

Med stöd av en avtalad konkurrensklausul förbjöd en arbetsgivare en arbetstagare, en säljare, som sagt upp sig, att under ett års tid ta anställning hos bl.a. ett med arbetsgivaren konkurrerande företag. Fråga om det finns förutsättningar för ett interimistiskt förordnande enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken, att förbjuda arbetstagaren att, vid vite, under viss tid ingå i konkurrerande verksamhet hos det med arbetsgivaren konkurrerande företaget. Därvid bl.a. fråga om bolaget gjort sannolikt att konkurrensklausulen och det i enlighet med klausulen beslutade förbudet är bindande för arbetstagaren och om det finns sabotagerisk.

ARBETSDOMSTOLEN**BESLUT**
2017-06-28
StockholmBeslut nr 44/17
Mål nr B 65/17**KLAGANDE**

Rockwool Aktiebolag, 556347-9152, Box 11505, 550 11 Jönköping
Ombud: advokaten Jenny Hellberg, Elmszell Advokatbyrå AB,
Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm

MOTPART

KrH i Malmö
Ombud: förbundsjuristen Niklas Gokall, Ledarna, Box 12069,
102 22 Stockholm

SAKEN

säkerhetsåtgärd enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Malmö tingsrätts beslut den 18 maj 2017 i mål nr T 2750-17

Tingsrättens beslut, se bilaga.

Rockwool Aktiebolag (bolaget) har, som talan slutligt bestämts i Arbetsdomstolen, yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens beslut, ska förbjuda KrH för perioden från beslutets meddelande till och med den 10 mars 2018, vid äventyr av vite om 1 000 000 kr vid varje enskilt fall överträdelse av beslutet sker, att ingå i konkurrerande verksamhet hos Paroc AB, 556036-3763.

Bolaget har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria bolaget från skyldigheten att ersätta KrH:s rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta KrH att ersätta bolagets rättegångskostnader där.

KrH har motsatt sig att tingsrättens beslut ändras.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har åberopat samma omständigheter och utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten.

Skäl

Bakgrund och tvisten

I KrH:s anställningsavtal med bolaget, dagtecknat den 27 maj 2015, finns en konkurrensklausul. I klausulen anges följande.

Om KrH skulle planera igångsättning av, samarbete med eller söka eller samtala om anställning i verksamhet som driver eller planerar att driva en verksamhet som konkurrerar med bolagets verksamhet, förpliktar sig KrH att informera om detta. Varje företag som producerar och handlar med isoleringsprodukter räknas som konkurrerande verksamhet. Detsamma gäller verksamheter som är exklusiva återförsäljare av isoleringsprodukter eller som konstruerar, tillverkar eller säljer utrustning för produktion av mineralull.

Arbetstagaren är inte förhindrad att ta anställning hos återförsäljare eller entreprenörer, dock gäller fortsatt tystnadsplikt som beskrivits i anställningsavtalet.

Om bolaget skulle anse arbetstagarens övergång till konkurrerande verksamhet som skadlig för bolagets verksamhet accepterar arbetstagaren att bolaget under en karenperiod, på upp till ett år från anställningens upphörande i bolaget kan förbjuda arbetstagaren att ingå i en sådan konkurrerande verksamhet.

Bolagets rätt att besluta om karenperiod bortfaller om beslutet om karenperiod inte meddelats arbetstagaren inom 14 dagar från att bolaget fått tillräcklig information för att fatta ett beslut.

Om bolaget ålägger KrH ett konkurrensförbud ska bolaget betala KrH ersättning för förlorad intäkt under karenperioden. Ersättningen ska motsvara 80 % av KrH:s fasta lön vid anställningens upphörande.

KrH är införstådd med att ett brott mot informationsplikten och detta konkurrensförbud kan medföra ersättningsansvar uppgående till ett belopp motsvarande 6 fasta månadslöner.

KrH sade upp sig den 10 februari 2017, med en månads uppsägningstid. Han uppgav att han hade sökt och accepterat anställning hos Paroc AB (Paroc). Parterna är överens om att det företaget är en direkt konkurrent till bolaget. Genom ett brev till KrH daterat den 14 februari 2017 gjorde bolaget konkurrensklausulen gällande enligt följande.

Du har meddelat att du sökt och accepterat anställning hos Paroc AB. Paroc AB är en direkt konkurrent till Bolaget och därför görs konkurrensklausulen i ditt anställningsavtal gällande.

Det innebär att du under ett års tid, beräknat från anställningens sista dag, dvs till och med den 10 mars 2018, [är] förhindrad att ta anställning hos Paroc AB eller annat bolag som kan anses verka i konkurrens med Bolaget.

Enligt bolaget utgjorde 80 procent av KrH:s fasta månadslön 33 920 kr per månad.

Den 13 mars 2017 påbörjade KrH en anställning hos Paroc.

Tvisten gäller om det finns förutsättningar att enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken interimistiskt förordna om förbud för KrH att under viss tid ingå i konkurrerande verksamhet hos Paroc.

Säkerhetsåtgärd

Enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken får domstolen, om någon visar sannolika skäl för att han eller hon mot någon har ett anspråk, som är eller kan antas bli föremål för rättegång eller prövning i annan liknande ordning, och det skäligen kan befaras att motparten genom att utöva viss verksamhet eller företa viss handling eller på annat sätt hindrar eller försvårar utövningen av sökandens rätt eller väsentligt förringar dess värde, förordna om lämplig åtgärd för att säkerställa sökandens rätt. Av andra stycket samma bestämmelse framgår att en sådan lämplig åtgärd för att säkerställa sökandens rätt som avses i första stycket av paragrafen får innebära ett förbud vid vite att utöva viss verksamhet.

Av 15 kap. 7 § rättegångsbalken följer att sökanden inom en månad från en beviljad säkerhetsåtgärd enligt 3 § samma kapitel, ska väcka talan i saken vid domstol, eller om anspråket ska prövas i annan ordning, enligt vad som gäller därom samt att om talan inte väcks inom den tiden ska den beslutade åtgärden omedelbart återgå.

Bolaget har framställt yrkandet om säkerhetsåtgärd som en fristående fråga vid tingsrätten och anfört att det avser att, inom den i rättegångsbalken föreskrivna tiden, väcka bl.a. en förbudstalan i enlighet med yrkandet om interimistiskt förordnande. Ett bifall till bolagets yrkande om säkerhetsåtgärd skulle alltså innebära att KrH redan nu meddelas det förbud som bolaget avser att föra talan om.

Det framgår inte av lagtexten att 15 kap. 3 § rättegångsbalken kan användas för att sökanden genast ska komma i åtnjutande av den rätt sökanden avser att utkräva, och att säkerhetsåtgärden således kan bestå i att motparten redan före processen i huvudsaken tvingas fullgöra den förpliktelse som sökanden avser att föra talan om. Att bestämmelsen kan tillämpas så framgår dock av förarbeten och rättspraxis (se prop. 1980/81:84 s. 230 och t.ex. NJA 2003 s. 613). Ett sådan provisoriskt ordnande av ett rättsförhållande mellan parterna bör dock inte ske utan starka skäl och först efter en proportionalitetsbedömning. Det har också anförts att en sådan åtgärd bör komma i fråga först om det saknas möjlighet att skydda sökanden genom en åtgärd som inte innebär förtida verkställighet och sökandens skyddsbehov väger tyngre än motpartens intresse av att slippa förtida tvångsingrepp (se Westberg, Det provisoriska rättsskyddet i tvistemål, Bok 1, 2004 s. 100). Detta har också bekräftats i rättspraxis. En inte helt ovanlig situation avser ett interimistiskt förordnande om förbud att under viss tid bedriva konkurrerande verksamhet i strid med en

avtalad konkurrensklausul. I AD 2016 nr 14 bifölls ett yrkande om interimistiskt förordnande om att vid vite förbjuda en arbetstagare att under uppsägningstid bedriva konkurrerande verksamhet (se även AD 1990 nr 44).

Har bolaget visat sannolika skäl för sitt anspråk?

KrH har brutit mot det konkurrensförbud som bolaget gjorde gällande i samband med att han sade upp sig från anställningen hos bolaget. Frågan är om bolaget gjort sannolikt att konkurrensklausulen och det i enlighet med klausulen beslutade förbudet är bindande för KrH.

Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning att giltigheten ska bedömas med tillämpning av 38 § avtalslagen. Enligt denna bestämmelse får konkurrensklausuler inte sträcka sig längre än vad som kan anses skäligt. Tingsrätten har redogjort för de omständigheter som enligt rättspraxis på området ska beaktas vid skälighetsbedömningen (se AD 2015 nr 8). Arbetsdomstolen ansluter sig till denna redogörelse och gör följande bedömning.

Det är genom den hittillsvarande utredningen inte utrett att bolaget är att hänföra till den kategori arbetsgivare hos vilka, enligt 1969 års överenskommelse, konkurrensklausuler bör kunna komma i fråga. I vart fall har bolaget inte gjort sannolikt att KrH under sin anställning fått kännedom om tillverkningshemligheter eller att han skulle ha möjlighet att göra bruk av sådan kännedom.

Bolaget har däremot redogjort för ett antal företagshemligheter av mer kommersiell natur, bl.a. i form av VPC-komponenter (Variable Production Cost) samt nettopriser och avtalsvillkor för strategiskt viktiga kunder och i offererade projekt. KrH har, såvitt framkommit, haft tillgång till sådan information. Mot bakgrund av vad som synes ostridigt om bolagets verksamhet, bransch och KrH:s roll som säljare specialiserad på försäljning mot takentreprenörer och låglutande tak, är det sannolikt att KrH genom nämnda företagshemligheter haft tillgång till sådant företagsspecifikt kunnande som bolaget har ett berättigat intresse av att skydda. Bolaget får även anses ha ett berättigat syfte att skydda befintliga kundrelationer.

Klausulen består av två led, dels en informationsskyldighet för arbetstagaren, dels en rätt för arbetsgivaren att i en given situation fatta beslut om konkurrensförbud och dess omfattning. KrH bör, när klausulen ingicks, rimligen ha förstått att möjligheten till konkurrensförbud i synnerhet tog sikte på just det han nu gjort, dvs. tagit anställning som säljare hos det, såvitt framkommit, enda direkt med bolaget konkurrerande företaget på marknaden för stenull. Arbetsdomstolen anser därför att konkurrensförbudets omfattning bör bedömas mot bakgrund av det beslut om konkurrensförbud som bolaget meddelat och som bolaget angett innebär ett förbud under ett år att ta anställning hos Paroc eller annat bolag som kan anses verka i konkurrens med bolaget. Enligt Arbetsdomstolens mening saknas det därmed skäl att, som tingsrätten gjort, ifrågasätta bolagets påstådda syfte med klausulen utifrån hur den är utformad.

Bindningstiden – ett år – är enligt Arbetsdomstolens mening inte oskäligt lång och den avtalade kompensationen under bindningstiden är skälig.

Det kan vid en sammanvägd bedömning dock ändå ifrågasättas om det är skäligt med ett konkurrensförbud för en säljare, på grund av de kunskaper han eller hon har om produktionskostnader, prissättning och avtalsvillkor, som innebär att arbetstagaren är begränsad i sina möjligheter att ta anställning hos en konkurrent till arbetsgivaren. I detta fall gäller det, såvitt framkommit, en högst specialiserad säljare med befogenhet att, med sin kännedom om företagsspecifik information, skraddarsy villkoren för varje kund. Mot bakgrund av den kompensation som är avtalad mellan parterna, 80 procent av grundlönen utan föreskriven avräkning för vad KrH kan tjäna på annat håll, och de praktiska svårigheterna att bevisa att en säljare faktiskt använt företagshemligheter i en konkurrents verksamhet, gör Arbetsdomstolen bedömningen att det nu omtvistade konkurrensförbudet inte framstår som oskäligt.

Vid en sammantagen bedömning kommer Arbetsdomstolen, i likhet med tingsrätten, således fram till att bolaget visat sannolika skäl för sitt anspråk.

Sabotagerisk och proportionalitet

För ett beslut om en säkerhetsåtgärd krävs att det skäligen kan befaras att motparten kommer att utöva ett visst slags aktivitet, s.k. sabotagerisk. Det anspråk som bolaget vill skydda genom säkerhetsåtgärden är att det beslutade konkurrensförbudet efterlevs i enlighet med parternas avtal. Sabotagerisken i förhållande till bolagets anspråk är alltså risken för att KrH inte ska följa konkurrensförbudet. Till skillnad från vad tingsrätten ansett krävs det inte att bolaget lidit eller kommer att lida någon skada.

KrH har ostridigt tagit anställning hos Paroc, i strid med det meddelade konkurrensförbudet. Sabotage föreligger därmed.

Det finns inte möjlighet för bolaget att effektivt skydda sitt anspråk på annat sätt än genom ett interimistiskt förbud. Vid en avvägning mellan KrH:s intresse av att inte åläggas ett sådant förbud och alltså få ingå i konkurrerande verksamhet som anställd hos Paroc och bolagets intresse av att så inte sker finner Arbetsdomstolen att bolagets intresse av att skydda sina företagshemligheter i detta fall väger tyngre.

Slutsats m.m.

Slutsatsen av det anförda är att det enligt Arbetsdomstolens mening finns förutsättningar för att interimistiskt förordna om ett förbud.

I brevet till KrH varigenom bolaget gör konkurrensklausulen gällande anger bolaget att KrH under ett års tid är förhindrad att *ta anställning* hos Paroc AB eller annat bolag som kan anses verka i konkurrens med bolaget. Yrkandet om interimistiskt förbud, som det justerats i Arbetsdomstolen, omfattar dock ett förbud om att *ingå i* konkurrerande verksamhet hos Paroc.

Enligt Arbetsdomstolens mening bör i vart fall det interimistiska förordnandet om förbud inte gå längre än som framgår av ordalydelsen i det beslut som bolaget meddelat KrH.

Yrkandet om interimistiskt förbud bör således bifallas på så sätt att KrH förbjuds att, före den 11 mars 2018, ingå i konkurrerande verksamhet i anställning hos Paroc AB. Förbudet bör gälla från och med dagen efter dagen för detta beslut. Tingsrättens beslut ska ändras i enlighet härmed.

Arbetsdomstolen finner att förordnandet bör förenas med vite. Med beaktande av vad parterna på ömse håll anfört finner Arbetsdomstolen ett vitesbelopp om 500 000 kr skäligt.

Arbetsdomstolens bedömning är att ställd säkerhet är tillräcklig.

Rättegångskostnader

Bolaget har yrkat att det ska befrias från skyldigheten att betala KrH:s rättegångskostnader vid tingsrätten samt yrkat ersättning för sina rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

När det – som här – gäller ett fristående beslut, dvs. ett beslut om säkerhetsåtgärd när rättegång inte är anhängig vid domstol, kan sökanden inte få ersättning för sina rättegångskostnader utdömd i samband med en beviljad säkerhetsåtgärd, utan normalt endast i samband med att målet om huvudanspråket avgörs. För motparten gäller att denne kan få ett kostnadsanspråk prövat i samband med avgörandet av en fristående fråga om säkerhetsåtgärd (se 15 kap. 5 § fjärde stycket rättegångsbalken).

Bolagets yrkande om säkerhetsåtgärd har bifallits i Arbetsdomstolen. Av det anförda följer att bolaget därmed ska befrias från den av tingsrätten ålagda skyldigheten att betala KrH:s rättegångskostnader vid tingsrätten. Av det anförda följer dock också att bolaget inte nu kan få sina rättegångskostnader vid tingsrätten ersatta. Bolagets yrkande om ersättning för rättegångskostnader vid tingsrätten får därmed anses besvarat.

Bolaget är vinnande part i Arbetsdomstolen och har rätt till ersättning för sin rättegångskostnad här (se 18 kap. 15 § andra stycket rättegångsbalken). Bolaget har yrkat ersättning med 20 400 kr, exklusive mervärdesskatt, för ombudsarvode. Arbetsdomstolen finner yrkat belopp skäligt.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Med ändring av tingsrättens beslut förbjuder Arbetsdomstolen KrH, vid vite om 500 000 kr att, före den 11 mars 2018, ingå i konkurrerande verksamhet i anställning hos Paroc AB, 556036-3763. Förbudet gäller från och med den 29 juni 2017 och till dess annat förordnas.

2. Med ändring av tingsrättens beslut befriar Arbetsdomstolen Rockwool Aktiebolag från skyldigheten att ersätta KrH:s rättegångskostnader vid tingsrätten.

3. KrH ska ersätta Rockwool Aktiebolag för dess rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 20 400 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för detta beslut till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Sören Öman och Malin Simon Holm.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Malin Simon Holm

Tingsrättens protokollsbeslut (rätten: rådmannen Jenny Wennhall)

Bakgrund

KrH har under perioden från den 1 augusti 2015 till den 10 mars 2017 varit anställd som säljare hos Rockwool Aktiebolag (Rockwool) som producerar stenull. I KrH:s anställningsavtal med Rockwool, som ingicks den 27 maj 2015, finns en konkurrensklausul. KrH påbörjade den 13 mars 2017 en anställning hos Paroc AB som också producerar stenull.

Tingsrätten avslog den 28 mars 2017 i mål nr T 2598-17 en ansökan från Rockwool om säkerhetsåtgärd enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken mot KrH på grund av att åtgärden som Rockwool avsåg att frambringa inte kunde anses vara ägnad att säkerställa det skadeståndsanspråk som enligt Rockwool skulle göras gällande mot KrH. Rockwool har därefter på nytt ansökt om säkerhetsåtgärd enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken mot KrH. Tingsrätten har den 30 mars 2017 avslagit en begäran från Rockwool om att säkerhetsåtgärden skulle beviljas omedelbart utan KrH:s hörande.

Yrkanden och inställning

Rockwool har yrkat att tingsrätten ska förbjuda KrH för perioden från beslutets meddelande till och med den 10 mars 2018, vid äventyr av vite om 1 000 000 kr vid varje enskilt fall överträdelse av förbudet sker, att planera igångsättning av, samarbete med eller ta anställning i en med Bolaget konkurrerande verksamhet, däribland Paroc AB (556036-3763).

KrH har bestritt yrkandet.

Båda parter har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Grunder och utveckling av talan

Rockwool

Rockwool har anfört grunder och utvecklat sin talan enligt vad som framgår av aktbilagorna 1, 21 och 27. Sammanfattningsvis har följande anförts. KrH har i sitt anställningsavtal med Rockwool överenskommit om en konkurrensklausul som förbjuder honom bl.a. att under ett års tid från anställningens upphörande ta anställning i en med Rockwool konkurrerande verksamhet. KrH har sagt upp sin anställning med en sista anställningsdag den 10 mars 2017. Måndagen den 13 mars 2017 påbörjade han en ny anställning hos Rockwools huvudkonkurrent Paroc AB. Konkurrensklausulen är bindande enligt 38 § avtalslagen och KrH har brutit mot den.

Rockwool var inte bundet av 1969 års överenskommelse angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s.k. konkurrensklausuler i tjänsteavtal, men är numera bundet av 2015 års kollektivavtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal m.m. Eftersom avtalet om KrH:s konkurrensklausul ingicks innan 2015 års kollektivavtal trädde i kraft omfattas det inte av regleringen i det avtalet. Då Rockwool inte är bundet av 1969 års överenskommelse ska konkurrensklausulens skälighet bedömas

enligt 38 § avtalslagen. Vid bedömningen av konkurrensklausulens skälighet enligt 38 § avtalslagen ska vägledning sökas i regleringen i 2015 års kollektivavtal. Konkurrensklausulen är dock skäligen även vid en jämförelse med 1969 års överenskommelse.

KrH har under sin anställning i Rockwool haft tillgång till företagshemligheter, både sådana som kan anses utgöra tillverkningshemligheter men även sådana som kan benämnas kommersiella företagshemligheter. KrH har kännedom om företagshemligheter i form av s.k. VPC-komponenter (Variable Production Cost). VPC är den kostnad som Rockwool har för att producera en kvadratmeter eller en kubikmeter av en viss produkt. Detta är den nyckelparameter som säljaren använder tillsammans med andra standardiserade komponenter såsom t.ex. frakt för att beräkna försäljningspris mot kund eller projekt. VPC är den enskilt viktigaste komponenten vid beräkandet av offerter i segmentet mot takentreprenörer. KrH har varit en nyckelperson specialiserad på försäljning mot takentreprenörer och låglutande tak.

KrH har också kännedom om nettopriser och avtalsvillkor för strategiskt viktiga kunder och i offerterade projekt. Dessa är inte på något sätt föremål för årlig justering eller att anse som allmänt kända i branschen. Det handlar istället t.ex. om storleken och/eller typen av projekt, prisbilden, konkurrensituationen och tidshorisont etc. Det kan också vara kunskap om hur Rockwool ur strategisk synvinkel väljer att agera gentemot takentreprenörer, t.ex. mer som en partner, och investera i slutkunden genom att ge andra priser för att säkerställa projektet och/eller volym.

Rockwool saknar av uppenbara skäl möjlighet att idag visa vilken ekonomisk skada det kommer att lida på grund av att KrH tagit anställning hos Paroc AB. Den ekonomiska skada som kan uppkomma är dels hänförlig till att KrH genom sin tillgång till bolagets företagshemligheter kan erbjuda offerter i sin nya anställning som orsakar skada i konkurrenshänseende, dels att KrH var en nyckelperson specialiserad på försäljning mot takentreprenörer och låglutande tak. När KrH slutade hade han personligen offerter ute till ett värde av cirka 30 miljoner kr.

KrH är berättigad till kompensation från Rockwool om han upprätthåller konkurrensförbudet. Enligt konkurrensklausulen betalar Rockwool 80 procent av hans tidigare lön under konkurrensklausulens giltighetstid. Det står dessutom KrH fritt att söka ett icke-konkurrerande arbete under giltighetstiden likväl som ett konkurrerande arbete efter giltighetstidens utgång.

Rockwool har visat sannolika skäl för sitt anspråk som kan komma att bli föremål för rättegång då KrH, i strid med konkurrensklausulen, har tagit anställning hos konkurrenten Paroc AB, vilket skadar bolaget. Genom att ta anställning hos konkurrenten kan det skäligen befaras att KrH hindrar eller försvårar Bolagets rätt. Ingenting tyder på att KrH kommer att upphöra med att bedriva konkurrerande verksamhet.

Rockwool avser att inom en månad från beslutet om säkerhetsåtgärd väcka talan vid tingsrätten och yrka dels att KrH förbjuds att planera igångsättning av, samarbete med eller ta anställning i en med Rockwool konkurrerande verksamhet, däribland den nuvarande anställningen vid Paroc AB, dels begära skadestånd motsvarande sex månadslöner i enlighet med konkurrensklausulen.

Rockwool har som säkerhet för den skada som KrH kan komma att tillfogas genom den sökta säkerhetsåtgärden åberopat en bankgaranti om 600 000 kr utfärdad av Danske Bank.

KrH

KrH har anfört grunder och utvecklat sin talan enligt vad som framgår av aktbilagorna 19 och 26. Sammanfattningsvis har följande anförts. Rockwool har - inte visat sannolika skäl för sitt anspråk eftersom konkurrensklausulen i anställningsavtalet inte är giltig och KrH är därmed inte skyldig att följa den utan är fri att ta annan anställning, även hos konkurrenter, däribland Paroc AB.

En konkurrensklausul i ett anställningsavtal kan sakna verkan antingen för att den är oskälig enligt 38 § avtalslagen eller för att den tecknats i strid med gällande kollektivavtal. Konkurrensklausulen i KrH:s anställningskontrakt ska i första hand bedömas mot 1969 års överenskommelse eftersom det är sannolikt att Rockwool var bundet av denna överenskommelse. Om 1969 års överenskommelse inte var bindande för Rockwool ska bedömningen enligt 38 § avtalslagen ske i ljuset av 1969 års överenskommelse. Enligt 1969 års överenskommelse ska användandet av konkurrensklausuler ske med stor restriktivitet och endast vid förekomst av kvalificerade tekniska hemligheter hos arbetsgivaren. Rockwool har inte presenterat någonting som styrker att KrH haft särskild kännedom om produkt- eller metodutveckling, och inte heller att han skulle ha nödvändig utbildning och erfarenhet att själv göra bruk av dem. KrH har varit säljare och har inte haft tillgång till annan eller mer omfattande information om Rockwools produktutveckling än vad exempelvis bolagets kunder haft.

Konkurrensklausulen är mycket omfattande i dess utformning. Den innebär en mycket långtgående begränsning i KrH:s möjlighet att utöva sitt yrke. KrH har inte haft någon chefsposition. Konkurrensklausulen ingick vidare i anställningsavtalet och har inte förhandlats fram senare. KrH har som arbetstagare i den situationen inte haft egentlig möjlighet att påverka innehållet i konkurrensklausulen.

KrH har ingen kännedom om tillverkningshemligheter eller annan know-how hänförlig till Rockwools produktutveckling. Vidare är det så att Rockwool justerar sina avtal/priser årligen, vilket brukar infalla runt den 1 april. KrH har ingen kännedom om vilka priser eller avtalsvillkor som ska tillämpas inom bolaget för 2017 och har därför inte heller möjlighet att skada bolaget i konkurrenshänseende.

Rockwool har inte heller visat vilken ekonomisk skada bolaget lidit eller skulle kunna komma att lida till följd av KrH:s anställning hos Paroc AB.

Ett meddelande av säkerhetsåtgärd står inte i proportion till det ingrepp det skulle medföra för KrH. KrH skulle bli tvungen att säga upp sig från sitt nuvarande arbete och därefter vara begränsad i att söka nytt arbete i en bransch där han varit verksam i många år. Säkerhetsåtgärden riskerar dessutom att innebära en förtida verkställighet som inte gör en kommande dom meningsfull utan helt överflödigt eftersom den rättsprocess som slutligt ska avgöra tvisten sannolikt inte kommer att vara avslutad innan förbudstiden gått ut. Det kan befaras att Rockwool använder säkerhetsåtgärden för att få till en förtida verkställighet på ett sätt som inte varit avsett av lagstiftaren. Rockwool skulle dessutom ha kunnat välja den mindre ingripande åtgärden att begära ett föreläggande vid vite att följa klausulen om tystnadsplikt i anställningsavtalet för att skydda sina företagshemligheter.

Slutligen har KrH anført att ett vite i den storleksordning som Rockwool gör gällande ovanpå ett högt skadestånd skulle vara helt oproportionerligt i förhållande till bolagets intresse av att konkurrensklausulen följs.

Tingsrätten meddelar följande

BESLUT

1. Rockwools ansökan om säkerhetsåtgärd avslås.
2. Rockwool ska ersätta KrH för rättegångskostnad med 58 000 kr avseende ombudsarvode. På beloppet löper ränta enligt 6 § räntelagen från denna dag till dess betalning sker.

Skäl för beslutet

För att ett beslut om säkerhetsåtgärd enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken ska meddelas krävs dels att sökanden visat sannolika skäl för ett anspråk som kan antas bli föremål för rättegång eller prövning i annan liknande ordning, dels att det skäligen kan befaras att motparten t.ex. genom att utöva viss verksamhet hindrar eller försvårar utövningen av sökandens rätt eller väsentligen förringar dess värde.

Av förarbeten till bestämmelsen framgår att ett provisoriskt ordnande av rättsförhållandet mellan parterna, innan saken har prövats av domstol eller i annan ordning, inte bör ske utan starka skäl och att parternas motstridiga intressen bör vägas mot varandra (se prop. 1980/81:44 s. 229 f). I proportionalitetsbedömningen anses vidare ligga att kravet på sabotagerisk ställs högre om inte sökandens civilrättsliga anspråk är uppenbart eller klart övervägande skäl talar för sökandens sak (se Peter Westberg, Det provisoriska rättsskyddet i tvistemål, Bok 3, s 168).

Frågan är till att börja med om Rockwool visat sannolika skäl - eller mer - för sitt anspråk. Det kan härvid inledningsvis konstateras att K.H: ostridigt tagit anställning hos en konkurrent till Rockwool och att han därigenom brutit mot ordalydelsen i den konkurrensklausul som ingått i hans

anställningsavtal med Rockwool. Frågan är om konkurrensklausulen är giltig.

Konkurrensklausuler får inte strida mot kollektivavtal som arbetsgivaren och arbetstagaren är bundna av. Av handlingarna i målet framgår att Rockwool inte är bundet av 1969 års överenskommelse. Eftersom avtalet om konkurrensklausul träffades före den 1 december 2015 är inte heller 2015 års kollektivavtal tillämpligt på konkurrensklausulen. Frågan om konkurrensklausulen är giltig får därför besvaras med tillämpning av 38 § avtalslagen.

Av 38 § avtalslagen framgår att konkurrensklausuler inte får sträcka sig längre än vad som kan anses skäligt. Rent allmänt kan sägas att praxis präglas av en starkt restriktiv syn på konkurrensklausuler i anställningsavtal. Vid bedömningen av skäligheten enligt 38 § avtalslagen bör en jämförelse med kollektivavtal göras (se rättsfallet AD 2015 nr 8 samt prop. 1975/76:81 s. 149). I målet har uppkommit fråga om vilket kollektivavtal som KrH:s konkurrensklausul bör tolkas mot. När anställningsavtalet innehållande konkurrensklausulen undertecknades var 1969 års överenskommelse det gällande kollektivavtalet för konkurrensklausuler på marknaden. Den nu aktuella konkurrensklausulen bör därför tolkas mot bakgrund av det regelverk som gällde då och mot bakgrund av den praxis som Arbetsdomstolen utvecklat avseende det regelverket.

Vid en skälighetsbedömning enligt 38 § avtalslagen i jämförelse med 1969 års överenskommelse bör enligt Arbetsdomstolens praxis beaktas för det första i vilken utsträckning arbetsgivaren har ett berättigat syfte med konkurrensbegränsningen. Som berättigade syften räknas bl.a. att skydda tekniskt eller annat företagsspecifikt kunnande och skydd av bestående kundrelationer. Även skydd av företagshemligheter har i praxis beaktas som ett berättigat syfte. Också i vilken utsträckning konkurrensklausulen begränsar arbetstagarens möjligheter att bedriva yrkesverksamhet bör beaktas, bl.a. omfattningen av verksamheten som arbetstagaren förbjuds att bedriva och bindningstidens längd. Även de sanktioner som är kopplade till överträdelser av klausulen kan beaktas. Dessutom bör beaktas om arbetstagaren får någon kompensation under bindningstiden och om arbetstagarens lön eller anställningsvillkor i övrigt har bestämts med utgångspunkt i de restriktioner som klausulen innebär.

Därutöver bör beaktas t.ex. även sådana omständigheter som att klausulen varit föremål för verkliga förhandlingar mellan parterna och arbetstagarens ställning och anställningstid. (Se rättsfallet AD 2015 nr 8 med där gjorda hänvisningar).

Den nu aktuella konkurrensklausulen innebär ett förbud att under en karenstid om upp till ett år från anställningens upphörande planera igångsättning av, samarbete med eller söka eller samtala om anställning i en verksamhet som konkurrerar med Rockwools verksamhet. Tingsrätten konstaterar att det i och för sig är ett berättigat syfte för Rockwool att skydda befintliga kundrelationer och att skydda sina företagshemligheter. Klausulen är

dock inte begränsad eller specificerad i förhållande till de företagshemligheter som Rockwool nu påstår att konkurrensklausulen är avsedd att skydda och den är inte heller begränsad till befintliga kundrelationer. Som konkurrensklausulen är utformad har den i stället ett vidare tillämplighetsområde än att skydda dessa intressen och tycks närmast syfta till att hindra KrH från att lämna Rockwool. KrH har varit anställd i Rockwool under förhållandevis kort tid. Han har inte - såvitt framkommit - kompenseras för konkurrensklausulen under anställningstiden. Han har heller inte - såvitt framkommit - haft möjlighet att påverka konkurrensklausulens utformning vid anställningsavtalets ingående. Vid den summariska prövning som tingsrätten nu har att göra framstår det mot denna bakgrund inte som uppenbart att konkurrensklausulen vid en slutlig prövning kommer att bedömas som giltig. Det har inte heller framkommit klart övervägande skäl för Rockwools sak. Med hänsyn till att det är ett berättigat intresse för Rockwool att skydda sina företagshemligheter och med tanke på att KrH erbjuds skälig ersättning under karenperioden får Rockwool dock ändå anses ha visat sannolika skäl för sitt anspråk.

Höga krav bör dock ställas på utredningen kring sabotagerisk. Rockwool har inte preciserat i vilken omfattning KrH:s övergång till Paroc AB påverkar Rockwools kundrelationer eller försäljning eller vilken skada bolaget kan komma att lida. Ett beviljande av säkerhetsåtgärden kan dessutom befaras orsaka KrH en irreparabel och omfattande skada. Ett beviljande av säkerhetsåtgärd i detta skede framstår därmed som oproportionerligt ingripande mot KrH. Yrkandet ska mot denna bakgrund avslås.

Vid denna utgång ska Rockwool ersätta KrH hans rättegångskostnad. Yrkat belopp är skäligt.