moderbolag samt ett eller flera dotterbolag. I ABL samt ÅRL kan fyra koncernkriterier utläsas, vilka beskrivs och behandlas nedan. I en koncern utses oftast en koncernchef, vilken inte är lagreglerad. Det är vanligt att moderbolagets verkställande direktör eller styrelseordförande innehar denna befattning.

2.1 Koncern

Det var efter andra världskriget som koncernbildningarna ökade, såväl i utlandet som i Sverige. Koncerner är idag ett viktigt och vanligt inslag i det svenska och utländska näringslivet. Bestämmelser om koncerner infördes i ABL år 1944². Under den senare delen av 1980-talet blev det allt mer populärt att dela upp bolagen i mindre bolag. Den efterföljande lågkonjunkturen medförde dock att intresset för att driva verksamheten i flera bolag minskade. I början av 2000-talet kom intresset tillbaka igen och fler koncerner bildades återigen³. Den nu gällande koncerndefinitionen återfinns i ABL 1:5 sedan 1996.

ABL 1:5

”Ett aktiebolag är moderbolag och en annan juridisk person är dotterföretag, om aktiebolaget

- 1. innehar mer än hälften av rösterna för samtliga aktier eller andelar i den juridiska personen,*
- 2. äger aktier eller andelar i den juridiska personen och på grund av avtal med andra delägare i denna förfogar över mer än hälften av rösterna för samtliga aktier eller andelar,*
- 3. äger aktier eller andelar i den juridiska personen och har rätt att utse eller avsätta mer än hälften av ledamöterna i dess styrelse eller motsvarande ledningsorgan, eller*
- 4. äger aktier eller andelar i den juridiska personen och har rätt att ensamt utöva ett bestämmande inflytande över*

² Borgström, C, 1970, sid 18-19

³ Heineham, B, 2000, sid 13

denna på grund av avtal med den juridiska personen eller på grund av föreskrift i dess bolagsordning, bolagsavtal eller därmed jämförbara stadgar.

Vidare är en juridisk person dotterföretag till moderföretaget, om ett annat dotterföretag till moderbolaget eller moderbolaget tillsammans med ett eller flera andra dotterföretag eller flera andra dotterföretag tillsammans

- 1. innehar mer än hälften av rösterna för samtliga aktier eller andelar i den juridiska personen,*
- 2. äger aktier eller andelar i den juridiska personen och på grund av avtal med andra delägare i denna förfogar över mer än hälften av rösterna för samtliga aktier eller andelar, eller*
- 3. äger aktier eller andelar i den juridiska personen och har rätt att utse eller avsätta mer än hälften av ledamöterna i dess styrelse eller motsvarande ledningsorgan.*

Om ett dotterföretag äger aktier eller andelar i en juridisk person och på grund av avtal med den juridiska personen eller på grund av föreskrift i dess bolagsordning, bolagsavtal eller därmed jämförbara stadgar har rätt att ensamt utöva ett bestämmande inflytande över den juridiska personen, är även denna dotterföretag till moderbolaget.

Moderbolag och dotterföretag utgör tillsammans en koncern.

Med koncernföretag avses i denna lag företag i samma koncern.”⁴

En koncern är, som kan utläsas av paragrafen ovan, en grupp juridiskt självständiga bolag med ett moderbolag och ett eller flera dotterbolag. Dotterbolaget kan i sin tur ha egna dotterbolag, vilka blir moderbolagets dotterdotterbolag⁵. En koncern kan uppkomma på flera olika sätt, exempelvis genom att ett bolag, moderbolag, köper in ett annat bolag, dotterbolag. Ett bolag kan även bilda ett nytt bolag, det förstnämnda bolaget blir då moderbolag och det senare dotterbolag. Ett större bolag kan också delas upp i olika mindre bolag, ett per verksamhetsgren. Denna uppdelning kallas för fission⁶. Ett moderbolag till en svensk koncern måste vara ett svenskt aktiebolag, medan ett dotterbolag även kan vara utländskt⁷. Då koncernen verkar över gränserna blir det en så kallad multinationell koncern. Dessa multinationella koncerner är oftast privatägda och kan bestå av ett större antal bolag i olika länder. De utgör ett viktigt inslag i världsekonomin och styrs

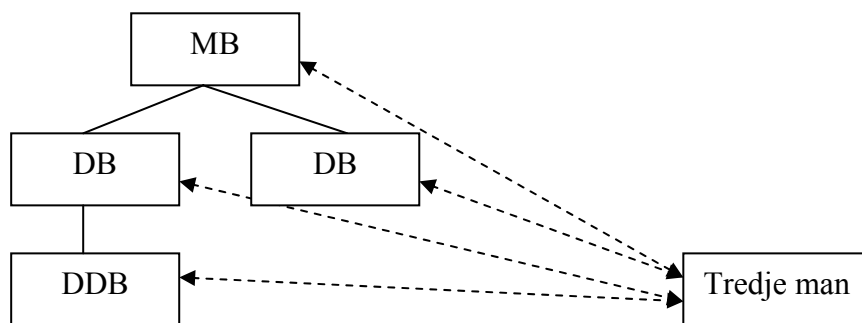
⁴ Sveriges Rikes Lag, 2004, ABL 1:5

⁵ Heinehammar, B, 2000, sid 16

⁶ Heinehammar, B, 2000, sid 13

⁷ Flodhammar, G, 1992, sid 29

oftast hårt av moderbolaget⁸. Det finns många olika skäl till varför man väljer att bilda en koncern istället för ett enda stort bolag. Ett skäl till varför man bildar en koncern kan vara då en del av de verksamheter som bedrivs är riskfyllda. Dessa verksamheter kan då drivas som egna bolag med begränsat ansvar, vilket medför att inte hela koncernen drabbas vid en eventuell konkurs. Ett andra skäl till att bilda en koncern kan vara att vissa verksamheter kan drivas mer fördelaktigt med säte utomlands⁹.



Figur 1: Koncernens uppbyggnad

En koncern kan enligt ABL uppkomma genom fyra olika koncernkriterier. Enligt det *första koncernkriteriet* uppkommer en koncern genom att moderbolaget innehar så många aktier i dotterbolaget att det motsvarar mer än hälften av rösterna. Med ”innehar” menas både egen äganderätt och även äganderätt på annan grund, till exempel pantsättning¹⁰. Det *andra koncernkriteriet* innebär att moderbolaget kan äga färre andelar i en juridisk person, men att moderbolaget genom avtal, ett konsortialavtal, med övriga delägare förfogar över mer än hälften av rösterna. För att moderbolaget skall anses föfoga över mer än hälften av rösterna i dotterbolaget krävs det att moderbolaget ensamt och i alla frågor kan bestämma hur rösträtten för aktierna ska utövas. Om avtalet föreskriver att exempelvis ägarna ska samordna sitt röstande i dotterbolaget eller att en av ägarna ska kunna bestämma över övriga ägares röstande, är inte koncernkriteriet uppfyllt. Avgörande för koncernförhållandet, enligt det *tredje koncernkriteriet*, är inte

⁸ Moberg, K, 1998, sid 15-16

⁹ Rodhe, K, 2000, sid 269

¹⁰ Rodhe, K, 2000, sid 267

innehavets storlek utan moderbolagets rätt att utse eller avsätta mer än hälften av ledamöterna i dotterbolagets styrelse. Det *fjärde koncernkriteriet* ger en möjlighet att skapa en koncern genom ett avtal mellan två bolag, där dotterbolaget underställer sig moderbolagets ledningsrätt. Denna bestämmelse saknar dock betydelse för inhemska koncernbildningar i de flesta EU-stater. Det fjärde koncernkriteriet gäller främst när ett svenskt aktiebolag träffar ett sådant avtal med ett tyskt bolag eller något bolag i ett annat land som tillåter sådana avtal. Det svenska aktiebolaget behandlas då som moderbolag i ABL:s mening¹¹.

I andra och tredje styckena i ABL 1:5 beskrivs indirekta koncernförhållanden. Ett indirekt koncernförhållande föreligger till exempel om ett eller flera dotterbolag tillsammans äger så många aktier (andelar) i ett annat företag (dotterdotterbolag) att innehavet skulle ha medfört en klassificering som dotterbolag, om aktierna ägts direkt av moderbolaget. Dessa likställs med ett direkt koncernförhållande, vilket uppstår då något av de fyra koncernkriterierna uppfylls¹².

Koncerner kan delas in i två grupper – faktiska respektive fiktiva. Denna uppdelning stöds inte i svensk doktrin, men Berggren anser att det medför att organisationsformerna definieras tydligare. I faktiska koncerner ingår de koncerner där dotterbolaget är fristående från moderbolaget, det vill säga att dotterbolaget styr sig själv. Kopplingen mellan bolagen är därmed endast ägarsambandet. I fiktiva koncerner däremot betraktas moderbolaget mer som ett holdingbolag, det vill säga att moderbolaget uppgift är att äga aktier i dotterbolaget samt att styra deras verksamheter. Dotterbolaget är därmed inte självständigt utan konstruktionen är en ren säkerhetsåtgärd¹³.

I samband med implementeringen av EG:s bolagsrätt (sjunde bolagsdirektivet) i ABL medförde detta att den svenska koncernredovisningen anpassades till dessa föreskrifter. Bland annat infördes

¹¹ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 1:19-20

¹² Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 1:21

¹³ Berggren, M, 1995, sid 9

en ny koncerndefinition som numera återfinns i ÅRL 1:4¹⁴. Enligt denna paragraf kan moderbolaget vara aktiebolag, ekonomisk förening, vissa handelsbolag, vissa stiftelser, etc¹⁵. Det är enbart denna specificering av moderbolaget som skiljer definitionerna i ÅRL och ABL åt.

En koncern är inte en juridisk person utan en beteckning på ett förhållande mellan självständiga juridiska personer, med ett svenskt aktiebolag som moderbolag. De olika juridiska personerna regleras var för sig. Koncernen i sin helhet har inga lagregler att följa och inget ansvar och kan därmed inte bestämma någonting¹⁶. Koncerner har då inte heller någon koncernförmögenhet.

2.2 Koncernchef

I koncerner förekommer ibland titeln koncernchef. Denna befattning saknar fortfarande stöd i ABL och i övriga lagar. I normalfallet brukar det vara moderbolagets VD eller styrelseordförande som innehar denna befattning¹⁷. Det är vanligt att koncernens moderbolag är de som utser koncernchefen¹⁸.

Unger tar i sin artikel *"Får jag tala med koncernchefen!"* upp problemet med att titeln koncernchef inte är lagreglerad. Han menar att titeln koncernchef endast är en beteckning på en person som är chef i ett bolag som är i toppen av en koncern. Att enbart vara koncernchef medför därmed inte något ansvar eller någon bestämmanderätt¹⁹. En anledning till att befattningen koncernchef inte är lagreglerad kan vara att det är en relativt ny befattning. Enligt Wennbergs artikel *"Ska koncernchefen tro att han är något?"* tillkom befattningen först i början på 80-talet²⁰. En andra anledning är att Tyskland och Storbritannien inte har kommit överens vad gäller koncernrätten ur materiellt hänseende. Den svenska koncerndefinitionen är inte lika

¹⁴ Moberg, K, 1998, sid 56

¹⁵ Johansson, S, 2001, sid 306

¹⁶ Unger, S, 1987, sid 18

¹⁷ Alvstam, C, 1999, sid 49

¹⁸ Smiciklas, M, 2000, sid 116

¹⁹ Unger, S, 1987, sid 18

²⁰ Wennberg, I, 1988, sid 6ff

genomarbetad som den tyska, men däremot är den väldefinierad och enhetlig i jämförelse med den brittiska definitionen. Ett skäl kan vara att det inte förekommer någon motsvarighet till termen koncern i Storbritanniens egna språkbruk²¹.

En befattningshavare som inte är reglerad i ABL, såsom koncernchef eller ekonomichef, men som utför arbete för bolaget, bör som utgångspunkt behandlas som alla andra som arbetar för bolaget och som inte är reglerade i lagen. Denne arbetar då efter någon instruktion, ställningsfullmakt eller liknande. Det är dock VD:n som har det yttersta ansvaret för det koncernchefen eller ekonomichefen gör²². Stor betydelse för koncernchefens kompetens är om denne upprätthåller någon annan befattning inom aktuell koncern. Denna fråga återkommer vi till senare i uppsatsen.

Som tidigare nämnt saknar koncernchefen en formell makt enligt den svenska lagstiftningen. Detta medför inte att koncernchefen saknar inflytande, utan denne har möjlighet att stödja, hjälpa och ge förslag till VD:n. Det är dock VD:n som måste fatta det slutgiltiga beslutet. Att försöka styra VD:n kan leda till att problem uppstår vad gäller gränsen mellan råd och direkta order. En fråga som kan ställas är om det inte vore bäst att koncernchefen var VD i dotterbolaget²³.

²¹ Larsson, B, 1989, sid 283

²² Wennberg, I, 1988, sid 6ff

²³ Berggren, M, 1995, sid 11-12

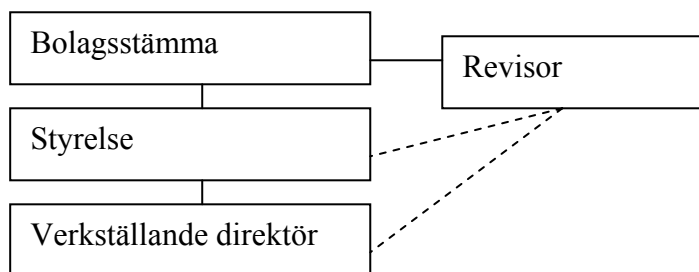
3 Några utgångspunkter

I detta kapitel beskrivs olika aktiebolagsrättsliga samt avtalsrättsliga utgångspunkter. Inom aktiebolagsrätten behandlas de olika bolagsorganen, firmatecknare och styrelsens möjlighet till delegation. Inom avtalsrätten behandlas fullmakt med inriktning på ställningsfullmakt och uppdragsfullmakt.

3.1 Aktiebolagsrättsliga utgångspunkter

3.1.1 Bolagsorgan

Enligt ABL finns det fem bolagsorgan som ska sköta bolagens angelägenheter. Dessa är bolagsstämman, styrelse, verkställande direktör, revisor samt lekmannarevisor²⁴. Bolagsstämman, styrelse och verkställande direktör, kommer att behandlas mer ingående nedan.



Figur 2: Bolagsorganen

3.1.1.1 Bolagsstämman

Bolagsstämman är företagets högsta beslutande organ, vilket regleras i nionde kapitlet i ABL. Vid bolagsstämman samlas aktieägarna för att fatta företagets viktigaste beslut. Detta kan vara beslut såsom val av styrelse, styrelsens förvaltning, etc²⁵. För att aktieägarna ska få delta i bolagsstämman och därmed utöva sin rösträtt ska, enligt ABL 9:2, två rekvisit vara uppfyllda, dels ska de vara aktieägare och dels ska de vara införda i aktieboken, det vill

²⁴ Flodhammar, G, 1992, sid 51

²⁵ Flodhammar, G, 1992, sid 52

säga legitimerade aktieägare²⁶. En aktieägare får alltid, enligt ABL 9:3, representeras av ett ombud. Ombudet, som inte behöver vara aktieägare, ska ha en skriftlig och daterad fullmakt vilken inte får vara äldre än ett år. Skälet till att fullmakten inte får vara äldre än ett år är att lagstiftaren vill försvåra för eventuella fullmaktsinsamlingar, vilket kunde vara vanligt förr²⁷. Fullmakten kan ställas till innehavaren, till viss man samt till viss man eller order. Fullmaktsgivaren kan när som helst återkalla sin fullmakt och därmed själv utnyttja rösträtten. Ett undantag då fullmaktsgivaren inte kan återkalla sin fullmakt, är då denna ges till någon som lämnat aktieägaren lån mot säkerhet i aktien och fullmakten samt då avtalet dem emellan ska gälla så länge panträtten består²⁸.

Varje aktiebolag måste hålla minst en bolagsstämma per år. På denna stämma ska beslut om fastställelse av resultaträkning och balansräkning, om disponering av bolagets vinst eller förlust samt om ansvarsfrihet åt styrelse och VD fattas. Då det gäller ett moderbolag fastställs även koncernresultaträkning och koncernbalansräkning. Den ordinarie bolagsstämman ska, enligt ABL 9:7, hållas inom sex månader efter utgången av aktuellt räkenskapsår. Då styrelsen finner skäl, kan de skriftligen kalla till en extra bolagsstämma. Detta ska ske inom två veckor efter det att begäran inkommit. En extra bolagsstämma ska även hållas om det begärs av en revisor i bolaget eller av ägare till minst en tiondel av aktierna i bolaget. Det är styrelsen som skriftligen ska kalla till bolagsstämma. Kallelsen ska utfärdas tidigast fyra veckor före bolagsstämman och vanligen senast två veckor före stämman²⁹. Bolagsstämman ska hållas på den ort där styrelsen har sitt säte, men den kan även hållas på en annan svensk ort om bolagsordningen anger det³⁰.

De flesta besluten på en bolagsstämma beslutas, enligt ABL 9:28, genom absolut majoritet, det vill säga att det krävs att mer än hälften av avgivna

²⁶ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 9:5

²⁷ Flodhammar, G, 1992, sid 51

²⁸ Johansson, S, 2001, sid 273

²⁹ Johansson, S, 2002, sid 44-45

³⁰ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 9:24

röster är för ett förslag. Vid lika röstetal blir ordförandes röst avgörande. I några få fall krävs kvalificerad majoritet, det vill säga två tredjedelar av avgivna röster eller två tredjedelar av de vid stämman företrädde aktierna. Detta gäller till exempel vid ändring av bolagsordningen³¹. Vid bolagsstämman ska protokoll, stämmoprotokoll, föras. Lagen kräver inte att ordförande själv för protokollet, men det är dennes ansvar att se till att protokoll förs³².

Om ett beslut av bolagsstämman inte har tillkommit i behörig ordning kan aktieägare, styrelse, enskild styrelseledamot eller VD föra talan inför domstol. Där kan dessa yrka att beslutet ska upphävas eller ändras, vilket enligt ABL 9:39 benämns som klandertalan. Klandertalan ska, enligt ABL 9:40, vara väckt inom tre månader från det att beslut tagits. Då talan inte väckts i tid blir konsekvenserna att beslutet förblir gällande³³. Finns det ett förbehåll i bolagsordningen om skiljeförfarande ska tvister mellan bolaget och styrelsen, enskild styrelseledamot, VD, likvidator eller aktieägare avgöras av skiljemän. Detta förbehåll benämns som en skiljeklausul³⁴.

Enligt ABL 9:37, vilket är en generalklausul, får bolagsstämman inte fatta beslut som kan ge otillbörlig fördel åt aktieägare eller annan om beslutet samtidigt är till nackdel för bolaget eller någon annan aktieägare. Om ett beslut i bolagsstämman strider mot generalklausulen kan det, efter klandertalan förklaras ogiltigt. Aktieägare som medverkat i sådana beslut kan bli skadeståndsskyldiga, samt bli skyldiga att lösa in den skadelidandes aktier enligt ABL 15:3³⁵.

3.1.1.2 Styrelse

I varje aktiebolag ska det finnas en styrelse som ansvarar för bolagets organisation och förvaltning. Enligt ABL 8:1 ska styrelsen i ett publikt aktiebolag bestå av minst tre ledamöter och i ett privat ska styrelsen bestå av

³¹ Johansson, S, 2001, sid 143-144

³² Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 9:80

³³ Flodhammar, G, 1992, sid 58

³⁴ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 9:91

³⁵ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 9:76-79

minst en styrelseledamot, förutsatt att en suppleant finns. Styrelsen, som måste bestå av fysiska personer, utses normalt sätt på bolagsstämman. Bolagsordningen kan ange att val av en eller flera ledamöter ska ske på annat sätt. I publika aktiebolag finns det dock en begränsning, som innebär att det antal styrelseledamöter som kan utses av annan än stämman måste vara mindre än hälften av samtliga styrelseledamöter. I privata aktiebolag är det däremot möjligt att i bolagsordningen föreskriva att samtliga styrelseledamöter ska utses av annan än stämman³⁶. Styrelseledamöterna får utses för maximalt fyra år. Dessa kan därefter antingen välja att avgå eller väljas om för en ny mandatperiod. Styrelseledamöternas mandatperiod går ut direkt efter en bolagsstämma, alltså inte vid slutet av ett räkenskapsår³⁷. Det finns särskilda regler för vilka som inte får vara styrelseledamot. Den som är underårig eller ställd under förvaltare enligt föräldrabalken samt den som är försatt i konkurs eller har näringsförbud får ej vara styrelseledamot. Minst hälften av styrelseledamöterna måste vara bosatta inom Europeiska Ekonomiska Samarbetsområdet, EES³⁸.

I vissa fall har även anställda rätt att vara representerade i bolagets styrelse. En förutsättning för att de anställda ska ha rätt till denna representation är att antalet anställda i Sverige har uppgått till i genomsnitt minst 25 anställda under det senaste räkenskapsåret. De anställda har då rätt att genom facket utse två ordinarie styrelseledamöter med två suppleanter. Är det däremot i genomsnitt mer än 1 000 anställda får tre ordinarie ledamöter samt tre suppleanter utses. De anställda i en koncern får utse representanter i moderbolagets styrelse om de varit minst 25 anställda totalt i koncernen det senaste räkenskapsåret. Vad gäller behörighetskraven gäller samma regler som för ordinarie styrelseledamöter. Detta regleras i Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda³⁹.

Styrelsen är skyldig att förvalta bolaget i enlighet med ABL, vilket innebär att de inte får vidta åtgärder som strider mot ABL eller bolagsordningen.

³⁶ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 8:3

³⁷ Lundén, B, 1998, sid 84

³⁸ Smiciklas, M, 2000, sid 110

³⁹ Lundén, B, 1998, sid 25-30

Styrelsens huvudsakliga uppgift är att ansvara för övergripande och långsiktiga policyfrågor samt fortlöpande diskutera och planera bolagets större strategifrågor. En av de viktigaste uppgifterna en styrelse har är att se till att bolagets organisation är utformad så att bokföringen och bolagets ekonomiska förhållanden kontrolleras på ett betryggande sätt. Det är även styrelsen som utser bolagets VD samt dess firmatecknare⁴⁰. Styrelsen ska också årligen fastställa en skriftlig arbetsordning för sitt arbete. I denna ska arbetsfördelningen mellan styrelsens ledamöter anges, hur ofta styrelsen ska sammanträda samt i vilken utsträckning suppleanterna ska delta i ledamöternas arbete. Styrelsen ska utöver detta löpande kontrollera att fastställd arbetsordning följs⁴¹. Enligt ABL 8:3 kan styrelsen delegera sina uppgifter till andra, men de kan aldrig överlåta sitt ansvar eller sin tillsynsskyldighet på någon annan. Detta förklaras mer utförligt under 3.1.3. För brott som begås inom företaget ligger det straffrättsliga ansvaret på bolagets ledning, det vill säga styrelse och VD. För att en enskild styrelseledamot ska kunna hållas ansvarig krävs uppsåt eller sådan oaktsamhet som är en förutsättning för straffbarhet. En styrelseledamot får enligt ABL 8:20 inte handlägga frågor där denne kan anses vara jävig, vilket innebär att denne inte får handlägga frågor som rör avtal mellan styrelseledamot och bolaget. Denne får inte heller handlägga avtal mellan bolaget och tredje man, om styrelseledamoten i frågan har ett väsentligt intresse eller avtal mellan bolaget och juridisk person, som styrelseledamoten ensam eller tillsammans med någon annan får företräda⁴².

Styrelsen är beslutförmålig, det vill säga de kan fatta beslut, då mer än hälften av alla styrelseledamöter är närvarande. Med alla styrelseledamöter menas det antal som styrelsen ska innehålla enligt bolagets stadgar. Hårdare krav får dock föreskrivas i bolagsordningen. Styrelsen måste själva se till att de får tillräckligt med underlag för att kunna fatta beslut. Styrelsebeslut ska fattas med absolut majoritet, ordförande har utslagsröst vid lika röstetal⁴³. Aktieägarna kan inte ingripa mot felaktiga styrelsebeslut genom klandertalan

⁴⁰ Smiciklas, M, 2000, sid 110-112

⁴¹ Alvstam, C, 1999, sid 52-53

⁴² Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 8:13-44

⁴³ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 8:43

vid domstol, på grund av att aktieägarna delegerat bolagets förvaltning till den valda styrelsen⁴⁴. Enligt ABL 8:34 får styrelsen inte utföra en handling som strider mot generalklausulen. Det vill säga styrelsen får inte företa en åtgärd som kan ge en otillbörlig fördel åt en aktieägare eller någon annan och som är till nackdel för bolaget eller någon annan aktieägare⁴⁵.

Styrelsens sammanträden ska enligt ABL 8:21 protokollföras. Det krävs endast att de beslut som fattas vid sammanträdet antecknas i protokollet. Detta ska sedan undertecknas av den som fört protokollet samt av de justeringsmän som valts. Protokollen ska föras i nummerföljd och förvaras på ett betryggande sätt i all framtid⁴⁶.

3.1.1.3 Verkställande direktör

I ett publikt aktiebolag ska styrelsen utse en VD och i ett privat aktiebolag får styrelsen utse en VD. Då det privata aktiebolagets kapital uppgår till minst en miljon kronor ska dock styrelsen utse en VD. VD:n ska uppfylla samma behörighetskrav som en styrelseledamot. VD ska alltså vara en fysisk person som är bosatt inom EES. Denne får inte vara omyndig eller ha förvaltare, vara i konkurs eller ha näringsförbud. Patent- och registreringsverket, PRV, kan ge dispens från bosättningskravet⁴⁷.

VD:n är skyldig att rätta sig efter styrelsens föreskrifter. Styrelsen får inte ge VD:n instruktioner som kan binda denne så hårt att denne i verkligheten förlorar sin ställning som ansvarig för den löpande förvaltningen. VD:ns uppgifter i bolaget är att, i enlighet med styrelsens anvisningar, sköta dess löpande förvaltning. Till den löpande förvaltningen hör åtgärder som är återkommande eller vanliga beroende på verksamhetens art samt bolagets storlek. Exempel på detta kan vara att sluta avtal med leverantörer och kunder, anställa personal och dylikt. VD:n ska även vidta de åtgärder som krävs så att bokföringen sköts på ett betryggande sätt. Det är styrelsens

⁴⁴ Roos, CM, 1995, sid 72

⁴⁵ Smiciklas, M, 2000, sid 112

⁴⁶ Lundén, B, 1998, sid 58

⁴⁷ Smiciklas, M, 2000, sid 112

uppgift att övervaka detta arbete. Bestämmelserna om jäv för VD överensstämmer med vad som gäller om jäv för styrelseledamot.

3.1.2 Firmatecknare enligt ABL

En juridisk person måste vid rättshandlingar etc företrädas av en ställföreträdare. I rörelsedrivande bolag ska det dessutom finnas firmatecknare, det vill säga en eller flera personer som ges en rätt att teckna bolagets firma⁴⁸. I enlighet med ABL 8:29 är det styrelsen som företräder bolaget, vilket medför att det är styrelsen som därmed även tecknar firman. Denna firmateckningsrätt medför behörighet att representera bolaget vid avtal och rättshandlingar såväl skriftliga som muntliga. Rätten innebär även en rätt att företräda bolaget inför domstolar och myndigheter. Det kan lätt bli komplicerat då hela styrelsen måste skriva under alla handlingar som rör organisationen och dess räkning. Styrelsen kan då överföra rätten att företräda bolaget antingen genom att utfärda fullmakt eller genom att utse en eller flera personer som firmatecknare, vilken inte behöver ingå i styrelsen. Styrelsen utser firmatecknare vid det konstituerande styrelsesammanträde som hålls direkt efter bolagsstämman⁴⁹.

Firmatecknaren ska registreras i aktiebolagsregistret hos PRV. Då detta är registrerat i aktiebolagsregistret och kungjort i Post- och Inrikes Tidningar ska det anses ha kommit till tredje mans kännedom⁵⁰. Den som utsetts till firmatecknare har samma makt som styrelsen att binda bolaget genom sina åtgärder. Om en eller flera firmatecknare sluter ett avtal och det inte framgår att det är bolaget som är andra avtalsparten, kan de personligen bli bundna av avtalet. Är de flera svarar de solidariskt för detta⁵¹. Enligt ABL 8:31 måste minst en firmatecknare vara bosatt inom EES, PRV kan ge dispens från detta. En person som är underårig eller har förvaltare, har gått i konkurs eller har näringsförbud får inte utses till firmatecknare⁵².

⁴⁸ Johansson, S, 2001, sid 239

⁴⁹ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 8:60

⁵⁰ Roos, CM, 1995, sid 74-75

⁵¹ Johansson, S, 2001, sid 240

⁵² Rodhe, K, 2000, sid 189-190

Det finns två olika typer av firmateckning, enskild respektive kollektiv. Med enskild menas att en eller flera personer, var för sig, kan teckna handlingar för bolagets räkning. Med kollektiv menas att två eller flera personer måste skriva på samtidigt⁵³. Det finns även två olika typer av firmateckningsrätt, legal respektive särskild. Styrelsen och VD:n har en legal firmateckningsrätt, vilket innebär att dessa får teckna bolaget inom sina respektive förvaltningsområden. Övriga utsedda firmatecknare har en särskild firmateckningsrätt. Bolagsordningen kan innehålla bestämmelser som förbjuder styrelsen att utse särskild firmatecknare. De utsedda firmatecknarna måste även uppfylla det tidigare nämnda bosättningskravet⁵⁴. Det finns fall då rättshandlingar inte gäller mot bolaget. Detta är vid fall såsom då VD:n fattar ett beslut utom ramen för sin legala kompetens samt då styrelsen eller en utsedd firmatecknare fattat ett beslut som strider mot ABL:s bestämmelser. Då styrelse eller utsedd firmatecknare fattat beslutet blir det inte gällande även om motparten var i god tro. Beslut blir dock gällande då det är VD:n som fattat beslutet, detta om motparten var i god tro⁵⁵.

VD:n har enligt ABL 8:30 rätt att teckna bolagets firma, detta endast inom den löpande förvaltningen. Det är styrelsen som utser VD:n till firmatecknare. Även detta ska registreras i aktiebolagsregistret, vilket medför att teckningsrätten är personlig och därmed inte kan överlåtas på någon annan⁵⁶. Med VD:ns firmateckningsrätt i den löpande förvaltningen menas att denne kan teckna firman i de fall, då avtal med tredje man rör vardagliga transaktioner i bolaget⁵⁷. VD:n kan dessutom, utan styrelsens beslut, få vidta åtgärder som med hänsyn till omfattningen och dess art är av ovanlig beskaffenhet eller av stor betydelse och som är av väsentlig betydelse för verksamheten⁵⁸. VD:n ska vid sådana tillfällen underrätta styrelsen snarast möjligt angående utförd åtgärd⁵⁹.

⁵³ Lundén, B, 1998, sid 64

⁵⁴ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 8:64-65

⁵⁵ Rodhe, K, 2000, sid 191

⁵⁶ Smiciklas, M, 2000, sid 113-116

⁵⁷ Smiciklas, M, 2000, sid 112-113

⁵⁸ Hemström, C, 2000, sid 101

⁵⁹ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 8:54

När den som är firmatecknare inte längre vill vara det, ska denne anmäla detta till styrelsen. Styrelsen ska sedan i sin tur anmäla denna förändring till PRV. Det finns även en möjlighet för firmatecknaren att själv, genom att fylla i en blankett för egenutträde, anmäla till PRV att denne vill avsäga sig posten som firmatecknare och därmed avregistreras. Även styrelsen kan entlediga en firmatecknare⁶⁰.

3.1.3 Styrelsens möjlighet till delegation

Styrelsen kan alltid delegera vissa uppgifter. Delar av den löpande verksamheten delegeras automatiskt till bolagets VD, om det finns en sådan. Styrelsen kan även delegera vissa arbetsuppgifter till anställda, enskilda styrelseledamöter samt utomstående. Ansvar kan däremot aldrig delegeras bort, det är alltid hela styrelsen som är ansvarig för verksamheten. Styrelsen måste se till att den som fått en arbetsuppgift delegerad till sig, regelbundet rapporterar hur arbetet fortskrider⁶¹. Den delegation av styrelsens uppgifter som innebär beslutanderätt och som inte är rent rutinartade, förutsätter att samtliga styrelseledamöter godkänner delegationen⁶².

I den juridiska doktrinen kan det utläsas att en vanlig uppfattning är att möjligheten till delegation av förvaltningsuppgifter från styrelsen till underordnade är en nödvändighet. Då samtliga styrelseledamöter samtycker till delegation finns det inte några hinder för styrelsen att delegera förvaltningsuppgifter. Äger en sådan delegation rum, har styrelsen det yttersta kontrollansvaret. Kontrollansvaret går ut på att de ska utöva en rimlig kontroll över de uppgifter som har delegerats bort samt att se till att uppgifterna blir utförda på korrekt sätt⁶³.

Det finns två olika sorters delegation av styrelseuppgifter, dels horisontell och dels vertikal delegation. Den horisontella delegationen innebär att

⁶⁰ Lundén, B, 1998, sid 68

⁶¹ Lundén, B, 1998, sid 46-47

⁶² Svernlöv, C, 1999, sid 44

⁶³ Åhman, O, 1997, sid 641-642

beslutsbefogenheter flyttas över till ett mindre antal ledamöter inom styrelsen. Vertikal delegation innebär att underordnade organ, sysslomän eller anställda ges rätt att avgöra vissa styrelsefrågor. Det förekommer ofta en kombination av de båda. Ett exempel på detta är då styrelsens ordförande och VD har givits rätt att gemensamt utföra vissa uppgifter inom styrelsens förvaltningsområde⁶⁴.

Det finns uttryckliga bestämmelser i ABL angående vad styrelsen får och inte får delegera bort, förutom vad gäller ansvarsfrågan⁶⁵. Kraven för att ansvarsdelegeringen ska kunna godtas är att:

- Det finns ett klart behov av att överföra tillsynsplikten från företagsledningen.
- Ställföreträdaren ska ha en självständig ställning i förhållande till företagsledningen.
- Delegeringen ska medföra tillräckliga beslutsbefogenheter för att till exempel kunna förebygga skador.
- Det klart framgår vem som bär ansvaret, därför bör delegeringen vara skriftlig. Detta är dels en ordningsfråga och dels en bevisfråga om några problem skulle uppkomma.

Berörd personal ska vara informerad om vem som bär ansvaret för respektive område⁶⁶.

Varje styrelseledamot har rätt att vara delaktig i behandlingen av en styrelseangelägenhet, såvida denne inte har samtyckt till att delegation sker. Genom delegationen åtar denne sig istället ett kontrollansvar⁶⁷. Enligt ABL 8:18 2st får inte beslut fattas i ett ärende om inte samtliga styrelseledamöter, dels fått tillfälle att delta i ärendets behandling och dels fått ett tillfredsställande underlag för att avgöra ärendet⁶⁸. Denna regel är tvingande i den meningen att det inte går att föreskriva om någon avvikelse från den i bolagsordningen. Inte ens samtliga aktieägare kan åsidosätta regeln. Detta

⁶⁴ Åhman, O, 1997, sid 638-639

⁶⁵ Åhman, O, 1997, sid 639-642

⁶⁶ Gernandt, J, 1987, sid 8

⁶⁷ Åhman, O, 1997, sid 639-642

⁶⁸ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 8:41

innebär att den interna arbetsfördelningen inom styrelsen endast kan äga rum under förutsättning att samtliga ledamöter samtycker. Krav på alla ledamöters samtycke för delegation av styrelseangelägenheter kan motiveras av att de som är utsedda av andra än majoritetsaktieägarna (exempelvis minoritetsägare, fackförening etc) inte har något intresse av att delegation inte äger rum. Detta innebär att till exempel minoritetsägarna vill vara med och fatta beslutet⁶⁹.

Dotevall anser att en begränsning i styrelsens delegationsmöjlighet är att delegationen inte får innebära att styrelsen delegerar all sin befogenhet. Med detta menas att det finns vissa uppgifter styrelsen inte får delegera bort såsom styrelseledamöternas tillsynsplikt. Nial anser däremot att styrelsen knappast kan delegera sådana frågor som enligt ABL ankommer på dem till VD:n⁷⁰.

3.2 Avtalsrättsliga utgångspunkter

3.2.1 Allmänt om fullmakt

Ett avtal kan slutas och andra rättshandlingar kan ingås utan att båda parterna är närvarande. Detta sker genom att en av parterna, eller båda, har en utomstående representant. Denna representant har, genom fullmakt, rätt att sluta avtal eller ingå rättshandlingar för en av parterna⁷¹. En fullmakt är enligt den traditionella fullmaktsläran en viljeförklaring från huvudmannen, det vill säga fullmaktsgivaren, till tredje man. Detta medför då direkt bindande verkan för fullmaktsgivaren. Själva rättshandlingen, fullmaktsgivandet, kallas ibland för bemyndigande⁷². Det finns en grundläggande regel vad gäller fullmaktsförhållanden. Enligt denna får huvudmannen ge en representant eller ställföreträdare instruktioner, fullmakt, att binda huvudmannen i förhållande till tredje man. Då representanten eller ställföreträdaren sluter avtal eller ingår rättshandling med tredje man, enligt de villkor huvudmannen ställt upp, blir denne bunden vid avtalet respektive rättshandlingen. Huvudmannen kan även

⁶⁹ Åhman, O, 1997, sid 640-642

⁷⁰ Åhman, O, 1997, sid 640-642

⁷¹ Rodhe, K, 2000, sid 188-189

⁷² Åhman, O, 1997, sid 127

bli bunden vid avtalet respektive rättshandlingen om representanten eller ställföreträdaren överskridit instruktionerna, det vill säga dennes befogenhet, och tredje man handlat i god tro. Det är därför viktigt att veta skillnaden mellan behörighet och befogenhet⁷³.

Behörighet är det fullmäktige *får* göra, det vill säga dennes rätt att handla för huvudmannens räkning som på grund av fullmakten tillkommer fullmäktigen i förhållande till tredje man. Omfattningen på behörigheten framgår normalt av de rättshandlingar som bildar fullmakten. Det finns undantag, såsom ställningsfullmakt som bestäms av lag och sedvänja samt uppdragsfullmakt som bestäms av innehållet i aktuellt avtal⁷⁴.

Befogenhet är det fullmäktige *kan* göra, det vill säga den rätt att handla för huvudmannens räkning som på grund av det bakomliggande förhållandet tillkommer fullmäktigen gentemot huvudmannen. Det är uppdraget som utgör grunden för och avgör omfattningen av fullmäktigens befogenhet⁷⁵.

Om representanten eller ställföreträdaren agerar i strid mot huvudmannens instruktioner, det vill säga utöver dennes befogenhet, kan denne bli skadeståndsskyldig gentemot huvudmannen⁷⁶.

Fullmakter regleras i Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (AvtL). Det finns både självständiga och osjälvständiga fullmakter. Den självständiga fullmakten kan knytas vid ett eller flera fakta av vilka tredje man kan hämta upplysning om fullmaktens tillvaro⁷⁷. Exempel på självständiga fullmakter är sådana som grundas på en särskild urkund, skriftlig fullmakt (AvtL 16§), ställningsfullmakt (AvtL 10§ och 15§) etc. Gemensamt för alla självständiga fullmakter är att de kan ses som en viljeförklaring, direkt riktad till tredje man⁷⁸. En osjälvständig fullmakt regleras i AvtL 18§. Huvudmannen nöjer sig då med att ge

⁷³ Rodhe, K, 2000, sid 188-189

⁷⁴ Åhman, O, 1997, sid 123-124, 127

⁷⁵ Åhman, O, 1997, sid 123-124, 127

⁷⁶ Rodhe, K, 2000, sid 188-189

⁷⁷ Åhman, O, 1997, sid 317

⁷⁸ Adlercreutz, A, 2002, sid 162

fullmäktigen besked om vilka rättshandlingar denne får lov att företa och överlämnar åt denne att själv meddela tredje man fullmaktens innehåll. Exempel på osjälvständiga fullmakter är uppdragsfullmakt⁷⁹. Vid osjälvständiga fullmakter går inte behörigheten utöver befogenheten, det vill säga då fullmäktig överskrider sin befogenhet blir handlingen inte gällande mot huvudmannen trots att tredje man var i god tro. Den osjälvständiga fullmakten är, som framgår av ovan, rättsligt sätt svagare än den självständiga⁸⁰.

3.2.1.1 Ställningsfullmakt

Enligt AvtL, 10§ 2st är en ställningsfullmakt en fullmakt, vilken ger de anställda en behörighet att handla på bolagets vägnar på grund av dennes ställning i bolaget⁸¹. Ett exempel på en anställd som har ställningsfullmakt är ett butiksbiträde. Denne står bakom kassadisen och säljer varor som ett ombud för butikens ägare. Butiksbiträdet har enligt sedvänja en befogenhet att sälja, men även enligt lagen en behörighet att företräda butiksägaren genom att denne är placerad bakom kassadisen. Detta medför att kunden inte behöver begära att se någon skriftlig fullmakt för att vara säker på att köpet ska vara giltigt och att butiksägaren därmed blir bunden av försäljningen, även om butiksbiträdet överskridit sina instruktioner. Av exemplet framgår att det inte enbart är firmatecknare som har makt att sluta avtal för bolaget⁸².

För att en ställningsfullmakt ska vara gällande och binda huvudmannen fordras att följande rekvisit uppfylls:

- Fullmäktigen ska på grund av avtal med huvudmannen inta en ställning
- En behörighet ska enligt lag eller sedvänja följa med ställningen
- Fullmäktigen ska agera i huvudmannens namn
- Tredje man måste vara i god tro avseende fullmäktigens befogenhet

⁷⁹ Åhman, O, 1997, sid 317

⁸⁰ Adlercreutz, A, 2002, sid 163-164

⁸¹ Sveriges Rikes Lag, 2004, AvtL 2:10

⁸² Rodhe, K, 2000, sid 194-195

Dessutom fordras att den rättshandling som företas, ligger inom ramen för ställningsfullmakten⁸³.

Ställningsfullmakten är grundad på ett internt avtal, varför det är en självständig fullmakt. Då en ställningsfullmakt innehas är det en fråga om en legal behörighet, anknuten till en situation av ett visst slag. Huvudmannen kan inte variera behörigheten, vilken bestäms av faktorer som denne inte kan kontrollera. Detta gäller då huvudmannen låtit någon inta föreliggande ställning. Detta är ett praktiskt arrangemang, men kan skapa problem då det är svårt att fastställa behörighetens omfattning⁸⁴. Vid en ställningsfullmakt bestäms omfånget på behörigheten av lag eller sedvänja. Sedvänja är det som i praktiken avgör⁸⁵. För att återkalla en ställningsfullmakt krävs enligt AvtL 15§ att fullmäktige avlägsnas från den tjänst eller den ställning denne var befullmäktigad i. Hur avlägsningen ska ske avgörs efter omständigheterna i varje enskilt fall. Det krävs att den anställde avslutar sin tjänst helt. Skulle denne enbart ändra befattning, fortsätter ställningsfullmakten att gälla. Då en anställd, vars ställningsfullmakt slutat att gälla, trots detta utför handling med tredje man blir denna handling gällande mot huvudman om tredje man anses handlat i god tro⁸⁶.

3.2.1.2 Uppdragsfullmakt

Uppdragsfullmakten grundas, som tidigare nämnt, på att fullmaktsgivaren meddelar fullmäktigen. Detta meddelande kan ges muntligen eller skriftligen, såsom i brev etc. Det krävs i båda fallen att det är avsett som ett internt meddelande just till fullmäktigen. Då uppdragsfullmakten är en osjälvständig fullmakt får behörigheten inte överskrida befogenheten. Även då uppdragsfullmakten är svagare än de självständiga fullmakterna, saknar den inte juridisk betydelse. Då det kan visas att fullmakt givits och inte återkallats före rättshandlingen blir huvudmannen bunden vid handlingen⁸⁷.

⁸³ Yxklinten, U, Ahlgren, K, 2000, sid 38

⁸⁴ Adlercreutz, A, 2002, sid 182-184

⁸⁵ Åhman, O, 1997, sid, 121

⁸⁶ Adlercreutz, A, 2002, sid 184

⁸⁷ Adlercreutz, A, 2002, sid 164

En uppdragsfullmakt tillkommer genom en intern handling mellan huvudmannen och fullmäktigen. Fullmaktens innehåll och dess gränser bör därför även tillkomma på motsvarande sätt⁸⁸. Vid uppdragsfullmakt är det tolkningen av rättsförhållandet mellan fullmaktsgivare och fullmäktig som är avgörande för behörighetens omfattning⁸⁹. Var gränserna går avgörs även av den gemensamma partavsikten, i den mån den kan fastställas samt vad fullmäktigen uppfattat som sitt uppdrag. Då fullmäktigen missuppfattat sitt uppdrag, vad gäller befogenheten, blir huvudmannen inte bunden utöver det uppdraget innehåller⁹⁰. Återkallelse av uppdragsfullmakt ska enligt AvtL 18§ ske på samma sätt som den tillkom, det vill säga genom meddelande till fullmäktige. En skriftligt meddelad fullmakt kan även återkallas muntligen och en muntligt meddelad fullmakt kan även återkallas skriftligen. Fullmakten är återkallad då fullmäktigen meddelats⁹¹.

⁸⁸ Adlercreutz, A, 2002, sid 166

⁸⁹ Åhman, O, 1997, sid 121

⁹⁰ Adlercreutz, A, 2002, sid 166

⁹¹ Adlercreutz, A, 2002, sid 165

4 Utseende/entledigande av koncernchef

I detta kapitel behandlas hur en koncernchef kan utses och entledigas. Det finns två olika typer av koncernchefer. För det första de som utses till koncernchef av bolagsstämman eller styrelsen. För det andra de som endast kallas koncernchef av tidningar, radio etc på grund av sin nuvarande befattning som VD eller styrelseordförande i moderbolaget. Koncernchefen kan när som helst avsäga sig sitt uppdrag. Denne kan även entledigas av den som tillsatt denne.

Det finns två typer av koncernchefer – de som är utsedda samt de som enbart kallas för koncernchef⁹². Det är därför viktigt, för den som har med koncernchef att göra, att försöka klara ut vilken typ av koncernchef det handlar om⁹³. Detta då den som är utsedd koncernchef och den som endast kallas för detta har olika makt och ansvar. Det är oftast VD eller styrelseordförande i moderbolaget som genom sin ställning i företaget blir kallad koncernchef av till exempel tidningar, radio etc⁹⁴. Dessa har därmed, genom sin ställning i bolaget, en makt och ett ansvar som uteslutande följer den aktiebolagsrättsligt reglerade ställning de har⁹⁵.

När koncernchefen är utsedd av styrelsen eller bolagsstämman i moderbolaget har detta stor betydelse, på grund av att det då klassas mer som en befattning⁹⁶. Bolagsstämman kan med absolut majoritet direkt utse en koncernchef. De kan också ge direktiv till styrelsen att utse en koncernchef, även här krävs absolut majoritet. Styrelsen kan även utan direktiv från bolagsstämman utse en koncernchef, detta på grund av styrelsens uppgifter. Deras uppgifter innefattar, enligt ABL 8:3, att sköta bolagets förvaltning samt organisation. Om det i bolagsordningen har beslutats att bolaget inte ska ha

⁹² Wennberg, I, 1988, sid 6

⁹³ Unger, S, 1987, sid 20

⁹⁴ Wennberg, I, 1988, sid 6

⁹⁵ Unger, S, 1987, sid 20

⁹⁶ Unger, S, 1987, sid 19

någon koncernchef krävs det ett enhälligt beslut på bolagsstämman för att upphäva detta beslut⁹⁷.

Enligt doktrinen har det idag blivit allt vanligare att koncernchefer avslutar sina uppdrag och därmed byts ut. Detta, tror vi, kan bero på att kombinationen av att både vara VD och koncernchef kan vara ytterst påfrestande för befattningshavaren i fråga. För några årtionden sedan hade till exempel aktiekursens utveckling inte någon avgörande betydelse för koncernchefens entledigande i svenska börsnoterade företag. Det påstods att de egengenererade målen var de viktigaste. Entledigandet grundades på uppkomna brister i verksamheten istället för på dålig kursutveckling. Detta har i nuläget radikalt förändrats. Kursutvecklingen används numera som ett argument när koncernchefen förlorat ägarnas förtroende⁹⁸.

Väljer en koncernchef att avgå på egen begäran måste denne anmäla detta till den kvarvarande styrelsen, vilket denne kan göra när som helst. En koncernchef kan även när som helst entledigas av den som har utsett denne. De behöver inte ange något skäl till entledigandet⁹⁹. Som huvudregel krävs det att samma förvaltningsorgan som tillsatt koncernchefen även ska avsätta denne. Då koncernchefen är tillsatt av styrelsen kan bolagsstämman genom ett bindande direktiv till styrelsen avsätta koncernchefen¹⁰⁰.

⁹⁷ Eek, D, 2000, sid 22-23

⁹⁸ Koncernchefen och ägarna, 2000, sid 38

⁹⁹ Rodhe, K, 2000, sid 184

¹⁰⁰ Johansson, S, 2001, sid 121-122

5 Koncernchefens rättsliga ställning inom moderbolaget

I detta kapitel behandlas koncernchefens rättsliga ställning inom moderbolaget då denne har en organställning, såsom VD eller styrelseledamot, samt då denne inte har någon organställning. Då koncernchefen som utgångspunkt har en organställning intar koncernchefen den rättsliga ställning som organställningen innebär. Koncernchefen kan dessutom få kompetens genom delegation samt ställningsfullmakt.

5.1 Koncernchef som samtidigt är VD

Det är endast moderbolagets VD eller någon person som är underställd denne som kan utses till koncernchef enligt ABL anser Rodhe. Lagen säger ingenting om bolagets organisation under VD:n, utan ABL utgår ifrån att det är VD:n som är ensam beslutande för bolagets verksamhet¹⁰¹. Doktrinen är enig om att befattningen VD är möjlig att kombinera med titeln koncernchef utan att komma i konflikt med ABL¹⁰².

En koncernchef som samtidigt är VD ska som utgångspunkt sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar, vilket regleras i ABL 8:25¹⁰³. Bökmark anser att en koncernchef, som även är VD, måste ta ansvar i kraft av sin ställning. Om denne gör något utöver sin ställning förutsätts det att VD:n fått en instruktion från någon som kan ge en sådan, det vill säga styrelsen¹⁰⁴.

Styrelsen kan genom delegation ge ytterligare uppgifter till koncernchefen, som därmed får en utökad kompetens. Detta medför att styrelsen erhåller ett motsvarande kontrollansvar¹⁰⁵. Styrelsen kan inte delegera den kompetens

¹⁰¹ Rodhe, K, 2000, sid 168

¹⁰² Eek, D, 2000, sid 34

¹⁰³ Eek, D, 2000, sid 34

¹⁰⁴ Wennberg, I, 1988, sid 6

¹⁰⁵ Eek, D, 2000, sid 34

som de inte själva besitter¹⁰⁶. Enligt Åhman bör styrelsen även kunna delegera styrelsens förvaltningsuppgifter till VD:n och därmed koncernchefen, utan att stöta på några hinder. Han anser att all delegation kan medföra en risk för att ansvarsfördelningen för fattade beslut kan bli oklar¹⁰⁷. All delegation av styrelsens uppgifter som innefattar beslutanderätt och som inte är helt rutinartade förutsätter samtliga styrelseledamöters godkännande¹⁰⁸. Den befattningshavare som uppgiften ska delegeras till ska ha nödvändiga kvalifikationer. Koncernchefen ska befrias ifrån delegeringen om det visar sig att uppgiften blivit för svår för denne. Delegationen kan således när som helst återkallas¹⁰⁹.

Då koncernchefen samtidigt är VD anser vi att denne bör ha ställningsfullmakt för de uppgifter som inte ingår i VD:ns kompetens. Adlercreutz ställer sig frågan om skillnaderna efter lagändringen av ABL 1994 blivit alltför stora för att se VD:n som en ställningsfullmäktig. Skyddet för motparten har förstärkts, så att det inte bara är godtroende motpart som är skyddad mot VD:ns behörighetsöverskridanden¹¹⁰. Åhman frågar sig om koncernchefen kan utöka sin ställningsfullmakt genom sedvänja för att kunna företa fler rättshandlingar för bolaget¹¹¹. Vi tror att sedvänja utvidgar ställningsfullmakten, vilket medför att koncernchefen kan företa fler rättshandlingar för moderbolaget.

Sammanfattningsvis gör koncernchefen idag mer än vad denne borde göra enligt sin ställningsfullmakt och delegering. Detta anser vi kan bero på sedvänjan och att koncernchefens ansvar blir allt vidare.

5.2 Koncernchefen som samtidigt är styrelseledamot

En styrelseledamot har inte någon självständig kompetens eftersom styrelsen är ett kollegialt organ. Detta innebär att en koncernchef som samtidigt är

¹⁰⁶ Dotevall, R, 1999, sid 101

¹⁰⁷ Åhman, O, 1997, sid 641

¹⁰⁸ Svernlöv, C, 1999, sid 44

¹⁰⁹ Dotevall, R, 1999, sid 78, 101-102

¹¹⁰ Adlercreutz, A, 2002, sid 192

¹¹¹ Åhman, O, 1997, sid 435

styrelseledamot, enligt Fermenta-utredningen, inte överensstämmer med ABL:s bestämmelser¹¹². Eek anser att detta kan diskuteras. Förutsatt att vissa krav uppfylls, såsom vilka uppgifter denne får lov att ha etc, borde koncernchefen passa in i ABL:s system. Då det i nuläget är vanligt att styrelseordföranden eller någon annan styrelseledamot i moderbolaget är koncernchef, får detta rättsverkningar oavsett om det anses förenligt med ABL eller inte. Det är därför viktigt att uppmärksamma koncernchefens ställning i lag och praxis¹¹³. Vi anser att det går att kombinera styrelseuppdraget med koncernchefsuppdraget. Styrelsen kan utöka styrelseordförandens respektive styrelseledamotens uppdrag genom delegation och ställningsfullmakt.

Koncernchefen som samtidigt är styrelseordförande ska, enligt ABL 8:14, leda styrelsens arbete och bevaka att styrelsen fullgör sina uppgifter¹¹⁴. Styrelseledamoten har som tidigare nämnt ingen självständig kompetens, utan kan endast få uppgifter till koncernchefsuppdraget genom delegation och ställningsfullmakt. De övriga styrelseledamöternas skyldigheter och ansvar försvinner inte för att en styrelseledamot samtidigt är koncernchef¹¹⁵.

En enskild styrelseledamot som samtidigt är koncernchef kan, utan att vara ensamt firmateckningsberättigad, delegeras rätt att utföra betydelsefulla åtgärder för bolaget¹¹⁶. Då koncernchefen är styrelseledamot kommer dennes uppgifter att begränsa VD:ns uppgifter. Koncernchefen får inte ges sådana befogenheter att VD:n förlorar sin ställning som ansvarig för den löpande förvaltningen. För att koncernchefen som samtidigt är styrelseledamot ska ansvara för olika uppgifter krävs det att styrelsen delegerar dessa till denne enligt de regler som gäller för delegering i ABL. De uppgifter som inte kan delegeras till koncernchefen är sådana uppgifter som särskilt ankommer på styrelsen, såsom utseende av firmatecknare och VD. För att delegera uppgifter som enligt lag ankommer på VD:n, till koncernchefen som

¹¹² Fermenta, 1988, sid 175

¹¹³ Eek, D, 2000, sid 36

¹¹⁴ Sveriges Rikes Lag, 2004, ABL 8:14

¹¹⁵ Johansson, S, 2001, sid 123

¹¹⁶ Åhman, O, 1997, sid 448

samtidigt är styrelseledamot, krävs det enligt Svernlöv att VD:n ger sitt samtycke till detta¹¹⁷. Vi anser att detta är fel, då VD:n genom detta kan styra vad och hur styrelsen delegerar. Styrelsen är ett högre beslutande organ än VD:n, varför VD:n inte borde kunna ändra styrelsens beslut om delegering. Då uppgifter delegeras till koncernchefen, är de övriga styrelseledamöterna skyldiga att kontrollera att uppgifterna sköts på ett tillfredsställande sätt. All delegation av styrelsens uppgifter som innefattar beslutanderätt och som inte är helt rutinartade, kräver ett godkännande av samtliga styrelseledamöter¹¹⁸.

Då styrelseledamot samtidigt är koncernchef anser vi att denne bör kunna få ställningsfullmakt. Detta för att denne då innehar en befattning som koncernchef och därmed intar en ställning i bolaget. Det bör med denna ställning följa en behörighet och en befogenhet som är grundad på sedvänja. Ansvar som styrelseledamot förblir oförändrat.

5.3 Koncernchef utan organställning

Det går att vara koncernchef även om denne inte har någon organställning. Denne får då kompetens genom delegering och ställningsfullmakt. När koncernchefen inte har någon organställning kan olika problem uppkomma enligt Lundvall. Han tycker att man bör vara extra betänksam mot koncernchefsrollen, då koncernchefen går in på VD:ns ansvarsområde trots att denne inte är identisk med VD:n. Bökmark anser att problemen uppstår då det saknas instruktioner och någon med en självpåtagen rätt säger att denne är koncernchef och därmed får göra på ett visst sätt¹¹⁹. Styrelsen har dock enligt ABL 8:3 plikt att ange arbetsfördelningen mellan VD:n och koncernchefen skriftligen¹²⁰.

En koncernchef utan någon organställning kan genom delegering från styrelsen tilldelas olika uppgifter. Det bör beaktas att styrelsen och VD:n har

¹¹⁷ Svernlöv, C, 1999, sid 22-24, not 29

¹¹⁸ Svernlöv, C, 1999, sid 22-24, 44

¹¹⁹ Wennberg, I, 1988, sid 6-8

¹²⁰ Dotevall, R, 1999, sid 40

kvar sitt yttersta ansvar¹²¹. Koncernchefen måste kontinuerligt rapportera till styrelsen. Generellt gäller att desto viktigare uppgifter koncernchefen har fått delegerat till sig, desto oftare måste denne rapportera till styrelsen¹²².

En koncernchef som inte har någon organställning inom moderbolaget arbetar vanligen i kraft av någon instruktion, såsom ställningsfullmakt¹²³. En fråga som har fått allt större betydelse är om det är möjligt att en befattningshavare, som varken är VD eller särskild firmatecknare, på grund av sin ställning i bolaget kan anses ha fullmakt att binda bolaget inom bolagsledningens behörighetsområde¹²⁴. Detta är möjligt genom en ställningsfullmakt. Enligt Adlercreutz har en ställningsfullmakt stora likheter med en organbehörighet. Den är ett praktiskt arrangemang, som underlättar en organisatorisk funktionsuppdelning. En osäkerhetsfaktor är svårigheten att fastställa behörighetens omfattning, eftersom den kan variera mycket beroende på ställningens karaktär¹²⁵. Detta innebär att koncernchefen kan få något som liknar en organbehörighet via ställningsfullmakt.

¹²¹ Gernandt, J, 1987, sid 8

¹²² Svernlöf, C, 1999, sid 52

¹²³ Wennberg, I, 1988, sid 6

¹²⁴ Åhman, O, 1997, sid 448

¹²⁵ Adlercreutz, A, 2002, sid 183

6 Koncernchefens rättsliga ställning inom koncernen

I detta kapitel behandlas koncernchefens rättsliga ställning inom koncernen, vad gäller helägda respektive icke helägda dotterbolag. Då dotterbolaget är helägt har moderbolaget stort inflytande över detta. Då koncernchefen samtidigt är VD i moderbolaget får denne en direkt ägarmakt i det helägda dotterbolaget. Då dotterbolaget inte är helägt minskar moderbolagets inflytande över detta, på grund av att hänsyn måste tas till minoriteten.

6.1 Helägda dotterbolag

När moderbolaget äger ett dotterbolag till 100%, är detta helägt. Det är då moderbolaget som är ensam aktieägare och därmed bolagsstämman i dotterbolaget. Har moderbolagets VD utsetts till koncernchef, medför det att denne får den direkta ägarmakten i dotterbolaget. Har någon annan person, än VD eller styrelseordförande, utsetts till en koncernchef kan detta leda till att moderbolaget uteslutande har gett denne behörighet att representera moderbolaget som aktieägare¹²⁶. Om styrelsen i moderbolaget har utsett någon till koncernchef, har dotterbolaget en välgrundad anledning att utgå ifrån att styrelsen har givit denne fullmakt att representera moderbolaget som aktieägare i dotterbolaget. Ett problem som kan uppstå är om styrelseordförande respektive VD ska få representera moderbolaget som aktieägare, även om denne inte utsetts till koncernchef. Detta är något som styrelsen måste ta ställning till och även klargöra för dotterbolaget vad som gäller¹²⁷.

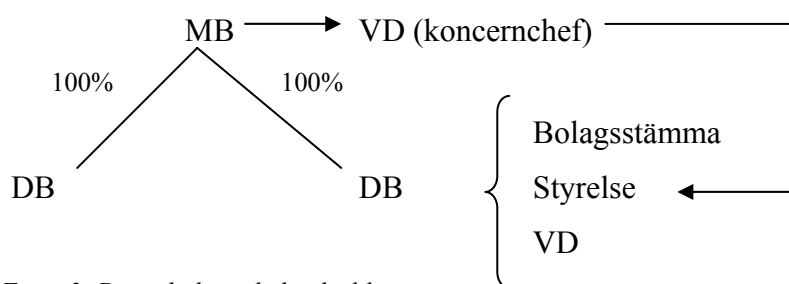
Om moderbolaget äger samtliga aktier i dotterbolaget är ledningen i dotterbolaget skyldig att, inom ABL:s och bolagsordningens ram, följa de instruktioner som lämnats av bolagsstämman¹²⁸. Är dotterbolaget ett aktiebolag har de olika bolagsorganen kvar sina funktioner, vilket innebär att

¹²⁶ Eek, D, 2000, sid 49

¹²⁷ Unger, S, 1987, sid 23

¹²⁸ Unger, S, 1987, sid 21

VD:n har kvar sitt ansvar för dotterbolagets skötsel. Detta ansvar går således inte över till moderbolagets VD. Enligt ABL ställs dotterbolagets ledning till svars för de åtgärder som har beslutats i dotterbolaget, detta även om åtgärderna genomförts efter direktiv från moderbolaget¹²⁹. Handlar det om ett bolag med endast en aktieägare, anses det att ett stämmobeslut kan ersättas av beslut av aktieägaren¹³⁰. Nedan följer ett exempel på dotterbolagets styrelses lydnadsplikt:



Figur 3: Dotterbolaget lydnadsplikt

Koncernchefen kommer till styrelsen i det helägda dotterbolaget och meddelar att denne vill att de ska fatta ett beslut. Har dotterbolagets styrelse en lydnadsplikt gentemot koncernchefen? Eftersom koncernchefen kommer som aktieägare och därmed som bolagsstämma har dotterbolagets styrelse lydnadsplikt gentemot koncernchefen. Undantag från detta kan utläsas i ABL 8:34.

Koncernchefens möjlighet att påverka dotterbolaget blir i stort sätt obegränsad, detta genom direkt styrning. Med direkt styrning avses de fall där moderbolaget ger direkta order om hur dotterbolaget ska agera i en given situation. Direktstyrningen medför en optimal styrningsmöjlighet för moderbolaget samtidigt som de har kvar fördelarna med att dotterbolaget är en självständig juridisk person. De direkta fördelarna är främst ekonomiska, detta genom snabba beslut och korta beslutsvägar. En annan fördel är att de befattningshavare som har goda kunskaper och goda ledaregenskaper kan verka vertikalt inom hela organisationen. En nackdel med direkt styrning är

¹²⁹ Smiciklas, M, 2000, sid 139-143

¹³⁰ Unger, S, 1987, sid 21

att den strider mot ABL:s kompetensfördelning, som kan leda till en osäkerhet om vem som ska besluta om vad¹³¹.

Ett problem som kan uppkomma är var gränsen mellan råd och order ska dras. *VD:n i moderbolaget ringer upp VD:n i dotterbolaget angående att denne har en brorson som just är klar med studierna. Denne tycker att dotterbolagets VD ska anställa honom. Är detta ett råd eller är det en order?* Grundar sig detta samtal från VD:n i moderbolaget som egenskap av VD eller som egenskap av aktieägare, får samtalet olika betydelse¹³². Kommer samtalet som egenskap av VD bör det vara ett råd, medan om det kommer som egenskap av aktieägare bör betraktas som en order. Berggren anser att koncernchefen alltid har en möjlighet att stödja, hjälpa och ge förslag till VD:n, men att det är VD:n som ska fatta beslutet. Att styra VD:n kan leda till problematik på grund av att det är svårt att dra gränsen mellan råd och direkta order. Han frågar sig om det vore etiskt riktigt att dra gränsen eller om det helt enkelt vore bäst att låta koncernchefen bli VD även i dotterbolaget. Denna lösning är vanlig i fiktiva koncerner och i de fall där det är småbolag inblandande i koncernen. I faktiska och stora koncerner är denna lösning opraktisk och i stort sett omöjlig på grund av den stora arbetsbörda som VD:n därmed får¹³³.

I Fermentautredningen kan det utläsas att om man skulle följa ordalydelsen i ABL, borde moderbolaget ge sitt dotterbolag direktiv som genom beslut fattats på dotterbolagets bolagsstämma. Utredningen säger samtidigt att det inte finns någon juridisk rätt för moderbolaget att ge direkta order till dotterbolagets VD eller denne underställda organ. För att moderbolagets ledning ska få ett direkt inflytande över dotterbolaget, krävs det enligt Fermentautredningen att koncernledningen fastställer organisationsplaner. Det krävs även att de utfärdar instruktioner både för moderbolaget och för

¹³¹ Berggren, M, 1995, sid 15-16

¹³² Unger, S, 1987, sid 21-23

¹³³ Berggren, M, 1995, sid 11-12

koncernen som helhet. Det är endast då som luckan, beträffande koncernens funktioner som lagstiftningen lämnat öppen, kan fyllas¹³⁴.

6.2 Icke helägda dotterbolag

Moderbolaget i en koncern kan, liksom andra majoritetsaktieägare, ge direktiv till förvaltningsorganen i det icke helägda dotterbolaget på deras bolagsstämma. Enligt ABL är detta den avsedda vägen för hur moderbolaget ska ge dotterbolaget instruktioner. Det finns ingen juridisk rätt för moderbolaget att ge direkta order till dotterbolagets förvaltningsorgan. Då dessa beslut om direktiv till dotterbolagets förvaltningsorgan tas på bolagsstämman kan de fattas med absolut majoritet, vilket regleras i ABL 9:28. I bolagsordningen kan hårdare röstkrav införas. Då moderbolaget är majoritetsaktieägare måste de ta hänsyn till minoritetsskyddsreglerna i ABL¹³⁵.

I en situation med flera ägare krävs en formell stämma för att ge förvaltningsorganen i dotterbolaget bindande direktiv. För att koncernchefen ska kunna ge bindande direktiv till dotterbolagets styrelse genom ett stämmobeslut, krävs det att beslutet är giltigt. För att beslutet ska vara giltigt krävs bland annat att reglerna för kallelse till bolagsstämma har följts och att beslutet inte ger otillbörlig fördel åt någon aktieägare eller är till nackdel för bolaget eller annan aktieägare. Beslutet får inte heller strida mot bolagsordningen. I praktiken följer oftast dotterbolagets ledning koncernchefens ord, även utan stämmobeslut¹³⁶. Det finns inte någon juridisk skyldighet att följa koncernchefens vilja och handling. Om dotterbolagets ledning väljer att följa koncernchefens råd görs det på eget ansvar. Koncernchefen kan därmed, om han är behörig företrädare för moderbolaget, endast ge direktiv till dotterbolagets förvaltningsorgan på deras bolagsstämma¹³⁷. Varken styrelse eller VD har någon skyldighet att verkställa beslut från bolagsstämman, om detta beslut skulle innebära skada för bolaget.

¹³⁴ Fermenta, 1988, sid 183

¹³⁵ Rodhe, K, 2000, sid 274

¹³⁶ Dotevall, R, 1999, sid 89

¹³⁷ Eek, D, 2000, sid 50-51

Styrelsen och VD:n måste utföra en självständig prövning och kan därefter eventuellt vägra verkställa beslutet¹³⁸.

En mer praktisk lösning då moderbolaget vill ha kontroll över dotterbolaget är att utse deras styrelse. De kan då tillsätta personer som agerar lojalt i förhållande till moderbolaget. En ännu effektivare lösning är att välja in samma personer i dotterbolagets styrelse som är i moderbolagets ledning. Därmed kan koncernchefen inneha styrelsepost i dotterbolaget¹³⁹.

Enligt praxis får moderbolaget i princip endast agera på ett sådant sätt som kännetecknar en ”vanlig” aktieägare. Detta innebär att moderbolagets rätt att ge direktiv till dotterbolaget inte utökas. Då moderbolaget givit för mycket direktiv, så att detta medfört att dotterbolaget förlorat sin självständighet har domstol i vissa fall dömt moderbolaget att ansvara för dotterbolagets handlingar¹⁴⁰.

Den faktiska ledningen av koncernbolagen ligger på varje bolags styrelse och VD. I verkligheten utövar moderbolaget ett bestämmande inflytande på dotterbolagets ledning, vilket inte regleras i ABL. Dotterbolagets ledning måste vara försiktig med att rätta sig efter beslut som strider mot lagen eller bolagsordningen samt om de på något annat sätt är olämpliga. Detta på grund av att det är dotterbolagets ledning som ställs till svars för de åtgärder som beslutats i dotterbolaget, även om de genomförts efter direktiv från moderbolaget. Då varje bolag i koncernen är en självständig juridisk enhet, ansvarar deras organ för just det enskilda bolagets förvaltning¹⁴¹. VD:n i dotterbolaget är därmed inte skyldig att ta order av VD:n i moderbolaget, än mindre av koncernchefen¹⁴².

¹³⁸ Dotevall, R, 1999, sid 91-92

¹³⁹ Eek, D, 2000, sid 50-51

¹⁴⁰ Moberg, K, 1998, sid 147

¹⁴¹ Smiciklas, M, 2000, sid 143

¹⁴² Unger, S, 1987, sid 21

7 Koncernchefens rättsliga ställning utom koncernen

I detta kapitel behandlas koncernchefens rättsliga ställning utom koncernen, det vill säga dennes behörighet att företräda moderbolaget respektive dotterbolaget. För att koncernchefen ska ha behörighet att företräda moderbolaget respektive dotterbolaget krävs det att denne har en organställning i det företrädda bolaget, att denne är särskild firmatecknare eller har ställningsfullmakt i det aktuella bolaget.

Ett aktiebolag måste alltid företrädas av fysiska personer, ställföreträdare, när de rättshandlar¹⁴³. För ställföreträdarna finns tre olika behörighetsgrunder. För det första kan en person få en legal behörighet att binda bolaget genom att denne innehar en organställning. För det andra kan en person som blivit utsedd till särskild firmatecknare få samma behörighet som styrelsen att binda bolaget. För det tredje kan en anställd genom ställningsfullmakt eller annan fullmakt binda bolaget¹⁴⁴. För att kunna binda huvudmannen på rätt sätt, krävs det även att både särskild firmatecknare samt anställd eller annan person med fullmakt har befogenhet att binda bolaget¹⁴⁵. Då koncernen inte kan företa några rättshandlingar kan inte koncernchefen få någon behörighet att företräda koncernen. Har då koncernchefen rätt att företräda något bolag i koncernen mot tredje man?¹⁴⁶

7.1 Behörighet att företräda moderbolaget

VD:n har enligt ABL 8:30 en legal behörighet att företräda bolaget i ärenden som tillhör den löpande förvaltningen. Paragrafen avser organbehörighet, men har även setts som en specialregel gällande ställningsfullmakt¹⁴⁷. En koncernchef som samtidigt är VD kommer då åtminstone ha samma behörighet. Begreppet koncernchef medför, som tidigare nämnt, ingen

¹⁴³ Rodhe, K, 2000, sid 188

¹⁴⁴ Adlercreutz, A, 2002, sid 150-151

¹⁴⁵ Rodhe, K, 2000, sid 191

¹⁴⁶ Unger, S, 1987, sid 24

¹⁴⁷ Adlercreutz, A, 2002, sid 192

behörighet enligt lag. Det kan diskuteras om koncernchefen trots detta, enligt sedvänja, har viss makt att sluta avtal för bolagets räkning. Då ABL inte förbjuder styrelsen och VD:n att delegera uppgifter till koncernchefen, kan denne genom sitt handlande skapa sedvänja¹⁴⁸. Utöver detta kan koncernchefen som samtidigt är VD få en särskild firmateckningsrätt för de uppgifter som denne har utöver uppdraget som VD.

Åhman skriver i sin bok att om styrelsen vill ge någon en generell behörighet att binda bolaget, ska styrelsen ge denna person särskild firmateckningsrätt. Med denna särskilda firmateckningsrätt menas att styrelsen ger en behörighet att handla i samma utsträckning som styrelsen¹⁴⁹. Genom att ge koncernchefen särskild firmateckningsrätt, kan denne företräda moderbolaget även om denne inte har legal firmateckningsrätt.

Koncernchefen har inget direkt specialområde, som till exempel ekonomi, teknik och dylikt, utan denne har ett vidare kompetensområde. Koncernchefen är trots detta avsedd att vara någon position högre än övriga chefer inom bolaget, som till exempel ekonomichefen. Detta innebär att koncernchefen både får låna pengar och köpa maskiner, även när det gäller ett lite större belopp än vad som är tillåtet för de övriga. Koncernchefens behörighet är därmed snarlik VD:ns behörighet, vilket kan skapa problem¹⁵⁰. Det kan tyckas att om styrelsen velat ge någon en VD:s behörighet så hade de utsett denne till VD. Problem kan även uppkomma genom att ge koncernchefen en sådan bred behörighet, trots att begreppet inte har lagreglerats. Det kan tyckas konstigt att ge en främmande rättsfigur en snarlik eller till och med en bredare behörighet än de lagreglerade organen. Då det är styrelsen som utser koncernchefen är det också upp till dem att ta konsekvenserna av de problem som kan uppstå¹⁵¹. Då behörigheten är så snarlik, tror vi att det lätt kan uppstå missförstånd och konflikter vid till exempel beslutsfattande. Det kan då också leda till att utomstående har svårt att skilja mellan VD och koncernchef.

¹⁴⁸ Eek, D, 2000, sid 57-58

¹⁴⁹ Åhman, O, 1997, sid 388

¹⁵⁰ Unger, S, 1987, sid 24

¹⁵¹ Eek, D, 2000, sid 54-55

Sammanfattningsvis har en koncernchef som samtidigt är VD i moderbolaget en legal behörighet att företräda detta bolag. Denna behörighet kan utökas genom särskild firmateckningsrätt eller genom ställningsfullmakt. Koncernchefen som samtidigt är styrelseledamot eller inte har någon organställning kan företräda moderbolaget genom särskild firmateckningsrätt eller genom ställningsfullmakt.

7.2 Behörighet att företräda dotterbolaget

Det är endast dotterbolagets styrelse som kan ge koncernchefen behörighet att företräda dotterbolaget. Endast ett styrelsebeslut i moderbolaget att utse någon till koncernchef är därmed inte tillräckligt för att ge denne rätt att även företräda dotterbolaget. Aktieägarna kan dock ge direktiv till dotterbolagets styrelse att de ska utse koncernchefen till särskild firmatecknare¹⁵². Vid helägt dotterbolag medför detta inga problem då moderbolaget kan ses som bolagsstämma. Det är då moderbolagets styrelse som utser ledningen i det helägda dotterbolaget, och bör därmed enklare kunna ge dotterbolagets styrelse direktiv vad gäller behörigheten att företräda dotterbolaget¹⁵³. Vid icke helägt dotterbolag måste moderbolaget sammankalla till bolagsstämma och där besluta om direktivet. Det krävs sammanfattningsvis att det är en behörig företrädare för dotterbolaget som ger koncernchefen särskild firmateckningsrätt eller fullmakt.

Enligt Unger har koncernchefen ingen behörighet alls att företräda dotterbolaget. Ett aktiebolag som är en juridisk person kan inte ge någon fullmakt att företräda övriga bolag i koncernen, som också är juridiska personer¹⁵⁴. Även Åhman anser att en koncernchef som inte har någon befattning eller särskild firmateckningsrätt, inte har någon behörighet alls att företräda dotterbolaget¹⁵⁵.

¹⁵² Rodhe, K, 2000, sid 190

¹⁵³ Eek, D, 2000, sid 60

¹⁵⁴ Unger, S, 1987, sid 25

¹⁵⁵ Åhman, O, 1997, sid 406

En lösning kan vara att koncernchefen även är VD i dotterbolaget och därmed har rätt att som VD teckna bolagets firma. Denna behörighet grundar sig då endast på koncernchefens ställning som VD och befattningen koncernchef påverkar därmed inte behörigheten. Lösningen att koncernchefen även är VD i dotterbolaget är en vanlig konstruktion. Genom en sådan konstruktion undviks många problem vad gäller koncernchefens rättsliga ställning, men den kan även skapa en del problem. Ett exempel på problem är då en koncernchef inte kan sköta VD:ns uppgifter i flera bolag samtidigt, detta på grund av arbetsbördan¹⁵⁶. Denna lösning med koncernchef som VD även i dotterbolaget är vanlig då det är mindre bolag som ingår i koncernen samt i fiktiva koncerner. I faktiska koncerner samt i koncerner med stora bolag är detta däremot en opraktisk lösning, på grund av den stora arbetsbörda som i de flesta fall åvilar VD:n¹⁵⁷.

¹⁵⁶ Eek, D, 2000, sid 59-60

¹⁵⁷ Berggren, M, 1995, sid 11-12

8 Koncernchefens skadeståndsansvar

I detta kapitel behandlas koncernchefens skadeståndsansvar. Först beskrivs allmänt om skadeståndsansvar, därefter följer vilket skadeståndsansvar koncernchefen har, med respektive utan organställning. Då koncernchefen har en organställning kan skadeståndsansvaret regleras i ABL samt HB 18 kapitlet. Då denne inte har en organställning regleras det i HB 18 kapitlet, AvtL samt SkL.

8.1 Allmänt om skadeståndsansvar

Skadestånd är, allmänt uttryckt, en ersättning som ska sätta den skadelidande i samma ekonomiska ställning som om skadan inte hade inträffat. Skadestånd kan förekomma både i och utom kontraktsförhållanden. *Om en säljare levererar en vara försent eller om varan inte har de egenskaper som de avtalat om, kan säljaren bli skyldig att betala skadestånd till köparen*, under de förutsättningar som finns beskrivna i Köplagen (1990:931) (KöpL). Detta är alltså ett skadestånd i kontraktsförhållande, vilket utgår från avtalet mellan dessa parter. Ett utomobligatoriskt skadestånd kan utspela sig *om en cyklist vårdslöst kör på en fotgängare, som till exempel bryter sitt ben. Cyklisten blir då skadeståndsskyldig till fotgängaren* enligt Skadeståndslagen (1972:207) (SkL). Dessa parter står inte i kontraktsförhållande med varandra och därmed blir det ett utomobligatoriskt skadestånd. Mellan typiskt kontraktsmässigt och typiskt utomobligatoriskt skadeståndsansvar finns ett omfattande gränsområde och någon direkt gränslinje kan inte fastställas¹⁵⁸.

I centrum för skadeståndsansvaret står SkL. Denna lag är den första allmänna lagen om skadeståndsskyldighet i Sverige. Av SkL 1:1 kan man utläsa att lagen är dispositiv, det vill säga det kan avtalas att annat ska gälla. Det kan även utläsas att lagen kan vara tillämplig i avtalsförhållanden och därmed inte enbart gällande skadestånd i och utom kontraktsförhållanden¹⁵⁹.

¹⁵⁸ Hellner, J, Johansson, S, 2000, sid 21-22

¹⁵⁹ Hellner, J, Johansson, S, 2000, sid 25

SkL 1:1

*”I denna lag meddelade bestämmelser om skadestånd tillämpas, om ej annat är särskilt föreskrivet eller föränledes av avtal eller i övrigt följer av regler om skadestånd i avtalsförhållanden.”*¹⁶⁰

Det finns en koppling mellan de allmänna skadeståndsreglerna och ABL:s särskilda skadeståndsregler. Skadeståndsskyldigheten i ABL är en speciallag i förhållande till de allmänna skadeståndsreglerna. ABL har dock inte någon detaljerad reglering av bolagsledningens skadeståndsansvar¹⁶¹. I SkL 2:1 regleras skadeståndsansvar vid uppsåtlig eller av oaktsamhet orsakad person- och sakskada. Ren förmögenhetsskada, vilket innebär en ekonomisk skada som uppkommer utan samband med att någon lider person- eller sakskada, ersätts endast vid brott enligt SkL 2:2¹⁶². De allmänna skadeståndsreglerna i Handelsbalken (HB) 18 kapitlet ligger till grund för ABL:s skadeståndsregler¹⁶³. De sysslomannaförhållanden som inte regleras av ABL kan därmed bedömas enligt HB 18 kapitlet¹⁶⁴.

Grunden för ansvar gentemot bolaget är de plikter och den befogenhet en styrelseledamot och VD har i sitt uppdrag i bolaget. Dessa plikter framgår av reglerna i ABL, bolagsordningen samt direktiv från överordnande bolagsorgan. För ansvaret gentemot tredje man gäller skadeståndsreglerna i ABL:s 15 kapitel¹⁶⁵.

ABL 15:1

*”En stiftare, styrelseledamot eller verkställande direktör som när han fullgör sitt uppdrag uppsåtligen eller av oaktsamhet skadar bolaget, skall ersätta skadan. Detsamma gäller när skadan tillfogas en aktieägare eller någon annan genom överträdelse av denna lag, tillämplig lag om årsredovisning eller bolagsordningen.”*¹⁶⁶

¹⁶⁰ Sveriges Rikes Lag, 2004, SkL 1:1

¹⁶¹ Johansson, S, 2001, sid 342-343

¹⁶² Hellner, J, Johansson, S, 2000, sid 68, 79

¹⁶³ Prop. 1975:103, sid 540

¹⁶⁴ Eek, D, 2000, sid 62

¹⁶⁵ Dotevall, R, 1989, sid 72

¹⁶⁶ Sveriges Rikes Lag, 2004, ABL 15:1

I ABL 15:1 kan det utläsas att en styrelseledamot och VD som uppsåtligt eller av oaktsamhet skadar bolaget blir ersättningsskyldig för skadan. Styrelseledamot och VD kan även bli ersättningsskyldiga gentemot aktieägare och annan tredje man. Detta gäller endast om skadan uppstått på grund av överträdelse av ABL, ÅRL eller bolagsordningen. Ansvar enligt ABL 15:1 gäller även om skadan orsakats genom åtgärd eller underlåtenhet som skett uppsåtligt eller av oaktsamhet. Uppsåt och oaktsamhet, det vill säga culpa, bedöms enligt de allmänna skadeståndsrättsliga grundsatserna. Bolagets ledning kan agera oaktsamt även om lag, bolagsordning och instruktioner från överordnat organ har följts. I dessa fall grundar sig oaktsamhetsbedömningen på det allmänna sysslomannaansvaret. Här räcker det inte att endast skada har uppstått för att den vållande styrelseledamoten eller VD:n ska kunna hållas ansvarig enligt ABL. Det krävs dessutom att adekvat kausalitet föreligger mellan vållandet och skadan. ABL 15 kapitlet är av individuell karaktär, vilket innebär att endast vissa styrelseledamöter kan bli ansvariga för en viss skada¹⁶⁷. I ABL finns inte någon uttömmande reglering av styrelseledamotens och VD:ns skadeståndsansvar. Allmänna skadeståndsrättsliga principer måste beaktas vid till exempel fördelningen av ansvaret inom styrelsen, ansvaret vid delegering av förvaltningsuppgifter, ansvaret mot tredje man etc¹⁶⁸.

En fråga som kan ställas är om befattningshavare som inte har någon organställning kan göras ansvariga för den eventuella skada de vållat genom försumlighet mot bolaget eller mot tredje man samt vilken lagregel som ska gälla. Dotevall anser att skadestandsreglerna i ABL 15 kapitlet inte kan tillämpas analogt i de fall skada har vållats av person som är verksam i bolaget, men som inte är utsedd till styrelseledamot eller VD eller har den faktiska ställningen som sådan. Han anser däremot att reglerna i ABL 15:1 kan tillämpas om en person genom konkludent handlande har erhållit uppdraget som VD¹⁶⁹. Även Bökmark anser att ett aktiebolagsrättsligt ansvar aldrig kan bäras av andra än de som pekats ut av ABL. Han anser också att det kan tänkas att någon vid sidan av VD:n kan ha ett speciellt ansvar, denne

¹⁶⁷ Svernlöv, C, 1999, sid 60-61

¹⁶⁸ Dotevall, R, 1989, sid 88

¹⁶⁹ Dotevall, R, 1999, sid 39-40

måste då vara styrelseledamot¹⁷⁰. Berggren anser däremot att ABL 15:1 kan tillämpas analogt. Lösningen skulle i så fall utgå ifrån att koncernchefen övertar exempelvis VD:ns uppgifter. Denne bör då kunna hållas ansvarig enligt de regler som reglerar VD:ns skadeståndsansvar¹⁷¹. Hovrätten tillämpade denna lösning i ett rättsfall, RH 28:84, som rörde ett moderbolag som hade tagit sig an dotterbolagets styrelses uppgifter. Hovrätten dömde att bolaget bör ”enligt grunderna för 15 kap 1 § aktiebolagslagen förpliktas ersätta B för det arbete och den kostnad det felaktiga beslutet föranlett”¹⁷². Då koncernchefen inte är lagreglerad i ABL anser vi att ABL:s 15 kapitel inte kan tillämpas analogt. Det är endast då en koncernchef samtidigt är utsedd till VD respektive styrelseledamot eller som innehar den faktiska ställningen som sådan som ABL:s 15 kapitel kan tillämpas.

Styrelseledamöternas och VD:ns rättsliga ställning påminner om ett sysslomannaförhållande, då dessa har i uppdrag att handla för annans räkning¹⁷³. Det finns fyra grundläggande rekvisit för sysslomannaansvar, enligt HB 18:1-4, avtal ska föreligga, culpa, adekvat kausalitet samt skada¹⁷⁴. Ett sysslomannaförhållande mellan bolaget och koncernchefen uppkommer genom ett avtal. Detta avtal innehåller inga formkrav, HB 18:1 e contrario¹⁷⁵.

Styrelseledamöterna samt VD:n har en friare ställning än en syssloman, då de inte behöver rådgöra med huvudmannen när någon osäkerhet uppkommer. En annan skillnad är att ledningen i ett bolag som driver affärsrörelse måste ta risker, då de driver mer eller mindre spekulativ affärsverksamhet för att uppnå vinst¹⁷⁶.

Då sysslomannareglerna tillämpas gäller en annan preskriptionstid i förhållande till ABL. Om talan väcks av bolaget gäller ett års preskriptionstid enligt HB 18:9. Denna paragraf befriar inte sysslomannen från ansvar för

¹⁷⁰ Wennberg, I, 1988, sid 6-8

¹⁷¹ Berggren, M, 1995, sid 26

¹⁷² RH 28:84

¹⁷³ Dotevall, R, 1999, sid 128-129

¹⁷⁴ Sveriges Rikes Lag 2004, HB 18:1-4

¹⁷⁵ Berggren, M, 1995, sid 22

¹⁷⁶ Dotevall, R, 1999, sid 128-129

medvetet vilseledande, lämnande av oriktiga uppgifter eller brottsligt agerande. Detta gäller även då aktieägarna väcker talan om de är att anse som huvudmän till koncernchefen. I övriga fall är det den allmänna tioåriga preskriptionen som gäller för aktieägarnas talan¹⁷⁷.

I propositionen 1997/98:99 kan kraven gällande att arbetsfördelningen ska formaliseras i arbetsordningen utläsas. Detta var ett viktigt införande då detta medförde att även delegeringen av uppgifter till koncernchefen ska formaliseras. Denna formalisering visar exakt de uppgifter koncernchefen kommer att ansvara för. Då en arbetsordning inte har upprättats och det uppstår en tvist, kan det förutsättas att beviskravet för ett påstående om en arbetsfördelning som inte har formaliserats i en arbetsordning kommer att sättas förhållandevis högt¹⁷⁸.

8.2 Koncernchef med organställning

För att en koncernchef ska kunna dömas för skadeståndsansvar enligt ABL krävs det att handlingen utförts då denne innehaft en position som styrelseledamot eller VD¹⁷⁹.

En koncernchef som samtidigt är VD ansvarar för den löpande förvaltningen enligt ABL:s 15 kapitel. Eek ställer sig frågan om en koncernchef med automatik kommer att omfattas av ABL 15 kapitlet, då koncernchefen även agerar utanför sitt uppdrag som VD. Enligt ABL 15:1 kommer koncernchefen att omfattas av 15 kapitlet så länge denne agerar inom sitt uppdrag som VD i bolaget. Koncernchefsuppdraget kan ses som en utvidgning och precisering av VD:ns uppgifter och dennes agerande bör då omfattas av ABL:s 15 kapitel. Ett annat synsätt på koncernchefsuppdraget är att befattningen som VD och befattningen som koncernchef måste hållas isär. Det är viktigt att en uppdelning görs av koncernchefens uppgifter. De uppgifter som hör till uppdraget som VD, den löpande förvaltningen, regleras i ABL:s

¹⁷⁷ Eek, D, 2000, sid 68-69

¹⁷⁸ Prop. 1997/98:99 sid 82

¹⁷⁹ Eek, D, 2000, sid 66

skadeståndsregler och de uppgifter som hör till koncernchefen, det som har delegerats till denne, kommer att omfattas av HB 18 kapitlet, om inte ABL:s 15 kapitel kan tillämpas analogt. Detta kan leda till att problem uppstår då det är svårt att urskilja vilka uppgifter som tillhör VD:n respektive koncernchefen. Enligt Eek är det rent teoretiskt sett möjligt för styrelsen att begränsa VD:ns uppdrag för att sedan tilldela denne samma uppgifter men som i egenskap av koncernchef. Detta för att undgå skadeståndsansvar enligt ABL:s 15 kapitel¹⁸⁰. Vi anser att denna möjlighet inte finns då det ändå bör anses att koncernchefen trots detta handlar i egenskap som VD, genom konkludent handlande. Denne kan därmed inte undgå ABL:s 15 kapitel.

En koncernchef som samtidigt är VD kan anses vara en arbetstagare, då denne i allmänhet är heltidssysselsatt i bolaget. Koncernchefen regleras då i SkL 4:1¹⁸¹. Denna paragraf medför att en koncernchef, som samtidigt är VD, sällan kan bli skyldig att betala skadestånd enligt de allmänna reglerna¹⁸².

En koncernchef som samtidigt är styrelseledamot och även agerar som sådan omfattas av ABL:s skadeståndsregler. Om uppgifter inom den löpande förvaltningen ingår i koncernchefsuppdraget, bör dessa skiljas åt från uppdraget som styrelseledamot och därmed inte omfattas av ABL:s skadeståndsregler, utan av HB:s 18 kapitel eller SkL. Är koncernchefsuppdraget mer omfattande och styrelseledamoten därigenom kan anses vara arbetstagare kan problem uppstå¹⁸³. En fråga som kan ställas är om koncernchefsuppdraget kan anses som en del i styrelseuppdraget, del i ett sysslomannauppdrag eller om det är en fristående anställning. Om det kan betraktas som en fristående anställning regleras skadeståndsansvaret i SkL. Anses koncernchefen handla som en syssloman regleras dennes ansvar i HB 18 kapitel. Betraktas denne endast handla inom styrelseuppdraget är det ABL 15 kapitlet som gäller. Har däremot koncernchefen som samtidigt är

¹⁸⁰ Eek, D, 2000, sid 66

¹⁸¹ Dotevall, R, 1999, sid 128-129

¹⁸² Eek, D, 2000, sid 66-67

¹⁸³ Eek, D, 2000, sid 67

styrelseledamot fått uppgifter delegerat till sig från styrelsen, betraktas denne även då som syssloman och regleras därmed i HB 18 kapitlet¹⁸⁴.

Styrelsen kan aldrig med bindande verkan, genom en bestämmelse i arbetsordningen eller på annat sätt, lämna ifrån sig det kollegiala ansvaret för någon av de uppgifter som enligt ABL vilar på styrelsen. Därför räcker det inte med en arbetsfördelning i arbetsordningen för att övriga styrelseledamöter ska gå fria från skadeståndsansvar, för skador som beror på att en viss uppgift missköts. Detta innebär att styrelsen måste försäkra sig om att den ledamot som fått ansvaret för en viss fråga också fullgör sina uppgifter¹⁸⁵.

Med respektive organställning följer en allmän lojalitetsplikt, vilken vanligtvis genom sedvänja kan härledas från de allmänna sysslomannareglerna¹⁸⁶. Lojalitetsplikten syftar till att förhindra att styrelseledamöterna och VD:n ökar sin inkomst från verksamheten, vilket innebär att de inte får vara jäviga¹⁸⁷. Detta regleras främst i ABL 8:20, 8:28 samt 8:34¹⁸⁸.

8.3 Koncernchef utan organställning

De befattningshavare som har uppdrag i den direkta ledningen av bolagets verksamhet, såsom koncernchef, men som inte har något uppdrag som styrelseledamot eller VD omfattas inte enligt ordalydelsen i ABL 15:1. Dessa befattningshavare kan inte hållas ansvariga enligt ABL:s 15 kapitel, då detta inte kan tillämpas analogt¹⁸⁹. Då en koncernchef är utsedd till särskild firmatecknare, men inte är styrelseledamot eller VD, har juridiskt sett en sysslomans karaktär och är därmed ansvarig gentemot bolaget enligt sysslomannareglerna i HB:s 18 kapitel¹⁹⁰. En koncernchef har inte tillskrivits

¹⁸⁴ Eek, D, 2000, sid 67

¹⁸⁵ Svernlöv, C, 1999, sid 64

¹⁸⁶ Dotevall, R, 1999, sid 128-129

¹⁸⁷ Dotevall, R, 1989, sid 261

¹⁸⁸ Andersson, S, Johansson, S, Skog, R, 2005, sid 8:44, 8:59, 8:68

¹⁸⁹ Dotevall, R, 1999, sid 39

¹⁹⁰ Johansson, S, 2001, sid 346

någon särskild förvaltningsrätt i ABL, utan denne intar endast en ställning som syssloman i bolaget. Vållar denne skada gäller de vanliga skadeståndsreglerna för sysslomannaskap, det vill säga ansvar för uppsåt och oaktsamhet¹⁹¹. Här tillämpas ansvarsreglerna för uppdragstagaren i HB 18 kapitlet samt AvtL 25§¹⁹². Tillämpningen av AvtL 25§ kan bli aktuell då koncernchefen handlar på bolagets vägnar, genom fullmakt eller under påstående att denne är ställföreträdare utan att vara registrerad. Denna paragraf kan tillämpas både direkt och analogt¹⁹³.

Olika problem kan uppstå då koncernchefen ska ansvara enligt sysslomannareglerna. Ett problem kan vara frågan om vem som kan påtala skadan i dessa fall. Då bolaget är huvudman är det de som kan påtala skadan. Det är lite mer osäkert om en minoritet av aktieägarna kan föra en talan mot en vårdslös koncernchef, detta då det har framhållits att en aktieägare inte har någon talan mot koncernchefen. Kleineman anser att en koncernchef kan bli ersättningskyldig direkt mot tredje man om denne kränkt en norm vars skyddsintresse är direkt given i tredje mans intresse. Müllern anser att aktieägarna har talan förutsatt att koncernchefen överträtt bolagsordningen eller ABL. Detta kan, lagtekniskt sett, lösas genom att även aktieägarna ses som sysslomannens huvudman¹⁹⁴.

En fråga som kan ställas är om koncernchefen kan anses vara arbetstagare, skadeståndsrättsligt. Ett vanligt kriterium för att en person ska anses vara arbetstagare är att de står under någons kontroll. En koncernchef är underställd styrelsen och bör därmed skadeståndsrättsligt bedömas som en arbetstagare. Detta gäller även om koncernchefen är aktieägare, på grund av att denne även då anses ha en anställning i bolaget¹⁹⁵. Då koncernchefen anses vara arbetstagare tillämpas de speciella regler som behandlar dennes ansvar. Dessa innebär att man enligt SkL 4:1 ska ta hänsyn till arbetstagarens

¹⁹¹ Gernandt, J, 1987, sid 7-8

¹⁹² Dotevall, R, 1999, sid 39

¹⁹³ Dotevall, R, 1999, sid 206

¹⁹⁴ Eek, D, 2000, sid 68

¹⁹⁵ Hellner, J, Johansson, S, 2000, sid 154-158

ställning i bolaget¹⁹⁶. Koncernchefen är endast skyldig att betala skadestånd för skador vållade i tjänsten om synnerliga skäl föreligger¹⁹⁷. Enligt SkL 2:4 gäller en mer begränsad möjlighet att bli ansvarig för en ren förmögenhetsskada än om denne vore organledamot enligt ABL 15:1¹⁹⁸.

Då bolaget leds av en koncernchef, som inte har någon organställning, kan VD:n i många fall bli ansvarig gentemot bolaget för den skada som koncernchefen vållar. Detta grundas då på VD:ns försummelse av tillsynen¹⁹⁹. Sammanfattningsvis kan man säga att det är koncernchefen som har makten i bolaget, medan det är VD:n som har det aktiebolagsrättsliga ansvaret²⁰⁰.

¹⁹⁶ Dotevall, R, 1999, sid 39

¹⁹⁷ Hellner, J, Johansson, S, 2000, sid 275

¹⁹⁸ Dotevall, R, 1999, sid 39

¹⁹⁹ Dotevall, R, 1999, sid 40

²⁰⁰ Wennberg, I, 1988, sid 10

9 Sammanfattning

I detta kapitel kommer vi att sammanfatta uppsatsen genom att lyfta fram de slutsatser vi tidigare i uppsatsen kommit fram till. Slutligen kommer det att ges förslag på fortsatt forskning.

9.1 Sammanfattning av uppsats

Det finns två olika typer av koncernchefer. Det finns de som blivit utsedda till koncernchef av bolagsstämman eller styrelsen samt de som endast kallas koncernchef på grund av sin befattning som VD eller styrelseordförande i moderbolaget. Det är endast den som är utsedd att vara koncernchef som kan inta en rättslig ställning som sådan. Koncernchefen kan när som helst avsäga sig sitt uppdrag. Denne kan även, enligt huvudregeln, entledigas av den som tillsatt denne.

Då koncernchefen har en organställning, såsom VD eller styrelseledamot, intar koncernchefen den rättsliga ställning som organställningen innebär. Denne kan även få fler uppgifter delegerat till sig samt inneha ställningsfullmakt. Koncernchefen bör, enligt oss, kunna utöka denna ställningsfullmakt genom sedvänja. Koncernchefen, utan organställning, kan få en rättslig ställning genom delegation från styrelsen samt genom ställningsfullmakt. Har koncernchefen ställningsfullmakt kan denne genom fullmakten få en rättslig ställning som liknar en organbehörighet. Det är alltid styrelsen och VD:n som har det yttersta ansvaret för de åtgärder koncernchefen utför, detta även om åtgärderna utförts efter delegering från styrelsen. All delegation kräver därför samtliga styrelseledamöters godkännande.

Då ett dotterbolag är helägt, har moderbolaget ett stort inflytande över detta. Är koncernchefen samtidigt VD i moderbolaget får denne därigenom en direkt ägarmakt i det helägda dotterbolaget. Då dotterbolaget endast har en aktieägare, det vill säga är helägt, kan ett stämmobeslut ersättas av ett beslut från aktieägaren. Denna förenkling kan skapa problem då gränsområdet

mellan vad som är råd och vad som är order är vidsträckt. Ett problem som kan uppstå är frågan om vem som ska representera moderbolaget som aktieägare. Detta måste styrelsen ta ställning till och klargöra för dotterbolaget. Då dotterbolaget inte är helägt minskar moderbolagets inflytande över detta, på grund av att hänsyn måste tas till minoriteten. För att moderbolaget ska kunna ge dotterbolaget ett bindande direktiv krävs det ett stämmobeslut. Beslutet måste vara giltigt, för detta krävs bland annat att beslutet inte ger otillbörlig fördel åt någon annan aktieägare eller är till nackdel för bolaget eller annan aktieägare. Det finns ingen juridisk skyldighet för dotterbolaget att följa koncernchefens order. Följer de trots detta givna order från koncernchefen, gör de detta på eget ansvar. För att få mer kontroll över icke helägt dotterbolag kan moderbolaget utse dotterbolagets styrelse. Genom att moderbolaget utser dotterbolagets styrelse kan koncernchefen inneha en styrelsepost i dotterbolaget. Moderbolagets rätt att ge direktiv till dotterbolaget utökas inte genom praxis, detta eftersom de endast ska agera som en ”vanlig” aktieägare.

Själva begreppet koncernchef medför, enligt lag, ingen rätt att företräda något av bolagen i koncernen. Då koncernchefen samtidigt är VD har denne däremot en legal behörighet att företräda moderbolaget. Koncernchefen kan få behörighet att företräda moderbolaget genom att inneha en organställning, utses till särskild firmatecknare eller genom ställningsfullmakt i det aktuella bolaget. För att koncernchefen ska få företräda ett dotterbolag måste denne utsetts till särskild firmatecknare av dotterbolagets styrelse eller inneha ställningsfullmakt. Det räcker därmed inte att koncernchefen är VD i moderbolaget för att få företräda dotterbolaget. En lösning kan vara att koncernchefen är VD både i moderbolaget och i dotterbolaget, vilket medför en legal rätt att företräda båda bolagen.

Koncernchefsuppdraget kan vanligtvis likställas med ett sysslomannaförhållande, vilket regleras i HB 18 kapitlet. Då koncernchefen har en organställning, kan denne dömas för skadeståndsansvar enligt ABL 15:1. Skadan måste ha skett uppsåtligt eller av oaktsamhet för att koncernchefen ska bli ersättningskyldig för skadan. Då koncernchefen

samtidigt är VD lyder denne under SkL 4:1. Detta på grund av att koncernchefen kan anses vara en arbetstagare, vilket leder till att denne inte kan bli skyldig att betala skadestånd enligt de allmänna reglerna. Är däremot koncernchefen samtidigt styrelseledamot bör denne omfattas av ABL:s skadeståndsansvar så länge dennes uppdrag omfattar uppgifter som hör till styrelsens förvaltningsområde. Detta gäller inte då uppgifterna tillhör den löpande förvaltningen. För att enkelt kunna se och bevisa vad koncernchefen ansvarar för, ska delegeringen av uppgifterna till denne formaliseras. Då koncernchefen inte har en organställning regleras denne främst i SkL, AvtL och HB 18 kapitlet. Om bolaget leds av en koncernchef utan organställning kan VD:n bli ansvarig gentemot bolaget för den skada som koncernchefen vållar, detta på grund av VD:ns försummelse av tillsynen.

Sammanfattningsvis bör en koncernchef skadeståndsrättsligt bedömas efter om denne har en organställning eller inte. Då denne har en organställning och agerar som detta ska dennes agerande bedömas efter de associationsrättsliga reglerna. Då koncernchefen inte har en organställning bör dennes agerande bedömas enligt de allmänna skadeståndsrättsliga reglerna i SkL eller enligt sysslomannareglerna i HB 18 kapitlet.

Befattningen koncernchef blir allt mer vanligt förekommande, varför denna är viktig att uppmärksamma. Befattningen kommer inte, enligt Prop. 2004/05:85, att införas i nya ABL, vilket förvånar oss. Vi är medvetna om svårigheten att lagreglera befattningen koncernchef, men vi anser trots detta att någon form av ramar, för vissa uppgifter och visst ansvar, för denne borde ha utformats i lagen.

9.2 Förslag till fortsatt forskning

Ett förslag på fortsatt forskning är att inrikta uppsatsen mer på skadeståndsansvaret. Det kan vara intressant att gå på djupet inom detta område, då koncernchefen kan ikläda sig flera olika befattningar, med eller utan organställning. Detta medför i sin tur att koncernchefen kan bli skadeståndsskyldig på olika grunder och därigenom även regleras av olika lagar, såsom SkL, ABL, AvtL, HB 18 kapitlet etc.

Källförteckning

Offentligt tryck:

Prop. 1975:103, Regeringens proposition med förslag till ny aktiebolagslag

Prop. 1997/98:99, Aktiebolagets organisation

Prop. 2004/05:85, Ny aktiebolagslag

Använd litteratur:

Adlercreutz, Axel, 2002, *Avtalsrätt I*, 12u, Lund

Alvstam, Claes I, 1999, *Aktiebolag i praktiken*, 4u, Sthlm

Andersson, Sten, Johansson, Svante, Skog, Rolf, 2005, *Aktiebolagslagen. En kommentar. Del I*, Sthlm

Berggren, Magnus, 1995, *Moderbolagets och koncernchefens ansvar i koncernförhållanden*, Uppsala

Borgström, Carl, 1970, *Koncernrättsliga problem – en komparativ studie*, Sthlm

Dotevall, Rolf, 1989, *Skadeståndsansvar för styrelseledamot och verkställande direktör*, Sthlm

Dotevall, Rolf, 1999, *Bolagsledningens skadeståndsansvar*, Sthlm

Eek, Daniel, 2000, *Koncernchefens och arbetande styrelseordförandes juridiska ställning*, Lund

Fermenta, 1988, *Fermenta-fakta och erfarenheter*, En rapport till Stockholms Fondbörs, Sthlm

Flodhammar, Gunnar, 1992, *Associationsrätt – En introduktion*, 4u, Sthlm

Gernandt, Johan, 1987, *Vilket ansvar har styrelse och företagsledare*, Advokaten 1987:1, Tidskrift för Sveriges advokatsamfund, sid 2ff

Heinestam, Bengt, 2000, *Koncerner. Praktisk handbok i koncernredovisning och koncernbeskattning*, 3u, Näsviken

Hellner, Jan, Johansson, Svante, 2000, *Skadeståndsrätt*, 6u, Sthlm

Hemström, Carl, 2000, *Bolagens rättsliga ställning – om enkla bolag, handelsbolag, kommanditbolag och aktiebolag*, 4u, Sthlm

Johansson, Svante, 2001, *Nials svensk associationsrätt. I huvuddrag*, 8u, Sthlm

Johansson, Svante, 2002, *Associationsrätten – En introduktion*, 2u, Sthlm

Koncernchefen och ägarna, 2000, Sthlm

Larsson, Björn, 1989, *Koncernföretaget – Ägarorganisation eller organisation för ägare*, Sthlm

Lundén, Björn, 1998, *Styrelseboken – Praktisk handbok för styrelsearbete i bolag, föreningar och stiftelser*, 3u, Näsviken

Moberg, Krister, 1998, *Moderbolags ansvar för dotterbolags skulder*, Sthlm

Rodhe, Knut, 2000, *Aktiebolagsrätt*, 19u, Sthlm

Roos, Carl Martin, 1995, *Företags former*, 5u, Sthlm

Smiciklas, Martin, 2000, *Associationsrättens grunder – Bolag, föreningar och stiftelser*, 2u, Lund

Sveriges Rikes Lag 2004

Svernlöv, Carl, 1999, *Arbetsordning och andra instruktioner i aktiebolaget*, Sthlm

Unger, Sven, 1987, *Får jag tala med koncernchefen!*, Advokaten 1987:1, Tidskrift för Sveriges advokatsamfund, sid 18ff

Wennberg, Inge, 1988, *Ska koncernchefen tro att han är något?*, Balans 10/88, sid 4ff

Yxklinten, Ulf, Ahlgren, Karin, 2000, *Avtalsrätt – en inledning*, Malmö

Åhman, Ola, 1997, *Behörighet och befogenhet i aktiebolagsrätten*, Uppsala

Rättsfall:

RH 28:84

Bilaga 1

I regeringens proposition 2004/05:85 lämnas förslag till en ny ABL. Detta förslag innebär främst en språklig och systematisk modernisering av den svenska aktiebolagsrätten. Förslaget syftar också till att åstadkomma större flexibilitet för företagen, till exempel vad gäller möjligheterna att reglera frågor i bolagsordningen. Nedan följer en jämförelse av de paragrafer som förekommit i uppsatsen i den nuvarande ABL samt av regeringens proposition.

Nuvarande ABL	Regeringens proposition 2004/05:85
1:5 (koncerndefinition)	1:11, innehållet kommer inte att förändras
8:1 (styrelsen)	8:1, utgår från privata aktiebolag, bestämmelsen om antalet styrelseledamöter i publika aktiebolag har flyttats till 8:46
8:3 (styrelsens uppgifter)	8:4 och 8:7, flertal förändringar och tillägg har gjorts
8:14 (styrelsens ordförande)	8:17, bestämmelse om att VD i ett publikt AB inte får vara styrelseordförande har flyttats till 8:49
8:18 (styrelsens beslutförhet)	8:21, innehållet kommer inte förändras
8:20 (jäv för styrelseledamot)	8:23, innehållet kommer inte förändras
8:21 (styrelseprotokoll)	8:24, tillägg har gjorts och fjärde stycket återfinns numera i 8:26
8:23 (VD)	8:27, innehållet kommer inte förändras
8:25 (VD:ns uppgifter)	8:29, innehållet överensstämmer med undantag för vissa redaktionella ändringar
8:28 (jäv för VD)	8:34, innehållet kommer inte förändras
8:29 (styrelsen som bolagets ställföreträdare)	8:35, innehållet kommer inte förändras
8:30 (VD som bolagets ställföreträdare)	8:36, innehållet kommer inte förändras

8:31 (särskild firmatecknare)	8:37, tillägg har gjorts, det är bolagsverket som beslutar om dispens från bosättningskravet inom EES.
8:34 (generella inskränkningar i ställföreträdares kompetens)	8:41, ”kan” har ersatts med ”är ägnad att”
9:2 (rätt att delta i bolagsstämma)	7:2, tillägg har gjorts, särskilda bestämmelser om rätt att rösta för aktier som omfattas av hembudsförbehåll
9:3 (rätt att delta i bolagsstämma)	7:3 och 7:5, innehållet överrensstämmer i sak
9:7 (ordinarie bolagsstämma)	7:10, innehållet kommer inte förändras
9:28 (majoritetskrav)	7:40, innehållet överrensstämmer i sak
9:37 (generell inskränkning i bolagsstämmans beslutanderätt)	7:47, ”kan” har ersatts med ”är ägnad att”, lydelsen har därmed förändrats
9:39 (klander av bolagsstämmoprotokoll)	7:50, innehållet kommer inte förändras
9:40 (klandertalan)	7:51, innehållet motsvarar innehållet i 9:40
15:1 (stiftares, styrelseledamots och VD:s skadeståndsansvar)	29:1, innehållet kommer inte förändras
15:3 (aktieägares skadeståndsansvar)	29:3, innehållet kommer inte förändras