

**Sammanfattning**

En säljare av konsulttjänster, som ingick i arbetsgivarens ledningsgrupp, uppgav för en av arbetsgivarens kunder att han hade blivit uppsagd. Han överförde senare ett stort antal dokument från bolagets server till sin privata e-postadress och raderade vissa av bolagets dokument. Fråga huruvida arbetstagaren genom sitt handlande åsidosatte sin lojalitetsplikt på sådant sätt att det har förelegat laga grund för avskedande.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2010-12-15  
StockholmDom nr 90/10  
Mål nr A 257/09**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Roland Bergkvist, Unionen, 105 32 Stockholm

**SVARANDE**

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 55545, 102 04 Stockholm

2. Nevo Marknadsteknisk Service AB (tidigare Condesign - Nevo Aktiebolag), 556267-5545, Nya Tingstadsgatan 1, 422 44 Hisingsbacka

Ombud för båda: jur. kand. Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545, 102 04 Stockholm

**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande

---

Mellan Almega Tjänsteförbunden och Unionen gäller kollektivavtal. Nevo Marknadsteknisk Service AB (bolaget) är medlem i Almega Tjänsteförbunden och därmed bundet av kollektivavtalet. Bolaget bedriver konsultverksamhet.

T.S. är medlem i Unionen. Han anställdes år 2005 hos bolaget och arbetade efter år 2007 som säljare av konsulttjänster. Den 23 april 2009 avskedades han från sin anställning i bolaget. Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida det har förelegat laga grund för avskedandet. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Unionen har väckt talan mot arbetsgivarparterna i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara avskedandet av T.S. ogiltigt och förplikta bolaget att till T.S. utge allmänt skadestånd med 130 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 december 2009, dvs. dagen för delgivning av stämning, till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte förelegat skäl för avskedande, men väl för uppsägning, har Unionen yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till T.S. utge

- allmänt skadestånd med 100 000 kr och
- ersättning för uppsägningslön med 32 000 kr för perioden den 11–30 april 2009, 48 000 kr per månad för perioden maj – september 2009 och 16 000 kr för perioden den 1– 9 oktober 2009 jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från den 25:e i respektive månad.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet, men vitsordat att T.S:s månadslön uppgick till 48 000 kr. Räntheyrskandet har vitsordats som skäligt i och för sig.

För det fall Unionens andrahandsyrkande skulle vinna bifall har arbetsgivarparterna vitsordat att uppsägningslön ska utgå för sex månader.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

### **Unionen**

T.S. började arbeta för försvarskoncernen Bofors i Karlskoga år 1975. Där arbetade han med reklamproduktion som bl.a. chef och projektledare. Anställningen pågick fram till år 2005. Den verksamhet som T.S. var chef för förlades då genom outsourcing hos Nevo Marknadsteknisk Service AB. T.S:s anställning övergick då till bolaget enligt i stort sett samma anställningsvillkor som tidigare.

En del förändringar i bolaget inträffade under hösten 2007. Det berodde på att en av bolagets grundare, R.N., gick i pension. T.S. övertog i samband härmed en del av R.N:s arbetsuppgifter, bl.a. rollen som key account manager. Under hösten 2008 förekom inom bolaget en diskussion om uppsägningar av personal på grund av arbetsbrist. Det rörde sig om uppsägningar på bolagets kontor i Karlskoga och Karlstad. Vid årsskiftet 2008/2009 skedde en omorganisation inom bolaget.

En av bolagets stora kunder var BAE Systems Bofors AB (BAE). Ungefär 35 procent av bolagets omsättning var vid den aktuella tiden beroende av BAE. Ett stort antal av bolagets konsulter utförde arbete för BAE och en stor del av konsulternas arbete utfördes i BAE:s lokaler. T.S. var bolagets kontaktperson gentemot BAE.

### *Händelseförloppet torsdagen den 19 mars 2009*

Den 19 mars 2009 hölls ett ledningsgruppmöte i bolagets lokaler i Karlskoga. Vid mötet deltog N-O.J., P-E.H., A.F.L., J-E.B. och T.S. Mötet var aviserat en tid i förväg, varför mötets deltagare visste ungefär vad mötet skulle handla om. Den ekonomiska utvecklingen i bolaget hade inte varit gynnsam, och vid mötet skulle den uppkomna situationen och eventuella uppsägningar diskuteras. Vid mötet framkom att en av de personer som var aktuell för uppsägning var P.S. T.S. hade en avvikande uppfattning angående behovet av att säga upp P.S. Han grundade sin uppfattning på P.S:s beläggningssiffror, vilka framgick av en sammanställning över konsulternas beläggning, som T.S. hade upprättat inför mötet. Det fattades under ledningsgruppmötet inga beslut om uppsägningar, utan man kom överens om att diskussionen skulle fortsätta.

I omedelbar anslutning till ledningsgruppmötet hölls ett ytterligare möte mellan N-O.J., P-E.H. och T.S. Diskussionen fördes då på ett sådant sätt att T.S. uppfattade sig som uppsagd. N-O.J. sade att T.S. hade fel profil för bolaget. T.S. blev under mötet tillfrågad om han kunde söka jobb hos en tidigare arbetsgivare, Saab Bofors Dynamics AB (Saab). Inte desto mindre

uppfattade T.S. det som att han blev uppsagd. Mötet var kort och varade inte mer än 5-10 minuter. T.S. blev chockad och förvånad av det besked han hade fått och visste inte hur han skulle hantera saken.

Strax efter mötet träffade T.S. medarbetaren M.K. på kontoret. Han berättade för henne att han var uppsagd. M.K. arbetade normalt inte på kontoret i Karlskoga, men befann sig tillfälligt där eftersom hon skulle gå en kurs samma kväll. Senare samma kväll ringde T.S. till bolagets styrelseledamot R.N. och berättade även för honom att han hade blivit uppsagd. R.N. kontrollerade saken med andra styrelseledamöter per telefon och fick då beskedet att T.S. skulle sägas upp.

Samma dag ringde P-E.H. till J-E.B., som hade deltagit i ledningsgruppmötet, men däremot inte i det efterföljande mötet. P-E.H. berättade för J-E.B. att T.S. var uppsagd. Detta besked upprepade P-E.H. på kontoret i Karlstad, där J-E.B. arbetade, påföljande dag alternativt på måndagen den 23 mars 2009. Det besked P-E.H. lämnade på kontoret i Karlstad var att T.S:s kunskaper inte längre passade in i företaget.

#### *Händelseförloppet fredagen den 20 mars 2009*

Den 20 mars 2009 blev T.S. kallad till BAE för ett möte, som alltså ägde rum på initiativ av BAE. Vid mötet träffade T.S. bl.a. BAE:s representant D.L., personalansvarig och även ansvarig för inhyrda konsulter. T.S. berättade om sitt möte dagen innan med P-E.H. och N-O.J. och om att han då hade blivit uppsagd. Mot bakgrund av att T.S. var bolagets kontaktperson och den person som ansvarade för de uppdrag som bolagets konsulter utförde för BAE förhörde sig D.L. om skälen till att T.S. hade blivit uppsagd och om hur BAE:s kontakter med bolaget hädanefter skulle fortsätta. T.S. uttalade sig i detta sammanhang inte på något sätt som kan betraktas som illojalt mot bolaget.

Direkt efter mötet med BAE:s företrädare träffade T.S. en grupp av bolagets konsulter som utförde arbete hos BAE. T.S. berättade även för dem att han hade blivit uppsagd. När T.S. lämnade konsulterna träffade han P-E.H. som uppenbarligen skulle träffa samma grupp konsulter för att berätta om bolagets syn på det inträffade.

Vid lunchtid samma dag ringde P-E.H. till T.S. och gav besked om att T.S. var arbetsbefriad tills vidare. De diskuterade hur T.S:s arbete skulle avslutas och var överens om att det skulle skötas på ett snyggt sätt. Det innebar att T.S. skulle medverka till att eventuella pågående affärer kunde avslutas eller överföras till annan ansvarig person. Han skulle alltså bidra på ett sätt som normalt kan förväntas vid uppsägning av en person med en relativt ansvarsfylld position. För att inte försämra möjligheterna till en ny anställning eller eventuell framtida egen verksamhet låg det i T.S:s eget intresse att avsluta sina uppdrag på ett snyggt sätt.

#### *Händelseförloppet efter den 20 mars 2009*

På måndagen den 23 mars 2009 försökte T.S., trots att han i och för sig var arbetsbefriad, att logga in på bolagets nätverk, dock utan att lyckas. Han kontrollerade saken med P-E.H. som, liksom T.S. själv, trodde att det berodde på något tekniskt fel som kunde åtgärdas. P-E.H. åtog sig återkomma med besked om orsaken.

Samma dag fick Unionen i Bergslagen en förhandlingsframställan från bolaget avseende uppsägningar av tre personer på grund av arbetsbrist. I förhandlingsframställan angav bolaget att det avsåg att vidta åtgärder senast den 14 april 2009 samt föreslog ett par alternativa förhandlingsdatum. Enligt förhandlingsframställan avsåg förhandlingen en tillsvidareanställd projektledare, en tillsvidareanställd grafisk designer och en tillsvidareanställd säljare – samtliga tillhöriga Unionen.

Tisdagen den 24 mars 2009 återgick T.S. i arbete på uppmaning av Unionens ombudsman, eftersom det förelåg osäkerhet om han var uppsagd. Osäkerheten berodde på att det inte hade skett någon formell uppsägning. Det förändrade dock inte T.S:s uppfattning att det som N-O.J. sade till honom efter ledningsgruppmötet den 19 mars 2009 innebar att han då blev uppsagd. T.S. försökte då återigen logga in på bolagets nätverk, men lyckades inte heller denna gång. P-E.H. hade inte hört av sig med besked om vad felet kunde bero på. T.S. ringde därför bolagets datasupport och fick då besked om att hans lösenord var utbytt och att detta var skälet till att han inte kunde logga in. T.S. fick vidare veta att det inte var datasupporten som hade bytt lösenordet, trots att denna var en av få som hade behörighet att göra detta. Med hjälp av datasupporten kunde T.S. slutligen logga in på bolagets nätverk.

Den 25 mars 2009 skickade BAE ett brev till bolaget med anledning av informationen att T.S. hade blivit uppsagd. Av brevet framgick att BAE ville få till stånd ett möte med bolaget i syfte att diskutera hur man skulle gå vidare och för att utreda om det inträffade skulle få några återverkningar för bolagens fortsatta affärsrelation. Ett sådant möte ägde senare rum.

Den 25 eller 26 mars 2009 fick T.S. av P-E.H. återigen beskedet att han var arbetsbefriad, nu från den 27 mars 2009. Den 27 mars 2009 var alltså T.S:s sista dag på arbetet. Hans konton på nätverket stängdes då av.

### *Överföring av dokument*

Arbetsgivarparterna har i målet anført att T.S. har överfört dokument, bilder och animeringar till sig på visst sätt och vid vissa tidpunkter. Detta är i sak riktigt. Det vitsordas alltså att flertalet dokument har skickats till T.S:s privata e-postadress på den externa servern Bahnhof. Det bör däremot framhållas att dokumenten därmed inte kom till allmän kännedom eller blev tillgängliga för andra, eventuellt obehöriga, personer. Den omständigheten att dokumenten finns lagrade på en extern server innebär inte att det är tillåtet för exempelvis anställda hos Bahnhof att ta del av dokumentens innehållet. Ett sådant förfarande skulle vara brottsligt. Vidare bestrids att något av dokumenten innehåller företagshemlig information. Det kan inte heller

vitsordas att T.S. har läst och gått igenom dokumenten på det sätt som arbetsgivarparterna har gjort gällande.

De 1 914 fakturorna som T.S. förde över till sin privata e-postadress den 20 mars 2009 var samma fakturor som han, inför ledningsgruppmötet den 19 mars 2009, hade gått igenom för att upprätta sammanställningen över konsulternas beläggning. Han förde över fakturorna för att kunna gå igenom dem en gång till och bl.a. kontrollera uppgifterna om P.S:s beläggning. Han kom dock aldrig att göra en sådan ny genomgång.

När det gäller de dokument som avsåg bolagets kund Saab, hade T.S. personligen fått godkännande från Saab att använda dokumenten. Däremot hade han inte rätt att överlåta dokumenten till någon annan. Han var även fri att använda de dokument som avsåg BAE:s verksamhet.

T.S. tog även med sig kopior av sex animerade filmer från bolaget. Animeringarna innehåller inte någon företagshemlig information. En stor del av innehållet finns tillgängligt på Internet. Det gäller i vart fall informationen om robotsystemet Bamse, artillerisystemet Archer och radarsystemet Giraffe. Av samtliga animeringar utom en framgår att animeringen är producerad av bolaget. Det är därför omöjligt för T.S. eller annan att påstå att det är någon annan än bolaget som har producerat animeringen. Det är inte möjligt att enbart genom att titta på filmerna erhålla information om tekniken bakom framställningen.

Det fanns olika skäl till att T.S. inför att han skulle lämna bolaget överförde dokumenten, bilderna och de animerade filmerna till sig. Vissa dokument överförde han av misstag. Andra dokument överförde han av nostalgiskäl. Därutöver överförde han dokument som han själv hade upprättat och dokument som han trodde att han skulle ha användning för. Inget av de överförda dokumenten, bilderna eller filmerna har dock överförts för att skada bolaget, för att starta egen konkurrerande verksamhet eller för att ta anställning i konkurrerande verksamhet. T.S. hade dessutom arbetat så länge inom branschen att han inte skulle behöva ta del av den aktuella informationen för att exempelvis inhämta uppgifter om vilka kunder bolaget hade. Det var uppgifter han ändå kände till.

#### *Radering av dokument*

T.S. raderade även vissa dokument i enlighet med vad arbetsgivarparterna har gjort gällande i tvisten. Han raderade dokument på ett sätt som han uppfattade som normalt och accepterat av bolaget i samband med att anställningen avslutas. T.S. hade inte tagit del av bolagets skriftliga instruktion om rutiner för datahantering när anställningen upphör. Inget av de dokument han har raderat är av företagsspecifik karaktär. T.S. har genom sitt agerande inte skadat eller haft för avsikt att skada bolaget. Bolaget har inte heller lidit någon skada eftersom originalavtal, övriga handlingar och underlag finns sparade på bolagets server.

#### *Det efterföljande händelseförloppet*

Den 3 april 2009 hölls lokal förhandling angående omorganisation och övertalighet i bolaget på grund av arbetsbrist. Av förhandlingsprotokollet framgår bl.a. bolagets uppfattning att T.S. hade mycket begränsade kunskaper om företagets tjänster samt bristande utbildning och praktisk erfarenhet kring de teknikområden som företagets tjänsteutbud grundar sig på och att detta medförde att han inte kunde omplaceras. Parterna hade vidare olika uppfattningar om T.S:s uppsägningstid. Den lokala förhandlingen avslutades per telefon den 7 april 2009 utan att parterna hade nått någon överenskommelse.

Den 14 april 2009 underrättades T.S. om att bolaget hade för avsikt att avskeda honom. Unionen varslades om avskedandet dagen därpå, den 15 april 2009. Unionen och bolaget höll den 23 april 2009 överläggning med anledning av varslet. Överläggningen avslutades i oenighet, och T.S. avskedades samma dag med omedelbar verkan. Vad bolaget vid överläggningen anförde som skäl för att avskeda T.S. var att han hade brutit mot tystnadsplikten, stulit dokument, förstört affärskritisk information, spridit rykten om en kollega, föreslagit en kollega att byta arbetsgivare och ta med sig projekt och uttalat hot mot företaget. Unionen ifrågasatte de av bolaget anförda skälen för avskedandet. Det kan i efterhand konstateras att arbetsgivarparterna har frånfallit flera av påståendena.

Med anledning av bolagets avskedande av T.S. hölls den 18 maj 2009 lokal tvisteförhandling mellan parterna. Bolagets underlag för avskedandet var vid förhandlingen detsamma som hade presenterats vid överläggningen, kompletterat med en icke undertecknad bekräftelse om tystnadsplikt för anställda och uppdragstagare inom bolaget samt det brev som BAE hade skickat till bolaget den 25 mars 2009.

Central förhandling hölls den 24 juni och den 9 oktober 2009. Förhandlingen avslutades den 19 november 2009. Av förhandlingsprotokollet framgår bl.a. att bolaget som grund för avskedandet då angav att T.S. hade

- brutit mot sin tystnads- och lojalitetsplikt genom att föra företagsintern information vidare samt sprida falska rykten om företaget hos dess kunder i syfte att skada bolaget,
- tillägnat sig företagsinterna dokument i avsikt att starta egen, med företaget konkurrerande verksamhet, samt
- skadat företaget genom att radera dokument i sin dator som företaget behövde för sin fortsatta verksamhet.

#### *T.S:s nuvarande sysselsättning*

Efter avskedandet var T.S. arbetslös t.o.m. den 28 februari 2010. Han sökte arbeten utan framgång. Den 1 mars 2010 fick han genom Arbetsförmedlingen en praktikplats hos ett företag i Karlskoga som heter Marknad och Media AB. Ersättning utgick med belopp motsvarande ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen. Därutöver har han fr.o.m. den 1 mars 2010 t.o.m. mitten av september ersatts direkt av företaget med 5 000 kr per månad för övertid. Han har under samma period även erhållit 5 000 kr per

månad från ett bolag som heter Nöjesbyrå och 5 000 kr per månad från företaget Carlskoga TV.

T.S. är fr.o.m. den 16 september 2010 anställd hos ett bolag som heter Formx. Hans lön uppgår till 30 000 kr per månad. Arbetsgivarparterna har anfört att Formx bedriver med bolaget konkurrerande verksamhet, vilket bestrids. Som tidigare anförts har T.S. inte haft för avsikt att starta någon egen, med bolaget konkurrerande, verksamhet eller på annat sätt bedriva konkurrerande verksamhet. Så har inte heller skett. T.S. har inte i sin nuvarande anställning användning för den information som finns i de dokument som han överförde till sig i samband med händelserna i mars 2009.

#### *Rättslig grund för talan*

Bolaget har avskedat T.S. utan att det har förelegat grund för vare sig avskedande eller uppsägning. Bolaget är därför skyldigt att till honom betala allmänt skadestånd och i förekommande fall ekonomiskt skadestånd.

#### **Arbetsgivarparterna**

Bolaget har verksamhet i Karlskoga, där T.S. var placerad, och i Karlstad. Bolaget har två huvudsakliga kundgrupper, dels företag inom försvarsindustrin, dels företag inom civil industri. Gemensamt för de båda kundgrupperna är att bolaget framställer material som avser tekniskt mycket avancerad utrustning.

Det stämmer att T.S. anställdes i bolaget år 2005 och att han dessförinnan hade arbetat hos Saab under lång tid. Hos bolaget fortsatte T.S. inledningsvis att arbeta med marknadskommunikation, liksom hos sin tidigare arbetsgivare. Han var till en början chef och hade personalansvar. Arbetet utfördes då i vad som kallades ateljén. Arbetet i ateljén består i att framställa reklammaterial av olika slag, bl.a. dataanimeringar, videofilmer och power point-presentationer, och bedrivs ofta i projektform.

Vid årsskiftet 2007/2008 gjordes en omorganisation i bolaget som bl.a. innebar att T.S. lämnade arbetet i ateljén. Det arbetet övertogs av A.F.L., som nu är chef för ateljén. Från början av år 2008 placerades T.S. i stället som chef för de konsulter i bolaget som arbetade för försvarsindustrin, bl.a. de konsulter som utförde arbete för BAE. Bolagets konsulter är ofta placerade hos kunden så länge ett visst projekt pågår. Därutöver finns även en del konsulter på bolagets egna kontor i Karlstad och Karlskoga. I och med sin nya befattning var T.S. inte längre inblandad i framställande av reklammaterial på det sätt som han hade varit tidigare.

Bolaget hade dessutom en avdelning för konsulter som arbetade för civila teknikkunder. Chef för den avdelningen, med motsvarande arbetsuppgifter som T.S., var J-E.B. Han har numera lämnat sin anställning hos bolaget och arbetar hos ett konkurrerande bolag.

Under hösten 2008 gjordes vissa personalneddragningar hos bolaget på grund av vikande konjunktur. Vid årsskiftet 2008/2009 gjordes ytterligare en organisationsförändring. Den innebar bl.a. att T.S. upphörde att ha personalansvar och i stället blev renodlad säljare av konsulttjänster till försvarsindustrin. Personalansvaret övertogs av verkställande direktören P-E.H.

Bolagets verksamhet var vid tidpunkten för de i målet aktuella händelserna uppdelad i två delar, dels teknisk dokumentation, dels marknadskommunikation. Verksamheten inom teknisk dokumentation innebär att bolaget på uppdrag av kund framställer material i form av text och bild av den aktuella kundens produkter avsedd för kunden själv eller kundens kunder. Produkten kan jämföras med en manual för mycket tekniskt avancerade produkter. Verksamheten inom marknadskommunikation går till på i stort sett samma sätt, men i det fallet är slutprodukten avsedd att användas för kundens marknadsföring av produkten. Bolagets kunder köper enskilda projekt och alltså inga löpande tjänster. Det betyder att bolaget hela tiden måste bearbeta kunden och uppträda på ett sådant sätt att kunden inte blir missnöjd med hur arbetet utförs bl.a. med hänsyn till sekretessbestämmelser som kan gälla mellan bolaget och kunden. BAE var bolagets viktigaste kund inom försvarsindustrin. Vid tidpunkten för avskedandet av T.S. stod BAE för cirka 55 procent av bolagets omsättning.

T.S:s månadslön uppgick vid avskedandet till 48 000 kr. Hans lön låg därmed betydligt högre än andra anställdas med motsvarande position. Skälet var bl.a. att T.S. vid löneförhandlingar flera gånger hade påpekat att han mer eller mindre hade ett stående erbjudande om att få komma tillbaka till Saab. Eftersom bolaget ville behålla T.S. höjdes hans lön.

#### *Sekretess hos bolaget*

Inom bolaget gäller en hög sekretessnivå. Det har att göra med att bolaget framställer material som bolaget inte vill att konkurrenter ska få del av och dra nytta av. Dessutom måste bolaget, av hänsyn till kunderna, hålla en hög sekretessnivå. Bolaget har flera kunder inom försvarsindustrin. Även om bolaget i sin verksamhet inte hanterar försvarshemligheter, kan kundernas produkter utgöra försvarsmateriel där exempelvis tillverkningen kan vara hemlig. Detta kan gälla även för de civila kundernas produkter.

Enligt ramavtal mellan bolaget och BAE gäller särskilda sekretessbestämmelser. Vid brott mot sekretessbestämmelsen har BAE rätt att säga upp ramavtalet. T.S. var ansvarig för utarbetandet av ramavtalet och var den som undertecknade avtalet för bolagets räkning. Av avtalet framgår bl.a. följande.

Detta avtal, inklusive bilagor och separat(a) beställning(ar), resultat av uppdraget(n) liksom all annan information får inte delges obehöriga eller mångfaldigas utan Köparens skriftliga medgivande. Information får inte användas för annat ändamål än för det uppdrag Säljaren skall utföra åt Köparen. Behörig att ta del av information är endast sådan

personal som behöver information i fråga för att kunna fullgöra sitt arbete enligt detta avtal.

I ramavtalet är vidare särskilt angivet att "Denna handling och dess innehåll är BAE Systems Bofors AB egendom och får inte utan skriftligt medgivande kopieras, delges tredje man eller användas för annat än avsett ändamål."

Även enligt ramavtal mellan bolaget och Saab gällde särskilda sekretessbestämmelser. Av det avtalet framgår bl.a. följande.

Innehållet i detta avtal är konfidentiellt och får ej delges utomstående. Part får inte, vare sig under avtalstiden eller tiden därefter, utan motpartens skriftliga godkännande, utlämna handlingar eller på annat sätt återge uppgifter om innehållet i detta avtal eller andra insikter som vunnits om den andra partens verksamhet till utomstående.

Bolagets anställda är skyldiga att följa de regler om sekretess som en kund uppställer. Detta framgår av T.S:s anställningsavtal. T.S:s anställning omfattades av kollektivavtalet mellan Almega och dåvarande SIF. Av kollektivavtalet framgår att T.S. var skyldig att iaktta diskretion med uppgifter gällande företaget. I T.S:s anställningsavtal från den 1 januari 2005 hänvisas till kollektivavtalet. Innehållet i kollektivavtalet blir därmed en del av det enskilda anställningsavtalet. Av anställningsavtalet framgår vidare bl.a. att T.S. förbinder sig att underteckna och noggrant följa kundens eventuella sekretessavtal, samt att även följa bolagets sekretessbestämmelser.

Enligt blanketten Kvalitetsansvar, daterad den 24 juli 1999, bekräftar anställda och uppdragstagare inom bolaget sin tystnadsplikt enligt följande.

Jag har denna dag genom detta dokument mottagit erinran om min absoluta tystnadsplikt gentemot Condesign AB och dess kunder.

Tystnadsplikten innebär att jag inte, vare sig under mitt arbete på företaget eller min fritid eller senare, får yppa något av hemlig, konfidentiell eller förtrolig natur angående företagets verksamhet eller övriga förhållanden samt att jag är förpliktad att noga iakttaga de bestämmelser som företagets ledning utfärdar i avsikt att förhindra obehöriga att erhålla kännedom om verksamheten vid företaget. Ovanstående gäller även för övriga företag inom Condesign gruppen.

Jag har heller inte rättighet att till någon utomstående överlämna mig anförtrott material.

Med obehöriga avses här envar (således även familjemedlem), som inte med säkerhet bedöms behöva informationen i och för sin tjänst hos Condesign AB eller i sitt uppdrag för detta företag.

Jag är fullt införstådd med detta och är medveten om att brott mot tystnadsplikten kan medföra stor skada både för mig och för Condesign AB:s verksamhet.

T.S. hade, under den tid han var chef i bolaget, till uppgift att lämna blanketten till nyanställda. Han har därmed varit väl medveten om innehållet, även om det i målet inte finns något exemplar som är försett med hans namnteckning.

Av bolaget utfärdat dokument den 13 april 2006 framgår att information inte får föras ut från bolaget eller förvaras utanför bolagets område eller utanför bolagets datasystem.

Sammanfattningsvis gäller en hög sekretessnivå i bolaget. T.S. har varit väl medveten om vad som gäller angående sekretess i förhållande till både bolaget och dess kunder.

#### *Händelseförloppet torsdagen den 19 mars 2009*

Den 19 mars 2009 hölls ett ledningsgruppmöte i bolagets lokaler i Karlskoga. I mötet deltog P-E.H., N-O.J., A.F.L., J-E.B. och T.S. T.S. deltog i sin egenskap av medlem i ledningsgruppen. Syftet med mötet var att gå igenom bolagets alltjämt ansträngda ekonomiska läge. I ledningsgruppen hade man kommit fram till att det fanns behov av att minska personalstyrkan med upp till sex anställda, varav tre i Karlskoga och tre i Karlstad. Vid mötet diskuterades vilka personer som kunde bli aktuella för uppsägning, varvid det uppkom en diskussion om konsulternas beläggning. Diskussionen rörde bl.a. vilka konsulter bolaget borde ha kvar för att inte tappa marknad till förmån för konkurrenter. Det framfördes bl.a. att P.S. var en av de anställda som bolaget kunde överväga att säga upp. T.S. motsatte sig att P.S. skulle sägas upp. P.S. hade, liksom T.S., tidigare arbetat hos Saab och de var goda vänner. T.S. argumenterade mot de uppgifter som framfördes om att P.S. hade haft dålig beläggning under den senaste tiden. Enligt T.S:s uppfattning hade P.S. tvärtom haft god beläggning. Till stöd för sin uppfattning presenterade han en sammanställning över konsulternas arbetsuppgifter och deras beläggning. Det var en öppen diskussion och övriga personer i ledningsgruppen var inte avvisande mot de uppgifter T.S. presenterade. N-O.J. förklarade att han skulle analysera P.S:s tidrapporter närmare och jämföra dem med de uppgifter T.S. hade lämnat. Några beslut om vilka eller ens hur många som skulle sägas upp fattades inte vid mötet, utan det var en inledande diskussion som utmynnade i att bolaget skulle begära förhandlingar med facket.

Direkt efter ledningsgruppmötet hölls ett mindre möte där enbart N-O.J., P-E.H. och T.S. deltog. Det var N-O.J. och P-E.H. som ville att T.S. skulle stanna kvar sedan A.F.L. och J-E.B. hade lämnat det första mötet. Det berodde på att N-O.J:s och P-E.H:s uppfattning var att T.S:s tjänst som konsultsäljare inom försvarsindustrin var en av de tjänster man kunde överväga att rationalisera bort i den arbetsbristsituation som bolaget stod inför. Eftersom Saab, enligt N-O.J:s och P-E.H:s uppfattning, gärna såg att T.S. kom tillbaka dit, var det naturligt för dem att fråga om T.S. kunde ta kontakt med sin tidigare arbetsgivare för att ta reda på om Saab var intresserat av att ta honom tillbaka. N-O.J. frågade alltså T.S. om han kunde tänka sig att gå

tillbaka dit. T.S. svarade att det inte fanns något erbjudande från Saab och frågade N-O.J. om denne tyckte att han skulle söka jobb där. N-O.J. svarade att det kunde han göra, eftersom det skulle vara ett bra sätt att lösa bolagets problem. T.S. ogillade uppenbarligen svaret och frågade om han var uppsagd, vilket N-O.J. förklarade att han inte var. T.S. sade också att om någon skulle sägas upp så var det bättre att säga upp A.F.L., som hade tagit över chefsjobbet på ateljén. N-O.J. upplyste T.S. om att bolaget skulle kalla till förhandlingar med facket för att därefter fatta beslut. T.S. blev uppenbarligen mycket upprörd. Han sade till P-E.H. att om han fick sluta i bolaget skulle han se till att det gick dåligt för bolaget. P-E.H. frågade vad T.S. menade med det och fick då som svar att det skulle han få se senare.

Efter mötet stötte T.S. ihop med M.K., anställd i bolaget. Han berättade för henne att han hade blivit uppsagd. Han ringde också till R.N., extern ledamot i styrelsen, och framförde att han var uppsagd. R.N. skickade därefter ett brev till bolaget. Enligt uppgift i brevet skulle flera nyckelpersoner nu komma att lämna bolaget. Huruvida uppgiften direkt grundade sig på vad T.S. hade sagt till R.N. eller om R.N. själv drog den slutsatsen mot bakgrund av hur T.S. hade framställt det inträffade är, för arbetsgivarparterna, oklart.

#### *Händelseförloppet fredagen den 20 mars 2009*

Tidigt på morgonen den 20 mars 2009 begav sig T.S. till BAE:s lokaler där flera av bolagets konsulter var placerade. T.S. samlade konsulterna i ett konferensrum och berättade för dem att han hade blivit uppsagd och att det var A.F.L. som låg bakom detta.

Även P-E.H. begav sig till BAE:s lokaler på morgonen den 20 mars 2009. Där mötte han T.S. som var på väg ut från konferensrummet. P-E.H. försökte stoppa T.S. för att få veta vad det var som pågick, men T.S. gick därifrån utan att svara på P-E.H:s frågor. P-E.H. gick in i konferensrummet där konsulterna fanns. De berättade att T.S. hade sagt att han var uppsagd och att A.F.L. låg bakom detta. Stämningen bland konsulterna var upprörd, men P-E.H. lyckades lugna dem genom att informera om att det kunde bli aktuellt med neddragningar, men att det ännu inte var någon som hade blivit uppsagd. Han klargjorde också att A.F.L. inte var inblandad på det sätt som T.S. påstått. När P-E.H. därefter kom tillbaka till bolagets lokaler träffade han T.S. och försökte återigen få honom att svara på vad han höll på med. T.S. vägrade fortfarande att svara P-E.H.

T.S. hade någon gång under dagen dessutom ett möte med företrädare för BAE. Mötet var föranlett av det felaktiga rykte som T.S. själv hade spritt om att han var uppsagd. Vid mötet sade T.S. till BAE:s representanter att han var uppsagd. Hans uppgifter skapade oro hos BAE. T.S. berättade inte om mötet för någon av bolagets företrädare vare sig före eller efter mötet. Vad som hade sagts vid mötet fick bolaget kännedom om först då bolaget den 25 mars 2009 fick ett brev från BAE i vilket BAE uttryckte sitt missnöje med bolagets agerande.

N-O.J. och P-E.H. förstod redan den 20 mars 2009 att det fanns en oroad stämning bland de anställda i bolaget. I klargörande syfte skickade N-O.J. ett e-postmeddelande till samtliga anställda den 20 mars 2009 kl. 16.33. Av meddelandet framgick bl.a. att några uppsägningar inte hade skett, men att det pågick diskussioner i frågan. Meddelandet skickades även till T.S., som läste eller i vart fall öppnade meddelandet den 21 mars 2009 kl. 23.05. Han förde över meddelandet från bolagets server till sin privata e-postadress och raderade därefter meddelandet. Detta framgår av en utskrift från bolagets datalogg. T.S. måste genom innehållet i meddelandet ha förstått att han inte var uppsagd. Trots denna information brydde han sig inte om att underrätta BAE om det rätta förhållandet, dvs. att bolaget inte hade sagt upp honom.

Det har över huvud taget inte ålegat T.S. att informera om den här typen av förändringar – i synnerhet inte när det gällde en förändring som bolaget inte ens hade fattat beslut om. T.S. måste, oberoende av om han trodde att han var uppsagd, ha insett att hans agerande skadade bolaget. BAE uppfattade nämligen T.S. som den kanske viktigaste personen för affärsrelationen med bolaget och för bolagets förmåga att fullgöra sitt uppdrag i förhållande till BAE.

#### *Det efterföljande händelseförloppet*

På måndagen den 23 mars 2009 höll P-E.H. ett informationsmöte för personalen med anledning av det som hade inträffat den föregående veckan. T.S. var inte närvarande och befann sig över huvud taget inte på kontoret den dagen. Det berodde dock inte på att T.S. var arbetsbefriad. Något sådant besked fick han inte förrän den 27 mars 2009.

På tisdagen den 24 mars 2009 var N-O.J. och P-E.H. i Karlstad för överläggningar med Unionen. Samma dag kom T.S., på uppmaning av Unionen, tillbaka till arbetet.

På förmiddagen den 25 mars 2009 fick P-E.H. information från några medarbetare om att BAE skulle skicka ett brev till bolaget om den påstådda uppsägningen av T.S. och om BAE:s oro för att bolaget inte skulle kunna fullfölja sina åtaganden. Vid lunchtid träffade P-E.H. T.S. och försökte få klarhet i varför han agerade som han gjorde. P-E.H. misstänkte att T.S. låg bakom den information som han hade fått på morgonen. P-E.H. uppmanade T.S. att ta det lugnt och inte ställa till något för bolaget eller sig själv genom att sprida information till kunderna. T.S. var inte villig att diskutera saken.

Sent på eftermiddagen den 25 mars 2009 kom brevet från BAE. Som tidigare nämnts fick bolaget inte förrän då kännedom om att det hade förekommit ett möte mellan T.S. och företrädare för BAE. Brevet hade följande lydelse.

Vi har inom BAE Systems via olika kanaler blivit varse de senaste dagarnas turbulens inom Condesign Nevo AB som ytterst ledde till att vår kontaktperson T.S. fick ta emot besked om sin uppsägning. Vi som företag är djupt oroad över utvecklingen eftersom vi ser en

uppenbar risk att efterverkningarna kan komma att riskera Condesigns leveransförmåga i våra projekt.

Med utgångspunkt i det Preferred Supplier-avtal som finns mellan parterna är vi mycket besvikna över att ingen formell kommunikation angående denna förändring skett från representanter för Condesign Nevo. Vi förutsätter dock att ni omgående bjuder in till en sådan dialog för att ge er syn på situationen idag och framåt.

Fredagen den 27 mars 2009 meddelade P-E.H. T.S. att han var arbetsbefriad fr.o.m. måndagen den 30 mars 2009. Den 27 mars 2009 var således den sista dagen som T.S. arbetade. Det bestrids att det fanns en överenskommelse mellan P-E.H. och T.S. om att anställningen skulle "avslutas snyggt".

T.S. avskedades den 23 april 2009. Grunden för avskedandet var bl.a. att T.S. hade agerat illojalt gentemot bolaget genom att sprida felaktig information om att han blivit uppsagd samt att det kommit till bolagets kännedom att T.S. överfört dokument från bolagets server till sin privata e-postadress och att han, i strid med bolagets instruktioner, raderat dokument på bolagets server.

#### *Överföring och radering av dokument*

Den 20 mars 2009 överförde T.S. 1 914 fakturor från åren 2007, 2008 och 2009 från bolagets server till sin privata e-postadress, hos den externa Internetleverantören Bahnhof. När material lagras på en sådan extern server hamnar det utanför bolagets kontroll. Exempelvis kan personer som arbetar på Bahnhof få tillgång till materialet. Vid överföringen döpte T.S. dokumenten med fakturorna till "test1", "Test2" och "test3". Han valde alltså att inte döpa dokumenten efter deras egentliga innehåll, utan att i stället kalla dem för något neutralt.

Fakturorna innehöll uppgifter om bl.a. kunder, kontaktpersoner hos kunderna, typen av uppdrag, pris, betalningsvillkor, konsulter som har varit inblandade i arbetet och arbetets tidsåtgång. Av fakturorna går däremot inte att utläsa enskilda konsulter beläggningsgrad. Sammeltagna är fakturorna företagshemliga eftersom de ger innehavaren av dem möjlighet att skapa sig en komplett bild av bolagets kundregister, uppdragens art, utförare av uppdraget hos bolaget och prissättningen. För den som avser att delta i konkurrerande verksamhet är innehav av den mängd fakturor T.S. förde över till sig av synnerligen stort värde och motsvarande skada för bolaget.

Förutom fakturorna skickade han samma dag över *resultatrapporter* för bolaget avseende oktober, november och december 2008 samt januari och februari 2009. Av resultatrapporterna framgår kostnader och intäkter för en viss period. Resultatrapporterna innehåller företagshemlig information som en konkurrent kan ha nytta av. Det gäller bl.a. information om de kostnader som förekommer inom den aktuella typen av verksamhet.

T.S. förde till sin privata e-postadress den 20 mars 2009 också över den *sammanställning över konsulternas beläggning* som han hade haft med sig

på ledningsgruppmötet den 19 mars 2009. Av sammanställningen framgår uppgifter om bl.a. kunder, uppdragens art och vilken typ av uppdrag respektive konsult utför, konsulternas timarvoden och beläggning samt arbetstid. Sammanställningen innehåller företagshemlig information. Informationen kan vara till nytta för en konkurrent som överväger att rekrytera konsulter från bolaget.

Den 25 och 26 mars 2009 gjorde T.S. ytterligare överföringar från bolagets server till sin privata e-postadress. Flertalet av dokumenten överförde T.S. till en extern e-postserver. När dokumenten på detta sätt lämnade bolagets system var de inte längre säkra för obehörig insyn. Genom sitt agerande åsidosatte T.S. det krav på diskretion som gällde enligt hans anställningsavtal. Innehållet i handlingarna är sådant att bolaget skadas av att de förs utanför bolagets kontroll. Informationen kan då få ytterligare spridning och användas i konkurrerande verksamhet. T.S. överförde bl.a. följande dokument till sig.

BAE hade försett bolaget med *instruktioner för författare till e-learningprodukter* i syfte att bolaget skulle framställa en s.k. e-learningprodukt, dvs. en undervisningsprodukt vid datoranvändning, avseende artillerisystemet Archer. Dokumentet är företagshemligt, eftersom bolaget gentemot BAE har förbundit sig att iaktta sekretess. Instruktionen kan vara värdefull för en konkurrent, eftersom det av instruktionen framgår vad en av de stora kunderna på marknaden efterfrågar. T.S. hade, vid tidpunkten då överföringen skedde, inga uppdrag eller andra arbetsuppgifter som hade anknytning till materialet. Det fanns därmed ingen rimlig anledning till att han skulle behöva materialet.

T.S. överförde även ett *program för en sammankomst* i Karlskoga den 28-30 oktober 2008. Sammankomsten gällde ett vapensystem som Saab tillverkar. Dokumentet innehåller en förteckning över personer som deltog i sammankomsten. Deltagarförteckningen innehåller bl.a. namn på personer från Saab och presumtiva kunder samt i vissa fall personernas befattning. Dokumentet är företagshemligt, eftersom bolaget gentemot Saab har förbundit sig att iaktta sekretess. En konkurrent kan ha nytta av en förteckning över olika namn i branschen som kan vara värdefulla att ta kontakt med och detta kan i sin tur orsaka bolaget skada. T.S. har inte haft någon arbetsuppgift som har haft koppling till de uppgifter som dokumentet innehåller.

T.S. var inblandad i samtal med kunden Morphic, men det arbetet var avslutat när han förde över digital *animering av vindkraftverk* till sin privata e-postadress. Animeringen är gjord av P.S. T.S:s syfte med att föra över materialet var att använda det som referensmaterial i en konkurrerande verksamhet.

Bolaget hade framställt en *power point-presentation för kunden Cellimpact*. Datorfilen innehåller 54 bilder och var för stor för att föras över per e-post. T.S. förde därför över power point-presentationen till annat medium, såsom cd-skiva eller usb-minne. Bolaget fick kännedom om detta först vid den

centrala förhandlingen 24 juni 2009, då Unionen och T.S. hade med sig en cd-skiva som innehöll allt material som T.S. hade fört över till sig från bolagets server, däribland power point-presentationen. T.S. har inte haft något med presentationen att göra. Hans syfte med att föra över materialet var att använda det som referensmaterial i en konkurrerande verksamhet.

Vidare överförde T.S. en *förkalkyl avseende en offert till Bofors Test Center*. En konkurrent har nytta av dokumentet, inte bara genom att det framgår hur lång tid bolaget tar på sig för att utföra ett visst uppdrag, utan också genom att det framgår hur en förkalkyl utformas.

Bolaget hade framställt en *power point-presentation för BAE* avseende vapensystemet Archer. Produkten var slutlevererad vid tidpunkten för överföringen. Dokumentet är företagshemligt, eftersom bolaget gentemot BAE förbundit sig att iaktta sekretess. För en konkurrent kan informationen vara till nytta för att skaffa sig kunskap om vapensystemet. Dokumentet kan användas som mall för hur liknande produkter kan framställas. T.S. har över huvud taget inte varit inblandad i arbetet med den aktuella produkten. Hans syfte med att föra över materialet var att använda det som referensmaterial i en konkurrerande verksamhet.

Ett av de överförda dokumenten avser ett *internt personalmeddelande* 25 februari 2009. Meddelandet innehåller företagshemlig och intern information i form av känsliga uppgifter om eventuella neddragningar p.g.a. ett ansträngt ekonomiskt läge i bolaget. Det kan medföra skada för bolaget om informationen kommer ut till konkurrenter eller kunder. Det skulle exempelvis kunna medföra att bolaget vid en förhandling får ett sämre förhandlingsläge.

Som tidigare nämnts var T.S. delaktig i arbetet med att utforma *bolagets ramavtal med BAE* och undertecknade dessutom avtalet för bolagets räkning. T.S. överförde ett slutligt utkast till ramavtalet som i stort sett överensstämmer med ramavtalets slutliga utformning. Avtalet innehåller villkor rörande bl.a. immaterialrättsligt intrång, rätten till arbetet, fakturering, betalningsvillkor och sekretess. Av handlingen framgår att den inte får kopieras, delges tredje man eller användas för annat än avsett ändamål. Avtalet innehåller även en sekretessbestämmelse. Dokumentet är företagshemligt, eftersom bolaget förbundit sig gentemot BAE att iaktta sekretess. Avtalet innehåller information som en konkurrent har nytta av, eftersom det av avtalet framgår hur relationen mellan bolaget och BAE är konstruerad. Eftersom T.S. själv har varit med och utformat avtalet har han varit väl medveten om dess innehåll.

Vidare överförde T.S. *åtagandebeskrivningar upprättade av Saab* avseende olika typer av arbeten som alla var avslutade sommaren 2008. Av handlingarna framgår att bolaget har ett sekretessåtagande gentemot Saab. Härav följer att handlingarna inte får användas på annat sätt än de är avsedda för. T.S. har genom att överföra dokumenten till sin privata e-postadress använt handlingarna på annat sätt än de är avsedda för.

T.S. har inte lämnat någon godtagbar förklaring till att han förde över dokumenten till sin privata e-postadress eller på annat sätt tog med sig dokumenten, bilderna och animeringarna. Det har inte funnits någon möjlighet att undersöka P.S:s beläggning med hjälp av någon av de handlingar som T.S. har överfört till sin privata e-postadress. T.S:s agerande kan, enligt arbetsgivarparterna, inte uppfattas på annat sätt än att hans avsikt vid den aktuella tidpunkten var att använda informationen för att starta egen, med bolaget konkurrerande verksamhet, eller på annat sätt medverka i konkurrerande verksamhet.

#### *Radering av dokument*

När en anställd ska sluta sin anställning hos bolaget ska privata e-postmeddelanden och filer raderas, inga andra. Detta framgår av bolagets skriftliga instruktion den 19 augusti 2008 om rutiner när anställningen upphör. Enligt instruktionen ska den anställda stryka bort alla personliga e-postmeddelanden och egna kundmappar ska öppnas för delning med annan anställd som chef anvisar. Motsatsvis betyder detta att den anställda inte ska stryka bort e-postmeddelanden som har med arbetet att göra. T.S. har tagit del av instruktionen. Av bolagets datalogg framgår att han har tagit upp det aktuella dokumentet på sin arbetsdator den 10 februari 2009 kl. 16.03. Vid den tidpunkten hade bolaget haft ett möte där bl.a. T.S. medverkade. Vid mötet diskuterades dokumentet och deltagarna uppmanades att ta del av dokumentet.

Av bolagets datalogg framgår att T.S. den 25 och 26 mars 2009 raderade det material som han enligt ovan hade överfört till sin privata e-postadress. Därutöver raderade han vissa andra dokument som inte var av privat karaktär. Dokumenten innehöll information om att offerter skickats till specifika kunder, när de skickats och om de innehöll något följebrev med ändringar av bolagets åligganden mot kunden. Han raderade däremot inte bolagets originaldokument, vilka finns kvar på bolagets server. Det innebär att själva grunddokumentet, t.ex. offerten, finns kvar. Däremot har väsentlig information om vid vilka tillfällen bolaget haft kontakt med en viss kund angående en viss offert försvunnit. Det är oklart när T.S. raderade de olika dokumenten, men senast den 26 mars 2009 hade alla dokument som fanns lagrade i hans e-postlåda raderats.

Skälet till att bolaget fick kännedom om de raderade dokumenten är att bolaget, i samband med att T.S. den 27 mars 2009 hade blivit arbetsbefriad, bad supporten kontrollera om det fanns e-postmeddelanden angående kunduppdrag och liknande som skulle skickas över till annan ansvarig person. I samband härmed undersöktes backup-servern. Raderade dokument förs över till denna. Så skedde även med det material som T.S. raderade. Normalt försvinner dokumenten från servern efter några dagar i takt med att servern fylls på med nya dokument. Av en slump var emellertid backup-servern ur funktion kort efter att de av T.S. raderade dokumenten registrerades på servern. Det innebar att inga nya dokument påfördes servern och att de raderade dokumenten kunde återställas. Om backup-servern hade

fungerat som den skulle, hade spåren av de raderade dokumenten varit utplånade.

Det kan enligt arbetsgivarparternas mening inte finnas något annat skäl till T.S:s agerande än att han ville dölja att han hade överfört dokument till sin privata e-postadress. T.S:s anställning i bolaget var inte avslutad vid tidpunkten då han raderade dokumenten. Det fanns således ingen anledning för honom att av det skälet radera materialet. Han blev som tidigare angetts arbetsbefriad först den 27 mars 2009.

#### *T.S. har nu anställning i konkurrerande verksamhet*

T.S. är numera anställd i företaget Formx. Av Formxs verksamhetsbeskrivning framgår att företagets verksamhet bl.a. utgörs av projektledning inom marknadskommunikation såsom reklam/grafisk produktion, foto/video/multimedia och web. Formxs verksamhet överensstämmer med del av den verksamhet som bolaget bedriver, och som T.S. var delaktig i under sin anställning hos bolaget.

Den omständigheten att T.S. har tagit anställning i Formx läggs inte till grund för avskedandet. Det finns ingen konkurrensklausul i hans anställningsavtal hos bolaget och alltså inget hinder för honom att ta anställning i ett konkurrerande bolag. Det faktum att T.S. har tagit anställning i ett bolag som bedriver liknande verksamhet belyser däremot de åtgärder T.S. vidtog i mars 2009. Att T.S. nu har anställning hos Formx innebär att han till skada för bolaget kan dra nytta av den information han förde med sig från bolaget.

De företag som T.S. därutöver har uppburit ersättning ifrån är kopplade till Formx genom att de är inblandade i samma typ av verksamhet.

#### *Rättslig grund för bestridandet*

T.S. har lång erfarenhet inom branschen och har haft en förtroendeställning och framskjuten position i bolaget. Han hade tecknat ramavtalet med en av bolagets största kunder och har inte minst av kunden uppfattats som en viktig person för affärsrelationen med bolaget.

T.S. har agerat illojalt mot bolaget när han spred felaktig information om att han var uppsagd trots att bolaget inte hade verkställt någon uppsägning av honom. Det har under alla förhållanden inte ålegat T.S. att informera om den saken. T.S:s agerande har skapat oro och en ansträngd relation mellan bolaget och dess viktigaste kund. T.S. har vidare fört med sig material, som innehållit företagshemlig information, i syfte att starta en med bolaget konkurrerande verksamhet eller på annat sätt delta i sådan verksamhet.

T.S. har genom att sprida oriktiga uppgifter om att han hade blivit uppsagd, att till sig överföra bolagets dokument och att radera bolagets dokument agerat så illojalt mot sin arbetsgivare att bolaget har haft laga grund för att omedelbart skilja honom från anställningen genom avskedande.

## Domskäl

T.S. arbetade hos bolaget som säljare av konsulttjänster till försvarsindustrin. Den 19 mars 2009 fördes ett samtal mellan företrädare för bolaget och T.S., vilket enligt T.S. utmynnade i att han uppfattade sig som uppsagd. Dagen därpå uppgav han utan bolagets vetskap till bl.a. en av bolagets största kunder att han blivit uppsagd. Han förde sedan över vissa dokument från bolagets server till sin privata e-postadress och raderade vissa av bolagets dokument. Den 23 april 2009 avskedades T.S. från sin anställning. Tvisten gäller frågan om bolaget har varit berättigat att skilja T.S. från anställningen genom avskedande, alternativt uppsägning.

### *Utredningen*

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på Unionens begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med T.S. samt vittnesförhör med bolagets f.d. styrelseledamot R.N., bolagets f.d. platschef J-E.B. och BAE:s personaldirektör D.L. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets styrelseledamot N-O.J. och vittnesförhör med bolagets f.d. verkställande direktör P-E.H. Skriftlig bevisning har åberopats. Vid huvudförhandlingen har även visats animerade filmer.

### *Allmänt om en arbetstagares lojalitetsplikt*

Utmärkande för ett anställningsförhållande anses vara bl.a. att arbetstagaren ska vara lojal mot arbetsgivaren. Lojalitetskravet ingår som ett led i anställningsavtalet (AD 2003 nr 21 och nr 84). 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 verksamhetens beskaffenhet, arbetsuppgifternas art, arbetstagarens ställning i företaget och om arbetstagaren på något sätt har äventyrat arbetsgivarens kundrelationer (AD 1993 nr 18). Ju högre befattning en arbetstagare har desto större krav på visad lojalitet får en arbetsgivare anses ha rätt att ställa (jfr AD 1977 nr 223 och 1982 nr 110).

### *Agerade T.S. illojalt genom att till BAE uppge att hade blivit uppsagd?*

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att T.S. har brutit mot sin lojalitetsplikt då han till bolagets anställda och framför allt till bolagets kund BAE uppgett att han var uppsagd, trots att det måste ha stått klart för honom att så inte var fallet. Enligt arbetsgivarparterna har det under alla förhållanden inte ålegat T.S. att informera om saken. Unionen har vitsordat att T.S. har agerat på det sätt arbetsgivarparterna har gjort gällande, men har bestritt att han därigenom har agerat illojalt.

Beträffande T.S:s ställning hos bolaget kan konstateras att han vid tidpunkten för avskedandet hade en befattning som säljare av konsulttjänster till försvarsindustrin. Han hade, sedan årsskiftet 2008/2009 inte längre något

personalansvar, men agerade som bolagets kontaktman i förhållande till bolagets största kund BAE och ingick fortfarande i bolagets ledningsgrupp. Det står mot denna bakgrund klart att T.S. hade en relativt hög befattning inom bolaget. Bolaget har därigenom haft rätt att ställa höga krav på honom i fråga om lojalitet.

Utredningen ger vidare vid handen att T.S. hade lång erfarenhet i branschen även i egenskap av chef med personalansvar. Genom sin erfarenhet och position i bolagets ledningsgrupp måste det förutsättas att han var väl medveten om hur ett uppsägningsförfarande normalt går till. Det är ostridigt i målet att det vid den diskussion som fördes den 19 mars 2009 inte uttalades från bolagets sida att T.S. var uppsagd. Det som inträffade då kan närmast beskrivas så att bolaget tog upp en diskussion med T.S. om möjligheten att han skulle lämna företaget. Det saknades enligt Arbetsdomstolens mening anledning för T.S. att uppfatta saken så att han hade blivit uppsagd. En annan sak är att det är förståeligt att det som sades från bolagets sida kunde göra honom upprörd. Och oavsett hur han uppfattade samtalet med P-E.H. borde T.S. ha förstått att det under alla förhållanden inte var en uppgift för honom att informera BAE om saken, i varje fall inte utan att först samråda med någon av bolagets företrädare.

I sammanhanget har det också viss betydelse att det av utredningen har framkommit att P-E.H. på eftermiddagen den 20 mars 2009 skickade ett e-postmeddelande till bolagets anställda av vilket det framgick att bolaget inte hade verkställt eller ens varslat om några uppsägningar. Av loggen från bolagets server framgår att T.S. öppnade meddelandet den 21 mars 2009 kl. 23.05. Det finns inte anledning att utgå från annat än att T.S. också tog del av innehållet i meddelandet. Vidare är det ostridigt att han den 24 mars 2009 fick besked från Unionens lokala ombudsman om att han skulle återgå till arbetet, eftersom han i vart fall inte hade blivit formellt uppsagd. Det sagda leder Arbetsdomstolen till slutsatsen att T.S., oavsett hur han hade uppfattat samtalet den 19 mars 2009, senast den 24 mars 2009 måste ha insett att han inte var uppsagd. Trots detta informerade han då inte BAE om det rätta förhållandet.

Med hänsyn till den oro T.S:s besked var ägnat att skapa och faktiskt skapade särskilt hos BAE får hans agerande betraktas som illojalt och ägnat att orsaka bolaget skada. Arbetsdomstolen anser att T.S. genom det inträffade åsidosatte sin lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet.

*Agerade T.S. illojalt när han överförde dokument till sin privata e-postadress och även raderade dokument?*

Bolaget har gjort gällande att T.S. agerade illojalt dels genom att överföra dokument från bolagets server till sin privata e-postadress och på annat medium överföra vissa av bolagets dokument till sig, dels genom att radera vissa dokument. Unionen har vitsordat att T.S. har överfört och raderat dokument i den omfattning och vid de tidpunkter som arbetsgivarparterna har gjort gällande, men har bestritt att han därigenom agerade illojalt i förhållande till bolaget.

Följande omständigheter är ostridiga i målet. T.S. förde den 20 mars 2009 över 1 914 fakturor från åren 2007-2009 från bolagets server till sin privata e-postadress. Samma dag överförde han på motsvarande sätt även resultatrapporter för bolaget avseende perioden oktober 2008 - februari 2009 samt den sammanställning över konsulternas beläggning som han hade upprättat inför ledningsgruppmötet dagen innan. Den 25 och 26 mars 2009 gjorde T.S. överföringar av ett flertal ytterligare dokument från bolagets server till sin privata e-postadress. Slutligen raderade han den 25 och 26 mars 2009 från bolagets server de dokument han hade överfört till sin privata e-postadress och därutöver vissa andra dokument som inte var av privat karaktär.

Utredningen ger alltså vid handen att T.S. överförde ett stort antal dokument hänförliga till bolagets verksamhet till sig och att i varje fall fakturorna och resultatrapporterna överfördes vid en tidpunkt då T.S. enligt sin egen uppgift uppfattade sig som uppsagd. Det har från Unionens sida inte ens påståtts att de överförda dokumenten i något avseende var relaterade till pågående arbeten som T.S. var delaktig i inom ramen för bolagets verksamhet.

Av de överförda fakturorna framgår uppgifter om bl.a. kunder, priser och betalningsvillkor. En sammanställning av informationen skulle bilda ett fullständigt kundregister, vilket typiskt sett anses utgöra företagshemlig information. Såväl fakturorna som vissa av de övriga överförda dokumenten, exempelvis prislistor, uppgifter om löner och intern information om bolagets ekonomiska ställning, innehåller därutöver ytterligare företagsspecifik information, vars röjande typiskt sett måste anses ägnat att medföra skada för bolaget i konkurrenshänseende. Beträffande vissa andra av de överförda dokumenten gällde att bolaget, genom sekretessförbindelse gentemot kunder, åtagit sig bl.a. att inte använda informationen för annat ändamål än för det uppdrag bolaget ska utföra åt kunden. Något sådant uppdrag var T.S. inte delaktig i vid den aktuella tidpunkten.

Arbetsgivarparterna har i målet inte gjort gällande att T.S. faktiskt har röjt eller nyttjat den aktuella informationen. Enligt arbetsgivarparterna har hans agerande likväl varit illojalt *dels* därför att T.S:s syfte med överföringarna måste ha varit att använda informationen i en konkurrerande verksamhet, *dels* därför att redan överförandet av dokumenten till en extern server innebar en säkerhetsrisk för bolaget.

När det särskilt gäller fakturorna har T.S. uppgett att skälet till att han överförde dessa till sin privata e-postadress var att han hade för avsikt att på nytt gå igenom underlaget för sammanställningen över konsulternas beläggning, eftersom hans uppgifter om bl.a. P.S. ifrågasattes vid ledningsgruppmötet den 19 mars 2009. Enligt T.S. var detta dock något han aldrig kom att utföra. Beträffande övriga dokument har T.S. uppgett att han överförde flera av dem av misstag och andra som ren kuriosas eller av nostalgiskäl.

Vad T.S. har uppgett framstår inte som någon övertygande förklaring till hans agerande. Arbetsgivarparterna har dessutom, utan att det närmare har bemötts av Unionen, förklarat att det av fakturorna inte ens går att utläsa enskilda konsulter beläggningsgrad. Såväl innehållet i de överförda dokumenten som överföringarnas omfattning talar enligt domstolens mening för att T.S. agerade i syfte att dra nytta av informationen i någon form av konkurrerande verksamhet. I samma riktning talar det förhållandet att T.S. vidtog åtgärderna vid en tidpunkt då han uppenbarligen var mycket upprörd över bolagets agerande. Det kan tilläggas att redan det faktum att dokumenten överfördes till en extern server innebar en viss säkerhetsrisk för bolaget.

Genom utredningen har vidare framkommit att T.S. raderade ett flertal av bolagets dokument. Mot bakgrund av den av arbetsgivarparterna åberopade skriftliga bevisningen anser domstolen att T.S. måste ha varit medveten om att hans handlande stred mot bolagets instruktioner rörande radering av dokument i samband med att anställningen upphör. Av intresse är vidare att det av utredningen framgår att raderingen hade kunnat genomföras utan att den kommit till bolagets kännedom, om det inte hade varit så att backup-servern råkade vara ur funktion vid det aktuella tillfället. Enligt domstolens mening talar starka skäl för att T.S. raderade dokumenten i syfte att dölja de överföringar han tidigare hade gjort.

Arbetsdomstolen kommer mot bakgrund av det anförda till slutsatsen att T.S. genom att överföra dokument och därefter radera dokument har agerat illojalt och på ett sätt som var ägnat att orsaka bolaget skada. Arbetsdomstolen finner därmed att T.S. genom dessa åtgärder har allvarligt åsidosatt sin lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet.

*Har det förelegat grund för avskedande eller uppsägning?*

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får ske endast i flagranta fall. Därmed avses enligt lagens förarbeten sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.

Vid en bedömning av de omständigheter som framkommit i målet, inbegripet T.S:s ställning hos bolaget, anser Arbetsdomstolen att han genom sitt handlande åsidosatte sin lojalitetsplikt på ett sådant sätt att det inte rimligen kunde begäras att bolaget skulle behålla honom i anställningen. Bolaget har därför varit berättigat att avskeda honom.

Det anförda innebär att Unionens talan ska avslås.

*Rättegångskostnader*

Vid denna utgång i målet ska Unionen utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för

rättegångskostnader med 315 254 kr, varav 300 000 kr för ombudsarvode och 15 254 kr för utlägg. Om beloppets storlek råder inte tvist.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Unionen ska ersätta Almega Tjänsteförbunden och Nevo Marknadsteknisk Service AB för deras rättegångskostnader med trehundrafemtontusentvåhundrafemtiofyra (315 254) kr, varav 300 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Bengt Huldt, Håkan Torngren, Anders Tiderman och Bengt G. Nilsson. Enhälligt.

Sekreterare: Carin Häckter