

**Sammanfattning**

En revisor som varit anställd hos ett revisionsbolag har också varit delägare i revisionsbolagets moderbolag. Som delägare var revisorn bunden av ett s.k. partneravtal som var träffat mellan delägarna. I avtalet finns en bestämmelse om att en partner vars anställning upphör och som därefter bedriver konkurrerande verksamhet på visst sätt blir skadeståndsskyldig för klienter som övergått till den nya verksamheten. Fråga om tvist rörande bestämmelsen är en arbetstvist.

**ARBETSDOMSTOLEN**BESLUT  
2012-12-12  
StockholmBeslut nr 85/12  
Mål nr B 71/12**KLAGANDE OCH MOTPART**

Grant Thornton Sweden AB, 556356-9382, Box 7623, 103 94 Stockholm  
Ombud: advokaten Tom Johansson, Hamilton Advokatbyrå KB, Box 715,  
101 33 Stockholm

**KLAGANDE OCH MOTPART**

H.N., 650118-8590, Brunnsgård 3, 432 45 Varberg  
Ombud: advokaten Robert Lakatos, Kilpatrick Townsend & Stockton  
Advokat KB, Box 5421, 114 84 Stockholm

**SAKEN**

fråga om tvisten är att anse som en arbetstvist

---

Grant Thornton Sweden AB (Grant Thornton) bedriver revisions- och konsultverksamhet och är ett helägt dotterbolag till moderbolaget Lindebergs Intressenter AB. H.N. var tidigare anställd som revisor hos Grant Thornton och delägare i moderbolaget Lindebergs Intressenter AB. Som delägare var H.N. bunden av ett s.k. partneravtal som löpte under perioden den 1 maj 2003–30 april 2008. Partneravtalet var träffat mellan honom och övriga delägare i Lindebergs Intressenter AB. I § 10 i partnervtalet finns en bestämmelse om att en partner vars anställning upphör och som inom viss tid efter att anställningen upphört bedriver konkurrerande revisions- eller konsultverksamhet, som anställd hos annan eller i egen verksamhet, ska betala skadestånd för klienter som övergått till den nya verksamheten. När partneravtalet löpte ut den 30 april 2008 utträdde H.N. ur partnerskapet men fortsatte att vara anställd hos Grant Thornton. H.N:s anställning upphörde den 1 augusti 2009 efter att han hade sagt upp sig själv den 29 juli 2009.

Grant Thornton väckte talan vid Varbergs tingsrätt mot H.N. och yrkade att han skulle förpliktas att betala 4 000 000 kr i skadestånd till Grant Thornton. Som grund för sin talan åberopade Grant Thornton sammanfattningsvis följande. H.N. har inom ett år efter att anställningen upphörde tagit anställning i ett bolag som bedriver konkurrerande revisionsverksamhet. I enlighet med bestämmelsen i § 10 första stycket i partneravtalet är H.N. därför skadeståndsskyldig för de kunder som han hade arbetat för hos Grant Thornton och som tillsammans med honom övergick till den nya verksamheten. Av § 10 tredje stycket i partneravtalet framgår att skadeståndsskyldigheten gäller även när partnern utträtt ur partnerskapet utan att samtidigt avsluta sin anställning. Grant Thornton, som är det bolag inom koncernen som bedriver revisionsverksamheten, har rätt enligt partneravtalet att få ersättning enligt § 10.

H.N. bestred Grant Thorntons talan och anförde till stöd för bestridandet sammanfattningsvis följande. Partneravtalet upphörde den 30 april 2008 och han var inte bunden av detta avtal när han övergick till att vara enbart anställd hos Grant Thornton. Bestämmelsen i § 10 är alltså inte tillämplig och kan inte åberopas mot honom. Han och Grant Thornton träffade den 29 juli 2009 en överenskommelse om anställningens upphörande som innebar en slutlig reglering av avtalsförhållandet mellan honom och Grant Thornton. Genom detta avtal har Grant Thornton förlorat möjligheten att framställa krav mot honom. Under alla förhållanden är bestämmelsen i § 10 oskälig och ska därför lämnas utan avseende eller i vart fall jämkas.

Tingsrätten fann i dom den 12 januari 2012 att H.N. var skadeståndsskyldig enligt bestämmelsen i § 10 i partneravtalet. Tingsrätten kom fram till att skadeståndsbeloppet skulle bestämmas till 1 425 209 kr. I samband med att tingsrätten prövade frågan om rättegångskostnadernas fördelning gjorde tingsrätten den bedömningen att tvisten inte var en arbetstvist och att rättegångskostnaderna därför skulle bestämmas med utgångspunkt i reglerna i 18 kap. rättegångsbalken. Tingsrätten anförde i den här delen att även om H.N. hade varit anställd hos Grant Thornton så rörde tvisten ett avtalsförhållande mellan parterna som hade sitt ursprung i delägarskapet och kunde därför inte anses utgöra en arbetstvist. Enligt anvisning av tingsrätten skulle överklagande av domen ske till Hovrätten för Västra Sverige.

Sedan båda parter hade överklagat tingsrättens dom till hovrätten uppkom där frågan om överklagandet rätteligen skulle prövas av Arbetsdomstolen och inte av hovrätten.

H.N. ansåg att tvisten var en arbetstvist och att målet därför skulle överlämnas till Arbetsdomstolen för prövning. Han anförde till stöd för den ståndpunkten bl.a. följande. Den som är delägare och part i partneravtalet måste vara anställd hos Grant Thornton. Grant Thorntons krav har aktualiserats för att H.N:s anställning hos Grant Thornton har upphört och han i samband därmed tagit anställning hos en konkurrerande revisionsbyrå. Kravet har uppkommit långt efter det att H.N. utträtt ur partnerskapet och under en period då han var enbart anställd i Grant Thorntons verksamhet. Samtliga beståndsdelar i Grant Thorntons talan vilar på den nödvändiga och grundläggande förutsättningen att det funnits ett anställningsförhållande mellan H.N. och bolaget.

Grant Thornton ansåg att tvisten inte var en arbetstvist och att hovrätten alltså var rätt forum. Till stöd för den ståndpunkten anförde bolaget bl.a. följande. Tvisten har sin grund i det partneravtal som reglerar förhållandet mellan främst ett antal revisorer om att bedriva verksamhet i bolagsform. Den omtvistade bestämmelsen blir tillämplig när en revisor överlåtit sin ägarandel i det gemensamt drivna före

taget och fortsätter att utföra uppdrag åt kunder från ett annat företag. Syftet med bestämmelsen är att motverka sådana situationer och i stället främja sammanhållning och samverkan i delägarkretsen. Det är inte en tvist mellan Grant Thornton och H.N. i deras egenskaper som arbetsgivare och arbetstagare utan en tvist mellan H.N. och övriga partners i Lindebergs Intressenter AB, dvs. en tvist mellan aktieägare. Grant Thornton gör inte gällande att ett anställningsförhållande mellan parterna är en nödvändig del för bolagets anspråk eller att regler med anknytning till ett sådant förhållande har betydelse för anspråket.

Genom beslut intaget i ett protokoll den 3 maj 2012 och som meddelades den 4 maj 2012 överlämnade hovrätten målet till Arbetsdomstolen. I beslutet anförde hovrätten följande.

Av 1 kap. 1 § och 2 kap. 3 § lagen om rättegången i arbetstvister följer att Arbetsdomstolen är överrätt vid överklagande av arbetstvister som avgjorts av tingsrätt. Hovrätten har därför att ta ställning till om tvisten mellan parterna är att se som en arbetstvist eller inte.

Den omtvistade konkurrensklausulen återfinns i ett partneravtal tecknat mellan Lindebergs Intressenter AB och ett antal partners. En förutsättning för att vara delägare och part i partneravtalet är att personen ifråga även är anställd i Lindebergs Intressenter AB eller i något av dess dotterbolag. H.N. har således varit anställd i dotterbolaget Grant Thornton. Det finns dessutom en koppling mellan partnerskapet och anställningsförhållandet på så sätt att längden på konkurrensförbudet – som regleras i 10 § i partneravtalet – beräknas från anställningens upphörande och inte från partnerskapets upphörande. Därtill kommer att enligt 10 § tredje stycket ska konkurrensbegränsningsklausulen även gälla för partner som utan att sluta sin anställning i bolaget utträder ur partnerskapet. I det här fallet har konkurrensklausulen aktualiserats sedan H.N. först utträtt ur partnerskapet och drygt ett år senare sagt upp sitt anställningsavtal. Mot denna bakgrund anser hovrätten att det finns en sådan koppling mellan konkurrensklausulen i partneravtalet och H.N:s anställningsförhållande att tvisten är att bedöma som en arbetstvist. Talan mot tingsrättens dom borde därför rätteligen ha fullföljts till Arbetsdomstolen. Med stöd av 2 kap. 7 § första stycket lagen om rättegången i arbetstvister ska målet följaktligen överlämnas till Arbetsdomstolen.

## **Skäl**

### *Rättsliga utgångspunkter*

För att Arbetsdomstolen ska vara behörig att ta upp tvisten till prövning krävs att den är en arbetstvist. Domstolen ska pröva den frågan självant.

Med arbetstvist avses enligt 1 kap. 1 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen) tvister om kollektivavtal och andra tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Varje tvist mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som har sin grund i ett pågående eller avslutat anställningsförhållande ska handläggas enligt arbetstvistlagen. Den

förutsättningen gäller dock att det är fråga om en tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare i denna deras egenskap (jfr prop. 1974:77 s. 138 f.).

När ett anställningsförhållande ingår som ett nödvändigt moment i den grund som käranden åberopar till stöd för sin talan, dvs. om det för ett bifall till käromålet är avgörande att ett anställningsförhållande föreligger, är tvisten alltid en arbetstvist, t.ex. en tvist om skadestånd enligt anställningsskyddslagen eller krav på semesterersättning enligt semesterlagen. Det är i dessa fall tillräckligt att käranden påstår att ett anställningsförhållande föreligger. Tvisten är en arbetstvist även om domstolen sedermera kommer till slutsatsen att ett anställningsförhållande inte anses föreligga, och därför avslår käromålet (se prop. 1974:77 s. 140 f.).

Även andra tvister som kan anses ha sin grund i ett anställningsförhållande är arbetstvister som faller under arbetstvistlagens tillämpningsområde. Om parterna har olika uppfattningar om de omständigheter som här ska läggas till grund för om tvisten är en arbetstvist eller inte måste domstolen kunna utgå från de omständigheter som käranden åberopar (se t.ex. AD 1984 nr 147). Om den nödvändiga anknytningen till ett anställningsförhållande saknas är det inte fråga om en arbetstvist (se t.ex. AD 2003 nr 113 och NJA 2008 s. 429).

#### *Är tvisten en arbetstvist?*

Det framgår av det åberopade partneravtalet att en partner förutom att vara aktieägare också ska vara anställd i "Bolaget". Med "Bolaget" avses enligt avtalet Lindebergs Intressenter AB och, i tillämpliga delar, övriga bolag inom den koncern i vilken Lindebergs Intressenter AB är moderbolag. Vidare framgår att skadeståndsklausulen som Grant Thornton grundar sitt anspråk på tar sin utgångspunkt i förhållanden som råder efter att parternas anställning har upphört. Utifrån dessa omständigheter skulle den talan som förs kunna anses så nära anknyten till H.N:s anställning hos Grant Thornton att arbetstvistlagen blir tillämplig på tvisten.

Emellertid kan konstateras att den åberopade klausulen finns i partneravtalet som alltså har träffats mellan aktieägarna inbördes. Den reglerar vad som gäller när en partner lämnar verksamheten och inom en viss närmare angiven tid därefter tar med sig kunder. Skadeståndsbestämmelsen framstår följaktligen som knuten till och beroende av delägarskapet även om bestämmelsens tillämpning på visst sätt bestäms av den anställning som partnern har haft. Enligt Arbetsdomstolens mening måste tvisten anses röra H.N. i hans egenskap av tidigare delägare i verksamheten och inte i hans egenskap av tidigare arbetstagare hos Grant Thornton. Slutsatsen blir att tvisten inte kan anses ha en sådan anknytning till anställningsförhållandet att den utgör en arbetstvist.

Den gjorda bedömningen innebär att Arbetsdomstolen inte är behörig att pröva tvisten. Målet ska därför enligt 2 kap. 8 § arbetstvistlagen visas åter till hovrätten.

*Arbetsdomstolens ställningstagande*

Arbetsdomstolen visar målet åter till Hovrätten för Västra Sverige.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Carina Gunnarsson, referent, och Malin Stensbäck. Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson