

Sammanfattning

En verksamhetschef, A, lämnade sin anställning hos ett företag, B, som bedrev personlig assistans åt funktionshindrade enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). A bildade ett aktiebolag, C, och inledde en verksamhet med personlig assistans åt funktionshindrade enligt LSS. I målet uppkommer i huvudsak följande frågor. Har A respektive C utnyttjat eller röjt information som utgjort B:s företagshemligheter? Har A åsidosatt sin lojalitetsplikt gentemot B på annat sätt än genom missbruk av företagshemligheter som skyddas av lagen om skydd för företagshemligheter? Vilka skadeståndsbestämmelser är tillämpliga?

ARBETSDOMSTOLENDOM
2003-03-05
StockholmDom nr 21/03
Mål nr B 34/02**KLAGANDE**Frösunda Assistans i Sverige AB, 556509-2482, Frösundaviks Allé 13,
169 70 SOLNAOmbud: advokaten Thomas Dahlin, Box 7325, 103 90 STOCKHOLM samt
jur. kand. Henrik Levin, samma adress**MOTPART**

1. A-M.D.i LUND

2. Anemon Personlig Assistans AB, 556573-4240, Ferievägen 7,
224 67 LUND

Ombud för båda: advokaten Hans Lindell, Stortorget 9, 211 22 MALMÖ

SAKEN

skadestånd m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Lunds tingsrätts dom 2002-02-13 i mål nr T 2605-99

Tingsrättens dom, se bilaga.

Frösunda Assistans i Sverige AB (Frösunda) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, skall förplikta A-M.D. och Anemon Personlig Assistans AB (Anemon) att solidariskt till Frösunda utge ekonomiskt skadestånd med 3 700 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från dagen för delgivning av stämning (den 24 februari 2000), till dess betalning sker. Frösunda har vidare yrkat förpliktande för envar av A-M.D. och Anemon att till Frösunda utge allmänt skadestånd med 1 000 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från nyss angiven dag. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att skadeståndsskyldighet enligt bestämmelserna i lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter (FHL) inte föreligger har de angivna yrkandena framställts endast mot A-M.D.. Frösunda har även yrkat att Arbetsdomstolen skall befria bolaget från skyldigheten att utge ersättning för A-M.D:s och Anemons rättegångskostnader i tingsrätten samt förplikta dem att ersätta Frösundas rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

A-M.D. och Anemon har bestritt ändring och yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har A-M.D., P.S., K.I., B.S., M.S. och G.R. hörts på nytt. Vidare har bandupptagningarna av vittnesförhören i tingsrätten med P.J., M.M., K.J., E.J. och A.N. samt del av förhöret med A-M.D. spelats upp. Frösunda har åberopat skriftlig bevisning.

Parterna har åberopat samma grunder som vid tingsrätten och har till utveckling av sin talan i allt väsentligt åberopat detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom.

DOMSKÄL

Målet gäller huruvida A-M.D. respektive Anemon genom sitt agerande har ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot Frösunda.

I målet uppkommer i huvudsak följande frågor: Har A-M.D. respektive Anemon utnyttjat eller röjt information som utgjort Frösundas företagshemligheter? Har A-M.D. åsidosatt sin lojalitetsplikt gentemot Frösunda på annat sätt än genom missbruk av företagshemligheter som skyddas av FHL? Vilka skadeståndsbestämmelser är tillämpliga? Har ekonomisk skada uppkommit för Frösunda och hur stor är i så fall skadan?

Har A-M.D. respektive Anemon utnyttjat eller röjt information som utgjort Frösundas företagshemligheter?

Med företagshemlighet avses enligt 1 § FHL sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrens-hänseende. I lagens förarbeten uttalas att begreppet information i detta sammanhang har samma betydelse som i allmänt språkbruk och fungerar som en neutral samlingsbeteckning för uppgifter, kunskaper och vetande av vilket slag som helst. I begreppet ryms således alla typer av uppgifter oberoende av om dessa är enkla och okomplicerade eller unika, komplexa eller på annat sätt kvalificerade. Begreppet information har alltså en vidsträckt innebörd. Det kan röra tekniska uppgifter, men också rent kommersiella förhållanden omfattas av begreppet. Informationen skall, för att kunna utgöra en företagshemlighet, röra affärs- och driftförhållanden i en näringsidkares rörelse. En gräns måste dras mellan sådan information om affärs- och driftförhållanden som finns i näringsidkarens rörelse och vad som kan klassas som personlig skicklighet, erfarenhet och kunskap hos någon som är anställd i näringsverksamheten (se prop. 1987/88:155 s. 34 f.). Det räcker inte att informationen finns inom verksamheten för att den skall kunna vara en företagshemlighet. För att något skall kunna omfattas av företagshemlighetsbegreppet i FHL krävs att informationen på något sätt är företagsspecifik. Med begreppet företagsspecifik förstås att det är fråga om något som är särskilt för just denna rörelse och alltså inte allmängods i den aktuella branschen (Christina Helgeson, Affärshemligheter i samtid och framtid, s. 275).

Kravet att näringsidkaren håller informationen hemlig skall inte förstås som ett krav på absolut hemlighållande. Informationen kan vara känd av flera men den får inte vara tillgänglig för envar som kan ha intresse av att ta del av den. Kravet på hemlighållande får anses uppfyllt då näringsidkaren klagat eller det ändå står klart att informationen inte får spridas utanför en viss krets. Verksamhetens inriktning och former kan vara sådana att det måste stå klart för de anställda att det är fråga om hemlig information. Avsaknaden av

en formellt manifesterad säkerhetsåtgärd, exempelvis föreskrift om inläsningsrutin, bör i ett sådant fall inte föranleda att informationen inte omfattas av lagen. Just frånvaron av sådana säkerhetsåtgärder kan emellertid givetvis leda till att de anställda inte är eller bör vara medvetna om att informationen är hemlig och då inte kan drabbas av någon påföljd om de utnyttjar eller röjer hemligheten (prop. 1987/88:155 s. 35 f.).

Kravet att ett röjande av informationen skall vara ägnat att medföra skada för näringsidkaren i konkurrenshänseende innebär att informationen skall ha ett värde i näringsidkarens hand. I detta sammanhang räcker det att situationen är sådan att ett röjande typiskt sett är av beskaffenhet att medföra skada (prop. 1987/88:155 s. 36 f.).

Av 2 § FHL följer att lagen endast skyddar mot obehöriga angrepp på företagshemligheter. Bestämmelsen har karaktär av generalklausul och i andra och tredje styckena ges endast exempel på situationer då angrepp på en företagshemlighet inte anses obehörigt.

Enligt 7 § FHL skall arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han insåg eller borde ha insett att han inte fick avslöja den, ersätta den skada som uppkommer genom hans förfarande. Har förfarandet ägt rum sedan anställningen upphört tillämpas vad som ovan nämnts endast om det finns synnerliga skäl.

Bestämmelsen i 8 § FHL skiljer sig från övriga ansvarsstadganden i FHL bl.a. på så sätt att den riktar sig till envar som kommer i kontakt med företagshemligheter, som har angripits enligt FHL. Det krävs sålunda inte något bakomliggande avtalsförhållande eller någon föregående kontakt.

Enligt 9 § FHL skall vid bestämmande av skadestånd hänsyn tas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Frösunda har i denna del gjort gällande att A-M.D. uppsåtligen har utnyttjat och röjt företagshemligheter, som hon fått del av i sin anställning hos Frösunda under sådana förhållanden att hon insett eller bort inse att hon inte fick nyttja eller avslöja dem. Det rör sig om företagshemligheter i form av information om Frösundas brukare, deras speciella förhållanden, behov och önskemål, villkoren i Frösundas avtal med brukarna samt den information om hur Frösunda bedriver sin verksamhet, som sammanställts i en manual som internt hos Frösunda går under beteckningen ”Bettans lilla röda”. Beträffande innehållet i ”Bettans lilla röda” har Frösunda särskilt pekat på att uppgiften om assistanspengens storlek utgör en företagshemlighet.

A-M.D. har bestritt att hon utnyttjat eller röjt någon Frösundas företagshemlighet. Hon har också gjort gällande att det i Frösundas verksamhet inte förekom någon information som utgjorde företagshemlighet i den mening som avses i FHL.

När det gäller innehållet i "Bettans lilla röda" kan konstateras att det består av relevanta författningstexter och kollektivavtal, diverse checklistor, avtalsmallar och beskrivningar av administrativa rutiner. Innehållet har, enligt Arbetsdomstolens mening, huvudsakligen så allmän prägel att det inte kan sägas vara utmärkande för just Frösundas verksamhet och utgör därför inte någon sådan företagsspecifik information som avses i FHL. Av förhöret med A-M.D. har framkommit att "Bettans lilla röda" förvarades i en hylla på kollegan R.E:s arbetsrum och att den var tillgänglig för envar som vistades på kontoret samt att hon varken fått några instruktioner om att innehållet var hemligt eller hur den skulle handhas, t.ex. att den skulle hållas inlåst. Mot den bakgrunden är det inte heller visat att Frösunda hållit "Bettans lilla röda" hemlig på sådant sätt att dess innehåll är att anse som en företagshemlighet i FHL:s mening. Beträffande assistanspengens storlek framgår av utredningen att Frösunda i en cirkulärskrivelse som skickades ut till samtliga brukare informerade om att storleken på densamma skulle sänkas från fem till två kronor, varför inte heller den uppgiften kan omfattas av företagshemlighetsbegreppet i FHL.

Villkoren i Frösundas avtal med brukarna kan, enligt Arbetsdomstolens mening, i vissa delar utgöra sådan företagsspecifik information som avses i FHL. Arbetsdomstolen anser dock, i likhet med tingsrätten, att det i målet inte är utrett att ett röjande av dessa villkor skulle vara ägnat att medföra sådan skada i konkurrenshänseende att avtalsvillkoren är att anse som företagshemligheter i FHL:s mening.

Ett företags kundregister har i praxis ansetts utgöra sådan information som avses i FHL (se AD 1998 nr 80). Informationen om Frösundas brukare, deras speciella förhållanden, behov och önskemål är, enligt Arbetsdomstolens mening, information som är jämförbar med innehållet i ett kundregister och utgör därför företagshemligheter enligt de i 1 § FHL uppställda kriterierna. När det gäller Frösundas påstående om att A-M.D. utnyttjat och röjt företagshemligheter som hon fått del av i sin anställning kommer i det följande att framgå att Arbetsdomstolen inte finner styrkt att A-M.D. under sin anställningstid hos Frösunda tagit kontakt med brukarna för att förmå dem att säga upp sina avtal med Frösunda. Mot den bakgrunden och då det inte heller i övrigt har framkommit någon omständighet som styrker Frösundas påstående i denna del föreligger inte någon skadeståndsskyldighet på den angivna grunden.

Frösunda har vidare gjort gällande att det med hänsyn till A-M.D:s särskilda förtroendeställning som verksamhetsledare hos Frösunda föreligger synnerliga skäl för skadeståndsskyldighet även avseende tiden efter det att hennes anställning hos Frösunda upphörde, vilket A-M.D. bestritt.

Som kommer att framgå i det följande är det genom utredningen klarlagt att brukarna vänt sig till A-M.D. och tecknat avtal med Anemon först sedan A-M.D. slutat sin anställning hos Frösunda. Det förefaller naturligt att hon i det sammanhanget använt sig av sådan information om brukarnas förhållanden som hon fått kännedom om i sin anställning hos Frösunda. Den nämnda informationen, för vilken tystnadsplikt i och för sig gällt till förmån för

brukarna själva, utgör enligt vad Arbetsdomstolen funnit företagshemligheter. Mot bakgrund av att brukarna själva fritt kunnat disponera över denna information och då det inte har framkommit något som tyder på att informationen röjts eller utnyttjats utan brukarnas samtycke anser Arbetsdomstolen, i likhet med tingsrätten, att A-M.D:s utnyttjande av informationen inte kan anses utgöra ett obehörigt angrepp på Frösundas företagshemligheter.

När det gäller Frösundas påstående om att Anemon fått tillgång till och utnyttjat Frösundas företagshemligheter samt att Anemon insett eller bort inse att dessa hade angripits i strid mot bestämmelserna i FHL finner Arbetsdomstolen mot bakgrund av den bedömning som gjorts i det föregående att Frösundas påstående i denna del inte är styrkt.

Sammanfattningsvis delar alltså Arbetsdomstolen den bedömning som tingsrätten gjort, dvs. att det inte är visat att A-M.D. eller Anemon utnyttjat eller röjt information som utgjort företagshemligheter i Frösundas verksamhet under sådana förhållanden som kan medföra skadeståndsskyldighet. Därmed kan Frösundas yrkande om förpliktande för Anemon att utge ekonomiskt och allmänt skadestånd inte bifallas. Ändringsyrkandet i den delen skall alltså avslås.

Har A-M.D. åsidosatt sin lojalitetsplikt gentemot Frösunda på annat sätt än genom missbruk av företagshemligheter som skyddas av FHL?

I ett anställningsförhållande krävs av arbetstagaren att denne är lojal mot arbetsgivaren. Lojalitetskravet ingår som ett led i anställningsavtalet. Den grundläggande synpunkten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Gemensamt för de skilda aspekterna på kravet på lojalitet är tanken att anställningsavtalet inte enbart består i ett utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationer, utan att det skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Anställningen grundar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet; de ligger vid sidan av själva arbetsprestationen och skulle därför kunna karakteriseras som biförpliktelser. Skall man söka ange en gemensam synpunkt är det att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen där han kan komma i plikt-kollision (Folke Schmidt, Löntagarrätt, 1994 s. 257 f. och AD 1993 nr 18).

Att mer allmängiltigt beskriva innebörden i det lojalitetskrav som anses ingå i ett anställningsförhållande är emellertid svårt. Som Arbetsdomstolen tidigare har uttalat är det dock oomtvistligt att en anställd i allmänhet på ett allvarligt sätt bryter mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet om han medan anställningen består driver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet som måste vara ägnad att tillfoga arbetsgivaren en inte obetydlig skada eller som eljest sker under sådana omständigheter att den bör uppfattas som illojal (se bl.a. AD 1977 nr 118, AD 1980 nr 82 och AD 1998 nr 80).

Bedömningen av om en arbetstagare överträtt konkurrensförbudet uppkommer ibland i samband med att arbetstagaren för talan mot att ha blivit upp-

sagd eller avskedad. Arbetsdomstolen gör då, liksom i övriga anställnings-skyddstvister en helhetsbedömning ”med beaktande av de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet” (se t.ex. AD 1977 nr 118). Av betydelse härvidlag är bl.a. arbetstagarens ställning i företaget.

Liksom i avtalsförhållanden i allmänhet får det i anställningsförhållanden anses föreligga en generell skyldighet att i viss utsträckning upplysa medkontrahenten om viktiga förhållanden. Upplysningsplikten kan anses följa av det allmänna lojalitetskravet på att fullgöra en arbetsinsats som tillgodoser arbetsgivarens intressen. Arbetstagaren skulle bl.a. ha att rapportera störningar i arbetsprocessen på grund av brist på råmaterial, fel på råvaror eller verktyg, ävensom hotande faror. Upplysningsplikten beror på vilka arbetsuppgifter arbetstagaren anförtrots. Den som tillhör företags- eller arbetsledningen får antas ha att rapportera alla oegentligheter som han observerar samt att ingripa för att hindra skada (Folke Schmidt, Löntagarrätt, 1994, s. 260 f. och Hans Nicander, Juridisk Tidskrift 1/1995-96 s. 39).

Frösunda har inte gjort gällande att A-M.D. gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott. I målet är dock ostridigt att de allmänna förhållningsreglerna i det inom Privatvårdens Arbetsgivarförbund gällande kollektivavtalet utgjort en del av A-M.D:s enskilda anställningsavtal med Frösunda. Av § 2 i avtalet framgår följande. Förhållandet mellan arbetsgivare och anställd grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Anställd ska iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter, såsom driftsförhållanden, affärsangelägenheter o dyl. Av mom 1 i nämnda bestämmelse följer bl.a. att en anställd inte får utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren. Avtalet ger enligt Arbetsdomstolens mening inte uttryck för något annat än vad som även utan uttryckliga regler anses gälla i fråga om lojalitetsplikt i anställningsförhållanden.

Frösunda har i denna del till en början gjort gällande att A-M.D. uppsåtligt har åsidosatt den lojalitetsplikt som hon enligt anställningsavtalet och allmänna avtalsrättsliga principer haft att iaktta i förhållande till Frösunda genom att hon under anställningstiden anskaffat Anemon i syfte att bedriva med Frösunda konkurrerande verksamhet samt att hon med utnyttjande av sin ställning som verksamhetsledare och platschef vid Frösundas Lundakontor tagit kontakt med Frösundas brukare för att förmå dem att säga upp sina avtal med Frösunda och i stället anlita Anemon som assistansanordnare.

I målet är ostridigt att A-M.D. sade upp sin anställning som verksamhetsledare på Frösundas kontor i Lund genom ett brev daterat den 11 juni 1999 och att hon slutade anställningen den 31 juli 1999 samt att hon hade semester under tiden den 24 eller 25 juni – den 11 juli 1999. Det är vidare ostridigt att Frösunda vid tidpunkten för A-M.D:s uppsägning hade 31 brukare och att 20 av dessa sade upp sina avtal med Frösunda under tiden den 14 juni – 30 juni 1999, varav fyra brukare redan den 14 juni 1999.

A-M.D. har i förhör förnekat såväl att hon anskaffat Anemon i syfte att bedriva med Frösunda konkurrerande verksamhet som att hon uppmanat brukarna att säga upp avtalen med Frösunda och gå över till Anemon. Genom förhöret har vidare framkommit bl.a. följande. Orsaken till att hon sade upp sig var bl.a. hennes arbetssituation och att hon var utarbetad. Under hösten 1999 planerade hon att starta egen verksamhet. Hon hade för avsikt att skriva en ny upplaga av den bok som hon givit ut under 1997, arbeta med de utbildningsuppdrag hon fått med anledning av boken samt eventuellt sköta några goda vänners assistans. Före uppsägningen den 11 juni 1999 hade hon sagt upp sig tre gånger tidigare på grund av att hon varit utbränd och att hon känt sig illa behandlad. Varje tidigare gång hade hon dock blivit övertalad att stanna kvar, vilket dock inte skedde denna gång. När K.I. kontaktade henne några dagar efter den nu aktuella uppsägningen informerades hon honom om sina planer för hösten. I samband med att hon hade kontakt med brukarna och de diskuterade assistansen för hösten föll det sig naturligt att hon talade om att hon skulle sluta på Frösunda. Några av de sex-sju brukare som hon talade med blev ledsna och någon frågade om hon inte kunde fortsätta att anordna assistans till hösten. Under helgen som följde på den 11 juni 1999, då hon undertecknade och postade uppsägningen, berättade hon om uppsägningen för de fyra brukare som den 14 juni 1999 sade upp sina avtal med Frösunda och som för övrigt är goda vänner till familjen sedan många år. Innan hon gick på semester hade hon kontakt med M.M. och talade då om att hon skulle sluta sin anställning hos Frösunda. M.M. uppgav att hon inte ville ha kvar Frösunda som assistansanordnare om A-M.D. slutade. A-M.D. gjorde en anteckning om att M.M. sade upp avtalet muntligt, men talade samtidigt om för henne att hon ville ha en skriftlig uppsägning antingen från samma dag eller från det datum då hon rent faktiskt undertecknade uppsägningen. När A-M.D. den 12 juli 1999 kom tillbaka från sin semester och såg högen med uppsägningar förstod hon att hon betydde mycket för brukarna. Det var också flera brukare som ringde och ville ha hennes hjälp med att anordna assistans till hösten. I takt med att hon blev tillfrågad av brukarna om att ta hand om deras assistans sedan hon slutat på Frösunda väcktes tanken på att hon kunde anordna assistans för ett fåtal av dem. Brukaravtalen med Anemon är daterade den 12 augusti 1999. Under veckan innan ingick hon muntliga avtal om assistans med de brukare som sagt upp sin assistans hos Frösunda. Den 8 augusti 1999 gjorde hon en avtalsmall. Hon skickade ut avtalen till brukarna och daterade dem den 12 augusti 1999 eftersom hon förväntade sig att få tillbaka avtalen undertecknade detta datum.

Vid bedömningen av orsaken till brukarnas uppsägningar måste, som tingsrätten konstaterat, beaktas att det ofta torde uppstå ett personligt förhållande mellan den som ansvarar för den personliga assistansen och brukaren. Genom förhören med K.J., E.J., A.N. och M.M., vars uppgifter Arbetsdomstolen saknar anledning att ifrågasätta, har sålunda framgått att de valde att säga upp avtalen med Frösunda när de fick kännedom om A-M.D:s uppsägning. Det har vidare genom förhören framkommit att de vid uppsägningstidpunkten inte hade klart för sig vem som skulle handha assistansen från och med hösten 1999 och att det först i augusti 1999 blev bestämt att de skulle flytta assistansen till Anemon. I sammanhanget skall

även, vilket framgår av utredningen, beaktas att flera av de aktuella brukarna sedan länge var personligt bekanta med A-M.D..

Mot den angivna bakgrunden och då det inte presenterats någon utredning som talar mot A-M.D:s bestridande i denna del är det, enligt Arbetsdomstolens mening, styrkt att brukarna sedan de fått kännedom om att A-M.D. sagt upp sin anställning hos Frösunda, valt att säga upp sina avtal med Frösunda även om det vid tidpunkten för respektive uppsägning inte stod klart vem som skulle handha assistansen från och med hösten 1999. När det gäller de närmare omständigheterna kring uppsägningen av F.M:s avtal är det genom förhören med A-M.D., M.M. och M.S. klarlagt att avtalet först sades upp muntligt och att en skriftlig bekräftelse av uppsägningen gjordes den 3 september 1999. Utredningen i denna del ger således inte stöd för Frösundas påstående om att försök gjorts att förmå M.M. att retroaktivt säga upp avtalet med Frösunda.

Vid en samlad bedömning kommer Arbetsdomstolen sålunda till den slutsatsen att det i målet inte är styrkt att A-M.D. under sin anställning hos Frösunda försökt förmå Frösundas brukare att säga upp sina avtal och gå över till Anemon. Det är inte heller styrkt att A-M.D. anskaffat Anemon i något annat syfte än det hon själv uppgett. Att A-M.D. under anställningstiden anskaffat Anemon kan vid sådant förhållande inte utgöra stöd för Frösundas påstående att A-M.D. brutit mot sin lojalitetsplikt.

Frösunda har vidare gjort gällande att A-M.D. åsidosatt sin lojalitetsplikt genom att hon övertalat sina underlydande, M.S. och R.E., att gå över till Anemon.

A-M.D. har i denna del bestritt att hon övertalat M.S. och R.E. att börja arbeta hos Anemon. A-M.D. har i förhör uppgett att hon kontaktades av M.S., som efterträdde henne som verksamhetsledare på Frösundas kontor i Lund, först sedan M.S. lämnat sin anställning hos Frösunda samt att hon anställde M.S. eftersom hon var i behov av personal då många brukare hört av sig till henne.

M.S., som åberopats av båda partssidorna, har såvitt gäller henne själv bekräftat A-M.D:s uppgifter. Frösunda har inte åberopat någon bevisning till stöd för sitt påstående beträffande R.E.. Det är alltså inte styrkt att A-M.D. övertalat M.S. och R.E. att gå över till Anemon.

Frösunda har slutligen gjort gällande att A-M.D. agerat illojalt genom att underlåta att underrätta Frösundas ledning om brukarnas uppsägningar och den oro som arbetsledarna känt för kontorets fortsatta verksamhet i och med uppsägningarna. A-M.D. har bestritt att hon agerat illojalt.

I målet är ostridigt att de veckorapporter som varje fredag skulle redovisas till verksamhetsledningen skulle innehålla uppgift om antalet inskrivna brukare, antalet anställda assistenter och antalet timmar som verksamheten utförde per vecka samt att det inte fanns några uttryckliga instruktioner eller direktiv om hur brukarnas uppsägningar skulle redovisas. Det är vidare ostri-

dig att A-M.D. när hon den 12 juli 1999 återkom från semestern fick kännedom om att 20 av de totalt 31 brukarna sagt upp sina avtal med Frösunda samt att Frösundas ledning först i och med den veckorapport som är daterad den 13 augusti 1999 informerades om uppsägningarna. I rapporten angavs dock antalet uppsägningar till 17 stycken. Det är också ostridigt att uppsägningarna orsakade oro bland de anställda på kontoret.

Genom förhöret med A-M.D. har framkommit bl.a. följande. Hon hade delegerat ansvaret att redovisa veckorapporterna till R.E. eftersom hon var ledig på fredagarna. När hon kom tillbaka från semestern och såg högen med uppsägningar försökte hon att nå K.I., men fick endast tag på M.B., som hon uppfattade som ekonomiansvarig på Frösunda. Av henne fick hon beskedet att brukarnas uppsägningar skulle rapporteras när de var ett faktum, dvs. när uppsägningstiden löpt ut och avtalet upphörde. På grund av detta besked och då det inte fanns några instruktioner eller direktiv om hur och när brukarnas uppsägningar skulle rapporteras till ledningen ansåg hon inte att det var nödvändigt att göra några ytterligare ansträngningar för att försöka underrätta K.I. eller P.S.. Hon hade inte heller en tanke på att underrätta dem om den oro som uppsägningarna gav upphov till på kontoret eftersom de inte varit något stöd i sådana situationer tidigare.

Av förhöret med P.S. har framkommit bl.a. följande. Massuppsägningarna kom som en fullständig chock för honom. När han den 13 augusti 1999 fick kännedom om dem startade han genast en utredning angående vad som låg till grund för dem. Det fanns inga rutiner för hur massuppsägningar skulle rapporteras eftersom det aldrig tidigare inträffat något liknande. Massuppsägningarna var dock en extraordinär händelse i verksamheten som det ålegat A-M.D. att rapportera till verksamhetsledningen så snart hon fått kännedom om dem. Om han fått vetskap om uppsägningarna i ett tidigt skede hade Frösunda haft en möjlighet att upprätta kontakter med brukarna och fått en förklaring till varför de valt att säga upp sig. Frösunda hade då haft en chans att rädda verksamheten i Lund. M.B. arbetar på lönekontoret och har inget att göra med veckorapporterna.

K.I. har i förhör uppgett bl.a. följande. Som verkställande direktör hade han kontroll över verksamheten genom de veckorapporter som varje fredag skulle lämnas av lokalkontoren. På grundval av rapporterna förde han varje vecka statistik över resultatet. Frösunda hade med stor säkerhet kunnat påverka ett antal av brukarna att stanna kvar hos Frösunda om han i ett tidigt skede fått kännedom om uppsägningarna. A-M.D:s påstående att hon inte skulle behöva informera arbetsgivaren om att 80 procent av omsättningen är borta faller på sin egen orimlighet.

Vid bedömningen av om A-M.D. brustit i sin lojalitetsplikt gentemot bolaget då hon inte redovisade de aktuella uppsägningarna och oron bland personalen till ledningen beaktar Arbetsdomstolen att hon som verksamhetsledare på Frösundas kontor i Lund hade ett självständigt ansvar för verksamheten, vilket bl.a. innebar tecknande av brukaravtal och personalan-svar för såväl arbetsledare som assistenter. A-M.D. har, enligt Arbetsdomstolens mening, haft en sådan ställning i Frösunda att särskilt stora

krav på lojalitet har kunnat ställas på henne. Vid sådant förhållande har det ålegat A-M.D. att omgående till ledningen rapportera alla väsentliga förändringar i verksamheten. I målet är ostridigt att A-M.D. när hon den 12 juli 1999 återkom från semestern fick vetskap om att 20 av kontorets 31 brukare sagt upp sina avtal. Nämnda uppsägningar har oavsett att det saknades direktiv och instruktioner om hur uppsägningar skulle rapporteras, enligt Arbetsdomstolens mening, tveklöst inneburit en sådan väsentlig händelse i verksamheten som hon omgående haft att rapportera till ledningen. Det besked som A-M.D. påstått att hon fått av M.B. om när uppsägningarna skulle rapporteras föranleder ingen annan bedömning. I den aktuella situationen kan de ansträngningar som A-M.D. sagt sig ha gjort för att kontakta ledningen inte anses tillräckliga för att hon skall anses ha fullgjort sin upplysningsplikt. Det kan inte heller den kontakt hon påstått sig haft med M.B.. Arbetsdomstolen finner, vid en samlad bedömning av omständigheterna, styrkt att A-M.D. har åsidosatt sin lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet när hon underlåtit att utan dröjsmål till ledningen rapportera om brukarnas uppsägningar och den oro bland personalen som uppsägningarna gav upphov till.

Vilka skadestandsregler är tillämpliga i målet?

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att A-M.D. åsidosatt sin lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet när hon underlåtit att till Frösundas ledning rapportera om brukarnas uppsägningar samt den oro bland personalen som nämnda uppsägningar förorsakade. Frösunda har däremot inte gjort gällande att A-M.D. också skulle ha gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott. Det är alltså inte fråga om skadestånd för brott mot medbestämmandelagen eller kollektivavtal och som framgått i det föregående inte heller om skadestånd enligt FHL. De skadestandsregler som kan komma i fråga är de som återfinns i skadeståndslagen.

Skadeståndslagens regler är tillämpliga när ej annat följer av regler om skadestånd i avtalsförhållanden (se 1 kap. 1 §). Några från skadeståndslagen avvikande regler återfinns inte i A-M.D:s anställningsavtal. Enligt 4 kap. 1 § skadeståndslagen är arbetstagaren ansvarig för skada som han eller hon vållar genom fel eller försummelse i tjänsten endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter. Som framgår av lagtexten är det en förutsättning för tillämpning av denna regel att det är fråga om en skada som arbetstagaren har vållat genom fel och försummelse i tjänsten. Med det sistnämnda uttrycket har lagstiftaren velat skapa en avgränsning mot fall där arbetstagaren handlar som privatperson eller för annans än arbetsgivarens räkning (se prop. 1972:5 s. 555). Det skadestandsgrundande agerande som sålunda skall bedömas med stöd av skadeståndslagen är A-M.D:s underlåtenhet att till Frösundas ledning rapportera om brukarnas massuppsägningar och personalens oro till följd härav. Den underlåtna rapporteringsskyldigheten får anses utgöra fel eller försummelse i tjänsten. Mot bakgrund av uppsägningarnas omfattning och A-M.D:s ställning som verksamhetsledare i Frösunda föreligger, enligt Arbetsdomstolens mening, sådana synnerliga skäl som anges i 4 kap. 1 §

skadeståndslagen. Det anförda innebär att A-M.D. är skyldig att ersätta Frösunda för den skada som kan visas ha uppkommit som en följd av det brott mot anställningsavtalet som hennes underlåtenhet utgör (jfr AD 1998 nr 80 och AD 2002 nr 38).

Även om det i tingsrättens dom antecknats att det enligt Frösunda var A-M.D:s missbruk av Frösundas företagshemligheter som gjorde Frösunda berättigat att erhålla ett allmänt skadestånd, kan Frösundas talan förstås så att A-M.D. skall förpliktas att utge allmänt skadestånd även för det fall skadeståndsskyldighet enligt bestämmelserna i FHL inte föreligger. Som framgått i det föregående är dock inte skadeståndsbestämmelserna i medbestämmandelagen eller FHL tillämpliga. Skadeståndslagen, som alltså är tillämplig, innehåller inte någon motsvarighet till bestämmelserna i medbestämmandelagen och FHL om att det vid bestämmande av skadestånd skall tas hänsyn även till omständigheter av annat än rent ekonomisk betydelse. Det saknas därmed rättslig grund för yrkandet om allmänt skadestånd, som alltså inte kan bifallas.

Har ekonomisk skada uppkommit hos Frösunda som en följd av brottet mot anställningsavtalet och hur stor är i så fall den skadan?

När det gäller frågan om vilken skada som i anledning av A-M.D:s agerande kan ha uppkommit hos Frösunda, har bolaget lagt fram samma utredning som vid tingsrätten samt A-M.D. redovisat samma ståndpunkt som där.

Det är alltså A-M.D:s underlåtenhet att rapportera om brukarnas uppsägningar som kan vara skadeståndsgrundande. Frösundas ståndpunkt är att Frösunda, om uppsägningarna rapporterats utan dröjsmål, skulle ha haft möjlighet att påverka brukare som sagt upp sina avtal och förmå dem att stanna hos Frösunda. K.I. har som sin mening uttalat att Frösunda kunnat påverka ett antal av brukarna.

Vid bedömningen i denna del måste beaktas att ett ekonomiskt bortfall uppstod enligt vad utredningen visar helt enkelt därför att A-M.D. valde att lämna företaget. De anhöriga till brukare som har hörts i målet har som framgått i det föregående sagt upp avtalen med Frösunda av det skälet att A-M.D. lämnade Frösunda. Det finns ingen utredning som visar att några brukare skulle kunna ha förmåtts att fortsättningsvis anlita Frösunda om Frösunda tidigare än som blev fallet kunnat kontakta dem med anledning av deras uppsägningar.

Den slutsats som Arbetsdomstolen drar av det anförda är att utredningen inte ger vid handen att det finns ett sådant samband mellan A-M.D:s underlåtenhet att omedelbart rapportera om brukarnas uppsägningar och det ekonomiska bortfall som Frösunda orsakades som en följd av uppsägningarna att hon kan förpliktas ersätta något av detta. Frösundas skadeståndsyrkande i denna del kan därför inte heller bifallas.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Frösundas ändringsyrkanden skall alltså lämnas utan bifall och tingsrättens domslut fastställas. Vid denna utgång skall Frösunda ersätta A-M.D. och Anemon för deras rättegångskostnader även i Arbetsdomstolen. Om beloppen råder ingen tvist.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Frösunda Assistans i Sverige AB att ersätta A-M.D. och Anemon Personlig Assistans AB för deras rättegångskostnader med vardera femtifemtusensexhundratolv (55 612) kr 50 öre, varav 43 750 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Hans Tocklin, Catharina Nordlander, Karin Isacson, Charlott Richardson, Ola Bengtson, Hans Wahlström och Margareta Zandén.
Enhälligt.

Sekreterare: Annica Hellström

Tingsrättens dom (ledamöter: Mats Loberg, Lars Lindblad och Helena Forsaeus)

BAKGRUND

Frösunda Assistans i Sverige AB – i det följande benämnt Frösunda – bedriver personlig assistans åt funktionshindrade enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Enligt denna lag har personer med vissa i lagen angivna funktionshinder rätt till insatser i form av särskilt stöd och särskild service. Insatserna kan bl.a. bestå i biträde av personlig assistent, ledsagarservice, biträde av kontaktperson eller avlösningsservice i hemmet.

Den som omfattas av LSS har under vissa i lagen (1993:389) om assistansersättning angivna förutsättningar rätt till ersättning av allmänna medel för kostnader för personlig assistans (assistansersättning). Frågor om rätt till assistansersättning prövas i första hand av de allmänna försäkringskassorna. Assistansersättning beviljas för ett visst antal timmar per vecka, månad eller viss längre tid, dock längst sex månader.

En funktionshindrad person som har rätt till stöd och service enligt LSS får själv välja assistansanordnare. Assistansanordnare kan vara en kommun, den funktionshindrade själv eller någon privaträttslig association, t.ex. en kooperativ förening eller ett aktiebolag. När Frösunda är assistansanordnare upprättas ett avtal mellan bolaget och den funktionshindrade som reglerar Frösundas åtaganden inom ramen för den personliga assistansen. Den

funktionshindrade anvisar i sådant fall också försäkringskassan att betala ut assistansersättningen direkt till Frösunda.

Frösunda ägs av Svenska Medent AB, som är ett dotterbolag i Praktikertjänstkoncernen. Frösunda omsätter ungefär 450 miljoner kr och bedriver verksamhet på ett 30-tal orter i Sverige. Vid varje lokalkontor finns en verksamhetsledare, som är platschef. Antalet funktionshindrade som har avtal om personlig assistans med Frösunda uppgår till ca 560, vilket motsvarar en marknadsandel om 8 procent. Omkring 2 500 personliga assistenter och 150 verksamhets- och arbetsledare är anställda hos Frösunda.

A-M.D. anställdes hos Frösunda år 1995. Från det att Frösunda år 1997 startade ett lokalkontor i Lund och fram till den 31 juli 1999 var hon verksamhetsledare för detta kontor. Innan A-M.D:s anställning hos Frösunda upphörde förvärvade hon aktierna i Aktiebolaget Grundstenen 84758. Den 14 juli 1999 hölls extra bolagsstämma i bolaget, varvid bl.a. antogs ny bolagsordning och ny firma, Anemon Personlig Assistans AB. Bolaget, som i det följande benämns Anemon, bedriver i likhet med Frösunda personlig assistans åt funktionshindrade enligt LSS.

YRKANDEN

Frösunda har yrkat förpliktande för svarandena att solidariskt till Frösunda utge ekonomiskt skadestånd med 3 700 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan, dvs. den 24 februari 2000, till dess betalning sker. Frösunda har vidare yrkat förpliktande för vardera svaranden att till Frösunda utge allmänt skadestånd med 1 000 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från nyss angiven dag. Frösunda har förklarat att man, för det fall tingsrätten skulle finna att skadeståndsskyldighet enligt bestämmelserna i lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter inte föreligger, framställer de angivna yrkandena endast mot A-M.D.

Svarandena har bestritt yrkandena. Något belopp har inte vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har lämnats utan erinran.

PARTERNAS TALAN

Frösunda har som grund för käromålet anfört följande.

A-M.D. har uppsåtligen åsidosatt den lojalitetsplikt som hon enligt anställningsavtalet och allmänna avtalsrättsliga principer haft att iaktta i förhållande till Frösunda. Hon har sålunda under anställningstiden anskaffat Anemon i syfte att starta en med Frösunda direkt konkurrerande verksamhet. Hon har vidare, med utnyttjande av sin ställning som verksamhetsledare och platschef vid Frösundas Lundakontor, tagit kontakt med Frösundas brukare för att förmå dem att säga upp sina avtal med Frösunda och i stället anlita Anemon som assistansanordnare. Hon har också övertalat sina underlydande vid Lundakontoret, arbetsledarna M.S. och R.E., att säga upp sina anställningar hos Frösunda och gå över till Anemon. A-M.D. har även agerat

illojalt mot Frösunda genom att underlåta att underrätta Frösundas ledning om brukarnas uppsägningar och den oro för den fortsatta verksamheten vid bolagets Lundakontor som arbetsledarna känt med anledning av uppsägningarna.

Vidare görs gällande att A-M.D. uppsåtligt har utnyttjat och röjt företagshemligheter, som hon fått del av i sin anställning hos Frösunda under sådana förhållanden att hon insett eller bort inse att hon inte fick nyttja eller avslöja dem. Det rör sig här om företagshemligheter i form av information om Frösundas brukare, deras speciella förhållanden, behov och önskemål, villkoren i Frösundas avtal med brukarna samt den information om hur Frösunda bedriver sin verksamhet, som sammanställts i en manual som internt hos Frösunda går under beteckningen ”Bettans lilla röda”.

Genom A-M.D:s agerande har Frösunda drabbats av en ekonomisk skada som uppgår minst till yrkade 3 700 000 kr. Därutöver har Frösundas anseende som en seriös assistansgivare med hög kvalitet och kontinuitet i verksamheten skamfilats.

A-M.D:s missbruk av Frösundas företagshemligheter har ägt rum såväl under hennes anställning hos bolaget som därefter. Med hänsyn till den särskilda förtroendeställning som A-M.D. i egenskap av verksamhetsledare intagit hos Frösunda, föreligger det synnerliga skäl för skadeståndsskyldighet även avseende tiden efter det att hennes anställning hos Frösunda upphörde.

Till följd av A-M.D:s missbruk av Frösundas företagshemligheter är bolaget även berättigat att erhålla ett allmänt skadestånd från A-M.D.. Det allmänna skadeståndet bör bestämmas till yrkade 1 000 000 kr.

Anemon har fått tillgång till och utnyttjat de i det föregående omnämnda företagshemligheterna. Anemon har insett eller bort inse att dessa hade angripits i strid med bestämmelserna i lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter (FHL). Anemon har bedrivit och bedriver alltjämt med utnyttjande av dessa företagshemligheter en med Frösunda direkt konkurrerande verksamhet. Anemon skall på grund av det anförda utge skadestånd enligt 8 § FHL. Den ekonomiska skadan är identisk med den skada som åsamkats Frösunda genom A-M.D:s ovan angivna agerande. Anemon bör i likhet med A-M.D. även förpliktas att till Frösunda utge allmänt skadestånd med 1 000 000 kr.

Till utveckling av sin talan har Frösunda anført i huvudsak följande.

A-M.D. anställdes hos Frösunda år 1995 och var med om att starta verksamheten vid Frösundas Malmökontor. När Frösunda startade en verksamhet även i Lund utsågs hon till verksamhetsledare vid Lundakontoret. I denna egenskap hade hon en nyckelroll i utvecklingen av Frösundas verksamhet i Lund.

A-M.D. åtnjöt ett stort förtroende hos Frösundas ledning. Hon hade rätt att självständigt teckna avtal för verksamheten vid Lundakontoret med såväl

anställda som brukare. Hon hade vidare det fulla personalansvaret för arbetsledarna vid Lundakontoret och de assistenter som var verksamma hos Lundakontorets brukare.

Arbetet som verksamhetsledare ställer stora krav på lyhördhet för brukarnas behov. Många funktionshindrade befinner sig i en utsatt position, vilket leder till att Frösundas verksamhetsledare ofta får rollen av informella ombud i kontakterna mellan bolagets brukare och olika myndigheter. Kontakterna mellan Frösundas representanter och brukarna är över huvud taget mycket tät och brukarna kommer vanligtvis i en beroendeställning i förhållande till verksamhetsledaren. I egenskap av verksamhetsledare vid Lundakontoret kom A-M.D. sålunda i direkt och omfattande kontakt med brukarna och deras familjer.

Enligt de regler som gäller inom Frösunda har de olika verksamhetsledarna att lämna veckorapporter till bolagets verkställande direktör varje fredag. Veckorapporterna skall innehålla uppgifter om hur verksamheten vid respektive lokalkontor utvecklas, t.ex. uppgifter om omsättning, antalet brukare och assistenter samt uppgifter om andra väsentliga förhållanden vid kontoret. För Lundakontorets del åvilade alltså denna rapporteringsskyldighet A-M.D..

Den 15 juni 1999 mottog Frösunda ett brev daterat den 11 juni 1999, i vilket A-M.D. sade upp sin anställning som platschef och verksamhetsledare hos Frösunda. I brevet angav hon sin sista anställningsdag till den 31 juli 1999. A-M.D. hade att iakttä en uppsägningstid om en månad. Den i brevet angivna sista anställningsdagen innebar alltså att hon på eget initiativ utsträckte uppsägningstiden.

Under tiden 14-30 juni 1999 sade 20 av Lundakontorets totalt 31 brukare upp sina kontrakt med Frösunda. Flera av dessa uppsägningar är skrivna på en skrivmaskin som fanns på A-M.D:s tjänsterum på Frösundas Lundakontor. I de sedvanliga veckorapporterna till bolagets verkställande direktör lämnades till en början ingen information om uppsägningarna.

Den 12 juli 1999 återkom A-M.D. från sin semester. Under tiden 27-30 juli, dvs. under den del av hennes uppsägningstid som inföll efter den tid om en månad som skulle gällt, om inte A-M.D. hade förlängt uppsägningstiden, bekräftade hon brukarnas uppsägningar och underrättade försäkringskassan. Även dessa åtgärder genomfördes utan att bolagsledningen underrättades.

Först i en veckorapport den 13 augusti 1999 lämnade på uppmaning av A-M.D. den tidigare arbetsledaren M.S., som då innehade en provanställning som verksamhetsledare vid Lundakontoret, information om uppsägningarna till verkställande direktören. I rapporten angavs dock felaktigt antalet uppsägningar till 17 stycken.

Sedermera sade ytterligare två av Frösundas brukare upp sina kontrakt för att övergå till Anemon. När det gäller en av dessa, F.M., gjordes i augusti 1999 ett försök att få hans familj att säga upp kontraktet med Frösunda retroaktivt.

Frösunda upptäckte emellertid att uppsägningen felaktigt hade daterats den 28 juni 1999 och lyckades få kontraktstiden förlängd.

Det står klart att A-M.D. var i kontakt med brukarna eller deras familjer och underrättade dem om att hon skulle lämna Frösunda för att starta egen assistansverksamhet och därigenom förmådde dem att säga upp sina kontrakt med Frösunda. Genom att underlåta att på sedvanligt sätt informera om uppsägningarna har hon vidare omöjliggjort för Frösunda att genom kontakter med brukarna försöka begränsa sin skada.

M.S. befordrades, som redan framgått, till verksamhetsledare vid Frösundas Lundakontor sedan A-M.D. lämnat sin anställning. Den 10 augusti 1999 sade emellertid även M.S. upp sin anställning med sista anställningsdag den 9 september 1999. Hon avskedades dock av Frösunda med sista anställningsdag den 6 september 1999, då det visade sig att hon hade agerat grovt illojalt mot Frösunda genom att vid besök hos familjen M. försöka förmå dem att retroaktivt säga upp F.M:s kontrakt med Frösunda och övergå till Anemon. Sedermera träffades en uppgörelse mellan M.S:s fackliga organisation och Frösunda.

M.S. började därefter att arbeta hos Anemon. Hon kom även att inträda i bolagets styrelse. M.S. rekryterades till Anemon av A-M.D.. A-M.D. och M.S. övertalade även en annan av Frösundas arbetsledare, R.E., att lämna sin anställning hos Frösunda och i stället börja arbeta hos Anemon.

Anemon har vid sitt övertagande av brukare från Frösunda använt sig av känslig information om avtalsinnehåll och A-M.D:s kännedom om brukarnas speciella förhållanden, behov och önskemål.

Anemon har vidare i sin verksamhet utnyttjat A-M.D:s kunskaper om det inom Frösunda utarbetade systemet för att bedriva assistansverksamhet som dokumenterats i ”Bettans lilla röda”.

A-M.D. och Anemon har varit eller borde ha varit medvetna om att samtliga uppgifter om brukare och avtal utgjorde Frösunds företagshemligheter. Detsamma gäller i fråga om den information om verksamhetens bedrivande som återfinns i ”Bettans lilla röda”.

Genom A-M.D:s och Anemons agerande förlorade Frösunda minst 80 procent av verksamhetsvolymen vid Lundakontoret. Det yrkade ekonomiska skadeståndet har beräknats med utgångspunkt från den försämring av täckningsbidraget som blivit följderna av att Anemon övertagit brukare från Frösunda. Hänsyn har tagits dels till de uteblivna intäkterna från brukarna i fråga, dels till de rörliga kostnader som bortfallit i och med övertagandet av dessa brukare.

En mätning avseende perioden januari 2000 – juni 2001, dvs. den 18-månaders period som inföll närmast efter det att Anemon under hösten 1999 övertog brukarna, visar att Lundakontorets direkta kostnader pendlar i intervallet 83 – 84,3 procent. Detta motsvarar ett täckningsbidrag på 15,7 –

17 procent. För de brukare som Anemon övertog utfördes i genomsnitt under perioden april – juni 1999 i Frösundas regi 9 251 timmars assistans per månad. Assistansersättningen per timme uppgick för år 1999 till 173 kr, för år 2000 till 178 kr och för år 2001 till 184 kr. Med utgångspunkt från ett täckningsbidrag på 16 procent kan det uteblivna täckningsbidraget per timme beräknas till 28,84 kr för år 2000 och till 29,44 kr för år 2001. Det uteblivna täckningsbidraget per månad kan sålunda beräknas till 264 000 kr för år 2000 (9 251 timmar x 28,84 kr) och till 272 350 kr för år 2001 (9 251 timmar x 29,44 kr).

Vid beräkningen har Frösunda vidare utgått från att det tar minst tre år att ersätta bortfallet av 22 brukare och att ersättandet sker linjärt över tiden, varför 18 månader utgör den genomsnittliga ersättningstiden för de övertagna brukarna. En uppföljning har visat att Frösundas Lundakontor under perioden januari 2000 – juni 2001 erhållit 12 nya brukare, vilket stämmer väl med det antagande som beräkningen bygger på.

A-M.D. och Anemon har som grunder för bestridandet av käromålet anfört följande.

Det bestrids att A-M.D. handlat illojalt. Anskaffandet av ett aktiebolag är den enda åtgärd som hon vidtagit under anställningstiden för att starta egen verksamhet. Denna åtgärd innebär inte något brott mot anställningsavtalet eller någon illojalitet mot Frösunda.

Det bestrids alltså att A-M.D. under anställningstiden på något sätt förmått brukare att säga upp sina avtal med Frösunda.

A-M.D. bestrider också att hon agerat illojalt genom att underlåta att i veckorapporter till Frösundas verkställande direktör informera om uppsägningarna och personalens oro. A-M.D. har delegerat uppgiften att lämna veckorapporter till sina medarbetare på Lundakontoret. Då hon vände sig till den ekonomiansvarige vid Frösunda med en förfrågan om hur uppsägningarna skulle rapporteras fick hon beskedet att rapportering skulle ske först när brukarnas avtal faktiskt upphörde.

Det bestrids vidare att A-M.D. utnyttjat eller röjt någon Frösundas företagshemlighet, liksom att Anemon utnyttjat eller fått tillgång till någon sådan hemlighet. I Frösundas verksamhet förekom inte någon information som utgjorde företagshemlighet i den mening som avses i FHL.

A-M.D. bestrider även att det föreligger synnerliga skäl för skadeståndsskyldighet enligt FHL för tiden efter det att hennes anställning hos Frösunda upphört.

A-M.D. och Anemon har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

A-M.D. är utbildad socionom och vårdlärare. Hon har själv ett gravt handikappat barn, som nu är 22 år gammalt. Detta har medfört att hon varit

med i olika handikapporganisationer och träffat andra personer i motsvarande situation. Ett antal av de brukare som målet rör har A-M.D. sålunda blivit personligt bekant med redan för 20 år sedan.

När LSS trädde i kraft fick A-M.D. i sin egenskap av mor till ett handikappat barn anledning att sätta sig in i regelsystemet. Genom den kamp hon tvingades föra för sin dotters räkning, kom hon att skapa sig en god bild av regleringen. Hon har sedermera också författat en bok om assistansfrågor.

När A-M.D. år 1995 började sin anställning hos Frösunda var kunskapen om privat assistansanordning mycket begränsad. Till en början var A-M.D. den enda anställda vid Frösundas nyöppnade Malmökontor och hon byggde upp verksamheten vid kontoret utan någon som helst hjälp från Frösundas sida. "Bettans lilla röda" fanns inte från början, utan A-M.D. fick självständigt bestämma hur verksamheten skulle läggas upp. Då det ansågs att det fanns behov av en verksamhet även i Lund förflyttades A-M.D. år 1997 till Lund, där hon på nytt fick bygga upp en verksamhet från grunden.

När A-M.D. sade upp sig från sin anställning hos Frösunda hade hon inte för avsikt att bedriva någon med Frösunda konkurrerande verksamhet. Hennes planer var att hon skulle ägna sig åt att skriva böcker om personlig assistans, arbeta med utbildningsfrågor, vara verksam som konsult och föredragshållare. Hon hade också övervägt möjligheten att ha hand om den personliga assistansen för ett fåtal brukare. Hon hade alltså från början inga planer på att bedriva en verksamhet av den omfattning som det sedan blev fråga om i Anemon. Att verksamheten kom att få denna omfattning berodde på att brukarna i augusti och september 1999 spontant tog kontakt med henne och ville att hon skulle ta hand om deras assistansärenden.

A-M.D. förvärvade Anemon under uppsägningstiden från anställningen hos Frösunda. Hon påbörjade emellertid ingen verksamhet och marknadsförde inte heller någon kommande verksamhet under anställningstiden. Anemon anskaffade först i augusti 1999 lokal, telefon och telefax.

Det vitsordas att många av Frösundas brukare vid Lundakontoret sade upp sina avtal med Frösunda i anslutning till att A-M.D. lämnade sin anställning hos bolaget. Vissa brukare, som känt A-M.D. sedan många år, sade upp sig omgående. A-M.D. försökte emellertid inte på något sätt förmå brukare att säga upp sina avtal med Frösunda. Det skall framhållas att samtliga uppsägningshandlingar som är skrivna på Lundakontorets skrivmaskin kom till under tiden som A-M.D. befann sig på semester.

Efter det att A-M.D. sagt upp sig hos Frösunda tog chefen för regionkontoret, P.S., kontakt med henne och föreslog att hon skulle skriva till samtliga brukare och informera dem om att hon skulle sluta hos Frösunda. A-M.D. förklarade då att hon ansåg att det var rimligare att bolaget lämnade den informationen. Mot bakgrund av denna diskussion upplevde A-M.D. det dock inte som att det kunde betraktas som illojalt av henne att berätta för enskilda brukare att hon skulle sluta hos Frösunda, när frågan på ett naturligt sätt kom upp i ett samtal. Brukare vänder sig ofta till verksamhetsledaren

med frågor som rör planeringen av framtida assistans. När A-M.D. fick frågor av detta slag upplyste hon följaktligen brukaren om att hon skulle sluta hos Frösunda den 31 juli 1999 och därför inte kunde besvara frågor som avsåg tiden därefter.

Senareläggningen av A-M.D:s uppsägningstid skedde inte heller med illojala avsikter. A-M.D. tog kontakt med den ansvarige tjänstemannen hos Frösunda och frågade hur lång uppsägningstid hon hade. Hon fick besked om att den var en månad. När hon nämnde att hon hade planerat in semester för att åka på en utlandsresa, fick hon besked om att hon fick ta 14 dagar av uppsägningstiden före semestern och återstående 14 dagar sedan hon kommit tillbaka från semestern.

Det vitsordas att Frösundas lokalkontor hade att skicka en veckorapport varje fredag till Frösundas verkställande direktör. Det hade emellertid aldrig sagts att det var verksamhetsledaren som skulle skicka in rapporten. A-M.D. hade delegerat denna uppgift till arbetsledarna.

I anledning av de många uppsägningarna tog A-M.D. kontakt med M.B., som var ekonomiskt ansvarig hos Frösunda, och frågade hur uppsägningarna skulle rapporteras. Hon fick då beskedet att de skulle rapporteras när brukarnas avtal upphörde och alltså inte redan vid uppsägningen. Eftersom A-M.D. inte längre var anställd hos Frösunda då avtalen upphörde, ankom det följaktligen inte på henne att rapportera uppsägningarna.

I Frösundas verksamhet förekommer inte några företagshemligheter i FHL:s mening. Informationen i brukarnas personakter är visserligen hemlig, men denna information tillhör inte Frösunda utan brukarna. Den information som samlats i "Bettans lilla röda" är inte heller av sådan karaktär att det är fråga om företagshemligheter i nu avsedd mening. "Bettans lilla röda" var dessutom tillgänglig för envar av Frösundas anställda. Pärmen stod på lokalkontoren och alla som kom in på ett kontor kunde ta del av den. Eftersom informationen i fråga sålunda inte hölls hemlig av Frösunda är det inte fråga om företagshemligheter i FHL:s mening.

Vid beräkningen av det yrkade skadeståndet avseende ekonomisk skada har Frösunda försummat att beakta att brukaravtal kan upphöra även av naturliga orsaker, t.ex. till följd av att brukaren avlider. Vidare borde Frösunda kunna ersätta 22 brukare redan inom en tid av sex månader. För övrigt var det endast 19 brukare som sade upp sig under A-M.D:s anställningstid. Med hänsyn till den utsträckning i vilken Frösundas verksamhet minskade, är det inte heller rimligt att i detta sammanhang räkna med oförändrade fasta kostnader.

DOMSKÄL

P.S., revisorn P.J., som är styrelseledamot i Frösunda, och A-M.D. har hörts under sanningsförsäkran. Vittnesförhör har ägt rum med M.S. och M.M. samt med K.I., som tidigare var verkställande direktör för Frösunda, B.S., som efterträdde A-M.D. som verksamhetsledare vid Lundakontoret, A.N.,

som är anställd hos Frösunda, och med K.J., E.J. och G.R., vilka är närstående till personer som varit brukare hos Frösunda. Frösunda har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Tingsrätten tar först upp frågan om A-M.D. eller Anemon utnyttjat eller röjt information som utgjort Frösundas företagshemligheter och därför är skadeståndsskyldiga enligt FHL.

Med företagshemlighet avses enligt 1 § första stycket FHL sådan information om affärs- och driftsförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende. Av 2 § FHL framgår att lagens bestämmelser endast avser obehöriga angrepp på företagshemligheter.

Frågan är alltså till en början om den information som Frösunda haft om brukarnas speciella förhållanden, behov och önskemål, villkoren i brukaravtalen samt den i ”Bettans lilla röda” samlade informationen har varit av sådant slag att den åtnjutit skydd enligt FHL.

”Bettans lilla röda” utgör en sammanställning av information som är av intresse vid bedrivande av verksamhet som assistentanordnare enligt LSS. Den innehåller relevanta författningstexter och kollektivavtal, diverse checklistor, avtalsmallar och beskrivningar av administrativa rutiner. En del av informationen i ”Bettans lilla röda” är av så allmän karaktär att den inte kan sägas röra affärs- eller driftsförhållande. Det gäller t.ex. författningstexter och kollektivavtal. Genomgående gäller vidare att det är fråga om information vars röjande inte är ägnat att medföra någon skada i konkurrenshänseende för Frösunda. Enligt tingsrättens bedömning innehåller alltså ”Bettans lilla röda” inte några företagshemligheter i FHL:s mening.

Villkoren i de individuella avtalen med brukarna torde mot bakgrund av de regler som gäller för anordnande av personlig assistans vara tämligen standardiserade och förutsägbara. Det är inte utrett i målet att ett röjande av dessa villkor skulle vara ägnat att medföra sådan skada i konkurrenshänseende att de är att anse som företagshemligheter i FHL:s mening.

Det ligger i sakens natur att Frösunda även har haft tillgång till information om brukarnas särskilda förhållanden, behov och önskemål. För detta slags information gäller tystnadsplikt till förmån för brukarna. Frösunda har alltså redan på grund härav haft anledning att söka hålla informationen hemlig. Ett röjande av denna typ av information skulle, enligt tingsrättens mening, även kunna vara ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende. Informationen får alltså anses ha varit av sådan beskaffenhet att de i 1 § FHL uppställda kriterierna för vad som är att anse som företagshemligheter är uppfyllda.

I målet är inte visat att A-M.D. eller Anemon röjt eller utnyttjat information av detta slag för att värva brukare från Frösunda. Det framstår däremot som givet att Anemon, sedan brukarna i fråga väl vänt sig till bolaget och tecknat avtal med detta, utnyttjat den kännedom om deras förhållanden m.m. som A-

M.D. fått i sin anställning hos Frösunda. Med hänsyn till att det här rör sig om information som brukarna själva äger disponera över, kan detta utnyttjande av informationen dock inte anses utgöra ett obehörigt angrepp på Frösundas företagshemligheter.

Det är alltså inte visat i målet att A-M.D. eller Anemon utnyttjat eller röjt någon Frösundas företagshemlighet under sådana förhållanden som bör medföra skadeståndsskyldighet.

När det sedan gäller frågan, om A-M.D. har åsidosatt sin lojalitetsplikt gentemot Frösunda på annat sätt än genom missbruk av företagshemligheter som skyddas av FHL, gör tingsrätten följande bedömning.

Det är ostridigt i målet att de allmänna förhållningsreglerna i det inom Privatvårdens Arbetsgivareförbund gällande kollektivavtalet utgjort en del av A-M.D:s anställningsavtal med Frösunda. I det aktuella avtalet (2 §) anges att förhållandet mellan arbetsgivare och anställd skall grunda sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Vidare sägs att anställd skall iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter, såsom driftsförhållanden, affärsangelägenheter o.dyl. Härutöver anges bl.a. att en anställd ej får utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren. Dessa förhållningsregler överensstämmer med vad som redan av allmänna arbetsrättsliga principer gäller i fråga om en arbetstagares lojalitetsförpliktelser mot arbetsgivaren.

Frösunda har till en början gjort gällande att A-M.D. åsidosatt sin lojalitetsplikt genom att under anställningstiden anskaffa Anemon i syfte att bedriva med Frösunda konkurrerande verksamhet och genom att ta kontakt med Frösundas brukare i syfte att förmå dem att säga upp sina avtal med Frösunda och i stället anlita Anemon.

Det är ostridigt att A-M.D. anskaffat Anemon under uppsägningstiden. A-M.D. har emellertid bestritt att hon vidtagit några andra åtgärder i syfte att starta egen verksamhet.

Det förhållandet, att många av Frösundas brukare sade upp sina avtal med bolaget i samband med att A-M.D. lämnade sin anställning hos Frösunda, väcker frågan om de inte redan innan de sade upp sina respektive avtal hade informerats om Anemons kommande verksamhet. I sammanhanget måste emellertid beaktas att det ofta torde uppstå ett personligt förhållande mellan den som ansvarar för den personliga assistansen och brukaren. Härtill kommer att flera av de aktuella brukarna, enligt vad utredningen ger vid handen, var personligt bekanta med A-M.D. sedan mycket lång tid tillbaka. Mot bakgrund härav framstår det inte som uteslutet att många brukare, när det stått klart för dem att A-M.D. skulle lämna sin anställning hos Frösunda, varit beredda att ompröva sitt val av assistansanordnare. Och det även utan att det ställts i utsikt ett alternativ som innebar att de kunde behålla A-M.D. som ansvarig för den personliga assistansen. Med hänsyn till det nu anförda och då det inte förebringats någon utredning som motsäger de av A-M.D. lämnade uppgifterna i denna del, är det inte visat att A-M.D. under sin

anställning hos Frösunda försökt förmå bolagets brukare att säga upp sina avtal och gå över till Anemon.

Det är inte heller visat att A-M.D. under anställningstiden övertalat M.S. eller R.E. att lämna sina anställningar hos Frösunda för att gå över till Anemon eller att hon över huvud taget under denna tid vidtagit någon åtgärd, utöver anskaffandet av Anemon, i syfte att starta egen verksamhet. Anskaffandet av bolaget kan enligt tingsrättens mening, oavsett motiven, inte i sig anses utgöra ett åsidosättande av A-M.D:s förpliktelse att iaktta lojalitet mot Frösunda.

Vad A-M.D. har anfört om hur skyldigheten att lämna veckorapporter till verkställande direktören fullgjordes vid Lundakontoret och om de besked hon erhöll från den ekonomiansvariga tjänstemannen vid Frösunda beträffande rutinerna för rapportering av uppsägningar från brukarna har inte vederlagts i målet. Trots att det i och för sig framstår som anmärkningsvärt att Frösundas ledning först i mitten av augusti 1999 underrättades om uppsägningarna vid Lundakontoret, kan det därför inte anses att hon, som Frösunda gjort gällande, åsidosatt sin lojalitetsplikt genom att underlåta att till bolagsledning rapportera om brukarna uppsägningar.

Tingsrätten finner sålunda att det inte är visat i målet att A-M.D. har brutit i lojalitet mot Frösunda.

På grund av det anförda skall Frösundas talan i sin helhet ogillas.

Vid denna utgång av tvisten är A-M.D. och Anemon berättigade till ersättning för sina rättegångskostnader, vilka vitsordats av Frösunda.

DOMSLUT

1. Käromålet ogillas.

2. Frösunda Assistans i Sverige AB skall ersätta A-M.D. för hennes rättegångskostnader med sjuttiofemtusenett-hundratjugo (75 120) kr, varav 75 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från denna dag till dess att betalning sker. I beloppet ingår mervärdesskatt med 15 000 kr.

3. Frösunda Assistans i Sverige AB skall vidare ersätta Anemon Personlig Assistans AB för dess rättegångskostnader med sextiotusenett-hundratjugo (60 120) kr, varav 60 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från denna dag till dess att betalning sker. Beloppet är exklusive mervärdesskatt.