

**Sammanfattning**

Fråga om arbetsgivaren har avskedat arbetstagaren eller om hon frånträtt anställningen och om det förelegat skäl för avskedande. Även fråga om arbetsgivaren varit skadeståndsskyldig på grund av brott mot formföreskrifterna i 19 § andra stycket anställningsskyddslagen och om arbetsgivaren gjort sig skyldig till olaglig kvittning då arbetsgivaren inte betalt den semesterersättning som arbetstagaren ostridigt haft rätt till. Därutöver fråga om arbetstagaren, genom att ha bedrivit med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet efter att anställningen upphört, har brutit mot en i anställningsavtalet intagen konkurrensklausul och därmed varit skyldig att till arbetsgivaren utge ekonomisk ersättning i enlighet med klausulen.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2009-05-27  
StockholmDom nr 40/09  
Mål nr B 46/08**KLAGANDE OCH MOTPART**

A.L. Handen

Ombud: advokaten Jan Södergren, J. Södergren Advokatbyrå AB,  
Box 2104, 103 13 Stockholm**MOTPART OCH KLAGANDE**

BARAB Redovisning Aktiebolag, 556341-6212,

Lärljungevägen 4, 136 69 Haninge

Ombud: advokaten Lars Hartzell, Elmszell Advokatbyrå AB,  
Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm**SAKEN**

skadestånd p.g.a. avskedande m.m.

**ÖVERKLAGAD DOM**

Södertörns tingsrätts dom den 2 april 2008 i mål nr T 6639-07

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

A.L. (tidigare A.H.) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska lämna BARAB Redovisning Aktiebolags (bolaget) vid tingsrätten förda talan utan bifall och i stället fullt ut bifalla hennes vid tingsrätten förda talan. Beträffande A.L:s yrkanden, så som de redovisats i tingsrättens dom, har följande förtydliganden gjorts i Arbetsdomstolen. A.L. har yrkat att bolaget ska förpliktas att till henne utge 75 000 kr i allmänt skadestånd på grund av olagligt avskedande, 10 000 kr i allmänt skadestånd för att bolaget underlåtit att lämna sådan information som anges i 19 § andra stycket anställningsskyddslagen, 10 000 kr i allmänt skadestånd för olaglig kvittning, 11 000 kr i ekonomiskt skadestånd motsvarande en månadslön för perioden den 8 mars–7 april 2007 och 8 000 kr i semesterersättning avseende perioden den 18 september 2006–7 mars 2007.

A.L. har även yrkat att Arbetsdomstolen ska befria henne från skyldigheten att betala ersättning för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta bolaget att ersätta hennes rättegångskostnader där.

Bolaget har yrkat att Arbetsdomstolen ska ändra tingsrättens dom på så sätt att A.L. endast medges kvittning för sin fordran på semesterersättning med 8 000 kr, dvs. att bolaget tillerkänns ersättning med sammanlagt 112 900 kr.

Bolaget har därutöver yrkat att det ska tillerkännas ersättning för sina rättegångskostnader vid tingsrätten med där yrkat belopp. Även om Arbetsdomstolen kommer fram till samma domslut i sak som tingsrätten har bolaget yrkat

att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens domslut punkten 2, ska förplikta A.L. att till bolaget utge full ersättning för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten med där yrkat belopp eller i vart fall med ett belopp som motsvarar 75 procent av bolagets rättegångskostnader.

Parterna har bestritt varandras ändringsyrkanden.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. För det fall A.L. skulle förlora målet har hon yrkat att rättegångskostnaderna i Arbetsdomstolen ska kvittas enligt 5 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på A.L:s begäran hållits förnyat förhör under sanningsförsäkran med henne själv samt har tingsrättens ljudupptagningar från vittnesförhör med J-Å.B., P.K. och M.KR. spelats upp. På bolagets begäran har hållits förnyat förhör under sanningsförsäkran med bolagets ställföreträdare A.A. samt har tingsrättens ljudupptagningar från vittnesförhören med M.N., J.L., G.W., M.NY., J.H. och E.D. spelats upp. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder som vid tingsrätten. De har till utveckling av sin talan anfört i allt väsentligt detsamma som antecknats i tingsrättens dom, varvid parterna gjort de förtydliganden och justeringar som framgår av domskälen.

## **Domskäl**

### *Twisten*

Twisten i Arbetsdomstolen rör bl.a. om bolaget har avskedat A.L. den 7 mars 2007 eller om hon frivilligt frånträtt anställningen. För det fall domstolen kommer fram till att ett avskedande har skett föreligger tvist om bolaget haft rätt att avskeda A.L. eller om bolaget ådragit sig skadeståndsskyldighet på grund av att laga skäl för avskedandet saknats. Det är då också tvistigt om bolaget är skadeståndsskyldigt på grund av brott mot formföreskrifterna i 19 § andra stycket anställningsskyddslagen. Därutöver föreligger tvist om bolaget gjort sig skyldigt till olaglig kvittning då bolaget inte betalt den semesterersättning som A.L. ostridigt haft rätt till. Vidare råder tvist om A.L., genom att ha bedrivit med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet efter att anställningen upphört, har brutit mot en i anställningsavtalet intagen konkurrensklausul och därmed är skyldig att till bolaget utge ekonomisk ersättning i enlighet med klausulen.

### ***A.L:s talan***

#### *Blev A.L. avskedad?*

A.L. har i första hand gjort gällande att bolaget avskedat henne den 7 mars 2007. I andra hand har hon hävdats att hon i vart fall haft fog för att uppfatta sig som avskedad den dagen och att bolaget, trots insikt om detta, inte försökt klara ut förhållandena. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att A.L. frånträtt sin anställning har hon i sista hand gjort gällande att frånträddandet, på grund av bolagets agerande, är att jämställa med ett avskedande från arbetsgivarens sida. A.L. har till stöd för sin talan åberopat bl.a. vad som föregick och uttalades vid mötet den 7 mars 2007 och den omständigheten att hon den dagen fick lämna ifrån sig nycklarna till Nära Hems lokaler och bolagets lokaler samt vad som förevar mellan parterna fram till och med den 26 mars 2007.

Bolaget har bestritt att A.L. blivit avskedad eller haft fog för att uppfatta sig som avskedad. Bolaget har gjort gällande att A.L. frivilligt frånträdde anställningen den 11 eller 12 mars 2007, vilket – enligt bolaget – är den tidpunkt då hon åtog sig och började att, genom sitt och makens företag Divera, utföra uppdrag åt bolagets kund Nära Hem. Bolaget har bestritt att det agerat på något sätt som kan leda till bedömningen att A.L:s frånträddande ska lastas bolaget. Hennes frånträddande kan alltså inte jämföras med ett avskedande från bolagets sida.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av förhören med A.A. och A.L. får det anses utrett att A.A. vid mötet den 7 mars 2007 sagt något om att låta A.L. "gå på dagen". Den uppgiften stöds även av innehållet i de minnesanteckningar som advokaten M.N.Y. fört efter sitt samtal den 7 mars 2007 med A.A. A.L. har berättat att hon fick tillåtelse att avsluta sitt arbete hos kunden Nära Hem fram till lunch, att hon inte "skulle säga något till kunden" och att hon därefter fick lämna ifrån sig sina nycklar till både bolaget och Nära Hems lokaler och att hon och A.A. skulle ha kontakt den kommande veckan för att hon skulle få "papper". A.A. har uppgett att hon med agerandet inte avsåg att skilja A.L. från anställningen utan att de skulle ha fortsatt kontakt för att reda ut det inträffade. Enligt Arbetsdomstolens mening får det anses utrett att det för A.L. stått klart att hennes anställning upphörde den aktuella dagen. Detta framgår bl.a. av vad A.L. uppgett om att hon, direkt efter sitt möte med A.A., för bl.a. J-Å.B. på Nära Hem sagt något av innebörd att hon blivit avskedad eller uppsagd, en uppgift som har bekräftats av denne. Att även A.A. var av uppfattningen att hon skiljt A.L. från anställningen stöds av de uppgifter som både A.A. och J-Å.B. lämnat om att hon till J-Å.B. i samtal dem emellan den aktuella dagen sagt antingen att A.L. slutat hos bolaget eller inte skulle komma tillbaka till bolaget mer. Dessa omständigheter tillsammans med det faktum att A.L. fråntogs nycklarna till arbetsgivarens lokaler och de kontorslokaler hon arbetade i finner Arbetsdomstolen med styrka tala för att A.L. blev avskedad av bolaget den 7 mars 2007. I vart fall får hon anses ha haft fog för att uppfatta sig som avskedad och A.A. måste ha förstått det. Av utredningen framgår att någon ytterligare diskussion om A.L:s

anställning aldrig kom till stånd och att A.A. inte försökte reda ut de oklarheter som enligt bolaget förelåg. Arbetsdomstolen finner således, till skillnad från tingsrätten, att A.L. får anses ha blivit avskedad av bolaget.

*Har det förelegat skäl för avskedande?*

Fråga är då om bolaget haft rätt att avskeda A.L.

Följande omständigheter är numera ostridiga i Arbetsdomstolen. A.L. har under sin anställningsperiod den 18 september 2006–7 mars 2007 bedrivit en med bolaget konkurrerande redovisningsverksamhet i Divera. Genom Divera har hon utfört uppdrag åt i vart fall följande kunder; BeeMobile Consulting AB, Grafikbolaget Sweden HB, M.K., Lillsjöbyggen och KDC Bygg o Tak HB. Divera har under denna period fakturerat kunder med sammanlagt ca 36 000 kr, exklusive moms.

Bolaget har gjort gällande att det har förelegat laga grund för avskedandet och anfört följande. A.L. har bedrivit konkurrerande verksamhet under sin anställning hos bolaget i enlighet med vad som är ostridigt mellan parterna. Hon har därvid aktivt marknadsfört sig gentemot bolagets befintliga kunder och informerat dem om att hon bedrev redovisningsverksamhet i en egen firma. Hon har genom sitt agerande brutit mot dels den lojalitetsplikt som följer av ett anställningsavtal, dels mot den uttryckliga klausul om lojalitetsplikt som finns i hennes skriftliga anställningsavtal.

A.L. har, som framgått, vitsordat att hon genom Divera bedrivit konkurrerande verksamhet. Hon har dock bestritt att hon aktivt marknadsfört Divera gentemot bolagets befintliga kunder. Hon har hävdat att det, trots den konkurrerande verksamheten, inte förelegat skäl för avskedande. I första hand har hon gjort gällande att bolaget godtagit att hon bedrev egen verksamhet och att parterna varit överens om att hon inte skulle vara bunden av den klausul om förbud mot sidoverksamhet som finns intagen i hennes skriftliga anställningsavtal. I andra hand har A.L. anfört att klausulen i anställningsavtalet varit oskälig och att hon inte kan anses ha brutit mot den allmänna lojalitetsplikten med hänsyn till att hon haft en behovsanställning, enbart arbetat deltid, haft en underordnad ställning i bolaget, inte utfört uppdrag åt bolagets befintliga kunder och att hennes sidoverksamhet varit av begränsad omfattning.

Bolaget har invänt följande. Det bestrids att bolaget känt till och godtagit sidoverksamheten och att parterna muntligen skulle ha kommit överens om att den skriftliga klausulen om förbud mot sidoverksamhet under anställningen inte skulle gälla. Klausulen har inte heller varit oskälig. Bolagets syfte med den var att inskräpa den allmänna lojalitetsplikt som under alla förhållanden följer av ett anställningsavtal. En arbetstagares lojalitetsplikt gäller oavsett anställningsform och oavsett om den konkurrerande verksamheten innefattar arbetsgivarens befintliga kunder eller ej. A.L. har dessutom, genom Divera, utfört uppdrag åt just bolagets befintliga kunder.

Har överenskommelse träffats om att A.L. inte skulle vara bunden av klausulen om förbud mot att bedriva sidoverksamhet?

Arbetsdomstolen behandlar först frågan om bolaget godtagit att hon bedrev sidoverksamhet under sin anställning och om parterna muntligen kommit överens om att hon inte skulle vara bunden av det skriftliga anställningsavtalets klausul om förbud mot sådan sidoverksamhet.

I denna del har A.L. uppgett bl.a. följande. Vid tecknandet av anställningsavtalet i september 2006 informerade hon A.A. om att hon och hennes dåvarande man bedrev redovisningsverksamhet i Divera. Hon frågade A.A. om inte klausulen om förbud mot sidoverksamhet under anställningen därför skulle plockas bort från avtalet. A.A. förklarade att det inte var nödvändigt. Hon trodde på A.A:s ord och skrev under anställningsavtalet.

A.A. har i förhöret med henne uppgett bl.a. följande. När A.L. skulle sluta hos bolaget sommaren 2006 hjälpte hon A.L. och J.H. att starta Divera i juni 2006. När hon och A.L. träffades i september 2006 för att teckna ett nytt anställningsavtal var frågan om Divera inte uppe till diskussion. A.L. anställdes för att utföra arbete åt kunden Nära Hem, vilket uppskattades till att omfatta ungefär halvtid och därutöver framkom att A.L. skulle arbeta halvtid med redovisningsuppgifter hos målerifirman S2 Bygg Entreprenad AB (S2 Bygg), vilket hon godtog. A.L. bad henne inte att stryka eller ta bort några klausuler i det skriftliga anställningsavtalet. Samtliga anställda hos bolaget har i sina anställningsavtal sådana klausuler som finns i A.L:s anställningsavtal. Hon blev medveten om att A.L. bedrivit redovisningsverksamhet i Divera först i mars 2007. Hade A.L. vid mötet i september 2006 berättat att hon bedrev och avsåg att bedriva redovisningsverksamhet i Divera hade hon inte blivit anställd hos bolaget.

Arbetsdomstolen konstaterar att ord står mot ord såvitt avser frågan om A.L. informerat A.A. om att hon bedrev redovisningsverksamhet i Divera och om A.A. godkänt att A.L. bedrev sådan verksamhet samt huruvida de kommit överens om att klausulen i fråga inte skulle gälla. Arbetsdomstolen finner i denna del inte att den ena förhörspersonen är trovärdigare än den andra. Vid sådant förhållande finner Arbetsdomstolen inte visat att A.A. godtagit att A.L. bedrev sidoverksamhet och att parterna inte heller muntligen kommit överens om att klausulen om förbud mot sidoverksamhet under anställningen inte skulle gälla.

#### Har sidoverksamheten inneburit skäl för avskedande?

Innan Arbetsdomstolen övergår till bedömningen om det förelegat skäl för avskedande redogör domstolen något för vad som gäller avseende lojalitet i ett anställningsförhållande.

Utmärkande för ett anställningsförhållande anses vara bl.a. att arbetstagaren ska vara lojal mot arbetsgivaren. Lojalitetskravet ingår som ett led i anställningsavtalet. Ett grundläggande krav är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Vilka krav på lojalitet som är rimliga att ställa måste av naturliga skäl variera beroende på bl.a. förhållandena inom branschen, den aktuella verksam-

hetens beskaffenhet, arbetsuppgifternas art, arbetstagarens ställning i företaget och om arbetstagaren på något sätt äventyrat arbetsgivarens kundrelationer (se AD 1993 nr 18 och däri gjorda hänvisningar). Som Arbetsdomstolen i ett flertal domar uttalat bryter en anställd i allmänhet på ett allvarligt sätt mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet om han eller hon under sin anställning bedriver verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. All konkurrens kan dock inte anses utgöra ett sådant lojalitetsbrott. Det måste normalt vara fråga om sådan konkurrens som är ägnad att tillfoga arbetsgivaren en inte obetydlig skada eller som i övrigt sker under sådana omständigheter att den bör uppfattas som illojal (se AD 2003 nr 21 och däri gjorda hänvisningar). Det ska framhållas att kravet på skada med hänsyn till omständigheterna ibland kan vara ganska uttunnat i det att redan risken för skada kan tillmätas betydelse i sammanhanget (se AD 1996 nr 15).

Arbetsdomstolen gör bedömningen att lojalitetsklausulen i A.L:s skriftliga anställningsavtal sträcker sig längre än vad som kan anses följa av den allmänna lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande. Av klausulens ordalydelse framgår att A.L. inte bara åtagit sig att inte bedriva konkurrerande verksamhet under sin tid som anställd utan att hon även åtagit sig att över huvud taget inte åta sig andra uppdrag eller bedriva annan verksamhet och inte heller ta någon annan anställning, såvida inte arbetsgivaren underrättas härom och i förekommande fall ger sitt skriftliga medgivande därtill. I tvisten har bolaget dock inte gjort gällande annat än att A.L. brutit mot klausulen genom att under sin anställning bedriva en med bolaget konkurrerande verksamhet. Arbetsdomstolen uppehåller sig därför inte ytterligare vid avtalets innehåll och skälighet, utan lägger vad bolaget gjort gällande i målet, dvs. den konkurrerande sidoverksamheten, till grund för bedömningen.

I målet är, som redan nämnts, ostridigt att A.L. under sin anställningstid i bolaget bedrivit en med bolaget konkurrerande redovisningsverksamhet i Divera. Det är ostridigt att verksamheten omfattat i vart fall fem kunder och att den under ca ett halvår fakturerat tjänster för omkring 36 000 kr, exklusive moms. Enligt Arbetsdomstolens bedömning kan en sådan med arbetsgivaren bedriven konkurrerande verksamhet, även om den inte varit särskilt omfattande, inte betecknas på annat sätt än som illojal. Bedömningen är densamma även om kunderna i fråga inte varit befintliga kunder hos bolaget. Av utredningen framgår därutöver att A.L., utan att informera bolaget, sagt upp anställningen hos S2 Bygg i januari 2007 och att hon därefter utfört vissa uppdrag för den firman genom Divera.

Fråga är då om, på sätt A.L. gjort gällande, hennes anställningsform inneburit att det bl.a. med hänsyn därtill kan anses ha varit godtagbart att hon bedrivit sidoverksamhet. Av A.L:s skriftliga anställningsavtal framgår att anställningen utgör en behovsanställning per timme och att det innebär att parterna löpande över tiden och vid behov kommer överens om arbetstid. A.L. har anfört att det inte kan vara rimligt att en arbetstagare med sådana anställningsvillkor, som kan innebära att arbete utförs mycket oregelbundet och med ett lågt arbetstidsmått, skulle vara förhindrad att bedriva viss sidoverksamhet. Enligt Arbetsdomstolens mening bör dock de faktiska förhållandena, och inte vad som skulle ha kunnat vara fallet, ligga till grund för bedömningen. Det är

ostridigt att A.L. arbetade mer än halvtid hos bolaget med uppgift att utföra uppdrag hos Nära Hem och att hon därutöver, fram till och med januari 2007, arbetade ca halvtid hos S2 Bygg, vilket A.A. varit informerad om och godkänt. Det går därmed inte att säga att A.L:s anställningsform eller anställningens omfattning i realiteten har inneburit att lojalitetsklausulen i fråga eller vad som normalt kan anses följa av den allmänna lojalitetsplikten inskränkt hennes möjligheter att försörja sig. Vad A.L. anfört om sin anställningsform kan därmed, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anses utgöra några förmildrande omständigheter.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att den konkurrerande verksamhet som A.L. ägnat sig åt under sin anställning inneburit att hon gjort sig skyldig till illojalt beteende i sådan grad att hon får anses ha grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Bolaget har alltså haft rätt att avskeda A.L. Något allmänt skadestånd för felaktigt avskedande ska därför inte utgå.

Då domstolen funnit att det förelegat laga grund för att avskeda A.L. har hon heller inte rätt till ekonomiskt skadestånd motsvarande en månadslön. Tingsrättens dom ska alltså ändras i den delen.

#### *Skadeståndsskyldighet för brott mot 19 § andra stycket anställningsskyddslagen?*

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget avskedat A.L. A.L. har yrkat att bolaget därmed ska till henne betala 10 000 kr i allmänt skadestånd för att bolaget underlåtit att lämna sådan information som anges i 19 § andra stycket anställningsskyddslagen. Bolaget har bestritt yrkandet, men har vitsordat ett belopp om 1 000 kr som skäligt i och för sig.

Av 19 § andra stycket anställningsskyddslagen följer att en arbetsgivare är skyldig att skriftligen informera en avskedad arbetstagare om vad han eller hon ska iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Det är ostridigt att bolaget inte lämnat någon sådan information som anges i den aktuella bestämmelsen. Genom sin underlåtenhet att iaktta formföreskrifterna är bolaget skyldigt att utge allmänt skadestånd. Tingsrätten har bestämt ett skadestånd, för brott mot formföreskrifterna i 19 § anställningsskyddslagen och för brott mot lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt (kvittningslagen), till sammanlagt 10 000 kr. Arbetsdomstolen bestämmer skadeståndet för brott mot formföreskrifterna till skäliga 5 000 kr (jfr AD 1983 nr 182, 1997 nr 84 och 2009 nr 34). Arbetsdomstolen har vid bestämmandet av skadeståndets storlek beaktat att det varit tvistigt om det över huvud taget varit fråga om ett avskedande.

#### *Har bolagets innehållande av semesterersättning inneburit olaglig kvittning?*

A.L. har gjort gällande att bolaget har gjort sig skyldigt till olaglig kvittning genom att vägra betala ut hennes semesterersättning då ersättningen förföll till betalning en månad efter det att anställningen upphörde, dvs. enligt henne den

7 april 2007. A.L. har hävdad att bolaget har innehållit semesterersättningen på grund av att bolaget ansett sig ha ett skadeståndskrav mot henne.

Bolaget har invänt följande. Det vitsordas att A.L. har rätt till semesterersättningen. Ersättningen förföll till betalning tidigast den 26 april 2007, dvs. en månad efter mötet den 26 mars 2007 då det stod klart för bolaget att A.L. genom Divera tagit över kunden Nära Hem och därmed frånträtt anställningen hos bolaget. Bolaget har inte innehållit semesterersättningen för att kvitta någon motfordran som bolaget anser sig ha haft på A.L. Bolaget har varit försumlig som inte betalade ut ersättningen i rätt tid. Bolaget har därefter i processen åberopat en kvittningstill motfordran.

Huvudregeln i kvittningslagen är, enligt 1 §, att en arbetsgivare inte i vidare mån än som anges i lagen får göra avdrag på arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen för att kvitta med motfordran hos arbetstagaren. Det avgörande kriteriet på att ett löneavdrag utgör en kvittning är att avdraget svarar mot en fristående motfordran. Om så inte är fallet, är det inte fråga om kvittning (se prop. 1970 nr 94 s. 40 f.). Det är alltså fråga om kvittning när arbetsgivaren innehåller lönen i kvittningssyfte, däremot inte om arbetsgivaren av annan orsak underlåter att betala lönen i rätt tid, t.ex. på grund av att tvist föreligger om rätten till lönebeloppet (se AD 2009 nr 20) eller om lörens beräkning eller under påståande om att förskott utgått eller att betalning redan har skett eller om arbetsgivaren underlåter att betala utan angivande av orsak. I doktrinen har uttalats att brott mot kvittningslagen skulle kunna föreligga när arbetsgivaren, utan att formellt kvitta, innehåller lön endast tillsvidare, om syftet är att möjliggöra kvittning längre fram om närmare utredning skulle visa att han har kvittningstill motfordran (se Sigeman, Kvittningslagen, Kommentarer till lagen den 27 maj 1970 om arbetsgivares kvittningsrätt, 1972, s. 269 f.).

Det är ostridigt att bolaget inte betalat ut semesterersättningen. Parterna är däremot inte överens om när semesterersättningen förföll till betalning. Oavsett när semesterersättningen förföll till betalning har A.L. inte gjort gällande att bolaget skulle ha avgivit en s.k. kvittningsförklaring, dvs. talat om för A.L. att bolaget inte betalat eller inte avsåg att betala semesterersättningen eftersom bolaget hade en motfordran uppgående till i vart fall motsvarande belopp. Det A.L. däremot tycks mena är att bolaget i realiteten ändå haft ett skadeståndskrav på A.L. och att bolaget genom att inte betala ut semesterersättningen gjort sig skyldigt till brott mot kvittningslagen. Frågan är således om bolaget kan anses ha påstått eller agerat på sådant sätt att syftet med att inte i tid betala semesterersättningen i själva verket var att kvitta beloppet mot en motfordran som bolaget ansåg sig ha.

Av det utkast till avtal som var föremål för diskussion den 26 mars 2007 framgår att A.L. har inestående semesterersättning. Det framgår vidare av avtalsutkastet att bolaget gör gällande att A.L. under anställningen brutit mot anställningsavtalet men att bolaget avstår från att göra gällande skadeståndskrav mot A.L. avseende de omständigheter som då var kända för bolaget. I avtalsförslaget finns även intaget en erinran om att den konkurrensklausul som finns i A.L:s anställningsavtal gäller i två år och att hon

kan bli föremål för skadeståndskrav om hon bryter mot klausulen. Av utredningen har även framkommit att A.L. vid mötet den 26 mars 2007 klargjorde att hon, genom Divera, börjat arbeta för Nära Hem.

Av avtalsförslaget framgår således att A.L. vid tidpunkten för mötet i mars 2007 hade en fordran på semesterersättning och att bolaget då uttryckligen avstod från att göra gällande något skadeståndsanspråk gentemot A.L. Enligt Arbetsdomstolens mening framgår det således inte av avtalsutkastet och inte heller av utredningen i övrigt att bolaget vid tidpunkten för mötet gjorde gällande att det hade eller ansåg sig ha haft en motfordran och av den anledningen inte betalat ut eller inte avsåg att betala ut semesterersättningen. Däremot framgår av avtalsförslaget att bolaget skulle kunna komma att rikta skadeståndsanspråk mot A.L. för det fall A.L. bröt mot konkurrensklausulen i anställningsavtalet. A.L. har inte gjort gällande att bolaget uttalat något om semesterersättningen eller om motkrav med anledning av att något avtal inte kom till stånd mellan parterna. Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte heller av utredningen att dra den slutsatsen att bolaget innehållit semesterersättningen i avsikt att senare kvittningsvis kunna göra gällande en motfordran på skadestånd. Utredningen i målet talar för att bolaget ansåg sig ha en fordran på A.L. först när bolaget genstämningssvis yrkade skadestånd på den grunden att A.L. efter att anställningen upphört skulle ha brutit mot konkurrensklausulen. Vid tidpunkten för genstämningen fanns i målet inget yrkande om semesterersättning från A.L:s sida trots att det i stämningssansökningen angetts att ersättningen inte utbetalts, varför bolaget naturligen då inte gjorde gällande att bolagets skadeståndskrav till viss del utgjorde en motfordran i relation till semesterersättningen. Det är först senare under processen i målet som yrkandet om semesterersättning framställs varefter bolaget gör en invändning om kvittningsgill motfordran i processen. Arbetsdomstolen noterar att något yrkande om brott mot semesterlagen inte framställts.

Slutsatsen av det anförda är att utredningen inte ger stöd för annat än vad bolaget gjort gällande i målet, dvs. att bolagets underlåtelse att betala semesterersättning varit en försummelse från bolagets sida. Sådant förfarande utgör inte kvittning och kan därför inte medföra skadeståndsskyldighet enligt kvittningslagen. Tingsrättens dom ska alltså ändras i denna del. A.L:s talan om skadestånd på grund av brott mot kvittningslagen ska lämnas utan bifall.

### ***Bolagets talan***

I A.L:s skriftliga anställningsavtal finns följande konkurrensklausul.

A.H. är också införstådd med att hon om anställningen upphör, ej har rätt att ta över BARABs kunder eller tidigare kunder, till ett med BARAB konkurrerande företag. Hon förpliktar sig att avstå från BARABs kunder eller tidigare kunder och skall istället aktivt verka för, att de kvarstannar eller återgår till BARAB. A.H. får ej ta anställning hos BARABs kunder om inte BARAB lämnat sitt i förekommande fall skriftliga medgivande härtill. Detta åtagande gäller under en period av två (2) år efter det att anställningen upphört. Iakttagas inte dessa regler skall ersätta BARAB för uppkommen ekonomisk skada. Kan den ekonomiska skadan inte

närmare fastställas, utgår som lägsta skadeståndsbelopp tre (3) basbelopp enligt lagen om allmän försäkring.

Bolaget har gjort gällande att A.L. brutit mot konkurrensklausulen och att hon därmed, i enlighet med åtagandet i klausulen, är skyldig att ersätta bolaget för den ekonomiska skada som bolaget åsamkats alternativt att hon i enlighet med klausulens sista mening är skyldig att utge det avtalade lägsta skadeståndsbeloppet om tre basbelopp.

Bolaget har till utveckling av talan i denna del anfört följande. A.L. har brutit mot konkurrensklausulen genom att, genom Divera, utföra uppdrag åt bolagets tidigare kunder Nära Hem och BeeMobile Consulting AB. Genom hennes agerande avseende kunden Nära Hem har bolaget drabbats av en ekonomisk skada som uppgått till 136 000 kr avseende 222 timmars arbete som bolaget hade kunnat fakturera Nära Hem under perioden den 8 mars–8 september 2007. I andra hand är A.L. i vart fall skyldig att till bolaget utge ersättning enligt regleringen i sista meningen, dvs. utge det avtalade beloppet om tre basbelopp. Bolaget godtar i båda fallen det av tingsrätten fastställda beloppet, dvs. 120 900 kr.

A.L. har vitsordat att hon, genom Divera, åtagit sig redovisningsuppdrag för Nära Hem från och med slutet av mars månad 2007 och att Divera även utfört uppdrag för BeeMobile Consulting AB, men invänt att det sistnämnda bolaget inte varit kund eller tidigare kund hos bolaget och därmed inte omfattats av konkurrensklausulen.

A.L. har bestritt bolagets yrkande i första hand på den grunden att hon inte varit bunden av konkurrensklausulen då hon och bolaget, genom A.A., kommit överens om att konkurrensklausulen inte skulle gälla. Om hon anses ha ingått avtal om konkurrensklausulen har hon gjort gällande att klausulen varit oskälig enligt 36 eller 38 §§ avtalslagen. A.L. har därutöver gjort gällande att bolaget under alla omständigheter inte lidit någon skada orsakad av A.L.

Bolaget har bestritt dels att parterna skulle ha kommit överens om att konkurrensklausulen inte skulle gälla, dels att klausulen varit oskälig samt gjort gällande att A.L. orsakat skadan.

*Har A.L. ingått ett avtal om konkurrensklausul?*

A.L. har, på samma sätt som avseende klausulen om förbud mot sidoverksamhet under anställningen, gjort gällande att hon och A.A., muntligen vid anställningsavtalets tecknande, kommit överens om att konkurrensklausulen inte skulle gälla. A.A. har uppgett att det inte var tal om att någon av klausulerna i anställningsavtalet inte skulle gälla. Inte heller i denna del finner Arbetsdomstolen visat att parterna skulle ha träffat en muntlig överenskommelse avvikande från vad som framgår av det skriftliga anställningsavtalet. Arbetsdomstolens slutsats är alltså att A.L. ingått avtalet om konkurrensklausul.

*Har A.L. orsakat bolaget ekonomisk skada?*

I målet är klarlagt att Nära Hem var bolagets kund fram till att Nära Hem hävde avtalet med bolaget den 8 mars 2007. Det är också ostridigt att A.L. utfört redovisningsuppdrag åt Nära Hem genom Divera i vart fall från och med slutet av mars 2007 fram till dess att Nära Hem försattes i konkurs under hösten 2007. I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen att A.L. därigenom brutit mot konkurrensklausulen.

Bolaget har gjort gällande att A.L., genom Divera, även utfört redovisningsuppdrag åt BeeMobile Consulting AB efter att hennes anställning hos bolaget upphört. A.L. har invänt att BeeMobile Consulting AB aldrig varit kund hos bolaget, varför arbetet inte omfattas av konkurrensklausulen. Då den skada som bolaget gjort gällande är hänförlig endast till kunden Nära Hem finner Arbetsdomstolen att den inte behöver ta ställning till om även Diveras uppdrag såvitt avser BeeMobile Consulting AB utgör ett brott mot konkurrensklausulen.

En fråga är då om A.L. orsakat bolaget skada genom att efter att anställningen upphört, genom Divera, åta sig och utföra redovisningsuppdrag för Nära Hem.

Bolaget har anfört följande. Om inte A.L. under sin anställning bedrivit konkurrerande verksamhet hade hon inte blivit avskedad och då hade Nära Hem inte hävt avtalet. A.L. agerade därutöver i strid med vad hon blivit tillsagd när hon den 7 mars 2007 berättade för företrädare för Nära Hem att hon fortsättningsvis inte skulle arbeta för bolaget – och därmed inte med Nära Hem. Om så inte skett hade bolaget haft en möjlighet att reda ut sin relation till Nära Hem och därmed behålla bolaget som kund. Det var A.L:s agerande som ledde till att Nära Hem lämnade bolaget och till att Divera övertog Nära Hem som kund.

A.L. har mot detta invänt följande. Det var bolagets agerande gentemot A.L. som ledde till att Nära Hem hävde sitt avtal med bolaget. A.L. tog inte initiativ till och agerade inte i syfte att överta Nära Hem som kund till Divera. Det var Nära Hem som flera gånger bad A.L. att åta sig att fortsätta att arbeta åt Nära Hem vilket hon, genom Divera, accepterade någon gång i slutet av mars 2007. Oavsett A.L:s agerande efter avskedandet hade Nära Hem inte varit kvar som kund hos bolaget. Bolaget hade alltså drabbats av en förlust även om A.L., genom Divera, inte åtagit sig Nära Hem som kund.

Utredningen i denna del består i huvudsak av A.A:s och Nära Hems företrädare J-Å.B:s uppgifter.

J-Å.B. har berättat bl.a. följande. A.L. berättade den 7 mars 2007 för honom att hon blivit uppsagd eller avskedad av bolaget och att hon inte skulle fortsätta med sitt uppdrag hos Nära Hem. Han pratade med A.A. som förklarade att A.L. hade slutat. A.A. sade att hon skulle lösa situationen efter att hon återkommit från sin resa till Sälen. Han var missnöjd med A.A:s agerande och ansåg inte att A.A. kom med någon konkret lösning. På Nära Hem kände man sig uppgiven och övergiven av bolaget. Nära Hem ansåg att det inte gick att fortsätta samarbetet med bolaget. Nära Hem hävde därför avtalet med bolaget

dagen efter, den 8 mars 2007. Det fanns mycket redovisningsarbete att göra och Nära Hem var i akut behov av hjälp, framför allt med en skattedeklaration som skulle vara inlämnad några dagar senare. Han bad därför A.L. att hjälpa till med skattedeklarationen, vilket hon gjorde. Bolaget återkom på intet sätt till Nära Hem. Bolaget tog inget initiativ till lösning. Det var viktigt för dem med kontinuitet. Därför övertalade man A.L. om att hon, genom Divera, skulle fortsätta att utföra redovisningsuppgifter för När Hem. Han kan inte uppge exakt i tiden när detta skedde.

A.A. har uppgett följande. Hon berättade för J-Å.B. att A.L. slutat men inte anledningen till det. Hon sade till J-Å.B. att hon skulle lösa problemet efter att hon kommit hem från Sälenresan. Nära Hem hävde avtalet med bolaget den 8 mars 2007. Hon kontaktade inte Nära Hem efter att hon kommit hem från Sälenresan, eftersom Nära Hem då redan hade hävt avtalet och hon inte ville tränga sig på.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av förhöret med J-Å.B. framgår att Nära Hems beslut att häva avtalet med bolaget baserades på det besked och det bemötande han fick av A.A. då hon meddelade att A.L. hade slutat. Utredningen ger inte stöd för att A.L. aktivt försökt överta Nära Hem som kund till Divera. Det har i målet inte framkommit annat än att initiativet till att A.L., genom Divera, började utföra redovisningsuppdrag åt Nära Hem i slutet av mars 2007, kom från Nära Hems företrädare J-Å.B. Enligt Arbetsdomstolens mening har bolaget således inte förmått visa att den skada bolaget drabbades av då bolaget förlorade kunden Nära hem orsakades av A.L. Utredningen i målet får anses visa att Nära Hem i den uppkomna situationen under alla omständigheter skulle ha lämnat bolaget som kund och att bolaget således drabbats av den skada detta kan ha inneburit oavsett om Nära Hem blivit kund hos Divera eller ej.

Arbetsdomstolens slutsats är att bolaget inte lyckats visa att A.L. orsakat den förlust bolaget åsamkats med anledning av förlusten av Nära Hem som kund. Någon skadeståndsskyldighet föreligger därmed inte. Vid sådant förhållande behöver domstolen inte ta ställning till om konkurrensklausulen varit skälig.

*Ska avtalat lägsta skadeståndsbelopp utgå?*

Bolaget har gjort gällande att yrkat belopp i vart fall ska utgå i enlighet med vad som framgår av den sista meningen i konkurrensklausulen.

A.L. har, såsom det får förstås, även i denna del invänt att hon inte orsakat bolaget någon skada och att konkurrensklausulen även avseende nu aktuell del är oskälig och därför ska lämnas utan avseende.

Arbetsdomstolen har funnit att A.L. inte orsakat bolaget den ekonomiska förlust som bolaget drabbats av genom förlusten av Nära Hem som kund. Frågan är då om det av konkurrensklausulen följer att A.L. ska betala det angivna beloppet även för det fall något orsakssamband mellan skadan och A.L:s agerande inte har kunnat fastställas. I avtalstexten anges dels att om

reglerna inte iakttas ska bolaget ersättas för uppkommen ekonomisk skada, dels att ”kan den ekonomiska skadan inte närmare fastställas, utgår som lägsta skadeståndsbelopp tre (3) basbelopp enligt lagen om allmän försäkring.” Av avtalstexten framgår således att det ska vara fråga om en *ekonomisk skada* för vilken ett lägsta *skadeståndsbelopp* ska utgå. Ordalydelsen kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte förstås på annat sätt än att beloppet, skadeståndsbeloppet, endast ska utgå för det fall motparten är skadeståndsskyldig, dvs. för det fall bolaget drabbats av en ekonomisk skada orsakad av den tidigare arbetstagaren. Ordalydelsen ger, enligt Arbetsdomstolen inte stöd för att beloppet ska utgå enbart på den grunden att motparten gjort sig skyldig till ett brott mot klausulen. Parterna har i avtalstexten t.ex. inte använt sig av benämningen vite. Avtalstexten ger snarare vid handen att för det fall skadeståndsskyldighet föreligger ska bolaget ha rätt till ett lägsta belopp om det inte kan visas större skada. Arbetsdomstolen har som ovan redovisats funnit att A.L. inte är skadeståndsskyldig. Mot den bakgrunden och det krav på av motparten orsakad skada som domstolen anser följa av klausulen föreligger inte förutsättningar heller för att tillämpa den sista meningen i konkurrens-klausulen. Till skillnad mot tingsrätten finner Arbetsdomstolen därmed att bolagets talan om ersättning ska ogillas.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstaganden ovan innebär att A.L:s yrkanden mot bolaget om allmänt skadestånd på grund av olaga avskedande och olaga kvittning och om ekonomiskt skadestånd motsvarande en månadslön ska lämnas utan bifall och att hon endast vunnit delvis bifall såvitt avser yrkandet om skadestånd för brott mot formföreskrifterna i 19 § andra stycket anställningsskyddslagen. Bolaget ska såvitt avser det sistnämnda yrkandet utge skadestånd till A.L. med 5 000 kr. Därutöver ska bolaget utge 8 000 kr avseende semesterersättning i enlighet med sitt medgivande. Tingsrättens domslut ska ändras i enlighet härmed.

Såvitt avser bolagets talan mot A.L. har Arbetsdomstolen funnit att den ska lämnas utan bifall. Tingsrättens dom i den delen ska alltså ändras.

A.L. har således huvudsakligen förlorat sin talan. Även bolaget är tappande part såvitt avser genkärålet. Under sådana förhållanden och med hänsyn till att målet prövats i sin helhet även i Arbetsdomstolen finner Arbetsdomstolen att det med stöd av 18 kap. 4 § rättegångsbalken föreligger skäl att låta vardera parten bära sina rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen ändrar tingsrättens domslut punkten 1 enligt följande:
  - BARAB Redovisning Aktiebolag förpliktas att till A.L. utge trettontusen (13 000) kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från och med den 18 juni 2007 till dess betalning sker. A.L:s talan mot bolaget i övrigt lämnas utan bifall.
  - BARAB Redovisning Aktiebolags talan mot A.L. lämnas utan bifall.

2. Med ändring av tingsrättens domslut punkten 2 förordnar Arbetsdomstolen att vardera parten ska stå sina rättegångskostnader vid tingsrätten.
3. Vardera parten ska stå sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Christer Måhl,  
Elisabeth Bjar och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Kristina Wik

Tingsrättens dom (ledamöter: Per Backström, Johan Arvidsson och Rebecca Appelgren)

## **BAKGRUND**

A.H. anställdes den 6 oktober 2005 som redovisningskonsult hos BARAB Redovisning AB (BARAB). Hon sa därefter i februari och under sommaren året därpå upp anställningen. Parterna kom vid bägge tillfällena överens om att anställningen skulle fortsätta. Vid det senare tillfället - i september - kom BARAB och A.H., som då hade en halvtidsanställning som ekonomiansvarig hos S2 Bygg Entreprenad AB, överens om att A.H. från och med den 18 september skulle vara anställd hos bolaget som redovisningskonsult med skyldighet att utföra de arbetsuppgifter som stod i naturligt samband med den av BARAB bedrivna verksamheten och för vilka A.H. var kompetent. Enligt det skriftliga anställningskontraktet var det fråga om en behovsanställning per timme vid vilken parterna löpande över tiden och vid behov skulle komma överens om A.H:s arbetstid, som skulle läggas på olika och tillfälliga uppdrag hos BARAB:s kunder, och skulle det utgå timlön med 130 kr per timme. Parterna är överens om att det var fråga om en tillsvidareanställning. Enligt punkt 9 i anställningsavtalet förband A.H. sig bland annat att under anställningstiden inte ta på sig andra uppdrag, ta annan anställning eller bedriva annan verksamhet utan att hon först underrättat BARAB om det och BARAB lämnat sitt skriftliga medgivande till det (lojalitetsplikt) och att under två efter anställningens upphörande inte ta över BARAB:s nuvarande eller tidigare kunder till ett med BARAB konkurrerande företag, att avstå från BARAB:s sådana kunder, att aktivt verka för att de stannar kvar eller återgår till BARAB och att inte ta anställning hos BARAB:s kunder om inte BARAB lämnar sitt skriftliga medgivande till det (konkurrensklausul). Slutligen framgår att A.H., om hon bryter mot konkurrensklausulen, har att ersätta BARAB för uppkommen skada och att, för det fall den ekonomiska skadan inte närmare kan fastställas, ett lägsta skadeståndbelopp om tre basbelopp enligt lagen om allmän försäkring ska utgå.

A.H:s make J.H. bedriver sedan den 3 augusti 2006 byggnadsverksamhet och utför redovisningssysslor åt mindre företag i den enskilda firman Divera Bygg och Redovisningskonsult (Divera).

Den 6 mars 2007 träffades A.H. och BARAB:s styrelseledamot, A.A., vid en lunch varvid bland annat Divera, en av BARAB:s kunder Briell och A.H:s anställningsförhållanden kom att diskuteras. Dagen efter kallade A.A. till ett möte med A.H. där det diskuterades att A.H:s anställning skulle upphöra och att de skulle ha vidare kontakter under den kommande veckan. A.H. fick samma dag lämna ifrån sig nycklarna till BARAB och BARAB:s kund Nära Hem AB:s lokaler. A.A. reste därefter på en sedan tidigare planerad resa till fjällen med BARAB:s övriga anställda. A.A. insjuknade under resan varför hon under de närmaste veckorna därefter endast hade kontakt med A.H. per telefon och via sms.

A.A., A.H., E.D. och C.L., som var A.H:s representant från Tjänstemannaförbundet HTF, träffades på Celsus Advokatbyrås kontor den 26

mars 2007. Vid mötet diskuterades bl. a. Nära Hem AB. Det upprättades även ett avtal (marsavtalet) som gick ut på att A.H:s anställning skulle ha upphört per den 7 mars 2007, att hon inte skulle kräva någon annan ersättning från BARAB än inestående semesterersättning och att BARAB avstod från att göra gällande skadeståndskrav mot A.H. avseende de omständigheter som då var kända för BARAB. A.A. skrev under avtalet, men inte A.H.

A.H. utförde efter det att hon den 7 mars lämnade BARAB och fram till den 8 november 2007, då Nära Hem AB försattes i konkurs, redovisningssysslor åt Nära Hem AB. Hon hade fått BARAB:s tillstånd att göra Nära Hem AB:s skattedeklaration i mars. A.H. har även utfört redovisning åt andra bolag efter den 7 mars 2007.

## **YRKANDEN OCH INSTÄLLNINGAR**

A.H. har yrkat att tingsrätten ska förplikta BARAB att till henne utge 114 000 kr, varav 95 000 kr avser ideellt skadestånd, 11 000 kr uppsägningslön och 8 000 kr ersättning enligt semesterlagen, jämte ränta på det sammanlagda beloppet enligt 6 § räntelagen från och med den 18 juni 2007 till dess betalning sker.

BARAB, som erkänt att bolaget är skyldigt att betala 8 000 kr avseende semesterersättning till A.H., har bestritt A.H:s krav. BARAB har som i och för sig skäliga belopp vitsordat 5 000 kr avseende allmänt skadestånd (3 000 kr för entledigandet, 1 000 kr för bristande besvärshänvisning och 1 000 kr för brott mot "kvittningslagen") samt 11 000 kr avseende uppsägningslön. BARAB har godtagit sättet att beräkna ränta.

BARAB å sin sida har yrkat att tingsrätten ska förplikta A.H. att till BARAB utge skadestånd med i första hand 136 000 kr och i andra hand 123 300 kr, allt jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 augusti 2007 till dess betalning sker.

A.H. har bestritt BARAB:s krav. Hon har som i och för sig skäligt skadeståndsbelopp vitsordat 16 000 kr avseende täckningsbidrag (8 000 kr per kvartal). Hon har även godtagit sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader. A.H. har även yrkat att hon oavsett utgången av målet ska tillerkännas ersättning för den del av rättegångskostnaden som är hänförligt till BARAB:s yrkande om edition.

## **GRUNDER**

### ***Huvudkäromålet***

A.H. har till stöd för sin talan åberopat följande.

1. BARAB har den 7 mars 2007 avskedat henne utan att det förelegat saklig grund för avskedande eller uppsägning. Hon har inte åtagit sig eller utfört några av BARAB påstådda sidouppdrag. Även om hon skulle ha gjort det, kan

det inte föreligga sakliga skäl att avskeda henne. Klausulen om lojalitetsplikt strider nämligen mot god sed på arbetsmarknaden och är oskälig. Det kan inte föreligga saklig grund för avskedande om en arbetstagare bryter mot en oskälig klausul.

2. Hon har haft fog för att uppfatta sig som avskedad. BARAB har insett eller borde ha insett att hon uppfattade sig som avskedad. BARAB har, om de varit av en annan uppfattning än den som hon hyste, haft att se till att hon togs ur sin villfarelse. Det har BARAB inte gjort.

3. Det har med hänsyn till omständigheterna i vart fall inte varit skäligt att hon stannade kvar i anställningen. BARAB får anses ha provocerat fram hennes uppsägning.

BARAB är till följd av det olagliga avskedandet, avsaknaden av nödvändig fullföljdshänvisning och den lagstridiga kvittningen av hennes rätt till semesterersättning mot ett påstått skadeståndskrav skyldig att betala ideellt skadestånd, uppsägningslön och semesterersättning med yrkat belopp till henne.

*BARAB* har till stöd för sin talan åberopat följande.

1. BARAB har inte avskedat A.H. A.H. har frivilligt frånträtt anställningen, s.k. rymning.

2. A.H. har inte haft fog för att uppfatta sig som avskedad. BARAB har inte insett eller borde ha insett att A.H. var av den uppfattningen.

3. BARAB har inte provocerat fram upphörandet av A.H:s anställning.

4. BARAB har i vart fall haft rätt att avskeda A.H., eftersom hon har brutit i sin lojalitetsplikt gentemot bolaget genom att hon vid sidan av anställningen hos BARAB har upparbetat en egen kundstock bestående av i vart fall sex eller sju kunder samt verkat för och genomfört att Divera har tagit över flera av BARAB:s kunder.

5. BARAB:s skadeståndsskyldighet ska i vart fall jämkas till 0 kr, eftersom A.H. har varit medvållande till avskedandet.

6. BARAB har en kvittningsskuld motfordran i enlighet med vad som framgår av det genstämningsvis framställda yrkandet om skadestånd vilken ska räknas av mot A.H:s krav.

*A.H.* har bestritt påståendena om att hon frivilligt har frånträtt anställningen, att hon har handlat illojalt mot BARAB, att hon har upparbetat en egen kundstock, att hon har varit medvållande till att anställningen upphörde och att BARAB har en kvittningsskuld motfordran.

***Genkärromålet***

BARAB har till stöd för sin talan åberopat följande.

1. A.H. har – omedelbart efter det att hon frivilligt frånträdde anställningen hos BARAB – i strid med konkurrensklausulen har tagit över Nära Hem AB och BeeMobile Consulting AB till Divera, vilket har inneburit skada för BARAB. Skadan kan enligt bestämmelsen om täckningsbidrag, d.v.s. uppdragets intäkt minskat med de rörliga kostnaderna för intjänande av intäkterna, fastställas till 136 000 kr avseende 222 timmar. I vart fall ska ett avtalsvite om 123 300 kr, vilket motsvarar tre förhöjda basbelopp, utgå enligt konkurrensklausulen.
2. A.H. har i vart fall genom att ha egna kunder vid sidan av anställningen hos BARAB varit så illojal mot BARAB att hon är skyldig att utge skadestånd med ett belopp som motsvarar hennes lön under en månads uppsägningstid, eller 11 000 kr.

A.H. har till stöd för sin talan åberopat följande.

1. Hon har, som framgår av huvudkäromålet, inte frivilligt lämnat anställningen. Hon har inte drivit påstådd sidoverksamhet i Divera och hon har inte på något annat sätt varit illojal mot BARAB. Hon har inte heller aktivt vidtagit någon åtgärd som skulle kunna innebära ett brott mot konkurrensklausulen.
2. Hon är inte bunden av konkurrensklausulen, vilken är ensidigt utformad av BARAB och som hon inte har haft någon avsikt att godta. Klausulen sträcker i vart fall sig längre än vad som, med hänsyn till den typ av anställning som hon har haft, kan anses skäligt.
3. Lojalitetsklausulen ska i vart fall lämnas utan avseende eller jämkas, eftersom det, med hänsyn till den typ av anställning som hon haft, måste anses oskäligt att hon inte skulle kunna få bedriva egen verksamhet vid sidan av anställningen.
4. BARAB har under alla förhållanden inte lidit någon skada, eftersom ingen av de kunder som Divera har utfört uppdrag åt i något hänseende kommer att anlita BARAB igen till följd av det sätt som BARAB har agerat i förhållande till dessa.

BARAB har bestritt påståendena om att A.H. inte skulle vara bunden av konkurrensklausulen och att lojalitets- och konkurrensklausulerna ska jämkas.

## **BEVISNING**

A.H. och A.A. har hörts. Vittnesförhör har hållits med redovisningskonsulterna M.N. och J.L., som är respektive har varit anställda hos BARAB, med advokaterna E.D. och M.N., som medverkade vid mötet den 26 mars 2007 respektive lämnade A.A. råd efter den 7 mars, med J-Å.B., som var anställd som marknadschef hos Nära Hem AB, samt med P.K., M.KR. och M.K., som har anlitat såväl BARAB som Divera för olika former av bokföringsuppdrag,

och med J.H. Vidare har revisorn G.W. hörts som privat sakkunnig. Viss skriftlig bevisning har lästs upp.

## **DOMSKÄL**

### *Huvudkärålet*

Tingsrätten har här att pröva frågorna om BARAB vid mötet den 7 mars 2007 har avskedad A.H., om hon, för det fall så inte är fallet, har haft fog för att uppfatta sig som avskedad eller uppsagd, om BARAB i så fall har insett eller bort insett detta och om BARAB har haft rätt att avskeda eller säga upp A.H. till följd av att hon har brustit i sin lojalitetsplikt.

*Blev A.H. avskedad vid mötet den 7 mars?*

Bevisningen i denna del består huvudsakligen av A.H:s, A.A:s, E.D:s, M.N:s och J.L:s uppgifter samt av uppgifterna i marsavtalet och i en av M.N. upprättad promemoria av den 7 mars.

A.H. har berättat bland annat följande. Hon, som redan tidigare hade berättat för A.A. att det "fanns en redovisningsbyrå i bilden", frågade vid lunchmötet den 6 mars om Divera kunde ta hand om en av BARAB:s kunders (Briell) bokföring. A.A. svarade "absolut inte" och sa att hon ville träffa A.H. morgonen därpå. Vid det mötet sa A.A. att hon skulle göra något som hon aldrig hade gjort förut, nämligen "säga upp en på dagen". Hon bad om att få en handling som visade på att hon inte fick arbeta mer och hon frågade om hon fick arbeta fram till lunch. A.A. svarade att hon fick arbeta fram till lunch och att de skulle ta hand om resten efter helgen. Hon berättade under förmiddagen för J-Å.B. att hon inte skulle komma till arbetsplatsen någon mer gång och att A.A. hade sagt att hon inte fick säga att hon var uppsagd. Därefter lämnade hon på A.A:s uppmaning nycklarna till de bägge arbetsplatserna.

A.A. har berättat bland annat följande. A.H. berättade vid lunchen den 6 mars om Briell och sa att kunder hade frågat henne om hon kunde hjälpa dem med bokföring, och hon frågade hur A.A. såg på den saken. Hon svarade att hon inte godtog ett sådant förfarande utan att alla kunder skulle gå genom BARAB. Hon frågade efter lunchen i BARAB:s lokaler A.H. hur det kom sig att kunder vände sig till denna med bokföringsfrågor. A.H. berättade då att det berodde på att kunderna visste om att hon hade en redovisningsbyrå och att hon kanske hade sex eller sju egna kunder. Hon, som i det skedet var chockad över det besked hon hade fått, sa att handlandet var "helt otroligt" och att hon måste tänka igenom situationen och att de skulle träffas morgonen därpå på kontoret. Hon pratade därefter med M.N., som blev helt bestört över att A.A. inte var informerad om det som A.H. sysslade med. Hon ringde därefter till M.N. för att få råd om hur hon skulle hantera den uppkomna situationen. M.N. sa att det som A.H. hade gjort var ett avskedsgrundande brott mot konkurrensklausulen men att en samförståndslösning nog var att föredra. Hon talade vid mötet den 7 mars om för A.H. att hon inte kunde ha en anställd som bedrev konkurrerande verksamhet. A.H. svarade "jag förstår det". Hon talade om för A.H. att hon hade tagit reda på att A.H:s brott mot konkurrensklausulen var

avskedsgrundande men att de skulle höras av under måndag förmiddag efter helgen för att se om de skulle kunna komma fram till en samförståndslösning. Hon menade då att det kunde bli fråga om en uppsägning från BARAB eller A.H. eller ett samarbetsavtal. Hon sa vid mötet inte att A.H. skulle avskedas eller sägas upp på dagen. A.H., som varken sa att hon uppfattade sig som avskedad eller uppsagd eller att hon inte drev Divera, godtog detta. Hon bad av säkerhetsskäl om nycklarna till BARAB:s och Nära Hem AB:s lokaler, och hon förklarade för A.H. att hon själv ville berätta om den uppkomna situationen för J-Å.B.

*E.D.* har berättat bland annat följande. Hon kom i kontakt med A.A. omkring sportlovet förra året. Det bestämdes då att hon, A.A., A.H. och en facklig representant skulle träffas i advokatbyråns lokaler den 26 mars. M.N. hade inför mötet "ritat upp ett förslag" till avtal, som utgick från vad BARAB ville, nämligen att bli av med A.H. på grund av att denna hade inlett konkurrerande verksamhet. Hon presenterade M.N:s material som ett förslag till lösning. Hon uppfattade situationen så att såväl BARAB som A.H. ville avsluta anställningen, att A.H. ville fortsätta arbeta för Nära Hem AB och att A.A. och A.H. var intresserade av att i vart fall initialt ha ett visst samarbete, till exempel sa A.A. att BARAB var berett att släppa en eller två kunder till A.H. Enligt hennes uppfattning var A.H. väldigt intresserad av att komma fram till en lösning medan den fackliga representanten, som var ganska passiv under mötet, förklarade att han inte visste vad som gällde. Varken A.H. eller den facklige representanten nämnde något om att A.H. uppfattade sig som avskedad. Hela diskussionen hade sin utgångspunkt i att en tvist hade uppstått och att den skulle lösas. Mötet avslutades med att A.A. och hon skrev under marsavtalet varefter den facklige representanten sa att han ville gå igenom förslaget och gällande regelverk i lugn och ro och att han därefter skulle återkomma till henne. Därefter fick hon ett brev från A.H:s nuvarande ombud i vilket det stod att A.H. inte ville godta avtalsförslaget och att hon ansåg sig ha blivit avskedad.

*M.N.yman* har berättat bland annat följande. A.A. kontaktade honom per telefon den 7 mars. A.A., som var upprörd, uppgav att hon hade problem med en anställd vid namn A.H., som hade dragit igång en sidoverksamhet och att hon ville att A.H. skulle tvingas lämna BARAB med omedelbar verkan. A.A. frågade hur hon skulle göra för att få ett "snabbt avslut" då hon inte ville att A.H. skulle arbeta en dag till. Han förklarade för A.A. vilka regler som gällde vid avskedande respektive uppsägning, och han bad henne att skicka över det aktuella anställningskontraktet för att han efter en planerad resa skulle kunna göra en bedömning av vilken form av avslut som var lämpligast och om skadestånd skulle krävas. Därefter övergick samtalet till att handla om fördelarna med en samförståndslösning. Han förklarade vilka fördelar en sådan lösning skulle kunna ha för såväl BARAB som A.H. Han förde anteckningar under samtalet, och han läste omedelbart efter samtalet på diktafon in de uppgifter som senare kom att skrivas ut i form av den aktuella promemorian. Han har nämligen för vana att upprätta "internpromemior" som stöd för minnet.

*J.L.* har berättat att han tror att *A.A.* efter mötet sa att hon skulle träffa *A.H.* den kommande måndagen.

Tingsrätten gör följande bedömning.

Det är klarlagt att *A.A.* och *A.H.* vid mötet den 7 mars talat om att *A.H.*s anställning hos *BARAB* skulle upphöra och att *A.A.* under samtalet använt orden avsked och uppsägning. Det är mycket som talar för att den upprörda *A.A.* vid tillfället var ute för att avskeda *A.H.* Det finns dock flera omständigheter som talar för att så inte var fallet, särskilt det förhållandet att *A.A.* och *A.H.* kom överens om att träffas under den kommande veckan. Det går därmed inte att säga att det är bevisat *A.H.* blev avskedad den 7 mars.

*Ska A.H. anses ha blivit avskedad eller uppsagd av BARAB?*

Bevisningen i denna del består av *A.H.*s och *A.A.*s uppgifter.

*A.H.* har – utöver vad som redovisats tidigare – uppgett bland annat att hon inte hade någon kunskap om skillnaden mellan avskedande och uppsägning, att hon under måndagen efter den 7 mars under vånda funderade över vad hon skulle leva på, att hon flera gånger försökte ringa till *A.A.* för att höra efter om de skulle träffas och om hon kunde få "papper på att jag var avpolletterad" för att hon eventuellt skulle kunna börja stämpla, att hon pratade med *A.A.*s mamma, att hon skickade mellan fem och åtta sms till *A.A.*, bland annat ett i vilket hon frågade om hon fick göra klart Nära Hem AB:s skattedeklaration och ett i vilket hon frågade om hon var arbetsbefriad med eller utan lön, att hon inte fick lika många sms från *A.A.* och att *A.A.* i ett sms frågade om hon var med i facket.

*A.A.* har – utöver vad som redovisats tidigare – uppgett bland annat att hon minns väldigt vagt vad som hände under hennes sjukdomstid, att hennes mamma kan ha berättat för *A.H.* att hon var sjuk, att hon och *A.H.* hade en viss sms-kontakt, att hon inte kommer ihåg närmare vad den handlade om, att *A.H.* frågade om denna fick göra klart Nära Hem AB:s skattedeklaration, att hon godtog det, att hon under andra veckan av sjukdomstiden fick ett sms från *A.H.* i vilket denna frågade om hon var arbetsbefriad med eller utan lön och att hon inte svarade på sms:et, eftersom hon då redan hade bokat tid hos advokat.

Tingsrätten gör följande bedömning.

Det är klarlagt att *A.A.* vid mötet den 7 mars har nämnt att hon var av den uppfattningen att *A.H.*s anställning hos *BARAB* borde upphöra till följd av *A.H.*s påstådda handlande, att *A.A.* under samtalet uttalat orden avsked och uppsägning, att det har förekommit en relativt omfattande sms-kontakt mellan *A.H.* och *A.A.* under de närmaste veckorna efter den 7 mars, att det i den kontakten har tagits upp frågor om bland annat arbetsbefrielse, lön och fackligt medlemskap och att *A.A.* inte har gjort något försök att klargöra vilken ståndpunkt *BARAB* hade.

En arbetstagare har, mot bakgrund av bland annat att anställningsskyddslagen förutsätter att ett avskedande eller en uppsägning ska ske skriftligen, inte rätt att utan vidare ta fasta på mer eller mindre obestämda uttalanden från arbetsgivaren med innebörden att anställningen ska upphöra. Detta gäller särskilt om uttalandena är tillkomna i samband med en dispyt eller om det finns anledning att misstänka att uttalandena är fällda i hastigt mod och därmed inte genomtänkta. Arbetstagaren bör som regeln avvakta ett klart besked från arbetsgivaren. Det finns dock situationer där arbetstagaren med fog kan uppfatta det inträffade som en uppsägning eller ett avskedande och därför inrätta sitt fortsatta handlande efter detta. I arbetsdomstolens praxis har det slagits fast att det åvilar arbetsgivaren att undanröja den oklarhet om anställningens bestånd som har uppstått om arbetsgivaren har haft grundad anledning att inse att arbetstagaren har uppfattat sig som uppsagd eller avskedad. Det ankommer i fall där arbetsgivaren har en sådan grundad anledning att klargöra för arbetstagaren vad arbetsgivaren avser. Om arbetsgivaren inte gör det, kan situationen jämföras med ett avskedande eller en uppsägning från arbetsgivarens sida.

Enligt tingsrätten är omständigheterna sådana att A.H. har haft fog för att uppfatta sig som i vart fall uppsagd från anställningen hos BARAB. Det råder enligt tingsrätten inte någon tvekan om att A.A. har insett detta. Det måste kunna krävas av ett aktiebolag att bolaget och dess företrädare har klara rutiner för vad som ska gälla i ett fall som detta så att ett sjukfall för dess företrädare inte hindrar bolaget från att fullgöra den klargörandeplikt som åligger en arbetsgivare. Det hade varit mycket lätt för A.A. att själv vid den sms-kontakt som ostridigt förekommit mellan henne och A.H. eller via någon annan, exempelvis den advokat som redan var inkopplad göra klart för A.H. hur BARAB såg på situationen och vad bolaget avsåg med A.A:s uttalanden vid mötet den 7 mars. BARAB:s passivitet i detta hänseende bör enligt tingsrätten få till följd att A.H. ska anses uppsagd av BARAB.

*Har det förelegat saklig grund för BARAB att säga upp A.H.?*

Bevisningen i denna del består huvudsakligen av A.H:s, A.A:s, M.N:s, J.L:s, M.KR:s och J.H:s uppgifter samt av uppgifterna i Diveras bokföringsmaterial.

Det är ostridigt att samtliga anställda hos BARAB har sådana lojalitetsklausuler som finns i A.H:s anställningskontrakt och att A.H. har haft likalydande klausul under hela sin anställningstid hos BARAB.

A.H. har - utöver vad som redovisats tidigare - uppgett bland annat följande. Hennes inblandning i Divera, som var ett familjeföretag, var fram till dess hon slutade anställningen hos BARAB att hjälpa J.H. med att beställa dataprogram och att svara på frågor när han fick problem. Hon har hjälpt till med visst konteringsarbete, kanske upp till 20 procent, och hon har även gått igenom och uppdaterat kontoplaner. Hon uppskattar att hon fram till dess hon slutade hos BARAB lade ner mellan en och två timmar i månaden på Divera. Hon har ingen förklaring till hur kunderna hittade till Divera, och hon har "inget bra svar" på hur det kan komma sig att hennes namn finns på vissa av handlingarna i bokföringsmaterialet. Divera fick kunder via kamrater och henne, bland annat

M.K. och Ambient Stöd AB. Divera fakturerade 30 000 – 40 000 kr exklusive mervärdesskatt fram till mars 2007. Hon har inte deklarerat för någon inkomst från Divera för 2006.

A.A. har – utöver vad som redovisats tidigare – uppgett bland annat att hon under sommaren 2006 av A.H. fick reda på att denna och J.H. hade startat en redovisningsbyrå, att hon då inte hade några synpunkter på detta, att hon därefter inte tänkte på firman innan A.H. i mars 2007 berättade att hon hade upparbetat den egna redovisningsbyrån under anställningen hos BARAB och att hon hade sex eller sju egna kunder.

M.N. har uppgett bland annat följande. A.H. berättade vid en lunch under hösten 2006 att hon hade öppnat en egen redovisningsbyrå, som hon drev tillsammans med sin man och att hon skulle sköta redovisningen och mannen byggverksamheten. Hon frågade A.H. om A.A. visste om detta. A.H. svarade ja på denna fråga.

J.L. har berättat bland annat följande. Det var väl känt bland BARAB:s anställda att man inte fick bedriva sådan sidoverksamhet som konkurrerade med BARAB:s verksamhet. Han hade, när han anställdes i september 2006 som tänkt efterträdare till A.H., en kund som han utförde bokföringsuppgifter åt. Han förde över den kunden till BARAB. Han minns att han vid något tillfälle har fått information om att A.H. drev verksamhet vid sidan om anställningen hos BARAB, och han tror att han fick den av A.A. Han kan inte erinra sig att han har hört något om att A.H. skulle ha startat en egen firma eller om det skulle ha förts någon diskussion inom företaget om att kunder skulle ha lämnat BARAB för att gå till A.H.

M.K. har uppgett bland annat följande. Hon började anlita A.H. för bokföringsuppdrag för fem eller sex år sedan. A.H. bodde då i Umeå. Hon skickade senare, när A.H. flyttade från Umeå, handlingarna till A.H. med posten. Hon har därefter talat i telefon om bokföringen med huvudsakligen A.H. och i mindre omfattning med J.H. A.H. hjälpte henne gratis fram till dess Divera kom in i bilden. Hon har därefter fått fakturor därifrån. Hon ska nu byta bokförare.

J.H. har berättat bland annat följande. Hans avsikt när han startade Divera var att han ville utveckla den byggnadsverksamhet som han hade drivit sedan tidigare, och planeringen var att han skulle "plocka in några kunder och förkovra sig i bokföring". A.H. skulle vara hans "bollplank" och hjälpa honom med de delar av redovisningsuppdragen som han inte klarade av, bland annat boksluts- och deklarationsuppdrag. Han och A.H. diskuterat hur olika frågor i Diveras redovisningsuppdrag ska lösas, och A.H. hjälpte till med att skaffa fram lämpliga dataprogram. Hon hjälpte under anställningstiden hos BARAB även till att skaffa Divera några kunder, bland annat M.K. Övriga i målet aktuella kunder kom till Divera genom A.H. efter det att anställningen hos BARAB hade upphört. Divera fakturerade under tiden den 3 juni 2006 – den 7 mars 2007 för omkring 90 timmars arbete med 37 000 kr.

Tingsrätten gör följande bedömning.

J.H. har på ett mycket tydligt sätt visat att han inte är kapabel att ensam driva redovisningsverksamhet. Det råder enligt tingsrätten inte någon tvekan om att det är A.H. som har utfört i vart fall den väsentliga delen av den verksamheten i Divera. Att så är fallet stöds även av M.N:s, A.A:s och M.K:s uppgifter samt av uppgifterna i Diveras bokföringsmaterial. Det är därmed bevisat att A.H. har bedrivit verksamhet i Divera vid sidan av sin anställning hos BARAB i strid med anställningsavtalets krav på lojalitet. Till det kommer att A.H., enligt vad hon själv berättat, under uppsägningstiden efter den 7 mars har inte bara fortsatt utan även utvecklat sin delaktighet i Diveras verksamhet.

Enligt praxis bryter en anställd i allmänhet på ett allvarligt sätt mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet om denne under anställningen driver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet (se bland annat AD 1977 nr 118).

Det har i A.H:s fall inte visats eller ens förts fram någon omständighet som kan få till följd att klausulen om lojalitetsplikt bör anses strida mot god sed på arbetsmarknaden eller anses oskälig.

Det har således förelegat saklig grund för BARAB att säga upp A.H.

### ***Genkäröålet***

Tingsrätten har här att pröva frågorna om A.H. har brutit mot konkurrensklausulen och i så fall om klausulen ska lämnas utan avseende eller jämkas.

### ***Handlade A.H. i strid mot konkurrensklausulen?***

Bevisningen i denna del består huvudsakligen av A.H:s, A.A:s, J-Å.B:s, P.K:s, M.KR:s och J.H:s uppgifter samt av uppgifterna i Diveras bokföringsmaterial.

Det är ostridigt att A.H. har haft en likalydande konkurrensklausul i samtliga anställningskontrakt hos BARAB och att hon har varit väl medveten om klausulens innebörd. Att A.H. har varit medveten om klausulens innebörd framgår inte minst av hennes egna uppgifter. Hon har nämligen uppgett bland annat att hon förstått att A.A. inte tillät henne att arbeta för Nära Hem AB efter det att bolagets skattedeklaration var klar, att hon ansåg sig vara i behov av den ersättning som arbetet med Nära Hem AB skulle ge och att hon var orolig för följderna av att hon arbetade för Nära Hem AB. Till det kommer att J.H. har berättat bland annat att han och A.H. diskuterade konkurrensklausulen innan Divera tog på sig att utföra vissa sysslor, att de i samband därmed gjorde vissa överväganden om klausulens omfattning och deras slutsats blev "ska vi bli stämnda på de här kronorna, må det vara hänt".

Det är ostridigt att A.H. har fortsatt att arbeta för Nära Hem AB fram till dess bolaget försattes i konkurs den 8 november 2007. Det arbetet omfattas tveklöst av konkurrensförbudet.

Det framgår bland annat av P.K:s och M.KR:s uppgifter att de har företrätt bolag som tidigare har anlitat BARAB, att de har haft synpunkter på hur BARAB skötte uppdraget och att de i P.K:s fall som företrädare för andra bolag och i M.KR:s fall för egen del har kontaktat Divera efter det att och på grund av att A.H. hade slutat hos BARAB. Enligt tingsrättens uppfattning omfattas dessa uppdrag av konkurrensklausulen.

A.H. har således brutit mot konkurrensklausulen.

*Sträcker konkurrensklausulen sig längre än vad som kan anses skäligt eller ska klausulen lämnas utan avseende eller jämkas?*

A.H. har gjort gällande att klausulen, som företrädesvis används för verkställande direktörer och personer med högre befattningar, är oskälig med hänsyn till hennes anställning som behovsanställd på deltid med en relativt låg lön medan BARAB har hävdad att klausulen är standardmässig och vanligt förekommande i den i målet aktuella branschen och att den har använts under lång tid i BARAB för alla dess anställda.

Konkurrensklausulen är utformad så att den endast på ett begränsat sätt inskränker A.H:s möjligheter att efter anställningens upphörande bedriva redovisningskonsultverksamhet. Klausulen påverkar, såvitt nu är av intresse, endast A.H:s möjligheter att under en relativt kort period – två år – ta uppdrag av kunder som är eller har varit kunder till BARAB. Hon är således oförhindrad att obegränsat bedriva redovisningskonsultverksamhet för alla övriga potentiella kunder. Frågan om en konkurrensklausul ska tillåtas eller inte ska avgöras efter en avvägning av de motstående intressen som finns i den enskilda arbetstagarens fall. Som tingsrätten ser på saken, måste det i redovisningsbranschen, där en anställd lätt arbetar upp en personlig relation till företagets kunder och företagets viktigaste resurs är dess anställda, anses finnas ett legitimt behov av att hindra att de anställda tar med sig kunder när de slutar. Förbudet för A.H. att ta över BARAB:s nuvarande eller tidigare kunder efter anställningens upphörande är enligt tingsrätten inte i den grad beroende av A.H:s anställningsform att det går att säga att utfästelsen sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt. A.H. är därmed bunden av konkurrensklausulen.

Det har inte heller framförts någon omständighet som gör att det finns skäl att jämka eller lämna klausulen utan avseende i fråga om ersättningen för uppkommen ekonomisk skada.

### **Slutliga ställningstaganden**

A.H. har i enlighet med BARAB:s medgivande rätt till semesterersättning med 8 000 kr. Hon har vidare i enlighet med det som tidigare redovisats och då det inte finns skäl för jämkning rätt till ersättning för lön under uppsägningstiden, som ostridigt uppgår till 11 000 kr, och till skadestånd för att BARAB inte har följt gällande formföreskrifter vid uppsägning och för brott mot lagen om arbetsgivares kvittningsrätt. Tingsrätten bestämmer skadeståndet till 10 000 kr. A.H. har således rätt till 29 000 kr.

BARAB har rätt till skadestånd för konkurrensklausulsbrottet. Någon annan relevant bevisning än A.A:s uppgifter har inte lagts fram. Den utredningen är inte tillräcklig för att det ska gå att säga att BARAB har bevisat att skadan uppgår till det belopp som bolaget har yrkat i första hand. Ersättning för avtalsbrottet ska därför utgå i enlighet med vad som framgår av den sista meningen i konkurrensklausulen, som måste tolkas så att prisbasbeloppet ska utgå, eller 120 900 kr.

Sammanfattningsvis ska således A.H. betala (120 900 – 29 000 =) 91 900 kr jämte ränta på det sätt som framgår av domslutet till BARAB.

### **Rättegångskostnader**

Enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken gäller som huvudregel att den part som förlorar målet ska ersätta den vinnande partens rättegångskostnader om inget annat är föreskrivet. En sådan föreskrift finns i 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister i vilken föreskrivs att domstolen kan förordna om att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Exempel på omständigheter som ligger till grund för denna reglering är att utgången kan ha berott på omständigheter som från början var okända för parten eller att rättsläget kan vara mycket svårbedömt. Tingsrätten finner att några sådana omständigheter inte föreligger. Bestämmelsen i 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister ska således inte tillämpas i detta mål.

A.H. och BARAB har ömsom vunnit och förlorat i sådan utsträckning att bestämmelsen i 18 kap. 4 § rättegångsbalken ska tillämpas. Tingsrätten finner, med hänsyn till hur stor del A.H. och BARAB har vunnit och då det saknas skäl att särskilja kostnaden för editionsyrkandet, att A.H. ska ersätta BARAB med sex tiondelar av dess rättegångskostnader.

A.H. har begärt ersättning med 130 125 kr, vilket belopp har vitsordats av BARAB.

BARAB har begärt ersättning med bland annat 250 945 kr, varav 234 770 kr avser arvode till ombud (cirka 84 timmar á 2 800 kr). A.H. har vitsordat 149 495 kr, varav 133 750 kr avser arvode till ombud (53,5 timmar á 2 500 kr).

Tingsrätten bestämmer skälig ersättning för ombudsarvode till 182 000 kr (65 timmar á 2 800 kr). Det råder inte någon tvist om yrkandet i övrigt.

A.H. ska således ersätta BARAB för dess rättegångskostnader med 118 905 kr.

### **DOMSLUT**

1. A.H. ska till BARAB Redovisning AB utge 91 900 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 augusti 2007 till dess betalning sker med avdrag för ränta enligt 6 § räntelagen på 29 000 kr för tiden den 18 juni – den 18 augusti 2007.

2. A.H. ska ersätta BARAB Redovisning AB för rättegångskostnader med 118 905 kr, varav 109 200 kr avser arvode till ombud. På det förstnämnda beloppet ska det utgå ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 april 2008 till dess betalning sker.