

En regionchef vid ett bolag som tillhandahåller hushållsnära tjänster hade en konkurrensklausul i sitt anställningsavtal. Arbetsdomstolen har funnit att klausulen är oskälig enligt 38 § avtalslagen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2017-11-08
StockholmDom nr 57/17
Mål nr B 128/16

KLAGANDE

1. U.P. i Grebbestad
2. Seniorservice i Väst AB, 559045-3212, samma adress
Ombud för båda: advokaten Kristian Öberg, Advokatfirman Hammar KB,
Box 154, 451 16 Uddevalla

MOTPART

Seniorbolaget i Sverige AB, 556823-3695, Skutholmsvägen 12,
471 41 Rönnäng
Ombud: advokaten Rolf Glimstedt, Advokatfirman Ljung HB, Box 2040,
403 11 Göteborg

SAKEN

vitesförbud

ÖVERKLAGAD DOM

Uddevalla tingsrätts dom den 28 november 2016 i mål nr T 708-16

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

Seniorbolaget i Sverige AB (Seniorbolaget) tillhandahåller hushållsnära tjänster som huvudsakligen utförs av pensionärer, så kallade seniorer. Bolaget är verksamt i stora delar av landet och verksamheten är geografiskt uppdelad i regioner, vilka leds av regionchefer.

U.P. anställdes 2010 av Seniorbolaget och tillträdde en befattning som regionchef i början av 2015. Med anledning av den nya befattningen undertecknade han ett anställningsavtal som innehöll en konkurrensklausul. Klausulen innebar att U.P. förband sig att inte bedriva eller starta konkurrerande verksamhet, vare sig under anställningen eller under 24 månader efter anställningens upphörande.

U.P:s anställning upphörde den 22 december 2015. I januari 2016 bildade han Seniortjänst i Väst AB (Seniortjänst). Parterna är ense om att Seniortjänst bedrev verksamhet som konkurrerade med Seniorbolaget i vart fall fram till mitten av april 2016.

Seniorbolaget väckte talan vid tingsrätten mot U.P. och Seniortjänst och gjorde gällande att U.P. personligen och genom Seniortjänst hade startat och bedrivit konkurrerande verksamhet med Seniorbolaget i strid med konkurrensklausulen i anställningsavtalet. Seniorbolaget yrkade, även interimistiskt, att U.P. och Seniortjänst – vid vite om 300 000 kr – skulle förbjudas att utföra eller tillhandahålla tjänster innefattande byggarbeten, trädgårdsarbete, hemtjänst eller andra hushållsnära tjänster och bemanning i Sverige före den 22 december 2017. Vid huvudförhandlingen begränsade Seniorbolaget yrkandet i fråga om geografisk omfattning till att avse Västra Götaland.

U.P. och Seniortjänst menade att konkurrensklausulen skulle åsidosättas eftersom Seniorbolaget sagt upp U.P. eller åtminstone förfarit på ett sätt som är att jämställa med en uppsägning och att konkurrensklausulen under alla förhållanden var oskälig enligt 38 § avtalslagen och därmed inte bindande för U.P.

Tingsrätten biföll Seniorbolagets talan såväl interimistiskt som slutligt.

Yrkanden m.m.

U.P. och Seniortjänst har yrkat att Arbetsdomstolen ska avslå Seniorbolagets talan. De har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria dem från skyldigheten att betala Seniorbolagets rättegångskostnader vid tingsrätten och förplikta Seniorbolaget att ersätta deras rättegångskostnader där.

Seniorbolaget har motsatt sig att tingsrättens dom 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.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har parterna lagt fram i huvudsak samma bevisning som vid tingsrätten.

Domskäl

Twisten

Frågan i målet är i första hand om U.P. är bunden av konkurrensklausulen i anställningsavtalet mellan honom och Seniorbolaget. Arbetsdomstolen kommer först att pröva om konkurrensklausulens utformning är sådan att den sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt och om den därför är oskälig enligt 38 § avtalslagen. Om Arbetsdomstolen vid den prövningen skulle komma fram till att det är avgörande för bedömningen om U.P. kan anses ha blivit uppsagd av Seniorbolaget kommer Arbetsdomstolen att pröva hur U.P:s anställning avslutades.

Rättsliga utgångspunkter

Utgångspunkten i svensk rätt är att en arbetstagare i princip fritt får bedriva konkurrerande verksamhet med sin tidigare arbetsgivare efter att anställningsförhållandet har upphört. Möjligheten för arbetstagaren att bedriva konkurrerande verksamhet med sin tidigare arbetsgivare eller ta anställning hos någon som bedriver sådan verksamhet kan emellertid begränsas genom att arbetsgivaren och arbetstagaren ingår avtal som innehåller en konkurrensklausul.

Konkurrensklausuler får inte strida mot kollektivavtal som arbetsgivaren och arbetstagaren är bundna av. Om parterna – som i detta mål – inte är bundna av kollektivavtal som reglerar tillåtligheten av konkurrensklausuler prövas tillåtligheten av klausulen enligt 38 § avtalslagen. Av den bestämmelsen framgår att en arbetstagare inte är bunden av en konkurrensklausul om den sträcker sig längre än vad som är skäligt.

Vid skälighetsbedömningen brukar det i praxis hämtas ledning från 1969 års överenskommelse angående begränsning av konkurrensklausuler, som ingicks mellan SAF samt SIF, SALF och CF (numera Svenskt Näringsliv samt Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer). Denna överenskommelse har numera ersatts av 2015 års avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, som gäller för avtal som har slutits efter den 1 december 2015. Av förarbetena till 38 § avtalslagen framgår att överenskommelser om konkurrensklausuler som träffats i kollektivavtal bör tjäna som måttstock vid prövningen av om konkurrensklausuler i anställningsavtal är oskäliga (se prop. 1975/76:81 s. 148 f.). Ledning bör hämtas från det kollektivavtal som skulle ha varit tillämpligt om de parter som avtalat om konkurrensklausulen hade varit kollektivavtalsbundna.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att domstolen gör en helhetsbedömning av om en konkurrensklausul är skälig. Av denna praxis, som präglas av en starkt restriktiv syn på konkurrensklausuler i anställningsavtal, framgår att domstolen beaktar i vilken utsträckning arbetsgivaren har ett berättigat syfte med konkurrensbegränsningen, i vilken utsträckning konkurrensklausulen begränsar arbetstagarens möjligheter att som anställd eller egenföretagare bedriva yrkesverksamhet samt om arbetstagaren får någon kompensation under bindningstiden eller om arbetstagarens lön eller anställningsvillkor i övrigt har bestämts med utgångspunkt i de restriktioner som klausulen innebär. Domstolen beaktar även andra omständigheter, såsom arbetstagarens ställning och anställningstid samt om klausulen varit föremål för verkliga förhandlingar mellan parterna. Se särskilt AD 2015 nr 8 med däri gjorda hänvisningar.

Konkurrensklausulens omfattning

Innebörden av konkurrensklausulen i U.P:s anställningsavtal med Seniorbolaget är att U.P. förbjuds att bedriva eller starta konkurrerande verksamhet med Seniorbolaget under anställningstiden och två år efter anställningens upphörande. Han har alltså rätt att ta anställning hos ett bolag som bedriver konkurrerande verksamhet och bedriva verksamhet inom någon annan bransch. Han får inte någon ekonomisk kompensation under bindningstiden.

Arbetsdomstolens bedömning

Seniorbolaget har anfört att syftet med konkurrensklausulen främst är att skydda bolagets kundbas och personal från otillbörligt utnyttjande.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att ett berättigat syfte med en konkurrensbegränsning kan vara att skydda bestående kundrelationer, särskilt om arbetsgivaren aktivt har bearbetat kunderna. Som tingsrätten konstaterat kan kunder hos företag som tillhandahåller hushållsnära tjänster anlita flera olika företag, parallellt eller växelvis. Det har i målet sagts att bolaget hade relativt få löpande kunduppdrag. Med beaktande härav synes Seniorbolagets behov av att skydda bestående kundrelationer inte vara särskilt omfattande. Viktigare för den verksamhet som Seniorbolaget bedriver synes vara att skydda det upparbetade kunnandet om vilka seniorer som finns tillgängliga för att utföra uppdrag och vilka kunskaper dessa har. Att skydda ett sådant upparbetat kunnande som är unikt för Seniorbolaget är, enligt Arbetsdomstolens mening, ett berättigat syfte med en konkurrensbegränsning. Information om Seniorbolagets kunder och seniorer kan utgöra företagshemligheter, om bolaget håller den hemlig. Emellertid har konkurrensklausulen ett avsevärt mycket vidare tillämpningsområde än som krävs för att skydda existerande kundrelationer, kunskap om seniorerna och företagshemligheter. Såsom klausulen är utformad tycks den närmast syfta till att hindra marknadskonkurrens.

En bindningstid om två år är lång, men inte så lång att den redan i sig gör klausulen oskälig (se AD 2017 nr 38 och 1969 års överenskommelse).

Enligt konkurrensklausulen får U.P. inte bedriva eller starta konkurrerande verksamhet med Seniorbolaget, vilket enligt bolaget omfattar att utföra eller tillhandahålla byggarbeten, trädgårdsarbeten, hemtjänster eller andra hushållsnära tjänster och bemanning. Klausulen hindrar honom inte från att ta anställning i företag som konkurrerar med Seniorbolaget. U.P. är bosatt i Grebbestad och var när anställningen upphörde 60 år. Han hade då varit verksam i den aktuella branschen i fem år och hade således under en relativt lång tid inte varit yrkesverksam i någon annan typ av verksamhet. Med hänsyn härtill är U.P:s arbetsmarknadssituation sådan att klausulen, enligt Arbetsdomstolens mening, medför en inte obetydlig begränsning av hans möjlighet att bedriva yrkesverksamhet, även med beaktande av att den inte hindrar honom från att ta anställning. U.P. får inget vederlag under bindningstiden och det har inte framkommit att anställningsvillkoren i övrigt bestämts med beaktande av konkurrensklausulen.

Vid en sammantagen bedömning av det anförda kommer Arbetsdomstolen fram till att konkurrensklausulen är oskälig enligt 38 § avtalslagen. Den ska därför inte tillämpas.

Vid denna bedömning saknas anledning för Arbetsdomstolen att ta ställning till hur U.P:s anställning i Seniorbolaget avslutades.

Arbetsdomstolens dom innebär att tingsrättens interimistiska beslut inte längre gäller.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att konkurrensklausulen mellan U.P. och Seniorbolaget är oskälig enligt 38 § avtalslagen och att den därför inte ska tillämpas. Seniorbolagets talan ska därmed avslås och tingsrättens dom ändras i enlighet med detta.

Vid denna utgång ska Seniorbolaget ersätta U.P. och Seniortjänst för deras rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen. De yrkade beloppen är inte tvistiga.

Domslut

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen Seniorbolaget i Sverige AB:s talan.
2. Med ändring av punkten 3 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen Seniorbolaget i Sverige AB att ersätta U.P. och Seniortjänst i Väst AB för rättegångskostnader vid tingsrätten med 93 500 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 november 2016 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Seniorbolaget i Sverige AB att ersätta U.P. och Seniortjänst i Väst AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 91 123 kr, varav 75 800 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Susanne Sundberg, Per-Anders Edin, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Lenita Granlund och Ulla Persson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Sjölund

Tingsrättens dom (ledamot: Carina Ekengren)

BAKGRUND

Seniorbolaget i Sverige AB som t.o.m. den 31 december 2015 hade firmanamnet Seniorbolaget Privat AB (Seniorbolaget) tillhandahåller hushållsnära tjänster i huvudsak åt privatpersoner. Den anlitade arbetskraften består främst av pensionärer som av organisationen kallas för seniorer. Bolaget bedriver verksamhet i ett stort antal kommuner över stora delar av Sverige och verksamheten är geografiskt uppdelad i regioner. Regionerna sköts av en regionchef som ansvarar för ett geografiskt verksamhetsområde.

U.P. anställdes hos Seniorbolaget under 2010 som distriktschef (numera benämnt produktionschef). Den 1 februari 2015 tillträdde han en tjänst som regionchef enligt ett nytt anställningsavtal mellan honom och Seniorbolaget daterat den 20 januari 2015. I anställningsavtalet finns en klausul innebärande att arbetstagaren förbinder sig att inte bedriva eller starta konkurrerande verksamhet, vare sig under eller efter anställningen hos Bolaget. Efter anställningens upphörande gäller förbudstiden under 24 månader. U.P:s anställning upphörde den 22 december 2015.

I januari 2016 bildade U.P. Seniortjänst i Väst AB (Seniortjänst). Bolaget är helägt av U.P. och han har bedrivit viss verksamhet i bolaget. U.P. arbetar i nuläget åt ett annat bolag som heter Bohusläns Seniortjänst AB. I det tidigare anställningsavtalet mellan U.P. och Seniorbolaget finns en konkurrensklausul.

Tingsrätten meddelade den 14 april 2016, på begäran av Seniorbolaget, intermistiskt beslut innebärande att U.P. och Seniortjänst förbjöds att, vid äventyr av vite om 300 000 kr, innan den 22 december 2017 låta utföra, eller tillhandahålla några tjänster innefattande byggarbeten, trädgårdsarbeten, hemtjänst eller andra hushållsnära tjänster och bemanning i Sverige. Seniorbolaget har ställt en bankgaranti om 400 000 kr som säkerhet för den skada som kan komma att tillfogas U.P. och Seniortjänst på grund av beslutad säkerhetsåtgärd. Det är i målet ostridigt att U.P. och Seniortjänst har bedrivit konkurrerande verksamhet fram till det interimistiska beslutet.

Twist har uppkommit om U.P:s anställning har avslutats på ett sådant sätt att konkurrensklausulen inte ska tillämpas, om konkurrensklausulen är oskälig enligt 38 § avtalslagen (1915:218) på sådant sätt att U.P. inte är bunden av den samt om U.P. bedrivit konkurrerande verksamhet innan anställningens upphörande samt efter det interimistiska beslutet.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Seniorbolaget har yrkat att tingsrätten ska förbjuda U.P. och bolaget Seniortjänst, vid vite om 300 000 kr, att innan den 22 december 2017 utföra eller tillhandahålla tjänster innefattande byggarbeten, trädgårdsarbete, hemtjänst, eller andra hushållsnära tjänster och bemanning i

Västra Götaland. Seniorbolaget har även yrkat att det interimistiska beslutet, för det fall att det fastställs i domen, ska bestå till dess att domen vinner laga kraft.

U.P. och Seniortjänst har bestritt käromålet.

Parterna har yrkat ersättning för sina respektive rättegångskostnader.

GRUNDER

Seniorbolaget

U.P. har personligen och genom sitt bolag, Seniortjänst, startat och bedrivit en konkurrerande verksamhet med hans tidigare arbetsgivare, Seniorbolaget, i strid med den konkurrensbegränsning som framgår av parternas anställningsavtal.

U.P. och Seniortjänst

Konkurrensklausulen i anställningsavtalet ska åsidosättas eftersom Seniorbolaget har sagt upp U.P. från hans anställning i bolaget eller åtminstone förfarit på ett sätt som är att jämställa med en uppsägning. I vart fall har U.P. varken personligen eller genom sitt bolag, Seniortjänst, bedrivit konkurrerande verksamhet i strid med konkurrensklausulen efter tingsrättens interimistiska beslut. Under alla omständigheter är konkurrensklausulen oskälig varför U.P. enligt 38 § avtalslagen inte ska anses bunden av den.

UTVECKLING AV TALAN

Seniorbolaget

U.P:s ställning i Seniorbolaget

Den region U.P. ansvarade för omfattade norra Västra Götalands län och han var chef över bolagets produktionschefer i Dalsland, Trollhättan, Vänersborg och Lidköping. Han var samtidigt produktionschef i Uddevalla, Munkedals, Lysekils, Sotenäs, Tanums och Strömstads kommun. I U.P:s arbetsuppgifter i Seniorbolaget ingick försäljning och marknadsföring av företagets tjänster på den geografiska marknad han ansvarade för. Ersättningen var i sin helhet provisionsbaserad. När U.P. befordrades till regionchef inträdde han i bolagets ledningsgrupp och fick tillgång till företagets kalkyler samt fullständig insyn i vilka arbetstagare som stod till förfogande, verksamhetsområde m.m. Han deltog även i bolagets strategiska beslut. U.P:s löneutveckling ökade från 3 000 kr för 2010 till 450 000 kr för 2014 och till 548 000 kr för 2015, då han inte arbetade hela året som regionchef. Som regionchef fick han ett betydligt större ansvarsområde jämfört med hans tidigare distrikt. Det var inte endast fråga om byte av beteckning på hans tjänsteställning utan arbetsuppgifterna förändrades och ansvaret utökades. Han fick även fullständiga inloggningsuppgifter till Seniorbolagets databas och tillgång till arbetsgivarens samlade information om kunder, arbetstagare, löner, beräkningsmodeller, overheadkostnader och

provisionsnivåer. I gengäld fick han fast lön och möjlighet till högre provisionsersättning än tidigare. U.P. fick således ökad insyn i Seniorbolagets verksamhet och affärsmodell. En stor del av de uppgifter som U.P. haft tillgång till utgör företagshemligheter.

Anställningsavtalet och konkurrensklausulen

U.P. sade självmant upp sin anställning den 21 oktober 2015 och anställningsförhållandet upphörde den 22 december. Av 5 § i anställningsavtalet framgår att arbetstagaren har förbundit sig att inte yppa konfidentiell information rörande bolaget, arbetsgivaren och dess verksamhet. Enligt 5 § punkt c. i avtalet har arbetstagaren också förbundit sig att inte bedriva eller starta konkurrerande verksamhet under eller efter anställningstiden. Konkurrensbegränsningen gäller under 24 månader efter anställningens upphörande och utan geografisk begränsning. Arbetstagaren har inte heller rätt att sälja eller föra verksamheten vidare till annan person eller annat företag, enligt avtalet. Syftet med konkurrensklausulen från arbetsgivarens sida är att skydda sin kundbas och sin personal från otillbörligt utnyttjande. U.P. är förbjuden att såsom verksamhetsutövare själv eller indirekt genom eget bolag bedriva konkurrerande verksamhet. Att bedriva verksamhet genom bulvan är tolkningsvis inte heller tillåtet. Klausulen innefattar dock inte något förbud för honom att ta anställning i bolag som bedriver konkurrerande verksamhet. Den medför inte heller näringsförbud och begränsar inte hans inkomstmöjligheter i nämnvärd omfattning. Eftersom U.P. är fri att ta vilken anställning han vill kan konkurrensklausulen inte anses oskälig (se rättsfallet AD 2010 ref 27). Varken U.P. eller Seniorbolaget har gett uttryck för att konkurrensklausulen skulle upphöra att gälla i samband med att U.P. avslutade sin anställning i bolaget.

Vid bedömningen om klausulen är skälig ska även följande omständigheter beaktas. Den uttalade avsikten har varit att bedriva en direkt konkurrerande verksamhet med Seniorbolaget. Bolaget registrerades den 1 januari 2016. Allt talar för att U.P. har planerat den konkurrerande verksamheten under anställningstiden. U.P. har upprättat uppdragsavtal med kunder i Seniorbolagets namn samt - utan att informera kunden - överfört uppdrag till Snickarna i Tanum AB. Under de fem år som U.P. arbetade hos Seniorbolaget upparbetade han en god lokal kundkänedom och insyn i vilka arbetstagare som stod till förfogande. En kunskap som utvidgades när han befordrades till regionchef. U.P. sade upp sig själv från anställningen hos Seniorbolaget. Han har aktivt bearbetat Seniorbolagets personal i syfte att få dem att arbeta för Seniortjänst. Han har dessutom fortsatt bedriva konkurrerande verksamhet i strid med tingsrättens interimistiska beslut fast via bulvaner.

U.P:s agerande under och efter anställningen i Seniorbolaget

Av Seniortjänsts hemsida framgick att U.P. har startat bolaget, att han har jobbat åt ett annat företag i samma bransch och att han genom bolaget erbjudit tjänster som är likadana som de han utförde och ansvarade för hos Seniorbolaget. Den verksamhet han bedrivit är en direkt konkurrerande verksamhet som strider mot anställningsavtalets konkurrensbegränsningsklausul. U.P. har även anlitat anställda från den tidigare arbetsgivaren. Han har bearbetat tidigare kunder och har, såvitt Seniorbolaget kan bedöma, fått åtskilliga av dem att anlita Seniortjänst i stället för Seniorbolaget.

Seniorbolagets resultat har påverkats sedan U.P. startade sin verksamhet enligt följande. Omsättningen för Seniorbolaget har sjunkit inom områdena Bohuslän, Munkedal, Grebbestad och Strömstad. Till dagens datum har bolaget förlorat täckningsbidrag beräknat till 300 000 kr. Bolaget beräknar förlora täckningsbidrag om ytterligare 1 000 000 kr under våren och andra halvåret 2016. Seniorbolaget har genom E.A. fått förfrågningar från kunder som lämnat prisförslag efter att ha pratat med seniorerna. Kunder har sedan återkommit och bl.a. uppgett att priset varit för högt. Seniorbolaget har kunnat konstatera att det efterfrågade arbetet utförts av någon annan. Bolaget kan inte med säkerhet säga att U.P. utfört tjänsterna. Den slutsatsen kan dock dras att det sker någon typ av informationsutbyte som medför att Seniorbolaget utmanövreras från marknaden på ett illojalt sätt. U.P. har dessutom plagierat Seniorbolagets annonslayout.

U.P. är sedan den 28 augusti 2014 styrelseledamot i Snickarna i Tanum AB, vilket han inte har informerat arbetsgivaren om. Under hösten 2015 har U.P. i Seniorbolagets namn upptagit beställningar av arbete och tjänster av olika kunder. Ett av uppdragen utfördes under våren 2016 av Snickarna i Tanum AB:s personal. Beställaren reagerade på att de fick en räkning från detta bolag och kontaktade Seniorbolagets nya regionchef, E.A. U.P. har således överfört uppdrag från Seniorbolaget AB till eget bolag, eller ett av honom kontrollerat bolag. Omsättningen för Snickarna i Tanum AB har ökat från 400 000 kr år 2014 till 2 100 000 kr år 2015. Det tilläggs att det har bedrivits konkurrerande verksamhet i Snickarna i Tanum AB redan under den perioden då U.P. var anställd hos Seniorbolaget.

I januari 2016 har U.P. vid åtminstone fem tillfällen loggat in på Seniorbolagets databas - och som man måste anta - inhämtat information av betydelse för hans nystartade verksamhet. Inloggningen har skett från hans IP-adress och med användning av hans personliga inloggningsuppgifter.

Sedan tingsrättens interimistiska beslut i målet har U.P. kontaktat ett stort antal seniorer i sitt närområde och i ett gruppmail den 21 april 2016 informerat om att han har stängt ner verksamheten i Seniortjänst i Väst AB samt att han avsåg att via bulvan skulle ordna ett nytt bolag. Den tänkta bulvanen var en av seniorerna som vid tidpunkten inte namngetts.

Den 26 april 2016 skickade B.L. och S.H. in ändringsanmälan för ett nystartat bolag för registrering hos Bolagsverket, med föreslagen firma

Seniortjänst i Sverige AB, alternativt Seniortjänst Service AB. De båda personerna ingår i Seniorbolagets personalstyrka. Valet av namn utgör firmaintrång och renommésnyltning, vilket påtalats av Seniorbolaget till Bolagsverket. Av intresse i mailet är att U.P. uppgett att han ska anställas att sköta det administrativa arbetet och en annan senior ska vara kundmottagare. Seniorerna ifråga ska fortsätta att jobba som vanligt och skicka tidrapporter och få samma lön som från Seniortjänst i Väst AB. Slutligen uppmanas mottagarna att hålla informationen konfidentiell.

I ett gruppmail den 27 april 2016 informerade U.P. ett okänt antal seniorer om att B.L. nått en sådan lösning som angavs i mail av den 21 april 2016, d.v.s. en bulvanlösning. Denna nya lösning skulle gälla till dess tvisten var avgjord eller förbudstiden löpt ut. En av mottagarna var dock lojal med Seniorbolaget och översände informationen. Det framstår som uppenbart att U.P. har för avsikt att fortsätta bedriva konkurrerande verksamhet via bulvaner, samt att han utnyttjar Seniorbolagets varumärke och dess företagshemligheter för egen vinning.

U.P. och Seniortjänst

U.P:s ställning i Seniorbolaget

U.P:s insikter i Seniorbolagets verksamhet motsvarade hans ansvarsposition. Han fick inte mer, utan snarare mindre, insyn i verksamhetsplaneringen och liknande än vad som kunde förväntas med hänsyn till den roll han hade. Några ledningsgruppsmöten hölls aldrig. Han har inte deltagit i bolagets strategiska beslut. I sitt arbete fick främst använda sin egen erfarenhet från bank- och affärsvärlden. Han fick forma verksamheten i sin region efter en metod som fungerade bäst utifrån sin egen och medarbetarnas erfarenhet och kompetens. Det finns numera en ledningsgrupp i bolaget men regioncheferna är inte del av denna.

Förhållanden under och efter anställningstiden

U.P. har inte inhämtat information från Seniorbolagets databas av betydelse för hans eget bolag. Enligt överenskommelse med Seniorbolagets R.S. skulle U.P. rapportera arbetade timmar i december 2015. Detta då U.P:s efterträdare började först i januari 2016. Inrapportering av sena tidrapporter skedde den 11 januari och U.P. meddelade S. detta i mail samma dag. Det rörde sig om 14 timmar som U.P. erhöll provision för den 15 februari.

Bland annat då U.P. ansåg sig uppsagd av Seniorbolaget såg han sig fri att starta egen verksamhet. Han planerade inte att starta den konkurrerande verksamheten redan under tiden som anställd i Seniorbolaget. Många av seniorerna valde att följa med U.P. men de sökte själva upp honom och erbjöd sina tjänster. Detta eftersom de uppenbarligen uppskattat hans person och hans sätt att leda verksamheten.

Under ett så kallat seniormöte den 25 november 2015 uppmanade Seniorbolagets VD seniorerna att även ta arbete för andra bolag.

Seniortjänst i Väst AB har sålde 300 arbetstimmar innan tingsrättens interimistiska beslut, vilket motsvarar ca 100 000 kr. Denna försäljning kan inte ha påverkat Seniorbolagets resultat i nämnvärd utsträckning.

U.P. bedriver inte längre någon verksamhet i bolaget Seniortjänst. Som U.P. klart och tydligt tillkännagivit via Seniortjänsts hemsida och i kontakter med berörda personer är han numera förhindrad att ta nya uppdrag och i övrigt bedriva den aktuella typen av verksamhet. Någon verksamhet bedrivs alltså inte för närvarande.

B.L. och dennes bolagsengagemang i Bohusläns Seniortjänst AB är självständigt i förhållande till U.P. Det är alltså inte fråga om ett bulvanförhållande. Bolagets nya verksamhetsinriktning mot ROT- och RUT-tjänster utförda av personer som uppnått pensionsålder och därmed berättigar till reducerad arbetsgivaravgift är utarbetad av B.L. som själv har erfarenhet från branschen. Det är B.L. som svarar för affärsutveckling, ledning, arbetsplanering och organisationsfrågor i bolaget. Att U.P. bär med sig kunskap om Seniorbolagets verksamhet när han nu arbetar som anställd i B.L:s bolag är naturligtvis tillåtet. U.P:s arbetsuppgifter är av administrativ art och han tar inte del i ledning och verksamhetsplanering på sådant sätt att han kan anses driva verksamheten.

U.P. sitter i Snickarna i Tanum AB:s styrelse och sköter viss administration i bolaget. Snickarna i Tanum AB har emellertid inte fått några uppdrag av U.P. utan det har varit fråga om ett samarbete i delar där Seniorbolaget inte kunnat bistå kunderna. Exempelvis har Seniorbolaget saknat egna resurser och kompetens inom ställningsbyggande och för detta ändamål har kontakt knutits med Snickarna i Tanum AB. Kunderna har hela tiden vetat att detta bolag är fristående från Seniorbolaget och det bolaget har även fakturerat kunderna direkt för sitt arbete.

Anställningens upphörande och konkurrensklausulens tillämplighet

I mitten av oktober 2015 framkom det via en annonsbyrå som Seniorbolaget anlitat att regioncheferna i marknadsföringen utåt skulle anges som mottagare av telefonsamtal och övrig kommunikation från kunderna. Eftersom U.P. ansvarade för ett stort upptagningsområde insåg han att ett sådant upplägg skulle bli avsevärt betungande för honom och inte stämma överens med tjänstebeskrivningen. På fråga från U.P. svarade dåvarande VD för Seniorbolaget, L.S., att uppgiften från annonsföretaget var riktiga. Alla förfrågningar via internet och Seniorbolagets hemsida skulle gå till berörd regionchef och i alla tryckta annonser skulle sådan hänvisning ske.

U.P. skickade den 21 oktober 2015 ett e-postmeddelande till L.S. vari han ifrågasatte det nya innehållet i regionschefstjänsten. Han bad även att få säga upp sig och i stället endast fortsätta arbeta som produktionschef. Detta utgjorde inte en uppsägning i egentlig mening utan snarare en begäran om att tjänsten skulle förändras på det sättet att han inte längre skulle utföra arbetet som regionchef. Den information som U.P. fått om regionchefernas nya uppdrag visade sig senare vara felaktig vilket innebär att han på

felaktiga premisser begärt att få sin tjänst ändrad. U.P. förklarade för L.S. att uppsägningen endast gällde uppdraget som regionchef och att den byggde på fel premisser. Utifrån de e-postmeddelanden som L.S. skickade den 29 oktober 2015 och den 16 november 2016 uppfattade U.P. att han var uppsagd av arbetsgivaren. Situationen ska i vart fall jämföras med fall där uppsägning sker från arbetsgivarens sida. I sådana fall ska konkurrensbegränsande villkor av aktuellt slag åsidosättas.

Konkurrensklausulen är oskälig

U.P. hade vid sin anställning i Seniorbolaget inte en sådan lön eller andra förmåner att de mötte upp mot en konkurrensklausul av det aktuella slaget. Villkoren, främst förmånerna, förknippade med anställningen var av sedvanligt slag och var inte bättre eller mer generösa än vad som är vanligt på arbetsmarknaden. En del av hans lön var provisionsbaserad och en mindre del var fast. Under vissa tider fick han relativt hög lön men detta berodde enbart på hans arbetsprestation och hur väl hans organisation lyckades resultatmässigt. Det diskuterades huruvida han skulle erhålla tjänstebil men så blev det aldrig.

U.P. har varken erhållit eller upparbetat någon know-how som är skyddsvärd i detta sammanhang. De tjänster som Seniorbolaget utför är till största delen av relativt enkel karaktär som inte kräver särskild fackkunskap utan i stort sett bara ett praktiskt handlag. Det rör sig om gräsklippning, övrig trädgårdsskötsel, enklare måleri- och snickeriarbeten, m.m. De seniorer som anlitas har vanligtvis ingen särskild utbildning på området. Tjänsterna som erbjuds är varken särskilt specialiserade, har någon högre förädlingsgrad eller är ovanliga på marknaden. Verksamheten är alltså inte av den karaktären att den ger upphov till den typ av know-how som kan vara skyddsvärd. Det är möjligt att vissa delar av den kunskap som U.P. tillägnade sig och viss information som han fick i egenskap av anställd är att betrakta som företagshemligheter men de kan inte anses skyddsvärda i detta sammanhang. Inga specifika affärssystem, särskilt arbetssätt, viss teknik eller annat har funnits som varit unikt för Seniorbolaget. Sättet att sköta bolaget och utveckla affärerna har liknat andra bolag inom tjänstesektorn. Arbetssättet skiljer sig inte heller nämnvärt från hur det ser ut i företagsvärlden i stort.

Den inlåsningseffekt som en konkurrensklausul av förevarande slag orsakar är långtgående. Tillämpningen av klausulen är vidsträckt och täcker stora verksamhetsområden. Den motsvaras inte på långa vägar av prestationer från arbetsgivarens sida. Något skyddsvärd företagsspecifikt kunnande som kunde vara aktuellt att beakta vid en intresseavvägning av det här slaget finns inte. Konkurrensklausulens syfte är enbart att hålla kvar personer med särskild kompetens i anställningen vilket inte är tillåtet enligt rättspraxis (se rättsfallet AD 1984 nr 20). Vidare har omständigheterna vid uppsägningen varit sådana att det genom Seniorbolagets agerande förelegat en situation som i vart fall kan jämföras med fall där uppsägning sker från arbetsgiva-

rens sida. I sådana fall ska denna typ av konkurrensbegränsande villkor åsidosättas. Med hänsyn till det ovanstående är konkurrensklausulen oskälig och ska enligt 38 § avtalslagen lämnas utan avseende.

BEVISNING

Förhör under sanningsförsäkran har hållits med H.B. och U.P.

På Seniorbolagets begäran har vittnesförhör hållits med E.A.

Seniorbolaget har som skriftlig bevisning åberopat följande.

- Anställningsavtal mellan Seniorbolaget och U.P.
- Utdrag från Internet
- Utdrag från Seniortjänsts hemsida
- Två annonser, den ena för Seniorbolagets räkning, den andra för Seniortjänst i Västs räkning
- Mail den 21 april 2016 från Senioren N.N. till E.A. och H.B., innehållande "Gruppmail" från U.P.
- Mail den 27 april från senioren N.N. till E.A. och H.B.
- Ändringsanmälan till Bolagsverket
- Skärmdump från Seniortjänsts hemsida
- Mail den 10 maj 2016 från J.S.
- Mail den 26 april 2016 från B.L.

U.P. och Seniortjänst har som skriftlig bevisning åberopat följande.

- Kronologisk sammanställning med bifogade e-postutskrifts rörande omständigheterna kring anställningsförhållandets upphörande
- Skärmutskrifts från Seniorbolagets hemsida

DOMSKÄL

Vad ska tingsrätten pröva?

Parterna är överens om att U.P. och Seniortjänst har bedrivit konkurrerande verksamhet fram till det interimistiska beslutet. U.P. har anfört att anställning har avslutats på ett sådant sätt att konkurrensklausulen inte ska tillämpas. Den första frågan tingsrätten måste ta ställning till är om konkurrensklausulen av den anledningen kan åsidosättas och om så är fallet om U.P. kan anses ha blivit uppsagd. Om så inte är fallet ska tingsrätten fastslå om konkurrensklausulen är oskälig på sådant sätt att U.P. inte är bunden av den. Om U.P. är bunden av klausulen måste tingsrätten pröva om U.P. ska förbjudas att bedriva konkurrerande verksamhet. Detta under förutsättning att han har brutit mot förbudet i klausulen.

Kan konkurrensklausulen åsidosättas om förhållandena är sådana att U.P. har sagts upp från anställningen?

I U.P:s anställningsavtal mellan honom och Seniorbolaget är den omtvistade klausulen formulerad enligt följande.

c. Arbetstagaren förbinder sig att inte bedriva eller starta konkurrerande verksamhet, vare sig under eller efter anställningen hos Bolaget. Efter anställningens upphörande gäller därefter förbudstiden under 24 månader. Eftersom bolaget äger rätten till distriktet och verksamheten i detsamma får Arbetstagaren inte heller sälja eller föra vidare verksamhet till annan person eller annat företag.

Av avtalet framgår inte att klausulen ska åsidosättas för det fall att bolaget säger upp arbetstagaren. Frågan är då om parterna vid anställningens upphörande har kommit överens om att klausulen inte ska tillämpas. U.P. har i sitt förhör uppgett att han vid ett telefonsamtal med H.B. den 3 december 2015 uttryckte att han tyckte att han var fri att göra vad han ville och att H.B. bekräftade att även han var av den uppfattningen. H.B. har berättat att han kommer ihåg samtalet men han har inte uppgett att U.P. var fri att starta konkurrerande verksamhet. Det var inte utan Seniorbolagets VD L.S. som ansvarade för den typen av frågor. Någon bevisning i övrigt om att parterna har avtalat om att klausulen inte ska gälla finns inte. Det är alltså inte visat att klausulen på grund av avtal ska åsidosättas. Det finns heller inget annat som talar för att konkurrensklausulen skulle kunna åsidosättas enbart på den grunden att anställningsavtalet skulle anses uppsagt. Klausulen är alltså fortfarande gällande mellan parterna. Det saknas därför anledning att pröva om U.P. kan anses ha blivit uppsagd eller inte.

Är konkurrensklausulen oskälig på sådant sätt att U.P. inte är bunden av den?

U.P. har anfört att konkurrensklausulen är oskälig enligt 38 § avtalslagen. Av den bestämmelsen framgår följande.

Har någon för att förebygga konkurrens betingat sig av annan att denne icke skall bedriva verksamhet av visst slag eller icke taga anställning hos någon som bedriver sådan verksamhet, är den som gjort utfästelsen icke bunden därav i den mån utfästelsen sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt.

För att förhindra att en arbetstagare efter anställningens upphörande bedriver konkurrerande verksamhet med arbetsgivaren kan parterna träffa avtal om konkurrensförbud. Men arbetstagaren är alltså inte bunden av utfästelsen i den mån denna sträcker sig längre än vad som är skäligt. Generellt sett präglas praxis av en starkt restriktiv syn på konkurrensklausuler i anställningsavtal om dessa inte syftar till att skydda företagshemligheter eller ett företagsspecifikt kunnande. Normalt godtas t.ex. inte som giltigt skäl för att ta in en konkurrensklausul i ett anställningsavtal att den ska syfta enbart till att hålla kvar en arbetstagare med särskilda kunskaper och särskild kompetens. Ett giltigt skäl kan emellertid vara att konkurrensklausulen syftar till att hindra arbetstagaren från att ta med sig arbetsgivarens kunder. (Se rätts-

fallet AD 2002 nr 115). Vad gäller arbetsgivarens skydd mot att arbetstagaren tar med sig även andra arbetstagare från företaget saknas praxis. Enligt tingsrättens mening bör dock även ett sådant syfte anses vara ett giltigt skäl då det är jämförbart med det avseende överföring av kunder.

Utöver om arbetsgivaren har ett berättigat intresse av konkurrensklausulen ska även prövas i vilken utsträckning den begränsar arbetstagarens möjligheter att som anställd eller egen företagare bedriva yrkesverksamhet. Domstolen ska också ta hänsyn till om arbetstagaren erhåller kompensation under bindningstiden eller om arbetstagarens lön eller anställningsvillkor i övrigt har bestämts med utgångspunkt i de restriktioner som klausulen innebär. Om klausulen endast i marginell utsträckning begränsar arbetstagarens möjligheter att bedriva yrkesverksamhet kan klausulen vara skälig även om någon kompensation inte utgår. Prövningen ska innefatta en helhetsbedömning av konkurrensklausulen. (Se rättsfallet AD 2015 nr 8).

Av H.B:s och U.P:s uppgifter framgår att U.P. genom sin position i företaget har haft en god inblick i företagets kundkrets och anställda seniorer. Han även haft direktkontakt med kunderna samt ansvar för ett stort antal seniorer. Seniorbolaget har därför haft ett starkt intresse av att ta in en konkurrensklausul i anställningsavtalet för att undvika att framtas sina kunder och sina anställda. Det har alltså funnits ett berättigat intresse för en konkurrensklausul i anställningsavtalet. Det bör dock beaktas att kunder hos företag som tillhandahåller hushållsnära tjänster kan tänkas anlita flera olika företag, parallellt eller växelvis. Det förhållandet inverkar vid värderingen av vilken tyngd som bolagets intresse ska tillmätas vid helhetsbedömningen om klausulen är oskälig (se rättsfallet AD 2010 nr 53). Seniorbolagets verksamhet kan inte anses vara sådan att det finns företagshemligheter eller företagsspecifik kunskap som är skyddsvärda. Den information som är mest skyddsvärd bör rimligen vara den om bolagets kunder och dess anställda. Av den anledningen utgår tingsrätten därför från att det enda berättigade intresset för en konkurrensklausul i detta fall är för att undvika förlusten av kunder och anställda.

Seniorbolaget har vid huvudförhandlingen begränsad konkurrensklausulens omfattning genom att begära att den geografiskt enbart ska avse Västra Götaland. Av rättsfallet AD 2013 nr 24 framgår emellertid att en arbetsgivare inte kan förhindra att en konkurrensklausul betraktas som oskälig genom att, sedan anställningen upphört, göra ändringar i konkurrensklausulens omfattning som gynnar den anställde. Tingsrätten utgår därför vid sin prövning från att klausulen gäller hela Sverige. Klausulen är gällande under två år från det att anställningen upphörde. Bindningstiden är inte längre än vad som godtagits i praxis (se t.ex. rättsfallet AD 2002 nr 115). Under den tiden kan U.P. ta anställning i konkurrerande verksamhet samt bedriva verksamhet inom något annat område. Av förhöret med U.P. framgår följande. Han var 55 år när han påbörjade anställningen hos Seniorbolaget och när hans anställning upphörde hade han arbetat i företaget i ungefär fem år. Han har en stor del av sitt yrkesverksamma liv arbetat i ledande position på bank samt under lång tid varit verksam inom andra områden än det nu

aktuella. Han har ingen särskild utbildning för det arbete han utförde hos Seniorbolaget. Med hänsyn till hans tidigare erfarenheter har hans anställningstid i Seniorbolaget dessutom varit relativt begränsad. Även om klausulen är geografiskt omfattande får U.P. sammantaget ändå anses ha mycket goda möjligheter att bedriva annan yrkesverksamhet.

U.P. får enligt konkurrensklausulen inte någon kompensation under förbudstiden. Det är i målet ostridigt att hans årslön mellan år 2014 och 2015 ökade med ungefär 100 000 kr. Från det att han anställdes som regionschef erhöll han fast lön om 15 000 kr och provisionsunderlaget ökade. Anställningen innebar att han fick en högre befattning inom företaget och ett större ansvarsområde vilket rimligen bör ha påverkat lönesättningen. Att hans lön eller anställningsvillkor har satts med beaktande av konkurrensklausulen framgår emellertid inte av utredningen. Klausulen får dock anses begränsa hans möjligheter att utöva yrkesverksamhet endast marginellt varför avsaknaden kompensation inte medför att klausulen är oskälig.

Sammanfattningsvis framgår av utredningen att konkurrensklausulen visserligen är geografiskt omfattande och att U.P. inte har kompenserats för den genom högre lön eller andra förmåner. Seniorbolaget har dock haft ett berättigat intresse av en sådan klausul och den påverkar inte nämnvärt U.P:s möjligheter att utöva yrkesverksamhet. Vid en helhetsbedömning kan konkurrensklausulen inte anses oskälig enligt 38 § avtalslagen.

Har U.P. brutit mot förbudet att bedrivit konkurrerande verksamhet?

Utöver att U.P. är bunden av klausulen personligen bör den även anses bindande för verksamhet som han bedrivit eller bedriver i Seniortjänst, som är helägt av honom. U.P. har medgett att han genom Seniortjänst bedrev konkurrerande verksamhet fram till tingsrättens interimistiska beslut den 14 april 2016. Seniorbolaget har anfört att U.P. bedrev konkurrerande verksamhet genom Snickarna i Tanum redan innan anställningen upphörde. Han ska ha fakturerat kunder genom det bolaget för arbete som utförts av Seniorbolaget. Enligt vittnet E.A. hörde en kund av sig till henne under våren 2016 angående ett arbete som kommit in innan hon började på Seniorbolaget i december 2015. Kunden undrade varför han hade fått faktura från Snickarna i Tanum när arbetet var beställt från Seniorbolaget. U.P. har förklarat att Seniorbolaget samarbetade med Snickarna i Tanum eftersom Seniorbolaget saknade kompetenta ställningsbyggare. Vissa kunder fick därför fakturor från båda bolagen för olika delar av det utförda arbetet. Hans uppgifter är oemotsagda och får därför accepteras. Det är därför inte utrett att U.P. har bedrivit konkurrerande verksamhet.

U.P. har bestritt att han bedrivit konkurrerande verksamhet efter det interimistiska beslutet. Han har anfört att han i Bohusläns Seniortjänst AB, som ägs av B.L., endast är anställd med administrativa uppgifter. I mail från den 22 och 27 april 2016 till seniorerna i Seniortjänst har U.P. bland annat uppgett att han måste ”avvakta med att ta in nya uppdrag”, att ”En av er senior kommer snart med lösningen. Han ordnar ett nytt AB ”samt att ”Detta innebär att Ni fortsätter att jobba som vanligt. Skickar tidrapporter

till mig och får samma lön som från mitt bolag”. I det senare mailet framgår att det är B.L. som har ordnat det nya bolaget. I mailen framgår även att U.P. ber mottagarna av mailet att behandla informationen konfidentiellt.

Det är tydligt att U.P. har försökt kringgå det interimistiska beslutet genom att fortsätta sin verksamhet genom ett annat bolag. Av mailen framgår att verksamheten ska fortsätta som vanligt samt att även lönen kommer att betalas ut från U.P:s bolag. Tillvägagångssättet kan inte bedömas på annat vis än att U.P. har fortsatt att bedriva konkurrerande verksamhet och därmed brutit mot förbudet i klausulen.

Slutsats

Konkurrensklausulen, som inte är oskälig, är fortfarande gällande mellan parterna och U.P. har brutit och bryter fortfarande mot den genom att bedriva konkurrerande verksamhet. Han och hans bolag Seniortjänst ska därför meddelas ett konkurrensförbud, som bör förenas med vite för att få nödvändig verkan. Det yrkade vitesbeloppet är skäligt.

Hur ska rättegångskostnaderna fördelas?

Eftersom Seniorbolaget vinner målet ska U.P. och Seniortjänst solidariskt ersätta bolaget dess rättegångskostnader. U.P. och Seniortjänst har accepterat de belopp som avser resekostnader, utlägg och H.B:s eget arbete som skäliga i och för sig. När det gäller ombudsarvodet har U.P. och Seniortjänst accepterat timkostnaden men överlämnat till tingsrätten att bedöma skäligheten avseende antalet timmar. Tingsrätten bedömer att det belopp Seniorbolaget har begärt är skäligt med hänsyn till målets omfattning och beskaffenhet.

DOMSLUT

1. U.P. och Seniortjänst i Väst AB förbjuds att, vid vite om 300 000 kr, innan den 22 december 2017 låta utföra eller tillhandahålla några tjänster innefattande byggarbeten, trädgårdsarbeten, hemtjänst eller andra hushållsnära tjänster och bemanning i Västra Götaland.
 2. Det tidigare meddelade interimistiska beslutet från den 14 april 2016 ska bestå till dess domen vinner laga kraft.
 3. U.P. och Seniortjänst i Väst AB ska solidariskt ersätta Seniorbolaget i Sverige AB för rättegångskostnader med 168 830 kr, varav 149 600 avser ombudsarvode. På rättegångskostnaderna utgår ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från dagen för denna dom till dess betalning sker.
-