

Sammanfattning

En arbetstagare lämnade sin anställning hos ett företag som bedrev personaluthyrning och inledde en verksamhet i konkurrens med företaget. Fråga om arbetstagaren bedrev den konkurrerande verksamheten även under bestående anställning med åsidosättande av sin lojalitetsplikt gentemot företaget och genom utnyttjande av företagets företagshemligheter. Även fråga om vilken skada som uppkommit genom arbetstagarens handlande.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-04-12
StockholmDom nr 49/06
Mål nr B 72/05**KLAGANDE**

M.G. i VÄSTERVIK

Ombud: förbundsjuristen Ulf Åkesson, Sif, 105 32 STOCKHOLM

MOTPART

Lernia Bemanning AB, 556472-7013, Box 1181, 111 91 STOCKHOLM

Ombud: advokaten Jens Tillqvist, Box 1670, 111 96 STOCKHOLM

SAKENskadestånd för brott mot lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter
m.m.**ÖVERKLAGAD DOM**

Kalmar tingsrätts dom den 8 juli 2005 i mål nr T 497-05

Tingsrättens dom, se bilaga.

M.G. har yrkat att Arbetsdomstolen skall ogilla Lernia Bemanning AB:s (Lernia) talan, eller i vart fall nedsätta det av tingsrätten utdömda skadeståndet, samt befria honom från skyldigheten att utge ersättning för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta bolaget att ersätta hans rättegångskostnader där.

Lernia har bestritt ändringsyrkandena.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har M.G. hörts på nytt under sanningsförsäkran samt förnyade vittnesförhör hållits med C.F., T.M. och T.L. Förhören vid tingsrätten med B.P. och A.R. har förebringats genom uppspelning av tingsrättens bandupptagningar. Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i allt väsentligt detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom.

M.G. har under förhöret med honom, utöver vad som antecknats i tingsrättens dom, uppgett följande: Hans tanke med att informera arbetstagarna på personalmötena den 3 och 4 juli 2003 var att kunna erbjuda dem arbete. Han ”fiskade ansökningar” för att kunna bygga upp en CV-bank av resurspersoner. Det förekom inga kontakter mellan honom och AMB Industri AB (AMB) angående samarbete före den 7 augusti 2003 då han blev kallad

till ett möte hos AMB. Vid detta möte presenterade AMB en lista med personer anställda hos Lernia vilka AMB avsåg att anställa. Det var samma personer som han hade hållit informationsmöten för. Fem av dessa personer var AMB tveksamma till i fråga om deras kapacitet. T.M. frågade honom om han kunde tänka sig att genom bolaget Monera AB (Monera) anställa dessa personer och sedan hyra ut dem till AMB. Den 13 augusti träffade Monera och AMB ett avtal där Monera till AMB, utöver nyss nämnda personer, hyrde ut honom som marknadskonsult.

Domskäl

Tvisten i målet gäller frågan om M.G. har ådragit sig skadeståndsansvar gentemot Lernia genom att dels åsidosätta sin lojalitetsplikt gentemot Lernia, dels utnyttja eller röja information som utgjort företagshemligheter hos Lernia.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva frågan om M.G. agerat i strid med lojalitetsplikten.

I ett anställningsförhållande krävs av arbetstagaren att denne är lojal mot arbetsgivaren. Lojalitetskravet ingår som ett led i anställningsavtalet. Som Arbetsdomstolen i ett flertal domar tidigare har uttalat bryter en anställd i allmänhet på ett allvarligt sätt mot detta krav om han eller hon under sin anställningstid bedriver en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet som är ägnad att tillfoga arbetsgivaren en inte obetydlig skada eller som eljest sker under sådana omständigheter att den bör uppfattas som illojal (se t.ex. AD 1998 nr 80). Redan planer på sådan verksamhet kan under vissa omständigheter utgöra brott mot lojalitetskravet (se t.ex. AD 1993 nr 12).

I målet är ostridigt att M.G. sedan hans anställning hos Lernia upphört kommit att – genom bolaget Monera – ingå avtal med AMB och därmed bedriva en med Lernia konkurrerande verksamhet. Genom den skriftliga bevisningen samt B.P:s och A.R:s uppgifter är visat att M.G. redan under sin anställning hos Lernia har vidtagit åtgärder för att starta denna verksamhet. Det är således utrett att han under pågående anställning muntligen och skriftligen informerat de anställda hos Lernia som varit utyrda till AMB om att Lernias avtal med AMB inte skulle förlängas och att de inte skulle erbjudas fortsatt anställning samt försökt förmå dem att söka anställning vid Monera. Även om det med hänsyn till T.M:s uppgifter – vilka enligt Arbetsdomstolens mening inte kan lämnas utan avseende – inte kan anses visat att det vid tiden för M.G:s förehavanden förts några diskussioner mellan denne och AMB om samarbete dem emellan, än mindre förelegat något avtal mellan dem, står det genom utredningen i övrigt klart att M.G:s syfte med agerandet har varit att ta över AMB som kund. Hans handlande, som får anses ha varit ägnat att orsaka Lernia skada, måste betraktas som i hög grad illojalt. Domstolen delar därmed tingsrättens slutsats att M.G. genom sitt agerande åsidosatt sin lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet.

Arbetsdomstolen övergår härefter till att pröva frågan om M.G. under anställningen även utnyttjat bolagets företagshemligheter.

Enligt 7 § första stycket lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter (FHL) skall en arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han har 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. Om förfarandet har ägt rum sedan anställningen upphört skall, enligt bestämmelsens andra stycke, första stycket tillämpas endast om det finns synnerliga skäl.

Som tingsrätten anfört avses med företagshemlighet enligt 1 § FHL sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som denne håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende. Med information förstås, enligt vad som framgår av paragrafens andra stycke, både sådana uppgifter som har dokumenterats i någon form och enskilda personers kännedom om ett visst förhållande, även om det inte har dokumenterats på något särskilt sätt. Begreppet information har i detta sammanhang en vid innebörd och träffar utöver tekniska uppgifter även uppgifter om rent kommersiella eller administrativa förhållanden. I förarbetena har, som tingsrätten nämnt, som exempel på sådan information angetts uppgifter om enskilda affärshändelser samt information om affärshändelser av mer allmänt slag såsom marknadsundersökningar, marknadsplanering, prissättningsklausuler och planer rörande reklamkampanjer (se prop. 1987/88:155 s. 34 f.).

Innehållet i ett företags kundregister har i praxis ansetts utgöra sådan information som typiskt sett har karaktären av företagshemligheter (se t.ex. AD 2000 nr 3). I avgörandet AD 1998 nr 80 ansågs ett personalregister hos ett företag som bedrev uthyrning av arbetskraft utgöra företagshemlighet. Arbetsdomstolen uttalade dock att uppgifter av det slaget inte utan vidare utgör sådan information som avses i FHL. Enligt domstolen omfattade de i målet omtvistade uppgifterna emellertid information om personalens särskilda kvalifikationer och vilka företag de var förtrogna med, dvs. information som i sig uppenbarligen hade ett kommersiellt värde.

Lernia har i denna del gjort gällande att M.G. utnyttjat och röjt företagshemligheter i form av information om prissättning, avtalsvillkor, kundlistor, kundavtal, Lernias anställda samt planerade affärer. Utnyttjandet har enligt Lernia bestått i att M.G. använt företagshemligheterna i en konkurrerande verksamhet i syfte att ta över AMB som kund. M.G. har bestritt att han utnyttjat eller röjt företagshemligheter. I vart fall har, enligt honom, ett eventuellt utnyttjande skett efter att anställningen upphört.

Som konstaterats ovan har M.G. under sin anställning hos Lernia vänt sig till de personer vid Lernia som varit uthyrda till AMB och informerat dem om det rådande avtalsförhållandet mellan Lernia och AMB och dess följder i syfte att förmå dem att söka anställning hos Monera. Det kan enligt Arbetsdomstolens mening inte råda någon tvekan om att M.G:s agerande har innefattat ett utnyttjande av Lernias företagshemligheter.

Arbetsdomstolen har således funnit att M.G. under anställningen hos Lernia har åsidosatt sin lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet samt missbrukat företagshemligheter. M.G. är därmed i princip skyldig att ersätta Lernia för den skada som kan visas ha uppkommit som en följd av hans handlande. För brottet mot lojalitetsplikten kan – enligt allmänna kontraktsrättsliga principer – ersättning utgå för ekonomisk skada medan det för brottet mot FHL kan – enligt 7 och 9 §§ FHL – utgå ersättning för både ekonomisk och ideell skada. Det kan här tilläggas att Lernia i målet inte gjort gällande att M.G. även brutit mot någon regel om lojalitetsplikt i kollektivavtal som M.G. kan vara bunden av.

Lernia har till stöd för sitt yrkande såvitt avser ekonomiskt skadestånd gjort gällande att M.G. genom sitt agerande har orsakat att Lernia förlorat AMB som kund och därmed åsamkat Lernia en ekonomisk skada motsvarande utebliven vinst. M.G. har invänt att avtalet mellan Lernia och AMB inte upphört på grund av hans handlande.

Enligt de uppgifter AMB:s verkställande direktör T.M. lämnat under förhöret med honom förekom det under tiden för M.G:s anställning hos Lernia inga kontakter mellan denne och AMB angående samarbete dem emellan utan sådana kontakter skedde först efter att M.G:s anställning avslutats och sedan AMB – med anledning av bl.a. missnöje med Lernia som avtalspart – redan beslutat att inte fortsätta samarbetet med Lernia. Som framgått ovan har Arbetsdomstolen, till skillnad från tingsrätten, funnit att T.M:s uppgifter inte kan lämnas utan avseende. Med hänsyn till dessa uppgifter kan det inte anses visat att det var M.G:s agerande som föranledde AMB att inte fullfölja samarbetet med Lernia. M.G. kan därför inte åläggas någon skadeståndsskyldighet på grund av sitt handlande såvitt avser ekonomisk skada.

Som redan nämnts kan för brott mot FHL ersättning utgå även för ideell skada. Av bestämmelsen i 9 § FHL framgår att, vid bestämmande av skadestånd för ett angrepp enligt lagen, hänsyn skall tas även till näringsidkarens intresse av att hemligheten inte obehörigen utnyttjas eller röjs och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Tanken är att angriparen av preventiva skäl skall tvingas betala ett skadestånd på en sådan nivå att det aldrig ter sig förmånligt att kalkylera med möjligheten att angripa någon annans företagshemlighet (prop. 1987/88:155 s. 49). För det angrepp på Lernias företagshemligheter som M.G. nu funnits övertygad om finner Arbetsdomstolen att han bör åläggas att utge allmänt skadestånd med 150 000 kr.

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär således att M.G. skall förpliktas att till Lernia utge allmänt skadestånd för brott mot FHL med 150 000 kr, medan däremot yrkandet om att han skall utge ekonomiskt skadestånd inte vunnit bifall här. Merparten av rättegången har dock avsett frågan om skadeståndsskyldigheten i sig. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att Lernia bör tillerkännas en till en tredjedel jämkad ersättning för rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Yrkade belopp är vitsordade som skäliga i sig.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens dom i huvudsaken förpliktar Arbetsdomstolen M.G. att till Lernia Bemanning AB utge etthundrafemtiotusen (150 000) kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 2 mars 2004 tills betalning sker.

2. Med ändring av tingsrättens dom i fråga om rättegångskostnaderna förpliktar Arbetsdomstolen M.G. att utge ersättning för Lernia Bemanning AB:s rättegångskostnader vid tingsrätten med sextiosex tusenfyrahundrasex (66 406) kr, varav 63 000 utgör ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 8 juli 2005 tills betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förpliktar M.G. att utge ersättning för Lernia Bemanning AB:s rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med trettioåtta tusensexhundrasextiosju (32 667) kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Ulla Erlandsson, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Håkan Tornngren, Erland Olauson och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Stefan Lundstig

Tingsrättens dom (ledamöter: Bo Lundgren, Nils Frödeberg och Anders Johnson)

YRKANDEN M.M.

I anställningsavtal den 19 juni 2002 anställde Lernia Bemanning AB (Lernia) M.G. som platschef från och med den 29 juli 2002 vid bolagets kontor i Kalmar. I anställningsavtalet fanns en särskild klausul om konkurrens och andra bisysslor samt en om tystnadsplikt med följande lydelse: ”G. har att vid alla tillfällen noga bevaka och tillvarata bolagets intressen. G. får inte arbeta, åta sig uppdrag eller på annat sätt direkt eller indirekt bedriva verksamhet, som konkurrerar med bolaget eller på annat sätt kan skada bolagets verksamhet. – G. har att vid alla tillfällen noga bevaka och tillvarata bolagets intressen och är skyldig att iaktta tystnadsplikt beträffande affärshemligheter och allt annat av konfidentiell natur som angår verksamheten. G. får inte heller för egen eller annans del begagna sig av vad som i sådana hänseenden blivit personen bekant. Om G. lämnar sin befattning hos bolaget ska alla affärshandlingar av vad slag det vara månne rörande bolagets verksamhet återlämnas, vilket blivit anförtrodda eller personen eljest fått tillgång till.” – Sedan slutet av oktober 2002 hade Lernia ett samarbete med AMB Industri AB (nedan AMB), med huvudsaklig verksamhet i Broakulla. Detta bolag blev under 2003 en av Lernias tio största kunder. Samarbetet upphörde den 15 augusti 2003. Den 5 maj 2003 bildades Monera AB (Monera). Bolaget registrerades den 24 juni 2003.

Styrelseledamot var G:s sambo C.S. med G. som suppleant. Firman tecknades av C.S. och G. var för sig. Den 30 juni 2003 skickade G. brev till samtliga av Lernias personal som var uthyrd till AMB. I brevet uttalade G. att Lernia skulle avsluta sitt uppdrag hos AMB per den 15 augusti, att information skulle lämnas vid informationsmöten den 3 och 4 juli 2003, att AMB:s nya bemanningspartner skulle medverka vid mötena och att de som inte kunde gå på något av mötena kunde ringa G. Vid mötena delades ansökningsblanketter om anställning hos Monera ut till personalen. Den 5 juli 2003 sade G. upp sig från sin anställning hos Lernia med sista anställningsdag den 10 augusti 2003. Den 6 juli 2003 skickade G. brev till den personal hos Lernia som inte hade kunnat närvara vid något av informationsmötena. I brevet uppgav G. att Monera skulle handha AMB:s bemanning och uppmanade personalen att söka anställning hos Monera. Enligt brevet skulle G. arbeta för Monera i augusti. Lernia uppmanade G. i brev den 11 juli 2003 att upphöra med det illojala beteendet. Dagen efter, dvs den 12 juli, skickade G. ett SMS till en kollega i vilket kollegan uppmanades att inte nämna något till G:s närmsta chef om att ”Lerniakonsulterna fått möjlighet att söka till ett företag som han var involverad i och informerat dem om”. Den 24 juli 2003 sade Lernia upp G. med omedelbar verkan. Påföljande dag skickade G. brev till berörd personal där det stod att ”det inte är aktuellt att ansöka till Monera för bemanningsuppdrag på AMB Industri”. G. hänvisade till A.P. hos Lernia och bad dem bortse från tidigare information från Monera. I augusti 2003 anställde AMB, utan någon mellanhand, en stor del av den personal som tidigare varit anställda av Lernia.

Lernia har under påstående att G. obehörigen röjt företagshemligheter och uppträtt illojalt mot bolaget yrkat att denne skall förpliktas utge 750 000 kr till bolaget jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 2 mars 2004, tills betalning sker. Av beloppet avser 550 000 kr ekonomisk skada och 200 000 kr ideellt skadestånd.

M.G. har bestritt bifall till käromålet och förklarat att inget belopp kan vitsordas som i och för sig skäligt.

Parterna har fordrat ersättning för rättegångskostnader.

DOMSKÄL

Lernia har som grund för sin talan anfört följande: G. har obehörigen röjt företagshemligheter tillhöriga Lernia och som denne i förtroende fått del av i sin anställning. Företagshemligheterna har bestått av bl.a. prissättning, avtalsvillkor, kundlistor, kundavtal, information om Lernias anställda samt information om planerade affärer. G. har utnyttjat företagshemligheterna genom att använda dem i en konkurrerande verksamhet för att ta över AMB vilket inneburit skada för Lernia. G. är genom sitt handlande ansvarig enligt 7 § lagen (1990:409) om företagshemligheter (jfr även 9 §). Vidare har G. genom sitt handlande brutit mot den lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet och dessutom otillbörligen ingripit i Lernias

avtalsförhållande med AMB. Grunderna skall kombineras och inte ses som alternativa grunder.

G. har som grund för bestridandet anfört: Han har inte obehörigen röjt företagshemligheter och inte heller utnyttjat några hemligheter i konkurrerande verksamhet. Han har därför inte i något avseende förorsakat Lernia någon ekonomisk eller annan skada varför grund för skadestånd inte föreligger. Inte heller har han brustit i lojalitet eller ingripit i avtalsförhållandet mellan Lernia och AMB. För det fall tingsrätten skulle finna att han uppsåtligt eller av oaktsamhet otillbörligt utnyttjat företagshemligheter hos Lernia under anställningen har förfarandet skett efter det att anställningen upphört. Synnerliga skäl för att ålägga honom skadeståndsansvar föreligger inte (Jfr 7 § 2 st FHL). I vart fall skall ett eventuellt skadestånd jämkas till 0 kr (jfr 9 § 2 st FHL).

Parterna har till utveckling av sin inställning anfört bl.a. följande.

Lernia: G. innehade som platschef en hög befattning inom Lernia. Han hade självständig ställning och arbetade under eget ansvar. Lernias samarbete med AMB innebar att Lernia bemannade AMB med personal. AMB bedriver industriell verksamhet inom plastindustrin. Ersättningen Lernia erhöll understeg inte 200 kr/tim. AMB var en viktig kund som 2003 genererade intäkter för Lernia på drygt 13 Mkr. Samarbetet upphörde på grund av G:s agerande. Lernia var angeläget om samarbetet och under vintern/våren 2003 förhandlade Lernia om en fortsättning. G. deltog delvis i förhandlingarna tillsammans med C.F. G. fick hela tiden information om förhandlingarna. Diskussionen med AMB kom huvudsakligen att gälla pris per arbetad konsulttimma. I maj 2003 började C.F. misstänka att allt inte stod rätt till eftersom AMB inte återkom efter lämnade bud. Lernia var berett att sänka timpriset. I början av juli 2003 fick C.F. veta att G. bedrev ett dubbelspel. Monera bildades under G:s anställningstid och det är Lernias uppfattning att G. var den person som faktiskt skötte verksamheten i Monera och att bolaget bildades för att ”göra upp” med AMB. G. förhandlade som ställföreträdare för Monera med AMB om att ta över den verksamhet Lernia bedrev hos AMB. Redan detta förfaringssätt får anses illojalt då G. som anställd hos Lernia alltid skall agera med Lernias bästa för ögonen. Kallelsen den 30 juni 2003 till informationsmötena visar att det redan då var klart att AMB skulle byta bemanningspartner. Detta kände Lernia inte till vid den tidpunkten. Diskussioner om en fortsättning på samarbetet pågick alltjämt, vilket G. var medveten om. Lernia accepterade så sent som i slutet av juli i en offert AMB:s villkor för avtal. Kontakterna skulle ha fortsatt om inte G. vidtagit sina illojala åtgärder. Vid informationsmötena den 3 och 4 juli 2003 presenterade G, i anslutning till overhead bilder, Monera som AMB:s nya samarbetspartner och uppmanade personalen att ta anställning hos Monera. Vid mötena informerades G. personalen om att AMB valt Monera som samarbetspartner och ansökningsblanketter till Monera delades ut. Ansökningsformuläret var kopierat från en blankett Lernia använder. Mötena ägde rum på arbetstid som betalades av Lernia. Vid konfrontation om det illojala agerandet förnekade G. att något samarbete förekom mellan Monera och AMB. Efter att Lernia fått vetskap om G:s förfaringssätt lämnade Lernia

ett erbjudande till AMB att själv sätta ett pris på uppdraget. AMB hade dock redan bestämt sig för att samarbeta med Monera oavsett vilka villkor Lernia lämnade. Lernia avskedade sedan G. med omedelbar verkan. G. försökte släta över det illojala beteendet med ett brev till berörd personal där han påstod att det inte var aktuellt med anställning hos Monera för uppdrag åt AMB. Så sent som i mail den 14 augusti 2003 uppmanade G. en person som anmält intresse för arbete hos AMB att kontakta honom. – G. har kunnat ta över Lernias avtal med AMB genom att använda sig av information som denne fått under anställningen hos Lernia. Redan i slutet av juni 2003, då G. fortfarande var anställd hos Lernia, hade G. ”gjort klart” med AMB. G. har även brutit mot sin lojalitetsplikt enligt avtalet. – Lernias tidigare avtal gav en nettovinst på cirka två Mkr/år. Lernia var dock berett att sänka ersättningen per anställd och uthyrd timme. Den ekonomiska skadan kan vid en försiktig beräkning uppskattas till 550 000 kr vartill kommer ideellt skadestånd om 200 000 kr.

G: Han anställdes av Lernia 2002 med titeln platschef men hans huvudsakliga uppgift var att ”sälja in” Lernia i området kring Kalmar. Avtalsförhandlingar pågick då med AMB och leddes av regionchefen C.F. Han deltog i vissa möten men skötte inte förhandlingarna och hade inte full insyn i dessa. Först i mars 2003 blev avtalet klart. Redan under våren 2003 stod det klart att Lernias avtal med AMB inte skulle förlängas eftersom AMB inte var nöjt med Lernia. Missnöjet rörde dels Lernias ledning, dels dess administration, t.ex. faktureringsrutiner. Ett annat skäl till att AMB inte var intresserat att fortsätta samarbetet var att Lernias kontor i Kristianstad hotat AMB med rättsliga åtgärder i en annan angelägenhet. C.F. hade vidare sagt att Lernia inte var berett att förnya avtalet med AMB. Det var därför både för Lernia och AMB uppenbart att samarbetet inte skulle fortsätta efter avtalets utgång i augusti 2003. Inga förhandlingar förekom mellan Lernia och AMB i juni-juli 2003. Om förhandlingar förekom under sommaren 2003 kände han inte till dem eller innehållet i diskussionerna. Lernias personal hos AMB hörde av sig till honom om det fanns förutsättningar för fortsatt arbete hos Lernia. Han fick i uppdrag att tillse att all personal som hyrts ut till AMB skulle varslas om uppsägning. Orsaken till att han kallade personalen till informationsmöten var att han ville lugna dem, inte för att förmå dem att ta anställning i ett bolag som konkurrerade med Lernia. Några löften om anställning i Monera och uthyrning till AMB gavs inte. Brevet den 6 juni 2003 till den personal som inte kunnat delta på informationsmötena fick en olycklig formulering. Han hade inte något uppdrag för AMB vid denna tidpunkt och hade inte ens haft någon diskussion med AMB angående uthyrning av personal. Ingen av de anställda hos Lernia sade upp sin anställning för att börja arbeta hos Monera. De allra flesta, omkring 45 stycken, fick anställning direkt hos AMB med undantag för fyra – fem personer som fick anställning genom Monera och hyrdes ut till AMB. Skälet till detta var att AMB ansåg att de berörda personerna var oprövade kort och han ombads ikläda sig arbetsgivaransvaret för dem. Han och hans sambo startade Monera eftersom hans sambo var i behov av ett bolag för att kunna bedriva konsultverksamhet. Hans uppgift var att fungera som stöd i bolaget eftersom han hade vissa företagsekonomiska kunskaper som sambon saknade. Under sommaren var det hans sambo som bedrev verksamhet i

bolaget. Först i augusti 2003 började han använda sig av bolaget. Han hade då inte någon som helst avsikt att konkurrera med Lernia. Först mellan den 6 och 8 augusti 2003 fördes förhandlingar med AMB om att hyra in honom för att utföra marknadsundersökningar. Den 9-10 augusti 2003 fördes även diskussioner om att Monera skulle hyra ut personal till AMB. Den 13 augusti 2003 blev han anställd av Monera och påföljande dag skrevs avtal med AMB om uthyrning av personal. Avtalet mellan Lernia och AMB har inte upphört på grund av hans agerande.

På egen begäran har M.G. hörts under sanningsförsäkran och han har därvid bekräftat vad han uttalat under utveckling av grunder och tillagt bl a följande: Första kontakten han hade med AMB var den 15 november 2002. AMB hade sedan tidigare ett samarbete med Lernia i Kristianstad men på grund av oenigheter ville AMB flytta hem verksamheten. I de förhandlingar som fördes mellan parterna och som C.F. ansvarade för var oenigheten mycket stor. Det tog fyra månader innan avtal slöts. C.F. var vid avtalets ingående inte nöjd med detsamma och ville därför endast att det skulle löpa till och med den 29 juni 2003. På AMB:s begäran bestämdes dock att avtalet skulle löpa till och med den 15 augusti samma år. Samarbetet mellan Lernia och AMB kom att fungera dåligt. AMB betraktade Lernia som en enhet och reagerade därför mycket negativt när Lernias kontor i Kristianstad stämde AMB. Lernias fakturor till AMB var ofta felaktiga och försenade vilket fick till resultat att Lernia ofta blev tvunget att skicka kreditfakturor till AMB. En stor del av hans arbetstid gick åt till att reda ut och korrigera fakturor. Ledningen i Lernia ansåg att AMB var en olönsam och besvärlig kund. Fokus skulle därför läggas på andra, mer lönsamma och lättarbetade kunder. Frågorna från personalen om hur det skulle bli under hösten 2003 var många. Han kände till att ett antal personer i personalstyrkan innehade tillsvidareanställningar och därför måste varslas för uppsägning. I syfte att informera personalen om avtalets upphörande sammansatte han på eget initiativ en skrivelse till dem. Påståendet i brevet att det var klart med AMB:s nye bemanningspartner var en ren lögn. Han informerade inte heller Lernia om planerna på att hålla informationsmöten, vilket han borde ha gjort. Informationen han lämnade på personalmötena den 3 och 4 juli 2003 var i stora delar osann och missvisande. Vid denna tidpunkt hade han inte påbörjat några diskussioner med AMB om alternativ till Lernia. Han ljög således när han till personalen uppgav att AMB hade skaffat sig en ny bemanningspartner. Någon förklaring till sina lögner kan han inte ge. Det enda resultatet av hans osanna uppgifter var att han krånglade till AMB:s anställningsprocess. Han visste dock att förutsättningar saknades för en förlängning av avtalet mellan AMB och Lernia eftersom relationen mellan de bägge bolagen var alltför infekterad. Tanken på ett samarbete mellan Monera och AMB hade redan vid denna tidpunkt föresvävat honom, men bara såvitt avsåg inhyrning av honom själv som konsult till AMB. Någon kontakt med AMB rörande ett sådant samarbete hade han emellertid inte tagit. Den 6 juni 2003 diskuterade han AMB:s avtal med sin nye regionchef och denne klargjorde då mycket tydligt att Lernia vid en eventuell förlängning av avtalet inte skulle sänka sig under prisnivån 200 kr per timme och att det inte var aktuellt att ändra några andra avtalsvillkor. Moneras verksamhet var från början tänkt att kretsa kring konsultation och handel med värdepapper, och

inte bemanningsverksamhet. Under sin anställningstid hos Lernia var han inte aktiv i Monera och han såg därför ingen anledning att informera Lernia om bolaget. Hans sambo ägde Monera men var inte aktiv i det. Han tror inte att sambon kände till Moneras verksamhet och hans framtidsplaner för bolaget. Ungefär vid samma tidpunkt – sommaren 2003 – separerade han och hans sambo. Det är riktigt att han vid ett möte med T.M. den 7 augusti 2003 på en lista prickat av vilka personer från Lernia som eventuellt skulle kunna flyttas över till AMB. Den kontakt han hade med AMB för Lernias räkning varade fram till att han blev avskedad den 24 juli 2003. Under sommaren 2003 hade han ingen kontakt med AMB:s VD T.M. Överhuvudtaget hade han väldigt lite kontakt med T.M. under sin tid vid Lernia. Det var främst produktionsledaren T.L. som han var i förbindelse med. – Han hade inget uppdrag att slutföra förhandlingarna med AMB. Däremot uppträdde han som mellanhand mellan C.F. och T.M. Han hade heller inget uppdrag att förhandla vidare med AMB om eventuellt avtal efter den 15 mars 2003.

Vittnesförhör har hållits på Lernias begäran med B.P., A.R. och C.F. samt på begäran av G. med T.M. och T.L. De hörda har berättat.

B.P.: Han har varit anställd hos Lernia och då arbetat vid AMB som avsynare. Hans anställning började i maj 2003. I juli samma år höll G. ett möte i en av AMB:s konferenssalar. G. sade att denne hade en dålig och en bra nyhet. Den dåliga nyheten var att Lernias samarbete med AMB skulle upphöra. I samband med att G. skulle berätta den goda nyheten gick han ut ur salen, tog av sig kavajen, och kom därefter in igen och presenterade sig som representant för den nya aktören Monera. Intrycket han fick var att G. fortsättningsvis skulle arbeta inom Monera och att detta bolag skulle överta Lernias roll vad gällde AMB:s personalbemanning. Han minns inte om anställningsansökningar delades ut vid mötet. En tid senare, då Lernias avtal med AMB var på väg att löpa ut, fick han plötsligt ett anställningserbjudande från AMB, vilket han accepterade. Då det blev en del bråk om Moneras övertagande av bemanningen efter Lernia fick han intrycket att AMB själva ”hoppade in” i stället.

A.R.: Genom Lernias försorg började han i februari 2003 arbeta vid AMB där han kom att avsyna skal till mobiltelefoner. Under juli månad 2003 höll G. ett möte vid vilket A.R. deltog. A.R. hade uppfattningen att det var Lernia som hade kallat till mötet. Vid mötet informerade G. de närvarande om att Lernias uppdrag hos AMB var på väg att ta slut då de båda bolagen inte kunnat enas men att en ny aktör vid namn Monera skulle ta över. Vidare berättade G. att Lernia inte skulle kunna erbjuda fortsatt arbete för de anställda men att Monera gärna ville anställa dem i stället. Vid en punkt på mötet förklarade G. att han skulle gå och hämta personal från Monera och gick ut ur salen. När G. återkom hade han bytt eller tagit av sig kavajen och sade nu att han representerade Monera. G. gav även en presentation av Monera i anslutning till overhead bilder samt delade ut ansökningsformulär för anställning hos Monera vilka fylldes i av samtliga närvarande. A.R. fick uppfattningen att Monera hade vunnit över Lernia och att AMB hade gett Monera i uppdrag att i fortsättningen handha AMB:s bemanning. Efter mötet tog han kontakt med A.P. Denne förklarade att Lernia inte alls var

bortkopplade utan att förhandlingar fortfarande pågick mellan Lernia och AMB. Därpå följde ett par tumultartade veckor. I slutet av juli eller början av augusti erbjöd plötsligt AMB anställning till i stort sett samtliga de personer som varit inhyrda från Lernia. Anställningserbjudandet kom lite chockartat.

C.F.: Hon arbetade som regionchef i Lernia och var med och anställde G. som platschef vid Lernias kontor i Kalmar. G:s uppgift var att få igång verksamheten och fortlöpande återrapportera till henne. AMB hade sedan tidigare köpt tjänster från Lernias kontor i Skåne. G. tog kontakt med AMB för att undersöka om ett samarbete mellan Lernia i Kalmar och AMB kunde komma till stånd. Till en början hyrde Lernia ut ett par konsulter till AMB. Samarbetet utvidgades till att omfatta ytterligare konsulter. Bl a mot denna bakgrund fanns ett behov att teckna ett skriftligt avtal. De förhandlingar som vidtog rörde bl a prissättning och ob-tillägg. Under diskussionerna upplevde hon att Lernia hela tiden fick ge med sig. Förhandlingarna sköttes av G. som rapporterade till henne. Han förde noggranna anteckningar om vilka personer han förhandlade med, bl a T.M. Till slut slöts ett avtal mellan parterna som med viss förlängning löpte till den 15 augusti 2003. Det undertecknades av henne. En av anledningarna till att avtalstiden blev kort var att Lernia ansåg att prissättningen per konsulttimme var för låg. Kort tid härefter påbörjades nya förhandlingar. Rent allmänt verkade AMB nöjda med konsulterna. AMB hade tidigare haft synpunkter på Lernias prissättning under den tid det samarbetade med Lernias kontor i Skåne. Hon känner inte till vad dessa ledde till. Hon slutade som regionchef i mitten på maj 2003 för att övergå till annan tjänst inom Lernia. Förhandlingarna mellan Lernia och AMB fortsatte under sommaren i syfte att träffa ett nytt avtal. Det var alltså G. som företrädde Lernia i dessa förhandlingar tillsammans med den ställföreträdande chefen P.E. Slutligen gick Lernia med på att sänka prisnivån per konsulttimme. Även övriga av AMB uppställda villkor accepterades. Ett skriftligt avtalsförslag översändes till AMB, som aldrig svarade på förslaget. I början på augusti påtalade AMB:s produktionschef, P.L., att AMB valt att köpa tjänster från Monera istället för Lernia. När hon fick veta att G. stod bakom Monera blev hon mycket besviken och upprörd. G. hade uppträtt mycket illojalt mot Lernia, särskilt mot bakgrund av att han undvikit att besöka nya kunder under förevisningen att han ville lägga ner mer tid på AMB, eftersom det var en stor och viktig kund. Lernia och AMB har idag ett samarbete i blygsam omfattning.

T.M.: Han är sedan 1996 verkställande direktör vid AMB. Företaget har för närvarande 185 personer anställda vid fabriken i Broakulla. Personalvolymen i företaget varierar kraftigt från tid till annan och under ett år kan det skilja så mycket som 100 personer. Under hösten 2002 inleddes ett samarbete med Lernia i Kalmar rörande personalförsörjningen. Samarbetet föll till en början väl ut och antalet personer som Lernia hyrde ut ökade efter hand. Inledningsvis tillämpades ett avtal som ett företag Nolato hade med Lernia i Kristianstad. Allteftersom personalvolymen ökade blev behovet större av ett eget avtal och förhandlingar härom ägde rum, varvid C.F. företrädde Lernia. Förhandlingarna gick emellertid extremt trögt. AMB hävdade att priset per person skulle bli lägre ju fler som hyrdes in från Lernia, vilket Lernia inte hade förståelse för. Den 6 mars 2003 träffades ett avtal. Lernia ville att

avtalet skulle gälla endast under en begränsad tid. Även T.M. var av samma uppfattning, dock krävde han att avtalet skulle löpa över semesterperioden. Detta godtogs av Lernia och tidpunkten för avtalets upphörande bestämdes till den 15 augusti 2003. Diskussioner om ett nytt avtal påbörjades. Samtidigt som förhandlingar härom pågick drev Lernia en tvist mot AMB rörande företagets verksamhet i Kristianstad. Lernia hotade därvid att lägga ned verksamheten om inte en faktura betalades inom två dagar. C.F. gav uttryck för att AMB inte var en bra kund för Lernia och det var klart för båda parter att samarbetet skulle upphöra. Enligt AMB fungerade inte Lernias faktureringsrutiner på ett tillfredsställande sätt och Lernias ledning var inte lyhörd för de krav som AMB ställde. Samarbetet med G. och A.P. vid Lernias kontor i Kalmar fungerade dock utmärkt. Några egentliga förhandlingar om ett nytt avtal kom inte till stånd. T.M. träffade C.F. vid endast 1-2 tillfällen; därutöver hade de dock viss kontakt med varandra via telefon och mail. Med G. hade T.M. endast sporadisk kontakt, främst när de stötte på varandra i AMB:s lokaler. Vid ett möte den 21 juli 2003 med A.P. och P.E. från Lernia kunde parterna inte komma överens om hur de skulle gå vidare i avtalsfrågan. T.M. var mycket missnöjd med Lernia. Som ett alternativ för AMB fanns ett annat företag, Pelmatic, med vilket T.M. redan under våren hade diskuterat ett samarbete. Den 25 juli 2003 erhöll han visserligen en offert från Lernia i vilket AMB:s krav rörande timkostnaden hade godtagits. I det skedet var det emellertid inte längre aktuellt att anlita Lernia, varför han som enda åtgärd satte in offerten i en pärm. Den 29 juli 2003 hade han trots detta ett möte med A.P. När T.M. i augusti 2003 fått klart för sig vilka volymer som skulle produceras var det fördelaktigare för AMB att lösa personalförsörjningen på annat sätt än genom inhyring. Därigenom sparade företaget kostnader. Vidare kom AMB ifrån faktureringsproblemen som hade förekommit under samarbetet med Lernia. Den 7 augusti 2003 hade han ett möte med G. AMB:s egen personalchef var nyanställd och hade därför svårt att sköta rekryteringen. G. hade tidigare visat sig klara uppgiften och kunde få tag på folk. Lösningen blev att 38 personer av den personal som tidigare hade varit inhyrd från Lernia fick anställning direkt hos AMB. En högst begränsad del, 4-5 personer, vars kapacitet inte närmare var prövad, hyrdes in från Monera. Den 13 augusti 2003 träffades avtal härom med G. – T.M. fick kännedom om de informationsmöten som G. hade hållit i AMB:s lokaler först den 21 juli 2003. Det var dock inte ovanligt att G. höll personalmöten i lokalerna. Något avtal med G. förelåg inte vid tidpunkten för informationsmötena och de uppgifter som G. lämnat i kallelsen till mötena stämmer inte. Vid den tidpunkten var det inte klart vilka volymer som AMB skulle producera och behovet av personal var därför inte känt.

T.L.: Han har arbetat hos AMB som produktionschef de tre senaste åren. Tidigare anlitate AMB personal från Lernias kontor i Kristianstad med det samarbetet fungerade inte särskilt bra vilket ledde till att hela avsyningsprocessen flyttades från Skåne till Broakulla. Bland annat var Lernias tidsrapportering bristfällig vilket gjorde det svårt för AMB att jämföra sina egna siffror mot Lernias fakturor. Dessa brister rapporterade han till G. Situationen var inte bra och T.L. framförde därför att de lika gärna kunde ha personalen i egen regi eftersom AMB inte tjänade något på att

anlita bemanningsföretag. Han har varken träffat eller pratat med C.F. och han var aldrig kommersiellt inkopplad i de förhandlingar som fördes mellan Lernia och AMB.

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Tingsrättens bedömning

Innehållet i kallelsen till de informationsmöten som G. höll med personalen sammanställt med övrig utredning, särskilt B.P:s och A.R:s redovisning av vad som förekom vid mötena ävensom det mail som G. avsånde till A.P. efter det att Lernia hävdade att G. ägnade sig åt konkurrerande verksamhet, visar entydigt att G. under den tid som han var anställd hos Lernia agerat illojalt mot bolaget i syfte att starta en konkurrerande verksamhet och ta över AMB som kund. G:s påstående om syftet med träffarna framstår som en ren efterhandskonstruktion. Visserligen har T.M. lämnat uppgifter som gett visst stöd åt G:s påståenden att det aldrig varit aktuellt att Monera skulle överta Lernias uppdrag hos AMB. Dennes utsaga har dock i vissa delar haft en slående likhet med vad G. uppgett under huvudförhandlingen och uppgifterna framstår i flera avseenden som tillrättalagda. Hans vittnesmål kan därför mot bakgrund av bevisningen i övrigt inte vinna beaktande.

Vid en helhetsbedömning finner tingsrätten således utrett att G. under den tid han varit anställd hos Lernia vidtagit illojala åtgärder för att starta en med Lernia konkurrerande verksamhet i syfte att bland annat ta över Lernias uppdrag hos AMB. G. har därför åsidosatt sin lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet.

Med företagshemligheter avses enligt 1 § lagen om skydd för företagshemligheter 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 konkurrenshänseende. I begreppet information ryms enligt förarbetena (prop. 1987/88:155 sid 34 ff) alla typer av uppgifter oberoende av om de rör tekniska eller rent kommersiella uppgifter under förutsättning att informationen på något sätt är företagsspecifik. Som exempel på sådan information nämns uppgifter om enskilda affärshändelser samt information om marknadsundersökningar, marknadsplanering, prissättningsklausuler och planer rörande reklamkampanjer. Enligt 7 § lagen samma lag skall en 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. Om det otillbörliga förfarandet ägt rum sedan anställningen upphört skall det sagda gälla endast om det föreligger synnerliga skäl.

G. har såsom ansvarig för Lernias kontor i Kalmar haft detaljerad information om verksamheten i Kalmarregionen och har som sådan inte bara känt till innehållet i avtalet mellan Lernia och AMB utan måste även ha haft kunskap om t.ex. vinstmarginaler, kalkyler för prissättning och annan

information om kunder och anställda samt om marknadsföringsåtgärder, dvs. all relevant information. Uppgifter av detta slag är typiskt sett inte tillgängliga för utomstående. Även om uppgifterna var för sig vid ett första påseende kan synas tämligen harmlösa är de enligt tingsrätten, sedda i ett sammanhang, att bedöma som företagshemligheter. Det bör även beaktas att G., även om denne inte hade rätt att slutföra förhandlingarna med AMB, hade en nyckelposition som mellanhand åt C.F. vid förhandlingarna med AMB under våren 2003. Alla väsentliga uppgifter som hade betydelse för Moneras möjligheter att lämna ett konkurrenskraftigt anbud måste därför ha varit kända för G. Enligt C.F. sköttes kontakterna med AMB, den enda stora kunden i länet, under avtalstiden huvudsakligen av G. Sammanfattningsvis måste hans handlande anses innefatta ett uppsåtligt och otillbörligt utnyttjande av Lernias företagshemligheter i direkt syfte att överta bolagets största kund.

I målet är således visat att G. under anställningstiden både åsidosatt sin lojalitetsplikt och utnyttjat företagshemligheter som han fått del av i sin anställning. På grund härav är han skadeståndsskyldig.

Enligt Lernia kunde den beräknade nettovinsten 2003 beräknas till i vart fall ca två Mkr. Det ligger i sakens natur att det är mer eller mindre omöjligt att exakt beräkna den skada Lernia kan ha lidit av G:s handlande. Några säkra slutsatser om vad som skulle ha hänt om han inte handlat som han gjort går inte att dra. Nettovinsten skulle dock ha blivit lägre än den angivna eftersom Lernia var berett att sänka sitt timpris. Den skada, ekonomisk och ideell, som Lernia lidit uppskattar tingsrätten i ett för allt till 400 000 kr. Skäl att jämka skadeståndet föreligger inte.

Vid den angivna utgången skall G. ersätta Lernia för rättegångskostnader.

DOMSLUT

1. G. skall till Lernia Bemanning AB utge fyrahundratusen (400 000) kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 2 mars 2004 tills betalning sker.
2. G. skall ersätta Lernia Bemanning AB för dess rättegångskostnader med etthundranittioniotusentvåhundranitton (199 219) kr, varav 189 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från domens dag tills betalning sker.