

Fyra arbetstagare vid ett låsföretag har sagt upp sig för att verka för ett konkurrerande företag. Fråga dels om två av arbetstagarna brutit mot en konkurrensklausul, dels om arbetstagarna brutit mot lojalitetsplikten och därför är skyldiga att betala ekonomiskt skadestånd till låsföretaget.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-07-04
StockholmDom nr 49/18
Mål nr B 68/17

KLAGANDE

1. I.H.
2. S.Å.H.
3. F.H.
4. O.S.

Ombud för 1–4: advokaten Gunnar Andersson, Frigga Advokatbyrå,
Norrkatan 16, 432 42 Varberg och advokaten Johan Månsson, Rosengrens
Advokatbyrå, Box 2523, 403 17 Göteborg

MOTPART

Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB, 556927-1967,
Arvidstorpsvägen 17, 311 34 Falkenberg
Ombud: jur.kand. Tommy Ström, Advokatfirman Brandel AB,
Rörbecksgatan 17, 311 34 Falkenberg

SAKEN

skadestånd för brott mot lojalitetsplikt m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Varbergs tingsrätts dom den 9 maj 2017 i mål nr T 2613-15

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

I.H. började i mitten av 1990-talet arbeta i familjeföretaget AB Wikströms Lås i Falkenberg (Wikströms). Hon övertog i början av 2000-talet samtliga aktier i bolaget. Därefter anställdes hennes make S.Å.H., sonen F.H. och slutligen O.S. i bolaget.

I augusti 2010 överlät Wikströms sin verksamhet till LåsTeam i Borås AB (LåsTeam) genom en inkrämsöverlåtelse. I överlåtelseavtalet ingick en konkurrensklausul där säljaren (dvs. Wikströms) förband sig att under två år inte bedriva verksamhet som konkurrerade med den överlåtna verksamheten. Vid överlåtelsen blev I.H., S.Å.H., F.H. och O.S. (klagandena) anställda hos LåsTeam. De anställningsavtal som I.H. och S.Å.H. träffade med LåsTeam innehöll konkurrensklausuler. Anställningsavtalen som F.H. och O.S. träffade med LåsTeam innehöll ingen konkurrensklausul.

I maj 2013 överlät LåsTeam i sin tur verksamheten till Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB (Protectum; i tingsrättens dom benämnd Wikströms) genom en inkråmsöverlåtelse, varvid de anställda övergick till Protectum.

Verksamheten i samtliga bolag har utgjorts av låsmontering, hantering av låssystem och passagekontroller och därmed sammanhängande verksamhet.

Under 2014 sade klagandena upp sig från Protectum. S.Å.H:s anställning upphörde den 30 april, O.S:s anställning upphörde den 23 juni, I.H:s anställning upphörde den 8 augusti och F.H:s anställning upphörde den 11 september.

Den 12 september 2014 startade Skrea Lås & Smide AB (Skrea) sin verksamhet och öppnade en butik. F.H. och O.S. blev då ägare av Skrea. Bolaget bedriver sedan dess verksamhet som konkurrerar med Protectum. F.H. är styrelseordförande och O.S. är vd. I.H. och S.Å.H. är anställda hos Skrea.

Protectum väckte talan vid tingsrätten mot klagandena och gjorde gällande att klagandena – innan deras respektive anställning hos Protectum upphört och i samband med att de startade Skrea – hade brutit mot den lojalitetsplikt som följde av deras anställningsavtal eller 7 § företagshemlighetslagen på sådant sätt att de skulle betala dels skadestånd för utebliven vinst, dels allmänt skadestånd. Protectum gjorde vidare gällande att I.H. och S.Å.H. var skyldiga att betala avtalsvite till Protectum på grund av att de brutit mot konkurrensklausulerna i sina respektive anställningsavtal.

Klagandena menade att ingen av dem varit illojal mot Protectum under sin anställning hos det bolaget samt att de inte utnyttjat eller röjt företagshemligheter i något avseende. I vart fall ansåg de att det inte fanns något samband mellan deras agerande och den påstått uteblivna vinsten. Vidare anförde I.H. och S.Å.H. omständigheter som de menade skulle medföra att Protectum inte kunde göra gällande konkurrensklausulerna mot dem.

Tingsrätten biföll Protectums talan, dock med den inskränkningen att det allmänna skadeståndet bestämdes till 30 000 kr för var och en av klagandena (i stället för yrkade 100 000 kr).

Yrkanden m.m.

Klagandena har yrkat att Arbetsdomstolen ska avslå Protectums talan. De har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria dem från skyldigheten att betala Protectums rättegångskostnader vid tingsrätten och förplikta Protectum att ersätta deras rättegångskostnader där.

Protectum har medgett att Arbetsdomstolen avslår yrkandena om allmänt skadestånd (domslutet punkterna 4–7), men har motsatt sig att tingsrättens dom i övrigt ändras.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har parterna lagt fram i huvudsak samma bevisning som vid tingsrätten. Ljud- och bildupptagningarna av den muntliga bevisningen har spelats upp, med undantag av förhöret med M.K.

Parterna har åberopat samma omständigheter och utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten. Protectum har dock frånfallit andrahandsgrunden angående brott mot 7 § företagshemlighetslagen (yrkande 1 i tingsrättens dom). Protectum har förtydligat att det yrkade avtalsvitet avser tvåårsperioden efter att I.H:s respektive S.Å.H:s anställning hos Protectum upphört och ska kompensera för bland annat uteblivna marknadsandelar och ökade kostnader för upplärning, medan det ekonomiska skadeståndet avser förlust som uppkommit till följd av klagandenas illojala beteende under pågående anställning.

Domskäl

Twisten

Twisten i Arbetsdomstolen rör väsentligen två frågor.

Den första är om I.H. och S.Å.H. är skyldiga att betala avtalsvite till Protectum i enlighet med konkurrensklausulerna i anställningsavtalen från 2010.

Den andra frågan är om de fyra klagandena under sina anställningar hos Protectum brutit mot sin lojalitetsplikt och om detta lojalitetsbrott i så fall orsakat Protectum ekonomisk skada i form av utebliven vinst under tre år till följd av att bolaget förlorat uppdrag avseende runt 100 låssystem.

Är I.H. och S.Å.H. skyldiga att betala avtalsvite?

Inledning

Twisten i denna del gäller om I.H. och S.Å.H. är skyldiga att betala avtalsvite i enlighet med konkurrensklausulerna i de anställningsavtal som de träffade med LåsTeam i anslutning till verksamhetsöverlåtelsen 2010.

Konkurrensklausulerna var utformade på samma sätt. Genom klausulerna förband sig I.H. och S.Å.H. att under en tid om två år från anställningens upphörande inte ta anställning eller gå in som delägare inom verksamhet som är konkurrerande med bolagets eller på annat sätt bistå sådant företag med råd eller dåd eller själv eller genom annan starta eller driva verksamhet som konkurrerar med bolaget. Konkurrensförbudet är förenat med ett avtalsvite om 30 000 kr per månad som den konkurrerande verksamheten pågår. Det skulle inte utgå någon ekonomisk compensation under bindningstiden.

Även i köpeavtalet mellan Wikströms (säljaren) och LåsTeam fanns en konkurrensklausul. Enligt denna förband sig säljaren att inte inom två år räknat från tillträdesdagen bedriva konkurrerande verksamhet med den verksamhet som förvärvas genom köpeavtalet, vare sig själv eller via annan juridisk eller fysisk person. Konkurrensförbudet var förenat med ett vite om 135 000 kr per månad som den konkurrerande verksamheten pågick.

I.H. och S.Å.H. har i denna del anfört dels att konkurrensklausulerna i deras anställningsavtal inte längre var gällande när deras aktivitet i Skrea inleddes, dels att klausulerna inte ska tillämpas till följd av passivitet från Protectums sida samt dels att klausulerna i vart fall är oskäligen enligt 38 § avtalslagen och därför ska lämnas utan avseende eller att avtalsvitet ska jämkas.

Rättsliga utgångspunkter

Utgångspunkten i svensk rätt är att en arbetstagare sedan anställningen upphört i princip fritt får bedriva med sin tidigare arbetsgivare konkurrerande verksamhet eller ta anställning hos någon som bedriver sådan verksamhet. Denna rätt kan emellertid begränsas genom att arbetsgivaren och arbetstagaren ingår avtal med 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 38 § avtalslagen framgår att en arbetstagare inte är bunden av en konkurrensklausul om den sträcker sig längre än vad som är skäligt. När det gäller konkurrensklausuler i anställningsavtal framgår av förarbetena till 38 § avtalslagen att överenskommelser om konkurrensklausuler som träffats i kollektivavtal bör tjäna som måttstock vid prövningen av om klausulerna är oskäligen (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 i anställningsavtal är skälig. Denna praxis präglas av en starkt restriktiv syn. Vid domstolens prövning beaktas i vilken utsträckning arbetsgivaren har ett berättigat syfte med konkurrensbegränsningen, i vilken utsträckning klausulen begränsar arbetstagarens möjligheter att som anställd eller egenföretagare bedriva yrkesverksamhet samt om arbetstagaren får någon kompensation under bindningstiden eller om lön eller anställningsvillkor i övrigt har bestämts med utgångspunkt i de restriktioner som klausulen innebär. Även andra omständigheter beaktas, såsom arbetstagarens ställning och anställningstid samt om klausulen varit föremål för verkliga förhandlingar mellan parterna. När det gäller arbetsgivarens syfte med konkurrensbegränsningen anses det inte vara ett berättigat intresse att hålla kvar en arbetstagare med särskilda kunskaper och särskild kompetens. Se t.ex. AD 2017 nr 57 och AD 2015 nr 8 med däri gjorda hänvisningar.

38 § avtalslagen är inte bara tillämplig på konkurrensklausuler i anställningsavtal utan även på klausuler i avtal mellan näringsidkare, t.ex. vid överlåtelse av en rörelse (se prop. 1975:76:81 s. 148 f.). När det gäller konkurrensklausuler i rent affärsmässiga avtal saknas det enligt förarbetena som regel anledning att göra någon ingående jämförelse med vad som gäller enligt kollektivavtal (se prop. 1975:76:81 s. 148 f.). Konkurrensklausuler vid rena företagsöverlåtelser, där ingen av parterna blir eller har varit anställd, prövas i första hand enligt konkurrenslagen. En konkurrensklausul kan vid företagsöverlåtelser vara en förutsättning för att överlåtelsen ska bli möjlig och effektiv. Om säljaren skulle ha möjlighet att omedelbart efter överlåtelsen t.ex. på nytt dra nytta av sin gamla kundkrets, skulle detta försvåra företagsöverlåtelser (se t.ex. dom Remia, EU:C:1985:327, punkt 18–34). Av detta skäl är konkurrensklausuler vid företagsöverlåtelser inom relativt vida ramar tillåtna enligt konkurrenslagen (se t.ex. Patent- och marknadsöverdomstolens dom den 29 november 2017 i mål PMT 7498-16). Det har hävdats att en konkurrensklausul vid företagsöverlåtelse som godtas konkurrensrättsligt normalt inte ska åsidosättas med hänvisning till 38 § avtalslagen, om parternas jämbördiga ställning och affärsmässiga utgångspunkter medför att skyddsintressena i allt väsentligt tillgodoses inom konkurrensrätten. Se Domeij, Från anställd till konkurrent, s. 257.

Konkurrensklausuler kan även förekomma i anställningsavtal som har nära samband med en företagsöverlåtelse. En sådan situation är där säljaren av ett företag åtar sig att inte konkurrera med det sålda företaget under t.ex. viss tid, samtidigt som säljaren stannar kvar som anställd i det sålda företaget. I sådana s.k. blandade situationer där säljarens intresse som delägare av företaget är ett betydande inslag har det inte ansetts vara påkallat att göra någon jämförelse med vad som gäller enligt kollektivavtal (AD 1990 nr 44). Utrymmet för konkurrensklausuler blir större när arbetstagaren har varit ägare till det företag eller den verksamhet som sålts, jämfört med om arbetstagaren inte tidigare varit ägare. Detta lär särskilt gälla om konkurrensklausulen utgör ett led i en affärsmässig uppgörelse, på så vis att det kan antas att konkurrensklausulen påverkat det pris som säljaren fick för företaget eller verksamheten. Jfr t.ex. AD 2017 nr 38 och AD 2005 nr 28.

Har I.H:s och S.Å.H:s bundenhet av konkurrensklausulerna upphört på grund av svek, passivitet eller liknande?

Parterna är ense om att verksamhetsöverlåtelsen från LåsTeam till Proctectum 2013 utgjorde en sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen. Vid en övergång av verksamhet övergår enligt den bestämmelsen rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Bestämmelsen innehåller inget undantag för arbetstagarens skyldighet att följa en konkurrensklausul. Det framgår dock av bestämmelsens sista stycke att arbetstagaren kan motsätta sig att anställningsavtalet övergår till den nya arbetsgivaren.

I.H. och S.Å.H. hade alltså, när de fick kännedom om verksamhetsövergången mellan LåsTeam och Protectum, kunnat motsätta sig att deras anställningsavtal övergick till Protectum. Om de hade gjort det hade de inte blivit arbetstagare hos Protectum och hade inte gentemot Protectum varit skyldiga att följa konkurrensklausulerna. De motsatte sig dock inte att övergå till Protectum och konkurrensklausulerna blev därför gällande mot det bolaget. Detta synes parterna vara ense om.

Enligt I.H. och S.Å.H. skulle de inte ha följt med vid verksamhetsövergången till Protectum om de hade förstått att de hade ett val att stanna kvar hos LåsTeam, men att R.H., som företrädde Protectum, felaktigt sade till dem att de var skyldiga att följa med till Protectum och att de (på grund av konkurrensklausulerna) inte kunde verka i branschen om de sade upp sig. Arbetsdomstolen förstår det som att de menar att Protectum genom R.H. svikligen förlett dem eller att denna omständighet i vart fall är sådan att konkurrensklausulerna ska lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen.

Såväl I.H:s och S.Å.H:s som R.H:s egna uppgifter ger stöd för att R.H. i samband med att Protectum tog över verksamheten gav uttryck för uppfattningen att I.H. och S.Å.H. blivit anställda hos Protectum och att de – om de sade upp sig – var skyldiga att följa konkurrensklausulen. Av förhören med dem framgår vidare relativt klart att ingen av dem hade kännedom om att en arbetstagare enligt 6 b § sista stycket anställningsskyddslagen har möjlighet att motsätta sig att anställningsavtalet övergår till den nya arbetsgivaren. Mot bakgrund av att båda parter missuppfattat bestämmelsen kan R.H. inte anses ha svikligen förlett I.H. och S.Å.H. Inte heller är detta förhållande tillräckligt för att konkurrensklausulerna ska lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen.

I.H. och S.Å.H. har vidare anfört att konkurrensbestämmelsen i köpeavtalet från 2010 är tidsbegränsad till två år. Enligt Arbetsdomstolens mening påverkar inte bindningstiden i köpeavtalet – som avsåg en konkurrensklausul för Wikströms – bedömningen av konkurrensbegränsningarna för I.H. och S.Å.H.

Vidare har I.H. och S.Å.H., på sätt som närmare beskrivs i tingsrättens dom, anfört att konkurrensklausulerna upphört att gälla på grund av passivitet från Protectums sida. I denna fråga gör Arbetsdomstolen inte någon annan bedömning än tingsrätten.

Ska konkurrensklausulen avseende I.H. jämkas?

När det gäller I.H:s konkurrensklausul konstaterar Arbetsdomstolen följande. Konkurrensklausulen finns i det anställningsavtal som träffades i samband med att LåsTeam köpte rörelsen av Wikströms. I.H. var ensam aktieägare i Wikströms. LåsTeam betalade ca 3 000 000 kr för rörelsen, varav 1 350 000 kr avsåg ett avtalat goodwillvärde. Det var alltså fråga om en sådan blandad situation där hennes intresse som ägare av det överlåtna företaget utgjorde ett betydande inslag (jfr AD 1990 nr 44). Såsom tingsrätten anfört måste konkurrensklausulen ha varit av avgörande betydelse för

LåsTeams förvärv av företaget, bl.a. av det skälet att I.H. personligen innehade de licenser från ledande låstillverkare som var nödvändiga för att bedriva låsverksamheten. Arbetsdomstolen beaktar även att redan ersättningen för goodwill uppgick till ett betydande belopp, och att det överenskomna avtalsvitet som högst skulle uppgå till ungefär hälften av detta belopp. Sammantaget anser Arbetsdomstolen att konkurrensklausulen i I.H:s anställningsavtal inte är oskälig enligt 38 § avtalslagen. Arbetsdomstolen delar därmed tingsrättens bedömning i denna del.

I.H:s anställning hos Protectum upphörde den 8 augusti 2014. Det är ostridigt att hon sedan september 2014 är anställd hos Skrea. Som framgår nedan har Arbetsdomstolen funnit att hon i vart fall redan i augusti 2014 med råd och dåd bistått Skrea med att påbörja den konkurrerande verksamheten. Hon har således varit anställd eller på annat sätt bistått Skrea under hela den tvååriga förbudstiden som gäller enligt konkurrensklausulen. Att Skrea bedriver verksamhet som konkurrerar med Protectum framgår av bolagets verksamhetsbeskrivning men också av att 45 av Protectums kunder lämnade bolaget för Skrea under loppet av några månader. Klagandena har vidare vidgått att Skrea använde I.H:s licenser i verksamheten under hösten 2014. Det är därmed klarlagt att hon brutit mot konkurrensförbudet under hela förbudstiden och hon är därför skyldig att betala avtalsvite till Protectum för denna period. Med beaktande av den ersättning hennes helägda aktiebolag fick vid försäljningen av verksamheten är det avtalade vitet om maximalt 720 000 kr inte oskäligt enligt 36 § avtalslagen. Tingsrättens dom i denna del ska alltså inte ändras.

Ska konkurrensklausulen avseende S.Å.H. jämkas?

I fråga om konkurrensklausulen i S.Å.H:s anställningsavtal är situationen enligt Arbetsdomstolens mening en annan. Det anställningsavtal som innehåller konkurrensklausulen träffades i samband med att Wikströms överlät verksamheten till LåsTeam. Att LåsTeam haft ett intresse av att även binda S.Å.H. med en konkurrensklausul framgår av att anställningsavtalet har lagts som en bilaga till köpeavtalet mellan Wikströms och LåsTeam. Köpeskillingen har betalats till Wikströms, som helt ägdes av I.H. Hon har på fråga uttryckt att vederlaget självfallet även kommit hennes make S.Å.H. till godo. Det finns inte skäl att tro annat än hon därvid syftat på att makar normalt lever under lika förhållanden, oberoende av den enes eller andres större tillgångar, dvs att hennes förbättrade ekonomi har varit till nytta även för honom. Utredningen ger således inte stöd för att LåsTeam betalat något vederlag till S.Å.H. Även med beaktande av att köpeavtalet och de båda anställningsavtalen skrevs i anslutning till varandra leder det anförda till bedömningen att prövningen av om konkurrensklausulen i S.Å.H:s anställningsavtal varit oskälig enligt 38 § avtalslagen väsentligen ska göras i enlighet med vad som gäller för skälighetsbedömningen avseende anställningsavtal.

Av konkurrensklausulen följer att S.Å.H. under två år efter att anställningen upphört inte får ta anställning eller starta eller bedriva med Protectum konkurrerande verksamhet, vilket enligt klausulen omfattar sådan verksamhet inom lås-, larm- och säkerhetsområdet som Protectum bedriver inom Sverige. En bindningstid om två år är lång, men inte så lång att den redan i sig gör klausulen oskälig. Konkurrensklausulen sträcker sig längre än vad som krävs för att t.ex. skydda kundrelationer och de företagshemligheter som S.Å.H. kan ha kunskap om. Såvitt framkommit arbetade S.Å.H. huvudsakligen med installation och service av låssystem och liknande. Bolagets licenser var inte varit knutna till honom. S.Å.H. fick ingen ersättning under bindningstiden och det har inte framkommit att anställningsvillkoren i övrigt har bestämts med beaktande av konkurrensklausulen. Sammantaget gör Arbetsdomstolen bedömningen att konkurrensklausulen i S.Å.H:s anställningsavtal är oskälig enligt 38 § avtalslagen och att den därför inte ska tillämpas.

Brott mot lojalitetsplikten under anställning

Protectum har gjort gällande att klagandena under sina anställningar hos bolaget har agerat illojalt genom att planera och starta Skrea vars verksamhet konkurrerar med Protectum, att kopiera och utnyttja Protectums kundregister samt att bearbeta dess kunder. Vidare har Protectum gjort gällande att klagandena förberett sabotage i form av förstörelse av Protectums huvudnycklar, tillägnat sig Protectums databaser med kundspecifik information, belastat Protectum för kostnader för utbildningar och hjälpmedel trots att de vetat om att de tänkte avsluta sina anställningar samt talat illa om bolaget och svärtat ned dess rykte inför bolagets kunder.

Protectum har yrkat att klagandena för dessa brott mot lojalitetsplikten ska betala ekonomiskt skadestånd med 3 000 000 kr avseende utebliven vinst (förlorad bruttovinst). Den skada som bolaget anser sig ha lidit består i att bolaget från september 2014 förlorat 99 särskilt angivna uppdrag avseende låssystem för lokaler och bostäder. Ersättningen avser den förlust som bolaget lidit under tre år till följd av att det förlorat dessa uppdrag. Det är upplýst i målet att intäkterna från sådana uppdrag varierar mellan åren. Vissa år görs bara mindre arbeten, t.ex. till följd av att hyresgäster flyttar in eller ut. Andra år kan större delar av låssystemen bytas ut. Protectum har presenterat en lista med de uppdrag bolaget anser sig ha förlorat till Skrea, med uppgift om vilken intäkt dessa uppdrag gett året innan Skrea startades. Det yrkade skadeståndet motsvarar de intäkter uppdraget gett året innan multiplicerat med tre och med avdrag för rörliga kostnader uppskattade till viss procent.

Rättsliga utgångspunkter

En anställd, som under sin anställningstid bedriver verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens, bryter i allmänhet på ett allvarligt sätt mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet. Redan planer på eller förberedelser för sådan verksamhet kan under vissa omständigheter vara ett brott mot lojalitetskravet (se t.ex. AD 2017 nr 22).

En arbetstagare som bryter mot sin lojalitetsplikt är normalt skyldig att ersätta arbetsgivaren för den ekonomiska skada som denne drabbas av som en följd av lojalitetsbrottet. En inte ovanlig situation är att en arbetstagare, som avser att gå över till eller starta verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens, under pågående anställning vidtar olika åtgärder för att förbereda eller underlätta för den konkurrerande verksamheten. I en sådan situation är arbetstagaren skadeståndsskyldig för den skada som är en följd av dessa åtgärder. Däremot är den principiella utgångspunkten att arbetstagaren inte är skyldig att ersätta arbetsgivaren för förluster som denne drabbats av till följd av arbetstagarens agerande efter att anställningen upphört. Detta sammanhänger med att arbetstagaren då fritt får bedriva konkurrerande verksamhet med sin tidigare arbetsgivare, om annat inte har avtalats eller följer av lag. Motsvarande gäller för ekonomiska förluster som den tidigare arbetsgivaren drabbas av till följd av att arbetstagaren rättsenligt lämnat anställningen efter att ha sagt upp sig. Den fråga som domstolen i en sådan situation har att ta ställning till är om den förlust som arbetsgivaren säger sig ha drabbats av är en följd av arbetstagarens illojala agerande under anställningen, eller om arbetsgivaren skulle ha drabbats av denna förlust även utan det illojala agerandet. Se till det föregående t.ex. AD 2018 nr 31, AD 2018 nr 25 och AD 2017 nr 22.

Har klagandena under sina anställningar planerat och påbörjat en med Protectum konkurrerande verksamhet?

Det Arbetsdomstolen har att pröva är om det är visat att klagandena under sina respektive anställningar har planerat och startat den konkurrerande verksamheten i Skrea som var igång den 12 september 2014.

S.Å.H:s anställning i Protectum upphörde den 30 april 2014. De konkreta omständigheter som Protectum har lagt honom till last för tiden dessförinnan är för det första att han skickat ett mejl den 19 april 2014 till en representant för Dorma Sverige AB. Vidare menar Protectum att det förhållandet att O.S:s far – P.S. – två dagar efter att S.Å.H. sade upp sig, bildade Skrea Strand Bemanning AB (som senare blev Skrea) och att S.Å.H. började arbeta för detta bolag, visar att S.Å.H. och övriga klagande redan vid denna tid, dvs. i mars/april 2014, planerade att starta konkurrerande verksamhet. Protectum menar att P.S. var bulvan för klagandena.

S.Å.H. skickade den 19 april 2014 ett mejl till en representant för Dorma Sverige AB som hade en affärsrelation med Protectum. Av mejlet framgår att S.Å.H. avser att senare kontakta Dorma för ett eventuellt samarbete. S.Å.H. har berättat att det tänkta samarbetet inte gällde lås utan dörrkaruseller som Dorma tillverkar. Hans uppgifter är inte sådana att de kan lämnas utan avseende och mottagaren av mejlet har inte hörts i målet. Det skickade mejlet ger därför, enligt Arbetsdomstolens mening, inte stöd för att S.Å.H. under anställningen agerat illojalt mot Protectum.

Av utredningen framgår att P.S. förvärvade ett lagerbolag som bildats den 17 mars 2014 och som den 1 april 2014 fick namnet Skrea Strand Bemanning AB. Bolaget skulle enligt bolagsordningen bl.a. ägna sig åt uthyrning av arbetskraft. P.S. har ingående berättat om att han förvärvade bolaget för att genom detta ge ett av sina barn möjlighet att komma ut på arbetsmarknaden. P.S. och S.Å.H. har berättat bl.a. följande. Efter att S.Å.H. sagt upp sig från Protectum kom de överens om att han skulle kunna ”ta in uppdrag till bolaget”. Samarbetet gick till så att S.Å.H. kontaktade och åtog sig arbete inom främst verkstadsindustrin. Skrea Strand Bemanning AB fakturerade de aktuella bolagen för arbetet och betalade lön till S.Å.H. Enligt Arbetsdomstolens mening motsägs inte dessa uppgifter av utredningen i övrigt. Arbetsdomstolen noterar vidare att det inte finns några konkreta uppgifter i målet om att S.Å.H. under uppsägningstiden skulle ha utfört något arbete med lås eller låssystem.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det mot bakgrund härav inte visat att S.Å.H. agerat illojalt mot Protectum. Inte heller finns det grund för Protectums påstående att klagandena vid denna tidpunkt planerade att starta konkurrerande verksamhet eller att P.S. agerade som bulvan för klagandena.

O.S. sade upp sig den 23 maj 2014. Anställningen upphörde den 23 juni 2014. I mitten av juni registrerade Bolagsverket en ändring av Skreas bolagsordning. Ändringen innebar att namnet ändrades från Skrea Strand Bemanning AB till Skrea Lås & Smide AB och att verksamhetsinriktningen ändrades till att inbegripa låsverksamhet.

O.S. har berättat att han fick ta över en stor del av S.Å.H:s arbetsuppgifter efter att denne sagt upp sig, att den ökade arbetsbelastningen men även relationen med Protectums vd M.W. gjorde honom stressad, vilket ledde till att han sade upp sig. Både han och P.S. har berättat att han därefter började arbeta som snickare i Skrea Strand Bemanning AB. De har vidare berättat att O.S. förklarade för P.S. att han ville arbeta med lås på sikt, när anställningsavtalet med Protectum hade löpt ut och att detta var anledningen till att P.S. ändrade bolagsordningen och bytte namn på bolaget. P.S. har inte ifrågasatt att detta beslutades ett par veckor innan ändringen registrerades hos Bolagsverket. Enligt O.S. arbetade han med lås för första gången i månads-skiftet juni/juli 2014 och började arbeta aktivt med lås senare delen av juli 2014, då han började dra igång egen låsverksamhet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning. Det är klarlagt att den ändring i bolagsordningen som beslutades i slutet av maj 2014 syftade till att O.S. skulle kunna bedriva låsverksamhet, dvs. verksamhet som konkurrerade med Protectum. Dessa åtgärder måste O.S. rimligtvis ha varit medveten om. Detta ger ett betydande stöd för att O.S. redan under sin anställning hos Protectum planerade att i ett senare skede påbörja konkurrerande verksamhet. Det finns dock inga uppgifter i målet om att han under anställningen skulle ha åtagit sig låsuppdrag eller i övrigt ha vidtagit några åtgärder för att påbörja konkurrerande verksamhet. Även om ändringen av bolagsordningen

skulle ha skett i samråd mellan O.S. och P.S. – vilket vore ett illojalt agerande av O.S. – kan den åtgärden inte sägas ha orsakat den förlust av kunder och låsuppdrag från och med september 2014 som Protectum yrkar ersättning för. Arbetsdomstolens slutsats är därför att O.S. inte under anställningen vidtagit någon illojal handling som orsakat Protectum skada.

F.H:s anställning upphörde den 11 september 2014. När det gäller att bedöma om han under anställningen varit illojal mot Protectum genom planera eller bedriva konkurrerande verksamhet bör följande beaktas. Skreas butik öppnades den 12 september 2014 och bolaget har från den dagen bedrivit verksamhet som konkurrerar med Protectum. Under september blev O.S. och F.H. ägare av och ställföreträdare för bolaget. I.H. och S.Å.H. är anställda. I.H. har bekräftat att verksamheten inledningsvis bedrevs med utnyttjande av hennes licenser. O.S. har berättat att han började arbeta aktivt med att starta låsverksamheten under senare delen av juli. Det finns inte några konkreta uppgifter i målet – utöver ändringen av bolagsordning i juni – om att det skulle ha vidtagits några mått och steg för att starta verksamheten dessförinnan. Däremot ger utredningen starkt stöd för att det från senare delen av juli bedrivits ett relativt intensivt arbete för att verksamheten skulle kunna starta i september 2014. I början av augusti tecknade Skrea, genom P.S., avtal om hyra av lokal för butiken. Detta hade föregåtts av vissa sonderingar och förhandlingar. Därefter skedde viss ombyggnad av lokalen så att den ska kunna stå klar till den 12 september. Av förhöret med F.H. framgår att det i början av augusti fanns en budget och en affärsplan. Av förhören med honom, O.S. och P.S. framgår också att det under augusti skedde kontakter med banker för finansiering av verksamheten samt att maskiner för nyckeltillverkning införskaffades.

F.H. har berättat att han tackade ja till O.S:s erbjudande om att börja arbeta hos honom och köpa hälften av aktierna i bolaget någon vecka innan han sade upp sig den 12 augusti 2014 och att han därefter inte hade någon del i planeringen förrän han började arbeta där den 12 september 2014. Ställd mot vissa uppgifter i den skriftliga bevisningen har han därefter berättat att han, efter det att han tackat ja, till I.H. lämnade över en affärsplan och budget som han fått och att han ca en vecka efter uppsägningen var med på ett möte hos Nordea tillsammans med O.S., P.S. och S.Å.H.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning. Det har i och för sig varit tillåtet för F.H. att under pågående anställning tacka ja till ett arbetserbjudande hos en annan arbetsgivare. O.S:s erbjudande innebar emellertid mer än så. F.H. blev tillsammans med O.S. ägare av och ställföreträdare för Skrea från och med starten den 12 september 2014. Bortsett från det som han medgett att han gjort för Skrea under uppsägningstiden framstår det enligt domstolen som helt osannolikt att han skulle ha tackat ja till delägarskapet och därefter inte haft någonting med Skrea att göra innan han öppnade en butik med O.S. dagen efter anställningens upphörande samt förvärvade aktierna och gick in som styrelseordförande i bolaget. Genom att medverka i förberedandet av en konkurrerande verksamhet under pågående anställning har F.H. brutit mot

sina åligganden i anställningen och är därför i princip skadeståndsskyldig för den skada som Protectum lidit till följd av agerandet.

I.H:s anställning upphörde den 8 augusti 2014. När det gäller frågan om hon varit illojal innan anställningen upphörde gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Genom I.H:s egna uppgifter är det klarlagt att hon arbetade för Skrea redan när butiken öppnade den 12 september 2014 och att Skrea under den första tiden använde hennes licenser med de större låsleverantörerna. Eftersom dessa licenser varit en förutsättning för att Skrea skulle kunna driva en fullt fungerande låsverksamhet, framstår det som i hög grad osannolikt att hon före den 8 augusti 2014 inte skulle ha varit involverad i den planering som då skedde för att påbörja verksamheten. F.H. har berättat att han i början av augusti lämnade över en affärsplan och budget till henne. Av skäl som framgår nedan behöver Arbetsdomstolen dock inte närmarare ta ställning till om och i vilken utsträckning I.H. deltagit i förberedelserna av Skreas verksamhet innan hennes anställning hos Protectum upphörde.

Övriga påstådda illojala handlingar

Protectum har gjort gällande att klagandena *kopierat och utnyttjat bolagets kundregister och bearbetat bolagets kunder.*

Tingsrätten har kommit fram till att det är visat att klagandena under pågående anställning hos Protectum har använt sig av informationen i Protectums kundregister och kontaktat bolagets kunder och berättat om den kommande verksamheten i syfte att förmå kunderna att byta leverantör till Skrea. Skälet till denna slutsats är enligt tingsrätten att Skrea fick en bra omsättning redan första året, att det är ovanligt med leverantörsbyte i lås- och larmbranschen samt att det är osannolikt att över 70 kunder – vilket parterna i Arbetsdomstolen har uppgett rätteligen var ca 45 kunder – skulle ha valt att byta leverantör under loppet av några månader utan anmaning.

Arbetsdomstolen noterar inledningsvis att det inte lagts fram någon bevisning som visar att kopiering av kundregister från Protectums datasystem har skett. Domstolen konstaterar vidare att S.Å.H., O.S. och F.H. – efter att deras anställningar upphört – har haft rätt att försöka värva Protectums kunder till Skrea. För att det ska vara fråga om brott mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet krävs att klagandena har kontaktat Protectums kunder under pågående anställning hos bolaget.

S.Å.H., O.S. och F.H. har alltså haft rätt att kontakta Protectums kunder efter det att deras respektive anställning hos bolaget upphört. I vart fall från och med den 12 september 2014 har de därmed fritt kunnat kontakta Protectums kunder i syfte att försöka förmå dessa att byta leverantör. Det bör även beaktas att klagandena var de personer hos Protectum som utförde arbete som lås- och larmleverantörer och att de dessutom arbetat i denna bransch i flera år. Arbetsdomstolen kan därför inte dela tingsrättens slutsats att det framstår som osannolikt att många av Protectums kunder skulle byta till Skrea, utan att klagandena – innan deras anställningar hos Protectum

upphörde – skulle ha kontaktat Protectums kunder för att locka över dem till den nya verksamheten.

Protectum har hänfört sig till två mejl som bolaget menar visar att klagandena under anställningstiden bearbetade Protectums kunder. Det ena är det mejl som S.Å.H. skickade till en representant för Dorma Sverige AB den 19 april 2014 som Arbetsdomstolen behandlat tidigare. Det andra är ett mejl från en representant för Gekås Ullared till I.H. den 11 juli 2014, där denne skriver att ”jag tror ni har en bra idé”. Mejllet antyder att avsändaren refererade till något som inte framgick av det mejl från I.H. som detta mejl var ett svar på. I.H. har förnekat att hon hade pratat med personen i fråga och uppgett att hon inte vet vad han syftade på, men att hon inte vet om någon av de andra klagandena hade pratat med personen i fråga. Avsändaren har inte hörts i målet. Inte heller någon av de övriga kunder till Protectum som hörts i målet har berättat om att de kontaktats under den tid klagandena var anställda hos Protectum.

Mot bakgrund härav finner Arbetsdomstolen att det inte är visat att klagandena under anställningen kopierat och utnyttjat bolagets kundregister och bearbetat bolagets kunder.

Protectum har vidare gjort gällande att klagandena *talat illa om Protectums ledning och svärtat ner bolagets rykte inför kunder*, samt att de *skapat en subkultur* på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning. Av förhören med bl.a. klagandena, A.T. och M.W. har framkommit att det fanns betydande motsättningar och misstro mellan bolagets ledning och framförallt S.Å.H., men även i varierande grad med övriga klagande. Enligt Arbetsdomstolens mening är det som Protectum har lagt klagandena till last i denna del inte av sådant slag att det kan anses utgöra brott mot lojalitetsplikten. I vart fall har detta inte orsakat den ekonomiska skada som bolaget påstått sig ha drabbats av.

I fråga om påståendena att klagandena *olovligen tillägnat sig Protectums databaser med kundspecifik information, medvetet förstört kameraövervakningen och åsamkat bolaget en onödig kostnad för handikappanpassning* respektive *kursdeltagande* gör Arbetsdomstolen inte någon annan bedömning än tingsrätten.

Ska klagandena betala ekonomiskt skadestånd på grund av brott mot lojalitetsplikten?

Arbetsdomstolen har i det föregående inte funnit det visat att S.Å.H. agerat illojalt under sin anställning. Han är därför inte skyldig att betala ekonomiskt skadestånd till Protectum.

Arbetsdomstolen har vidare uttalat att det finns omständigheter som talar för att O.S. i maj medverkat till att ändra Skreas bolagsordning. Även om O.S. på detta sätt skulle ha medverkat till planering av konkurrerande verksamhet har detta inte orsakat den skada som Protectum påstår sig ha lidit. Med andra ord skulle Protectum ha förlorat de aktuella uppdragen även om O.S.

inte under sin uppsägningstid medverkat till att ändra Skreas bolagsordning. Han är därför inte skyldig att betala ekonomiskt skadestånd till Protectum.

Arbetsdomstolen har funnit att *F.H.* från början av augusti aktivt tagit del i förberedelserna för den nya verksamheten. Planeringen avsåg att *F.H.* skulle bli delägare och styrelseordförande i Skrea. Hans agerande måste ha varit samordnat med de övrigas och ha utgjort del av en gemensam plan för att starta verksamheten i Skrea. Mot bakgrund härav är det antagligt att Skrea inte utan *F.H.*s illojala handlande hade kunnat påbörja sin verksamhet den 12 september 2014, utan först någon dryg månad senare. *F.H.* är därför i princip skyldig att ersätta Protectum för den skada bolaget lidit till följd av att Skrea kunde starta sin verksamhet en dryg månad tidigare än som skulle ha skett det illojala handlandet förutan. Den förlust av intäkter som Protectum därefter gjort kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte sägas ha berott på *F.H.*s illojala handlande, utan bl.a. på att han valt att sluta och därefter driva konkurrerande verksamhet.

Protectum har anfört att bolaget tappade åtta kunder i september och 25 i oktober 2014. Protectum har inte lämnat några uppgifter eller lagt fram någon bevisning om vilka kunder som lämnade bolaget under denna period, vilket bolaget utan svårighet hade kunnat göra. Inte heller finns det underlag för att uppskatta hur stora beställningar de 33 kunderna skulle ha gjort under september och oktober 2014. Enligt Arbetsdomstolens mening har bolaget inte visat vilken ekonomisk förlust som bolaget drabbats av till följd av *F.H.*s illojala handlande. Det finns inte förutsättningar att uppskatta skadan till ett skäligt belopp (35 kap. 5 § rättegångsbalken).

Arbetsdomstolen har i det föregående framhållit att det är mycket osannolikt att *I.H.* inte före den 8 augusti 2014 var involverad i planeringen av den nya verksamheten. Det illojala agerandet under anställningen som skulle kunna läggas henne till last kan dock som mest tänkas ha möjliggjort att Skreas verksamhet kunnat påbörjas någon månad tidigare än vad som annars skulle ha varit möjligt. Av samma skäl som anförts beträffande *F.H.* är det inte visat vilken ekonomisk förlust som bolaget drabbats av till följd av hennes agerande. Hon ska redan därför inte åläggas att betala något ekonomiskt skadestånd till Protectum.

Yrkandena om allmänt skadestånd

Protectum har medgett klagandenas ändringsyrkanden i fråga om allmänt skadestånd. Protectums yrkanden i denna del ska därför ogillas.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har kommit fram till följande.

Konkurrens klausulen i *I.H.*s anställningsavtal är bindande för henne och hon är skyldig att betala avtalat vite enligt klausulen till Protectum. Konkurrens klausulen i *S.Å.H.*s anställningsavtal är oskälig enligt 38 § avtalslagen

och därför inte bindande mot honom. Yrkandet om att han ska betala avtalsvite till Protectum ska därför avslås.

Det är inte visat att S.Å.H. under anställningen brutit mot lojalitetsplikten i anställningen och yrkandet om att han ska betala ekonomiskt skadestånd ska därför avslås. Inte heller är det visat att O.S. under anställningen vidtagit någon illojal handling som orsakat Protectum skada. F.H. har brutit mot lojalitetsplikten under anställningen, men det är inte visat vilken ekonomisk skada som hans illojala agerande orsakat. I.H. kan ha agerat illojalt under anställningen, men det är i så fall inte visat vilken ekonomisk skada som hennes illojala agerande orsakat. Protectums yrkande om att klagandena ska betala ekonomiskt skadestånd ska därför helt avslås. Tingsrättens dom ska ändras i enlighet härmed.

Arbetsdomstolens bedömningar innebär att Protectum helt har förlorat målet mot S.Å.H., F.H. och O.S. samt att Protectum fått framgång mot I.H. endast i fråga om avtalsvitet.

Protectum ska därför förpliktas att ersätta S.Å.H:s, F.H:s och O.S:s rättegångskostnader fullt ut medan Protectum och I.H. ska stå för sina egna rättegångskostnader. Detta gäller för rättegångskostnaderna såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen utgår från att den begärda ersättningen för rättegångskostnader är jämnt fördelad mellan de fyra klagandena i båda instanser.

Protectum har vitsordat den av klagandena yrkade ersättningen för rättegångskostnader vid tingsrätten. Bolaget har beträffande kostnaderna i Arbetsdomstolen framhållit att det inte är skäligt med två ombud i en tvist av det här slaget.

Med hänsyn till målets karaktär och omfattning finner Arbetsdomstolen inte anledning att ifrågasätta att klagandena haft behov av ytterligare ett ombud i Arbetsdomstolen, dock att skäligt ombudsarvodet bör bestämmas till 500 000 kr, varav 375 000 kr får anses belöpa på S.Å.H., F.H. och O.S.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer punkten 1 i tingsrättens domslut.
2. Med ändring av punkten 2 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB:s yrkande att S.Å.H. ska betala avtalat vite.
3. Med ändring av punkterna 3–7 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB:s yrkanden om ekonomiskt och allmänt skadestånd.

4. Med ändring av punkten 8 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB att ersätta S.Å.H:s, F.H:s och O.S:s rättegångskostnader vid tingsrätten med sammanlagt 172 670 kr, varav 144 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från den 9 maj 2017 till dess betalning sker, samt beslutar att I.H. och Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB ska stå för sina rättegångskostnader där i förhållande till varandra.

5. Arbetsdomstolen förpliktar Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB att ersätta S.Å.H., F.H. och O.S. för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med sammanlagt 406 578 kr, varav 375 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

6. I.H. och Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB ska stå för sina rättegångskostnader i förhållande till varandra i Arbetsdomstolen.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Håkan Lundquist, Christer Måhl, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Lenita Granlund och Carl-Gustaf Hjort.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Sjölund

Tingsrätten dom (ledamöter: Mats Sjösten, Annika Persson Arcangioli, Jannike Bjurenheim)

BAKGRUND

Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB ("Wikströms") är ett företag med ursprung från början av 1900-talet. Verksamheten, som startade under namnet AB Wikströms Lås i Falkenberg, var från början ett familjeföretag. Verksamheten har hela tiden utgjorts av låsmontering, hantering av låssystem och passagekontroller och därmed sammanhängande verksamhet. I.H., som är utbildad låsmästare, började arbeta i AB Wikströms Lås i Falkenberg när hon var i 20-årsåldern. I.H. övertog samtliga aktier i AB Wikströms Lås i Falkenberg i början av 2000-talet. Även I.H:s make, S.Å.H., och deras gemensamma son, F.H., har varit anställda i AB Wikströms Lås i Falkenberg. År 2009 började även O.S., som inte är släkt med de övriga svarandena, arbeta i företaget.

I augusti 2010 överlät AB Wikströms Lås i Falkenberg sin verksamhet till LåsTeam i Borås AB ("LåsTeam") genom en inkråmsöverlåtelse, varvid I.H., S.Å.H., F.H. och O.S. ("svarandena") följde med i överlåtelsen. I maj 2013 överlät LåsTeam i sin tur verksamheten till Wikströms, även då genom en inkråmsöverlåtelse där de anställda följde med. Svarandena har alltså först varit anställda av AB Wikströms Lås i Falkenberg, därefter LåsTeam och slutligen i Wikströms. S.Å.H:s anställning hos Wikströms upphörde den 30 april 2014, O.S:s anställning hos Wikströms upphörde den 23 juni 2014, I.H:s anställning hos Wikströms upphörde den 8 augusti 2014 och F.H:s anställning hos Wikströms upphörde den 11 september 2014.

Fråga i målet är om svarandena, innan deras respektive anställning i Wikströms upphört och i samband med att de startade företaget Skrea Lås & Smide AB, har brutit mot den lojalitetsplikt som följer av deras individuella anställningsavtal eller 7 § lagen om företagshemligheter på ett sätt som medför att svarandena ska utge ersättning till Wikströms, dels i form av ett skadestånd för förlorad bruttovinst, dels i form av ett allmänt skadestånd.

Fråga i målet är vidare om svarandena I.H. och S.Å.H. dessutom är skyldiga att utge vite till Wikströms på grund av brott mot konkurrensklausulerna i deras respektive anställningsavtal från 2010 och därtill hörande överlåtelseavtal från 2010.

YRKANDEN M.M.

Wikströms

Yrkande 1

Wikströms har yrkat att tingsrätten ska förplikta svarandena att solidariskt till Wikströms utge 1 200 000 kr jämte ränta på kapitalbeloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för den senaste delgivningen av stämningsansökan till dess betalning sker.

Yrkande 2

Wikströms har yrkat att tingsrätten ska förplikta envar av svarandena att till Wikströms betala 100 000 kr jämte ränta på kapitalbeloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för den senaste delgivningen av stämningsansökan till dess betalning sker.

Yrkande 3

Wikströms har yrkat att tingsrätten ska förplikta envar av I.H. och S.Å.H. att till Wikströms betala 720 000 kr jämte ränta på kapitalbeloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för den senaste delgivningen av stämningsansökan till dess betalning sker.

Vidare har Wikströms yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Svarandena

Svarandena har bestritt käromålet i sin helhet. Endast sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt i och för sig.

Svarandena har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER

Wikströms

Yrkande 1

Förstahandsgrund

Svarandena har uppsåtligen och i samråd agerat illojalt gentemot Wikströms under pågående anställningar genom att tillägna sig kundregister, kundinformation om villkor och fakta, databaser och kundspecifika behörigheter samt skadat Wikströms och dess kundrelationer under 2014 fram till dess att de enskilda anställningsavtalen upphörde på ett sätt som utgör avtalsbrott. Svarandenas gemensamma agerande har orsakat Wikströms ekonomisk skada i form av förlorad bruttovinst.

Andrahandsgrund

Svarandena har uppsåtligen eller i vart fall av oaktsamhet brutit mot 7 § lagen om skydd för företagshemligheter genom att i samråd tillägna sig kundregister, kundinformation om villkor och fakta, databaser och kundspecifika behörigheter. Svarandena har tillägnat sig ovanstående under anställningstiden men nyttjat detta efter anställningarnas utgång. Svarandenas gemensamma agerande har orsakat Wikströms ekonomisk skada i form av förlorad bruttovinst.

Första- och andrahandsgrunderna medför *var för sig* att svarandena ska förpliktas att solidariskt utge 1 200 000 kr i skadestånd till Wikströms.

Yrkande 2

Svarandena har agerat illojalt mot Wikströms i enlighet med vad som angetts som förstahandsgrund till yrkande 1. Vid illojala beteenden äger Wikströms, enligt gällande kollektiv- och anställningsavtal, jämväl rätt till ett allmänt skadestånd som skäligen kan bestämmas till 100 000 kr för envar av skadevällarna.

Yrkande 3

I.H. och S.Å.H. har, genom de anställningsavtal som tecknades i samband med att de överlät verksamheten i AB Wikströms Lås i Falkenberg till LåsTeam år 2010, samt villkoren i därtill hörande överlåtelseavtal från 2010, underkastat sig ett konkurrensförbud innebärande att de vid vite har förbundit sig att inte bedriva med Wikströms konkurrerande verksamhet. Konkurrensförbudet gäller fortfarande och I.H. och S.Å.H. är alltså aktiva inom det konkurrerande företaget Skrea Lås & Smide AB, varför vite ska utges i enlighet med konkurrensklausulerna.

Svarandena

Grunder för bestridande av yrkande 1 (första- och andrahandsgrunden)

Ingen av svarandena har varit illojala mot Wikströms. Svarandena har inte utnyttjat eller röjt Wikströms företagshemligheter i något avseende överhuvudtaget. I vilket fall finns det inte något samband mellan Wikströms påstådda bruttovinstförlust och svarandenas agerande. Wikströms verkar på en konkurrensutsatt marknad vilket kräver att Wikströms ledning har erforderlig kompetens för att bedriva denna typ av verksamhet med lönsamhet. Sådan kompetens har bolagsledningen inte uppvisat under den tid svarandena varit anställda vid Wikströms.

Som svarandena har uppfattat talan är grunden för skadeståndstalan ett solidariskt skadeståndsansvar som följer av respektive anställningsavtal. Svarandena bestrider att anställningsavtalen med Wikströms innebär att svarandena dem emellan är ansvariga för varandras handlingar. Av Wikströms talan framgår det inte vilken handling som görs gällande skulle ha vållat Wikströms skada och vem som utfört denna handling. Inte heller framgår omfattningen av de enskilda handlingar som vållat skada. Detta medför att talan i sig avseende skadeståndet om 1 200 000 kr inte är tillräckligt preciserad.

Grunder för bestridande av yrkande 2

Grunderna för bestridande är desamma som för bestridandet av yrkande 1.

Grunder för bestridande av yrkande 3

Konkurrensklausulerna gäller inte längre

Det finns en tidsbegränsning för konkurrensklausulerna på två år i överlåtelseavtalet. Konkurrensklausulernas giltighet var mellan den 1 oktober 2010 och den 1 oktober 2012. Konkurrensklausulerna var alltså inte gällande när I.H:s och S.Å.H:s aktivitet i Skrea Lås & Smide AB inleddes.

Konkurrensklausulerna är oskäliga

De återopade bestämmelserna om vite och konkurrensförbud i återopade anställningsavtal med I.H. respektive S.Å.H. är oskäliga enligt 38 § avtalslagen, vilket innebär att det föreligger en presumtion för att konkurrensklausulerna är oskäliga så som de är utformade i förhållande till övriga villkor i anställningsavtalen.

Om tingsrätten finner att konkurrensklausulerna är giltiga ska vitet jämkas till 0 kr. Av 6 b § lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) följer att anställningarna följer med även vid inkråmsöverlåtelser; dvs. den anställda fortsätter att vara anställd i verksamheten men av den nya ägaren. En anställd får normalt sett 30 dagar på sig att bestämma om denne vill följa med i överlåtelser. Vid överlåtelser till LåsTeam valde svarandena aktivt att följa med. Det gjorde de inte beträffande den senare överlåtelser av verksamheten till Wikströms. Några nya anställningsavtal har således varken förhandlats fram eller tecknats mellan parterna.

Wikströms har varit passivt

Både I.H. och S.Å.H. har i samband med att de sade upp sina anställningar i Wikströms förklarat att de ansett att konkurrensförbuden enligt anställningsavtalen var oskäliga och motiverat detta ställningstagande, i samband härmed har Wikströms förhållit sig passivt. Eftersom möjligheten till egen försörjning är en civil rättighet, ställs det särskilda krav på Wikströms att agera gentemot I.H. och S.Å.H., så har inte skett varför Wikströms är bunden till den tolkning av konkurrensförbudet som S.Å.H. respektive I.H. gett uttryck för.

UTVECKLING AV TALAN

Wikströms, se **bilaga 1**.

Svarandena, se **bilaga 2**.

Svarandena har anfört även följande.

Angående påstådd illojalitet

Det framgår inte exakt vari käranden menar att illojaliteten består. Exempelvis framgår inte vilka kundregister som svarandena skulle ha kopierat eller när.

Svarandena, särskilt I.H., försökte skapa en dialog med Wikströms ägare vilket misslyckades, bland annat på grund av den dåliga arbetsmiljön på Wikströms. Efter hand blev arbetsmiljön, som Wikströms ansvarade för, sådan att ingen av svarandena ansåg sig kunna kvarstanna på sina respektive anställningar. De Facebook-meddelanden som skickades den 19 maj 2013 är ett uttryck för den besvikelse som svarandena kände. De hade inte fått någon som helst information om överlåtelser och inte heller själva fått

möjlighet att överta Wikströms eller dess inkråm. Varken I.H. eller S.Å.H. hade accepterat anställning i Wikströms.

Angående Great Security

Det finns en fungerande marknad avseende den verksamhet som Wikströms bedriver i Falkenberg. Att det gått sämre för Wikströms kan exempelvis bero på konkurrenten Great Security och dess framfart. Great Security, som är direkt konkurrerande med Wikströms, hade stor framgång på marknaden under åren 2014 och 2015. Nettoomsättningen för Great Security år 2014 var 176 miljoner kronor.

Angående konkurrensklausulerna

Varken I.H. eller S.Å.H. reflekterade över konkurrensklausulerna när Wikströms övertog verksamheten 2014. De var chockade och hade andra tankar i huvudet. De uppmärksammades visserligen på att klausulerna fanns, men de trodde att det var LåsTeam som de hade avtalat med. De skulle aldrig ha gått med på att klausulerna gällde även gentemot Wikströms, om de hade fått frågan. I vilket fall är konkurrensklausulerna tecknade med LåsTeam som avtalspart. Konkurrensklausulerna har inte varit föremål för förhandling vid överlåtelsen till Wikströms.

Normskyddet i 6 b § LAS är ett skydd för anställda. Den syftar inte till att tillvarata kommersiella intressen.

BEVISNING

Wikströms har åberopat förhör under sanningsförsäkran med R.H. och M.W. samt vittnesförhör med J.J., A.T., T.B. och J.R.

Svarandena har åberopat förhör under sanningsförsäkran med I.H., S.Å.H., F.H. och O.S. samt vittnesförhör med P.S., J.S., P.O.R., L.O., C.G.P. och M.K.

Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Tidslinje, **se bilaga 3** (uteslutes här).

Tingsrätten prövar inledningsvis frågan om I.H. respektive S.Å.H. är skyldiga att utge vite till Wikströms på grund av brott mot konkurrensförbud.

Har konkurrensklausulerna i I.H:s respektive S.Å.H:s anställningsavtal samt därtill hörande överlåtelseavtal varit gällande?

Allmänna utgångspunkter

Av 6 b § LAS följer att vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår rättigheter

och skyldigheter på grund av anställningsavtalet och anställningsförhållandet automatiskt på den nya arbetsgivaren. Detta gäller även vid företagsöverlåtelser som skett genom inkråmsöverlåtelse.

Anställningsavtal och anställningsförhållanden övergår inte till den nya arbetsgivaren om arbetstagaren motsätter sig detta. Det är inte reglerat på vilket sätt en arbetstagare ska meddela om han eller hon vill följa med till den nye arbetsgivaren eller inte. Något krav på att arbetstagaren skriftligen ska godkänna överlåtelsen finns inte. Det framgår inte heller inom vilken tid ett motsättande i så fall ska meddelas. Av proposition 1994/95:102 framgår dock att arbetstagaren inom skälig tid från det att han eller hon blivit underrättad om överlåtelsen ska uppge om han eller hon vill utnyttja sin rätt att stanna kvar. Så länge en anställd inte aktivt har valt att avstå från att följa med vid en företagsöverlåtelse kommer därför anställningsavtal och som huvudregel även kollektivavtal att vara gällande även vid anställningen hos den nya arbetsgivaren.

Omständigheterna i det aktuella målet

Av utredningen i målet framgår att LåsTeam sålde sin verksamhet i Falkenberg till Wikströms i maj 2013. Det är ostridigt att det hölls ett möte den 17 maj 2013 vid vilket samtliga personer informerades om verksamhetsöverlåtelsen. I. och S.Å.H. har uppgett att de trodde att de var tvungna att följa med i överlåtelsen och att de inte förstod att de kunde säga upp sig. Enligt I. och S.Å.H. skulle de aldrig ha valt att följa med i överlåtelsen till Wikströms om de hade insett att de hade ett val.

Tingsrätten konstaterar att I. och S.Å.H. valde att stanna kvar hos Wikströms i nästan ett och ett halvt respektive ett år efter att överlåtelsen ägde rum. Tingsrätten konstaterar vidare att I. och S.Å.H. har vidgått att de förde samtal med företrädarna för Wikströms strax efter överlåtelsen, varvid det beslutades att både I. och S.Å.H. skulle beviljas ytterligare semesterdagar samt löneförhöjning om de stannade kvar hos Wikströms. I samband med detta skrevs inga nya anställningsavtal. Vid ett möte med R.H. ska denne dessutom uttryckligen ha berättat för I. och S.Å.H. att anställningsavtalen gällde även för anställningarna hos Wikströms.

Mot bakgrund av ovanstående finner tingsrätten att det för I. och S.Å.H. måste ha framstått som uppenbart att de alltjämt var anställda hos Wikströms med samma anställningsvillkor som under tiden de arbetade för LåsTeam, med den skillnaden att de hade beviljats fler semesterdagar och en viss löneförhöjning. Konkurrensklausulerna är en del av anställningsavtalen. I. och S.Å.H. måste därför ha varit väl medvetna om eller i vart fall insett risken för att konkurrensklausulerna i deras respektive anställningsavtal fortfarande gällde. Detta särskilt mot bakgrund av att I. och S.Å.H. personligen informerades om konkurrensklausulerna och dess innebörd vid ett möte med R.H., före S.Å.H. sa upp sig från Wikströms.

I. och S.Å.H. har gjort gällande att de aldrig skulle ha gått med på att konkurrensklausulerna gällde även gentemot Wikströms, om de hade fått

frågan. Tingsrätten konstaterar att I. och S.Å.H:s inställning är irrelevant eftersom konkurrensklausulerna de facto gällde även gentemot Wikströms. Detta eftersom anställningsavtalen alltså gällde och konkurrensklausulerna var en del av anställningsavtalen. Av konkurrensklausulerna följer att I. och S.Å.H., från det att de sa upp sig från Wikströms, har omfattats av ett konkurrensförbud i två år från dagen för respektive uppsägning.

Närmare gällande påstådd oskälighet

Vad gäller I. och S.Å.H:s påstående om att konkurrensklausulerna är ogiltiga på grund av oskälighet gör tingsrätten följande bedömning.

När I.H. sålde dåvarande rörelsen AB Wikströms Lås i Falkenberg till LåsTeam år 2010 ingick hon, liksom S.Å.H., anställningsavtal innehållande konkurrensklausuler. Av konkurrensklausulerna framgår tydligt att de båda, under en tid av två år från det att deras anställningar upphörde, var förhindrade att arbeta med konkurrerande verksamhet inom såväl lås som larm och vare sig som anställda, delägare eller genom att bistå med råd och dåd.

Svarandena har anfört att konkurrensklausulerna är av arbetsrättslig karaktär, varför klausulerna är oskäliga enligt arbetsrättsliga principer. Tingsrätten delar inte den bedömningen. Konkurrensklausulerna har ingåtts i samband med en företagsöverlåtelse, närmare bestämt en inkrämsöverlåtelse. De har inte haft sin grund enbart i ett anställningsförhållande. Eftersom klausulerna har sin bakgrund i ett överlåtelseavtal finner tingsrätten att konkurrensklausulerna är avtalsrättsliga och därför ska beaktas i ljuset av avtalsrättsliga principer och bestämmelser. Det finns därför inget skäl för tingsrätten att beakta arbetsrättsliga principer vad gäller konkurrensklausulernas giltighet och skälighet i det här fallet.

Tingsrätten konstaterar att I.H., och indirekt även S.Å.H., vid överlåtelsen år 2010 mottog en ersättning om ca 3 miljoner kronor endast avseende goodwill för att skriva på överlåtelsen med tillhörande konkurrensklausuler. Konkurrensklausulerna har uppenbarligen varit av avgörande betydelse för LåsTeams förvärv av företaget. Mot bakgrund av att företaget verkar inom den konkurrenskänsliga låsmarkanden på en liten ort i Sverige finner tingsrätten att I. och S.Å.H. har mottagit skälig ersättning för att underkasta sig ett tvåårigt konkurrensförbud. Tvååriga konkurrensförbud är inte ovanliga och tingsrätten konstaterar att I.H. uppenbarligen har varit väl medveten om innebörden av klausulen eftersom hon tillsåg att hennes syster omfattades av ett sjuårigt konkurrensförbud efter att I.H. köpte dennes andelar i dåvarande AB Wikströms Lås i Falkenberg i början på 2000-talet.

Vad I. och S.Å.H. har anfört om att det skulle vara en mänsklig rättighet att försörja sig och att bolaget avskurit dem från den möjligheten motsägs av att I.H. och S.Å.H. själva valde att ingå avtal med en konkurrensklausul med

LåsTeam och vid den tidpunkten måste ha gjort sina överväganden. Så som nämnts ovan kan klausulerna inte ses som oskäligen eftersom I.H. mottog 3 miljoner kronor endast i goodwill för att skriva på konkurrensklausulen. Inte i heller i övrigt har det framkommit något som medför att klausulerna ska ses som oskäligen. Sammantaget finner tingsrätten att svarandenas invändning avseende oskälighet får lämnas utan avseende.

Närmare gällande påstådd passivitet

I. och S.Å.H. har vidare anfört att konkurrensklausulerna har blivit ogiltiga på grund av passivitet från Wikströms sida. Av vad som framkommit i målet har Wikströms hela tiden varit av uppfattningen att klausulerna var gällande, vilket dessutom meddelades I.H. och S.Å.H. i samband med deras respektive uppsägningar. I de skriftliga bekräftelserna gällande I. och S.Å.H:s uppsägningar framgår också att Wikströms tydligt har påpekat för I. och S.Å.H. att tidigare inskrivna överenskommelser mellan parterna ska gälla.

Tingsrätten finner att även om Wikströms inte skriftligen besvarade de brev som I. och S.Å.H:s ombud skrev efter att de sagt upp sig så hade Wikströms dessförinnan både muntligen och skriftligen förklarat sin syn på saken varför en eventuell passivitet från deras inte kan anses föreligga. För det fall I.H. och S.Å.H. var osäkra på Wikströms inställning borde de ha förvissat sig om densamma. Klausulerna har inte förfallit på grund av passivitet.

Samtantaget finner tingsrätten inte att annat är visat än att konkurrensklausulerna varit gällande även efter att Wikströms köpte LåsTeams verksamhet i Falkenberg och därmed även i två år efter att I. och S.Å.H. avslutade sina anställningar hos Wikströms.

Har I.H. respektive S.Å.H. brutit mot gällande konkurrensförbud?

Allmänna utgångspunkter

För att den som omfattas av ett avtalat konkurrensförbud ska anses bryta mot förbudet krävs att personen i fråga bedriver, tar anställning i eller bistår med råd eller dåd i en direkt eller indirekt konkurrerande verksamhet (AD 2002 nr 30). Det åligger den som omfattas av ett konkurrensförbud att undvika konkurrens med den tidigare arbetsgivarens intressen. För att avgöra om det rör sig om ett brott mot gällande konkurrensförbud ska beaktas om konkurrensen i fråga har medfört skada i den tidigare arbetsgivarens verksamhet.

För att det ska vara tal om en skada i det här avseendet krävs att det rör sig om en icke-obetydlig ekonomisk skada, eller en risk för detsamma. Generellt anses det i dessa sammanhang röra sig om en skada när det finns risk för att den tidigare arbetsgivaren förlorar sina kunder (AD 1983 nr 83). Vidare krävs att det ska röra sig om nära besläktade verksamheter (AD 1996 nr 15). En helhetsbedömning ska göras (AD 1999 nr 144). Att aktivt bearbeta en tidigare arbetsgivares kundkontakter anses medföra en sådan uppenbar risk för skada som generellt medför att brott mot

konkurrensförbud föreligger. Att under pågående anställning påbörja planering av en konkurrerande verksamhet kräver arbetsgivarens tillstånd. Söks inte sådant tillstånd ses förfarandet som ett grovt åsidosättande som i sin tur medför att brott mot konkurrensförbudet anses föreligga (AD 1996 nr 15). Brott mot ett avtalat konkurrensförbud kan inte aktualiseras om avtalsparten har lämnat tillstånd till konkurrensen i fråga.

Omständigheterna i det aktuella målet

S.Å.H. har sedan april 2014 varit anställd i företaget Skrea Lås & Smide AB, som under perioden 1 april 2014 – 15 juni 2014 hade namnet Skrea Strand Bemanning AB. I.H. har varit anställd i samma företag sedan den 12 september 2014. Av företagets registrerade verksamhetsbeskrivning, som inte har ifrågasatts av någon av parterna, framgår att Skrea Lås & Smide AB sedan den 15 juni 2014 bedriver låsverksamhet, innefattande installationer av lås, larm och andra säkerhetssystem, samt uthyrning av personal till verkstadsindustrin. Det rör sig således om en verksamhet som, under hela tiden svarandena arbetat där, har varit nära besläktad och i direkt konkurrens med Wikströms.

S.Å.H.

S.Å.H. har berättat att han inte var nöjd med hur R.H. och även M.W. skötte företaget efter överlåtelsen från LåsTeam. Han hade synpunkter på hur förhandlingar kring två större arbeten sköttes. Det ena arbetet blev aldrig av och det andra blev, enligt S.Å.H., prissatt så lågt att Wikströms inte skulle göra någon vinst på affären över huvud taget. Exakt varför S.Å.H. valde att lämna företaget är något oklart men han gjorde det genom att lämna samma dag vilket var den 30 mars 2014. S.Å.H:s uppsägningstid löpte ut den 30 april 2014.

Efter att ha sagt upp sig från Wikströms började S.Å.H. arbeta i P.S:s, O.S:s far, bolag Skrea Strand Bemanning AB. Det bolaget, ett lagerbolag, köptes av P.S. den 1 april 2014. P.S. har i målet vittnat om att han köpte bolaget i syfte att ge sin son T., som hade svåra psykiska problem, möjlighet till ett jobb utan att behöva gå på anställningsintervju. Enligt P.S. var det en slump att S.Å.H. blev arbetslös ungefär samtidigt som han startade upp sitt bolag. Enligt P.S. visste han inte att S.Å.H. hade sagt upp sig före han ringde till Wikströms gällande en försäkringsfråga. Han vet inte varför varken hans vän S.Å.H. eller hans son O.S. informerade honom om att S.Å.H. hade sagt upp sig. Han håller dock med om att det låter märkligt.

Enligt P.S. gick uthyrningen av sonen T. inte så bra medan uthyrningen av S.Å.H. gick desto bättre. Av de uppgifter som lämnats av P.S. och S.Å.H. framgår att S.Å.H. inte var direkt anställd i bolaget utan att han fick använda bolaget för att fakturera. Varför de gjorde på det viset i stället för att S.Å.H. skaffade sig en egen firma är inte klarlagt i målet. Vad som har klarlagts är att S.Å.H. och P.S. är goda vänner och att Skrea Strand Bemanning AB någon gång i mitten av maj, det vill säga före O.S. avslutat sin anställning hos Wikströms, ansökte om att ändra namn till Skrea Lås & Smide AB.

Av utredningen i målet är det vidare klarlagt att S.Å.H. skickade ett e-post meddelande gällande *eventuellt samarbete* till minst en av Wikströms kunder den 19 april 2014. S.Å.H. har uppgett att meddelandet inte visar att han tänkte arbeta med lås. Inget annat har dock framkommit än att det som kunden var intresserad av var lås eller larmarbeten varför tingsrätten finner att S.Å.H:s svar pekar mot att han ville upplysa om att han skulle återkomma i branschen. Tingsrätten konstaterar vidare att meddelandet skickades före S.Å.H:s anställning hos Wikströms hade löpt ut, vilket utan tvekan utgör ett brott mot gällande konkurrensförbud. Vidare har S.Å.H. därefter avsiktigen förmedlat någon eller några av Wikströms kunder till O.S. efter att även denne hade avslutat sin anställning hos Wikströms. Även O.S. arbetade vid den här tiden i sin fars företag. Även detta utgör konkurrens och har i vart fall riskerat att skada Wikströms kundrelationer och orsaka Wikströms ekonomisk förlust. Det finns inget i målet som tyder på att S.Å.H. haft Wikströms tillstånd att inleda samarbete med Wikströms kunder eller förmedla dess kundkontakter till konkurrenten O.S.

Av den åberopade bevisningen i målet framgår vidare att S.Å.H. tillsammans med I.H., F.H. och O.S. den 30 december 2014 tackade Skrea Lås & Smide ABs kunder för året som gått. S.Å.H. arbetade även då för och representerade det konkurrerande bolaget utåt. Till det kommer att S.Å.H. är suppleant i bolaget. Sammantaget finner tingsrätten att S.Å.H. av flera skäl har gjort sig skyldig till brott mot gällande konkurrensförbud och därför är skyldig att utge avtalat vite.

I.H.

I.H:s sista anställningsdag hos Wikströms var den 8 augusti 2014 med sista arbetsdag den 11 juli 2014. När Skrea Lås & Smide AB öppnade sin butik den 12 september 2014 var det med I.H:s licenser. Det är i målet otvivelaktigt att I.H:s licenser från början har varit avgörande för att Skrea Lås & Smide AB skulle kunna arbeta med flera viktiga lås- och säkerhetssystem.

Vidare är det i målet ostridigt att I.H. varit behjälplig med finansieringen av företaget Skrea Lås & Smide AB då hon bistod med bankkontakter och deltog i vissa bankmöten avseende budget och affärsplan inför att Skrea Lås & Smide AB skulle starta sin verksamhet. Eftersom Skrea Lås & Smide AB är en direkt konkurrent till Wikströms strider I.H:s agerande mot gällande konkurrensförbud.

Tingsrätten konstaterar vidare att den verksamhet som Skrea Lås & Smide AB angav som verksamhetsinriktning redan i maj 2014 inte hade varit möjlig att bedriva utan I.H:s licenser. Ingen av svarandena har kunnat förklara hur de menar att verksamheten skulle ha kunnat bedrivas utan I.H. Mot bakgrund härav finner tingsrätten att det måste ha varit svarandenas plan att tillsammans bedriva en låsverksamhet med hjälp av I.H:s licenser. Att I.H. själv skulle ha varit omedveten om detta framstår som högst osannolikt. Detta särskilt eftersom hennes man och son redan då var involverade i den konkurrerande verksamheten. Hon har dessutom varit mycket tydlig med att hon varit införstådd med licensernas avgörande

betydelse. Dessutom har I.H. arbetat på Skrea Lås & Smide AB från dess första verksamhetsdag.

Av den åberopade bevisningen i målet framgår vidare att I.H. tillsammans med S.Å.H., F.H. och O.S. den 30 december 2014 tackade Skrea Lås & Smide ABs kunder för året som gått. I.H. arbetade då för den direkt konkurrerande verksamheten, trots konkurrensklausulen. Det har av utredningen i målet även framgått att I.H., i vart fall sedan våren 2015, har hållit kundmöten samt ingått avtal för Skrea Lås & Smide ABs räkning.

Vidare har det av utredningen i målet visats att I.H. meddelade Wikströms kunder att hon skulle sluta på Wikströms. Detta är i sig inte otillåtet. Av ett e-postmeddelande från Gekås i Ullared blev svaret på I.H:s e-postmeddelande dock: *Hoppla! Det löser sig alltid jag tror ni har en bra idé.* Tingsrätten delar kärandens uppfattning om att meddelandet visar att I.H. öppet delgav Wikströms kunder om sina planer att starta en konkurrerande verksamhet. I.H:s påstående om att hon inte på något sätt varit med och planerat eller startat upp verksamheten får därför anses vederlagt. Sammantaget finner tingsrätten att I.H. av flera skäl har gjort sig skyldig till brott mot gällande konkurrensförbud och därför är skyldig att utge avtalat vite.

Eftersom I.H. och S.Å.H. har brutit mot det avtalade konkurrensförbudet under hela den tvåårsperiod som konkurrensklausulerna varit gällande ska de var för sig utge yrkat vite om 720 000 kronor till Wikströms, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 januari 2016 till dess betalning sker.

Tingsrätten övergår härnäst till att pröva frågan om svarandena solidariskt ska utge skadestånd till Wikströms om 1 200 000 kr avseende förlorad bruttovinst.

Har svarandena agerat i strid mot lojalitetskravet i deras anställningsavtal under 2014 och fram till dess att deras respektive anställningar upphörde?

Allmänna utgångspunkter

Av varje anställningsavtal följer en allmän lojalitetsplikt. Arbetstagares lojalitetsplikt omfattar tre olika delar; tystnadsplikt, upplysningsplikt och konkurrensförbud. Av anställningsavtalet följer därför att en arbetstagare är skyldig att under pågående anställning och uppsägningstid avstå från att bedriva konkurrerande verksamhet eller skada arbetsgivarens kundrelationer och trovärdighet. Dessutom föreligger en skyldighet att sätta arbetsgivarens intressen före sina egna (AD 2003 nr 21). Med andra ord är en arbetstagare alltid skyldig att undvika att försätta sig i situationer där de egna intressena kan komma att kollidera med arbetsgivarens. Ju mer ansvar och förtroende en arbetstagare har, desto större blir lojalitetsplikten.

Vad gäller arbetstagares planering av konkurrerande verksamhet gäller följande. Långtgående diskretion krävs; det är inte tillåtet att marknadsföra den planerade verksamheten under pågående anställning. Att ta kontakt med

arbetsgivarens kunder i syfte att rekrytera desamma till konkurrerande verksamhet är inte heller tillåtet. Det sistnämnda förbudet gäller även om inga kunder faktiskt rekryteras, eftersom även försök som riskerar att skada arbetsgivaren anses vara illojala (AD 2003 nr 84). Vidare är det aldrig tillåtet att faktiskt påbörja en konkurrerande verksamhet under pågående anställning, även om arbetsgivaren inte lägger märke till konkurrensen.

För det fall arbetstagare gemensamt planerar konkurrerande verksamhet gäller, utöver ovanstående, även en långtgående upplysningsplikt gentemot arbetsgivaren. Arbetstagarna är därför i princip skyldiga att berätta för arbetsgivaren om sina planer.

Omständigheterna i det aktuella målet

Svarandena har anfört att de inte på något sätt har förfarit illojalt mot Wikströms under tiden de var anställda på företaget. Enligt svarandena finns det ingen koppling mellan Wikströms påstådda bruttovinstförlust och svarandenas agerande. Svarandena menar vidare att de inte har agerat illojalt i samförstånd och att de inte kan vara ansvariga för varandras handlingar. Tingsrätten har därför att bedöma om svarandenas agerande i samband med att de slutade på Wikströms medför att de gemensamt har brutit mot lojalitetskravet i sina respektive anställningsavtal.

Angående startandet av en konkurrerande verksamhet

O.S. har berättat att han var missnöjd och inte trivdes med sin anställning på Wikströms. Särskilt illa blev det för honom när S.Å.H. slutade. Det har framkommit att familjerna S. och H. står varandra nära och att O.S. och S.Å.H. arbetade nära varandra redan under tiden på Wikströms. O.S. har berättat att det inte var roligt att arbeta efter att S.Å.H. slutat och att droppen för honom blev när han en dag uppmanades av M.W. att plötsligt lämna ett pågående arbete hos kund och bege sig till butiken. Han sade upp sig den 25 maj 2014 och gick på dagen. O.S. började härefter arbeta i sin far P.S:s bolag. Han arbetade med snickeriarbete och, sedan månadsskiftet juni/juli 2014 och framåt, även med lås.

P.S. har berättat att han och O.S. diskuterade att O.S. ville fortsätta arbeta med lås även efter att han sagt upp sig från Wikströms. Enligt P.S. hölls det en löpande diskussion om vad O.S. skulle arbeta med under sommaren 2014. I slutet av juli eller början av augusti beslutade O. och P.S. att P.S:s bemanningsföretag skulle satsa på lås samt att O.S. skulle ta över företaget. Det har inte visats varför näringsverksamhetens registrering hos Bolagsverket ändrades redan i början av juni 2014 om beslutet att arbeta med lås fattades först i slutet av juli eller början av augusti samma år. Tingsrätten finner därför att de uppgifter som lämnats av O.S. och P.S. i denna del starkt kan ifrågasättas.

Enligt tingsrätten visar utredningen i målet snarare att O.S., under den tid han var anställd hos Wikströms och därefter, planerade att öppna en låsverksamhet. Detta särskilt mot bakgrund av omständigheterna att P.S. redan den 5 juni 2014 ändrade näringsverksamheten till låsverksamhet. Som

käranden påpekat och svaranden inte motsagt tar en ändring hos Bolagsverket ungefär två veckor och ansökan måste därför ha skickats in till Bolagsverket redan i maj. O.S:s anställning hos Wikströms löpte ut först den 23 juni 2014.

O.S. har uppgett att han kontaktade F.H. och bad denne att bli delägare i Skrea Lås & Smide AB i slutet på sommaren 2014. F.H. har uppgett att han fick erbjudandet av O.S. någon vecka innan han sade upp sig den 12 augusti 2014. Enligt F.H. gick han in som delägare i Skrea Lås & Smide AB dagen efter det att han slutat på Wikströms, den 11 september 2014. Enligt F.H. visste han ingenting om Skrea Lås & Smide AB eller dess finansiering före han gick in som delägare i företaget. Han frågade inte så mycket om hur verksamheten skulle bli när han accepterade erbjudandet. Detta främst eftersom de hade P.S. i ryggen och han kände sig trygg med det.

Av förhören har det framkommit att finansieringen av Skrea Lås & Smide AB inte var klar när F.H. sade upp sig från Wikströms i augusti 2014. Dessutom har det framkommit att F.H. och O.S. helt och hållet förlitade sig på hjälp från I.H. och P.S. vad gäller finansieringen av Skrea Lås & Smide AB. Detta trots att O.S. och F.H. den 12 september 2014 gick in som VD respektive styrelseordförande i företaget. P.S:s uppgifter om hur idén med just lås föddes sett i ljuset av den ändrade bolagsordningen liksom hur och när F.H. blev kontaktad liksom att det måste ganska tidigt ha funnits en affärsplan visar, enligt tingsrättens mening, att det måste ha skett en annan planering än vad som svarandena har uppgett. I förhör har det vidare framkommit att S.Å.H. var med på samtliga bankmöten gällande finansieringen av Skrea Lås & Smide AB, innebärande att även S.Å.H. har varit delaktig i planeringen av den konkurrerande verksamheten. Tingsrätten finner därför att svarandenas uppgifter om att F.H. och O.S. på egen hand skulle ha planerat bildandet av Skrea Lås & Smide AB får lämnas utan avseende.

Tingsrätten finner vidare, så som angetts ovan, att den verksamhet som Skrea Lås & Smide AB angav som verksamhetsinriktad redan i maj 2014 inte hade varit möjlig att bedriva utan I.H:s licenser. Dessutom uttalade I.H., i samband med att hon sade upp sig, att det skulle bli svårt för Wikströms när hon slutade eftersom det var hon som hade licenserna, något som i sig tyder på en allvarlig illojalitet. Ingen av svarandena har kunnat förklara hur de menar att verksamheten skulle ha kunnat bedrivas utan I.H. Mot bakgrund härav finner tingsrätten att det måste ha varit svarandenas plan att tillsammans bedriva en låsverksamhet med hjälp av I.H:s licenser.

Sammantaget finner tingsrätten att O.S., I.H., S.Å.H. och F.H. under pågående anställning planerat att starta egen konkurrerande verksamhet. Mot bakgrund av vad som framkommit i målet är det, enligt tingsrätten, uteslutet att svarandena inte varit medvetna om varandras planer och delaktighet i den konkurrerande verksamheten. Vidare måste det för svarandenas del ha varit uppenbart att den gemensamt planerade verksamheten, som är direkt konkurrerande med Wikströms, riskerat att

medföra ekonomisk skada för Wikströms. Svarandena har medvetet försatt sig i en situation där de egna intressena kolliderat med arbetsgivarens intressen. Eftersom svarandena har påbörjat planeringen av den konkurrerande verksamheten under pågående anställning och därvid inte har informerat Wikströms om sina planer har de brutit mot lojalitetskravet i deras respektive anställningsavtal.

Angående olovligt tillägnande av Wikströms kundkontakter

Av den lista över förlorade kunder som Wikströms har åberopat i målet framgår att det är ett betydande antal kunder som bytt leverantör från Wikströms till Skrea Lås & Smide AB. I.H. har varit svävande kring om det fanns något kundregister och har uttalat att det fanns kundinformation men inte ett register ”i den meningen”. I.H. fick under förhandlingen flera frågor kring detta och har sagt att det inte fanns kundinformation eller fakta om kunderna i systemet utan endast tillräckligt mycket information för att kontakta kunderna.

M.W., företrädare för Wikströms, och vittnet A.T. har berättat att det fanns ett system vid namn Pyramid i datorn på Wikströms, som bland annat användes när man fick en order från kund. I systemet fanns namn, telefonnummer, adress, kontaktpersoner och historik till Wikströms samtliga kunder. Tingsrätten finner ingen anledning att ifrågasätta att det är ett kundregister. Ingen av svarandena har vidgått att de tagit någon kopia av registret. Med hänsyn till de uppgifter som finns i systemet, gällande vilka lås och system respektive kund använde sig av, finner tingsrätten att kundinformationen i systemet måste ha varit vitala uppgifter för Wikströms. Frågan är därför om det är styrkt att svarandena olovligen bearbetat och tillägnat sig informationen i Wikströms kundregister och därigenom skadat Wikströms och dess kundrelationer.

Skrea Lås & Smide AB fick en bra omsättning redan under det första verksamhetsåret. Det är i målet ostridigt att det tillhör ovanligheten att kunder byter leverantör inom lås- och larmbranschen. Även om svarandena säkert hade goda relationer till Wikströms kunder finner tingsrätten att det är osannolikt att över 70 stycken kunder skulle ha valt att byta lås- och larmleverantör under loppet av några månader utan anmaning. Mot bakgrund av ovanstående och de epostmeddelanden som åberopats av Wikströms finner tingsrätten att det är visat att svarandena tillsammans eller i vart fall i samförstånd har kontaktat Wikströms kunder och berättat om den kommande verksamheten i Skrea Lås & Smide AB, i syfte att förmå dessa att byta leverantör.

Att kontakta Wikströms kunder i syfte att få dem att byta leverantör utgör en olovlig bearbetning av Wikströms kundregister och kundinformation. Eftersom svarandena, i enlighet med vad som anförts ovan, i vart fall i samförstånd har bearbetat Wikströms kundkontakter och planerat den konkurrerande verksamheten under pågående anställning har det ålegat svarandena att informera Wikströms om sina planer. Svarandena har haft en skyldighet att sätta Wikströms intressen före sina egna och ge Wikströms en

möjlighet att kontakta sina kunder för att övertala dessa att stanna kvar som kund.

Sammantaget finner tingsrätten att svarandena genom att aktivt bearbeta Wikströms kundinformation och kontakta dess kunder i syfte att förmå kunderna att byta lås- eller larmleverantör har brutit mot den lojalitetsplikt som följer av respektive anställningsavtal. Eftersom samtliga svarande har varit delaktiga i planerandet av verksamheten saknas skäl att tro att någon av svarandena inte skulle ha haft insikt i kundbearbetningen. Även om exempelvis S.Å.H. och O.S. kan ha hunnit avsluta sina anställningar på Wikströms när I.H. skickade vissa e-postmeddelanden till Wikströms kunder är det i målet utrett att S.Å.H. själv skickade epostmeddelanden till kund om framtida samarbete redan i april 2014 samt att O.S., som arbetade tillsammans med S.Å.H. och förmedlades vissa av Wikströms kunduppdrag måste ha varit medveten om vad som försiggick. Av det sagda följer att även S.Å.H. och O.S. olovligen har bearbetat respektive varit medveten om de övriga svarandenas bearbetande av Wikströms kunder redan under pågående anställning. Vad gäller F.H. finner tingsrätten, bland annat mot bakgrund av sin nära relation till övriga svaranden och den korrespondens han haft med I.H. på internet, att han måste varit medveten om samt inblandad i affärsplanerna. Att F.H. skulle gå in som styrelseordförande i ett företag utan att veta om dess marknadsföring, eller att hans föräldrar var inblandade i densamma, framstår som en efterhands-konstruktion. Även F.H. har bearbetat respektive varit medveten om de övriga svarandenas bearbetande av Wikströms kunder under pågående anställning. Svarandenas gemensamma illojala agerande medför att de brutit mot lojalitetskravet i deras respektive anställningsavtal.

Angående annan påstådd illojalitet

Wikströms har vidare påstått att svarandena har brutit mot lojalitetsplikten i deras respektive anställningsavtal genom att de olovligen har tillägnat sig Wikströms databaser med kundspecifik information, talat illa om Wikströms inför dess kunder, skapat en subkultur samt monterat ner övervakningskameror i butiken, och därigenom skadat Wikströms och dess kundrelationer.

A.T. har vittnat om att det var dålig stämning på Wikströms och att S.Å.H. och O.S. talade illa om den nya ledningen inför kunderna och vägrade utföra vissa arbeten. Vidare har M.W. vittnat om att svarandena hade svårt att samarbeta och ibland vägrade utföra vissa arbetsuppgifter. Tingsrätten finner inga skäl att misstro vad A.T. och M.W. har berättat. Tingsrätten konstaterar dock att svarandena har bestritt uppgifterna och att det inte har visats att svarandenas agerande i denna del varit så allvarliga att de kan anses utgöra brott mot lojalitetskravet. Detsamma gäller påståendet om att svarandena skulle ha skapat en olovlig subkultur. Någon ekonomisk skada har inte visats.

Vad gäller påståendet om att svarandena otillbörligen skulle ha tillägnat sig kundspecifik information i databaser tillhörande HSB-Gästgivaren och

Lantmännen gör tingsrätten följande bedömning. Ord står mot ord gällande huruvida det varit möjligt för svarandena, närmare bestämt O.S., att lovligen uppdatera passagesystemen i databaserna utan att använda Wikströms databaser som funnits i ett kassaskåp i Wikströms butikslokal eller förstöra för Wikströms genom att olovligen uppdatera de databaser som funnits ute hos Wikströms kund. Eftersom det inte är visat att svarandena olovligen har behövt tillägna sig Wikströms databaser eller förstöra Wikströms databasregistreringar för att uppdatera passagesystemen i fråga finner tingsrätten inte att svarandena agerat illojalt i denna del.

Vad gäller påståendet att svarandena medvetet förstört kameraövervakningen i Wikströms butikslokal gör tingsrätten följande bedömning. O.S. har vidgått att han monterade ner hårddisken till övervakningskameran som fanns i butiken och att han sedan lade den i en låda. A.T. har vittnat om att O.S. slängde hårddisken samt att O.S. och S.Å.H., som också var närvarande vid tillfället, uttalade att de inte ville bli filmade i butiken. Även om det varit felaktigt av O.S. att montera ner en övervakningskamera utan att fråga sin arbetsgivare om lov är det inte visat att O.S., eller någon annan av svarandena, monterade ner kamerorna i syfte att sabotera för Wikströms eller dess kundrelationer. Vem som har stängt av den andra övervakningskameran i lokalen är inte utrett.

Inte heller är det visat att F.H. medvetet åsamkat Wikströms en onödig kostnad på grund av handikappsanpassningen i butiken. Inget annat har framkommit än att handikappsanpassningen hade beställts av LåsTeam före svarandena började planera sin konkurrerande verksamhet. Vad gäller den kurs som I.H. och S.Å.H. reste till i Stockholm finner tingsrätten inte heller att det har varit ett illojalt agerande i strid mot de individuella anställningsavtalen. Oavsett om I.H. och S.Å.H. redan före kursens början hade bestämt sig för att lämna Wikströms är inte annat visat än att kursen varit bokad sedan länge och med arbetsgivarens samtycke.

Sammantaget finner tingsrätten att det är styrkt att I.H., S.Å.H., F.H. och O.S., genom att under pågående anställning illojalt planera en konkurrerande verksamhet samt genom att aktivt tillägna sig kundregister och bearbeta Wikströms kunder, tillsammans har agerat på ett sådant sätt att de medvetet har åsamkat Wikströms ekonomisk skada i form av bruttovinstförlust.

Vad gäller I. och S.Å.H. konstaterar tingsrätten vidare att samtlig illojalitet som medfört att de gjort sig skyldiga till brott mot konkurrensförbudet även medför att de gjort sig skyldiga till brott mot lojalitetskravet som följer av deras respektive anställningsavtal. Tilläggas bör att den illojalitet som I.H., och i viss mån även S.Å.H. har gjort sig skyldig till, är mer allvarlig än övriga svarandenas. Detta mot bakgrund av de positioner de haft under sin tid på Wikströms.

Svarandenas agerande enligt ovan har skett i direkt strid mot lojalitetskravet i deras respektive anställningsavtal. Svarandenas invändning om att de inte

är ansvariga för varandras handlingar får lämnas utan avseende eftersom det av utredningen i målet tydligt framgår att det rör sig om ett gemensamt agerande med ett gemensamt syfte. Svarandena ska därför solidariskt utge skadestånd till Wikströms.

Är det yrkade solidariska skadeståndet om 1 200 000 kr jämte ränta skäligt?

Allmänna utgångspunkter

Vid brott mot lojalitetsplikten i det individuella anställningsavtalet finns tillämpliga bestämmelser i skadeståndslagen. Endast ersättning för ekonomisk skada kan utdömas. Principen vid utdömande av ekonomiskt skadestånd för brott mot lojalitetsplikten är att arbetsgivaren ska försättas i samma ekonomiska situation som om händelserna aldrig hade ägt rum. Det blir en bedömning av i vilken utsträckning som arbetstagarens konkurrens eller konkurrensförberedelser har orsakat en ekonomisk skada. Att arbetstagaren faktiskt sagt upp sig och slutat kan medföra en skada, bedöms dock vara ett tillåtet handlande varpå konsekvenserna härav inte vanligtvis räknas med i det ekonomiska skadeståndet.

Vad gäller bedömningen av yrkat skadestånd gäller följande. Skadeståndet ska motsvara den förlust som arbetsgivaren har gjort med anledning av illojaliteten i fråga. I fall där arbetsgivaren har tagit fram ett beräkningsunderlag avseende skadan åligger det rätten att göra en skälighetsuppskattning enligt 35 kap. 5 § rättegångsbalken av det begärda skadeståndet. Av kommentaren till nämnda lagrum följer att en bevislättnad kan tillåtas om full bevisning rörande en skada inte alls eller endast med svårighet kan göras. Av kommentaren följer vidare att så ofta är fallet när det gäller just beräkning av framtida vinst. Så länge part har lagt fram så mycket bevisning som går att få fram får rätten alltså utgå från densamma och göra en skälighetsbedömning av det yrkade beloppet.

Omständigheterna i det aktuella målet

Av den uppställning avseende förlorade kunder och kundintäkter som Wikströms redovisat i målet framgår att yrkat skadestånd om 1 200 000 kr motsvarar den bruttovinstförlust som Wikströms gjort med anledning av svarandenas illojala bearbetning av deras kundregister och kundinformation före de avslutade sina anställningar, efter avräkning för en viss säkerhetsmarginal. Bruttovinstförlusten har räknats fram genom en EBITDA-beräkning, vilket är en vedertagen beräkningsmodell för beräkning av ekonomisk vinst och förlust.

Svaranden har inte vitsordat något belopp som skäligt i sig och invänt att vissa av de upptagna beloppen avser stora arbeten varpå den kunden som arbetet avser troligen kommer att generera lägre inkomster för företaget under åren som kommer, eftersom det är fråga om en enskild investering. Detta är förvisso sant men käranden har gjort en beräkning som, med anledning av den bevislättnad som föreligger enligt 35 kap. 5 § rättegångsbalken, får antas vara så preciserad som det kan krävas.

Svaranden har vidare invänt att käranden inte har den kompetens som krävs på marknaden för att kunna göra anspråk på förlorad bruttovinst samt att det yrkade beloppet inte är tillräckligt preciserat. Tingsrätten delar inte denna bedömning. Av den beräkning som redovisats framgår tydligt att yrkat belopp motsvarar en del av den bruttovinstförlust som Wikströms drabbats av efter att en stor del av deras kunder valt att byta leverantör till Skrea Lås & Smide AB. Tingsrätten har redan konstaterat att kundförlusten är ett direkt resultat från svarandenas gemensamma illojala agerande. Det finns tydligt och preciserat samband mellan förlusten av kunder och förlusten av bruttovinst.

Tingsrätten konstaterar vidare att svarandena inte har visat på vilket sätt företaget Great Security skulle ha påverkat Wikströms kundförlust under hösten 2014 och framåt. Av utredningen i målet framgår endast att kunder bytt från Wikströms till Skrea Lås & Smide AB. Vidare har I.H. i förhör bekräftat att merparten av kunderna på den lista med förlorade kunder som presenterats i målet numera är eller har varit kunder hos Skrea Lås & Smide AB. Vad svarandena har anfört om att Great Securitys framfart på marknaden ska beaktas vid beräkningen lämnas därför utan avseende. Att I.H. pekat på vissa kunder som inte bytt leverantör till Skrea Lås & Smide AB föranleder inte tingsrätten att göra någon annan bedömning.

Eftersom den av Wikströms presenterade uträkningen, efter säkerhetsavdrag, visar den faktiska bruttovinstförlust som Wikströms drabbats av med anledning av svarandenas bearbetande av kundregistret finner tingsrätten att yrkat skadestånd om 1 200 000 kr är skäligt. Svarandena ska solidariskt utge den yrkade ersättningen till Wikströms. Det saknas skäl för jämkning.

Eftersom hela det yrkade skadeståndet om 1 200 000 kr ska utges i enlighet med Wikströms förstahandsgrund prövar tingsrätten inte frågan om svarandenas illojala beteende även utgör ett brott mot 7 § lag (1990:409) om skydd mot företagshemligheter.

Har Wikströms även rätt till ett allmänt skadestånd från envar av svarandena på grund av svarandenas illojala beteende?

Allmänna utgångspunkter

Av 54 och 55 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) framgår att arbetstagare är skyldig att utge allmänt skadestånd till sin arbetsgivare om han eller hon bryter mot gällande kollektivavtal och därigenom orsakar arbetsgivaren skada. Till skillnad från skadestånd för illojalitet enligt individuella anställningsavtal kan även en icke-ekonomisk skada utgöra grund för skadeståndsskyldighet för brott mot kollektivavtal enligt 54 och 55 §§ MBL.

Avsikten med det allmänna skadeståndet är att inskräpa betydelsen av att de arbetsrättsliga reglerna följs och att lämna motparten ersättning för den kränkning han eller hon utsatts för genom lag- eller avtalsbrottet. Det är bara

den part som är bärare av de rättigheter som anges i lagen eller avtalet som kan tillerkännas allmänt skadestånd (se prop. 1975/76:105 s. 420 samt Arbetsdomstolens domar AD 1978 nr 60, 1979 nr 80, 1980 nr 25 och 1983 nr 188).

Enligt ordalydelsen i 55 § MBL utgår allmänt skadestånd bara vid brott mot medbestämmandelagen eller kollektivavtal. Arbetsdomstolen är mycket restriktiv i sin tillämpning av 55 § MBL. Det innebär att allmänt skadestånd utgår vid brott mot klara bestämmelser i MBL, kollektivavtal eller mot grunderna för sådana bestämmelser.

MBL innehåller en tämligen fullständig reglering av skadestånd och vid brott mot kollektivavtalsreglerna skall därför MBL tillämpas exklusivt (prop. 1987/88:155 s. 44, 1989/90:LU 37 s. 42 f. och Fahlbeck, a.a. s. 156 och s. 159). Reglerna om skadestånd i MBL har vidare företräde framför allmänna kontraktsrättsliga regler och skadeståndslagen. För handlingar som t.ex. utgör brott mot såväl lojalitetsplikten enligt det enskilda anställningsavtalet som kollektivavtalet ska således skadeståndsreglerna i MBL tillämpas. MBL medger, till skillnad från allmänna kontraktsrättsliga regler och skadeståndslagen, rätt till allmänt skadestånd.

Av Arbetsdomstolens avgörande i AD 2010 nr 42 följer att en arbetstagare är skyldig att utge allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtal när denne, utan att meddela sin dåvarande arbetsgivare, förmått ingå avtal med arbetsgivarens kund utan att informera arbetsgivaren om avtalet i fråga. Av Arbetsdomstolens avgörande i AD 2003 nr 61 följer vidare att de handlingar som en arbetstagare gör sig skyldig till som bedöms vara brott mot lojalitetsplikten i anställningsavtalen även anses utgöra brott mot kollektivavtal varpå skadestånd ska utgå även enligt reglerna i MBL.

Omständigheterna i det aktuella målet

Av den skriftliga bevisningen i målet framgår att I.H. och S.Å.H. omfattades av kollektivavtal mellan Svemek och Unionen. Käranden har angett att av nämnda kollektivavtal framgår att arbetstagare omfattas av lojalitetsplikt och konkurrensförbud. Någon invändning kring att F.H. och O.S. inte omfattades av samma kollektivavtal eller för den delen om innehållet i kollektivavtalet har inte framförts.

I förevarande fall menar Wikströms att svarandena på grund av illojalitet även är skyldiga att utge allmänt skadestånd enligt MBL. I detta fall är det fråga om fyra personer som funnits länge i rörelsen och som alla har haft sådana arbetsuppgifter som medförde att de var ansiktet utåt mot kund. I.H. som tidigare mångårig ägare, S.Å.H. och O.S. som skötte installationer och F.H. som fanns i butiken. Till det kommer att tre av dem är familjemedlemmar och att O.S. står familjen nära.

Av ovan presenterad praxis följer att arbetsgivare i dylika fall är berättigade till ett allmänt skadestånd för den ideella skada som arbetstagarnas illojala beteende har medfört. Tingsrätten finner att den kränkning som Wikströms

åsamkats genom svarandenas gemensamma agerande utgör ett tydligt brott mot det kollektivavtal som parterna har varit bundna av, varpå allmänt skadestånd enligt 54-55 §§ MBL ska utges av envar av svarandena.

Är det yrkade beloppet om 100 000 kr per svarande skäligt?

Allmänna utgångspunkter

Skälig ersättning för brott mot kollektivavtal till skada för arbetsgivare har i senare praxis bedömts uppgå till ca 30 000 – 40 000 kr per skadevållare (AD 2010 nr 42 samt AD 2003 nr 61). Storleken på det allmänna skadeståndet avgörs av hur grovt lag- eller avtalsbrottet är, den skadevållandes större eller mindre skuld, den skadelidandes medvållande och den skadegörande handlingens beskaffenhet i övrigt.

Vid bedömningen av skadeståndets storlek brukar domstolen dessutom ta hänsyn till om handlingen utgör ett brott mot grundläggande bestämmelser i MBL eller i kollektivavtalet och därför ska betraktas som särskilt allvarlig och föranleda ett särskilt kraftigt skadestånd (se AD 1977 nr 131, 1984 nr 75, 1986 nr 25, 1987 nr 65 och 82 samt 1990 nr 48). Arbetsdomstolen tar vidare hänsyn till om lag- eller avtalsbrottet skett medvetet eller av illvilja (se AD 2008 nr 104 samt 2009 nr 54, 76 och 94).

Om skadan har orsakats av flera skadevållare gemensamt gäller enligt 61 § MBL att skadeståndsskyldigheten ska fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till omständigheterna. Skadeståndsfördelningen mellan flera skadevållare sker efter vad som är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

Omständigheterna i det aktuella fallet

Tingsrätten finner, mot bakgrund av gällande praxis, att skälig ersättning uppgår till 30 000 kr per skadevållare. Skadeståndet ska utges till Wikströms av var och en av I.H., S.Å.H., F.H. och O.S.

Övrigt

Tingsrätten prövar slutligen frågan om rättegångskostnader.

Wikströms har vunnit bifall till samtliga sina yrkanden i målet. Svarandena ska därför ersätta Wikströms rättegångskostnader. Begärd ersättning har vitsordats som skälig i och för sig och ska utges av svarandena solidariskt.

DOMSLUT

1. I.H. ska till Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB utge 720 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 januari 2016 till dess betalning sker.
 2. S.Å.H. ska till Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB utge 720 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 januari 2016 till dess betalning sker.
 3. I.H., S.Å.H., F.H. och O.S. ska solidariskt till Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB utge 1 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 januari 2016 till dess betalning sker.
 4. I.H. ska till Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB utge 30 000 kr jämte ränta på kapitalbeloppet enligt 6 § räntelagen från den 13 januari 2016 till dess betalning sker.
 5. S.Å.H. ska till Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB utge 30 000 kr jämte ränta på kapitalbeloppet enligt 6 § räntelagen från den 13 januari 2016 till dess betalning sker.
 6. F.H. ska till Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB utge 30 000 kr jämte ränta på kapitalbeloppet enligt 6 § räntelagen från den 13 januari 2016 till dess betalning sker.
 7. O.S. ska till Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB utge 30 000 kr jämte ränta på kapitalbeloppet enligt 6 § räntelagen från den 13 januari 2016 till dess betalning sker.
 8. I.H., S.Å.H., F.H. och O.S. ska solidariskt ersätta Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB för rättegångskostnader med 241 000 kr avseende ombudsarvode, varav 237 600 kr avser arbete och 3 400 kr avser utlägg, jämte ränta på, 241 000 kr enligt 6 § räntelagen från den 9 maj 2017 till dess betalning sker.
-

Bilaga 1

SAKOMSTÄNDIGHETER**i mål nr T 2613-15, Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB ./ I.H. med flera**

1. I augusti 2010 förvärvade LåsTeam i Borås AB inkråmet i AB Wikströms Lås i Falkenberg med I.H. som ägare. Förvärvet avsåg hela den verksamhet som drevs i bolaget, försäljning och service av lås och låssystem, larm och övervakning. Sålunda överläts inventarier, varulager, lokal och goodwill samt övertogs befintlig personal. Såsom ett led i förvärvet tecknades anställningsavtal med I.H. och S.Å.H. innefattande sedvanligt skydd emot konkurrerande verksamhet vid förvärv.
2. I maj 2013 förvärvade nuvarande Wikströms den del av LåsTeams verksamhet som var belägen i Falkenberg genom inkråmsöverlåtelse varvid I.H. och S.Å.H. valde att efter överväganden medfölja som anställda med samtliga rättigheter och skyldigheter enligt det anställningsavtal som hade tecknats med LåsTeam. Följden härav är således att anställningsavtalen tecknade den 14 augusti 2010 mellan LåsTeam och makarna H. ägde giltighet jämväl under anställningen hos Wikströms, jämför Lagen om Anställningsskydd § 6b.
3. Redan under hösten 2013 noterade företagsledningen hos Wikströms att I.H., S.Å.H., F.H. och O.S. skapat en subkultur inom bolaget och samarbetade inte längre med övrig personal i erforderlig utsträckning. Vidare började de lämna negativ och vilseledande information till Wikströms kunder med den uppenbara avsikten att skada Wikströms varumärke. Företagsledaren hos Wikströms, R.H., diskuterade agerandet med S.Å.H. i december 2013 och tog spontant upp frågan om makarna H. ville köpa tillbaka verksamheten. Till svar fick han då att det vore förmånligare att nyckelpersonerna sade upp sig alla samtidigt och sedan köpte över konkursboet till lågt värde. H. insåg inte vid det tillfället att detta var den reella ambitionen utan arbetade för att förbättra relationerna. I det skedet hade H. lämnat betydande förmåner åt familjen H. i syfte att skapa en god stämning på arbetsplatsen.
4. Den 17 mars 2014 bildades det med Wikströms konkurrerande bolaget Skrea Lås & Smide AB ("Skrea") av O.S:s far P.S. såsom bulvan åt svarandena. Allteftersom uppsägningstiderna löpte ut, för S.Å.H. den 30 april 2014, för O.S. den 23 juni 2014, för I.H. den 8 augusti 2014 och för F.H. den 11 september 2014, kom dessa att framträda i Skreas

marknadsföring. Årsredovisningen för Skrea Lås & Smide AB har för verksamhetsåret 2014-03-17 - 2015-04 30 underskrivits av F.H. såsom styrelseordförande och O.S. såsom verkställande direktör. Ingen annan har signerat för den tiden. S.Å.H., I.H. och O.S. slutade i praktiken ungefär en månad före utgången av respektive uppsägning på grund av semesteruttag.

5. Dagen efter anställningens upphörande, det vill säga den 12 september 2014, framträdde F.H. såsom företagsledare i Skrea och välkomnade kunder till den nyöppnade butiken, således en i full gång varande konkurrerande verksamhet till Wikströms.

6. Efter det att S.Å.H. sagt upp sig tillträdde M.W. som extern verkställande direktör hos Wikströms. W. samtalade kort tid efter tillträdet med S.Å.H. med syfte att övertala honom att stanna inom företaget. S.Å.H. lät emellertid meddela att han var trött på låsyrket och ville göra något annat i stället. Samtidigt kritiserade han och talade öppet illa om ägarna till Wikströms på ett sätt som gjorde W. fundersam. Detta föranledde W. att diskutera verksamheten med de kvarvarande och särskilt I.H., F.H. och O.S., vilka dock ogärna ville visa W. hur man arbetade och vilka rutiner man följde. Samtliga dessa tre personer kritiserade öppet gentemot W. ägarna till bolaget med starka och nedvärderande uttryck. W:s försök till en dialog om att komma till rätta med hävdade missförhållanden gav ingen som helst respons.

7. I efterhand har det framkommit att I.H., F.H. och O.S. varit mycket aktiva med att hos Wikströms storkunder, Riksbyggen, HSB, FABO med flera, svärta ner företaget och lämna information som uppfattats som om Wikströms var på väg emot konkurs eller att verksamheten skulle läggas ner alternativt flyttas till Smedjeholmen i Falkenberg där Skrea öppnade sin verksamhet.

8. Eftersom W. insåg att nyckelpersonernas inställning till företaget kunde bli förödande för verksamheten, inte minst vad gällde behörigheter, inbokade han sig omgående på nödvändiga licensgrundande utbildningar hos låsföretagen ASSA och KABA och genomgick sedermera dessa under maj månad 2014.

9. Under sommaren 2014 inkom flera klagomål från butikens kunder om ett märkligt bemötande från särskilt I.H:s sida. Kunder hade uppfattat att hon huvudsakligen informerade om hur dåligt allt fungerade på företaget och att hon inte hade ambitionen att lösa kundens problem. Vid efterkommande samtal mellan henne och W. meddelade I.H. att hon hade rätt att säga vad hon tyckte till vem hon ville. Situationen blev således alltmer ohållbar.

10. Då I.H. sade upp sig meddelade hon samtidigt W. att verksamheten inte kunde fortsätta eftersom hon innehade alla erforderliga licenser. W. lät då meddela att licenserna kunde flyttas över på honom vilket I.H. ifrågasatte tills hon blev varse att W. genomgått erforderliga utbildningar.

11. För ett antal kunder administrerar och sköter Wikströms deras passersystem. Verkyget härför är ett system, ”Axema 3000”, installerat på en bärbar dator som förvaras i bolagets kassaskåp. Kunduppgifterna i databasen kan inte administreras från någon annan dator än nämnda bärbara dator såvitt ej kopiering skett från denna till annan dator. I samband med beställningar från dels HSB Gästgivaren dels Lantmännens kontorshotell, vilken senare beställning emottogs av I.H., visade det sig att någon med okänt IP-nummer loggat in i systemet utifrån. Uppenbarligen hade Wikströms kunddatabaser kopierats i illojalt syfte. Likaledes hade raderingar skett i kunders passagesystem utan att detta kommit till Wikströms kännedom förrän vid senare upptäckt. Dessa raderingar hade skett från Skrea och detta kunde ske enbart om kopiering förekommit.

12. I.H. och S.Å.H. har medvetet belastat Wikströms med kostnader för kurser i ett skede då de beslutat sig för att säga upp sig och starta konkurrerande verksamhet. F.H. har medvetet belastat Wikströms med handikappanpassningar i ett skede då han beslutat sig för att säga upp sig och starta konkurrerande verksamhet.

13. I.H. har i en sms-dialog med F.H. ventilerat hur man skulle kunna förstöra bostadsbolagens huvudnycklar men insett svårigheten då de känt sig övervakade. Sedan sms-dialogen kommit Wikströms till känna insattes nytt lås till förvaringsskåpet för nycklarna då man med fog befarade att F.H. skulle fullfölja intentionen att förstöra huvudnycklarna. En sådan åtgärd hade orsakat betydande kostnader för Wikströms. Avsikten var att skada Wikströms i största möjliga omfattning. O.S. och S.Å.H. har i annan anställds närvaro talat om att skruva bort och destruera en hårddisk för inspelning av kamerafilm i butiken vilket därefter verkställdes av O.S. Annan kamerautrustning har noterats avstängd och med urdragen sladd för strömförsörjning, allt utan att företagsledningen informerats härom. Härefter har gods ur lagret försvunnit.

14. Svarandena har i egenskap av anställda i Wikströms omfattats av en skyldighet att vårda bolagets kundrelationer och haft en allmän lojalitetsplikt mot bolaget. Oaktat detta har svarandena, under tiden de varit anställda i bolaget, vidtagit illojala åtgärder mot Wikströms genom att (i) för egen del förbereda och starta upp ett bolag vars verksamhet utgör en direkt konkurrens med Wikströms verksamhet, (ii) ha utnyttjat databaser och kundregister hos Wikströms för aktiv bearbetning av Wikströms kunder, (iii) ha lämnat vilseledande och nedsättande uppgifter om Wikströms i kontakter med bolagets kunder, (iv) medvetet ha förorsakat Wikströms kostnader utan motsvarande nytta för bolaget genom beställningar och genom att förstöra egendom, (v) underlåtit att upprätthålla skälig servicenivå gentemot Wikströms kunder och medarbetare samt (vi) förbereda skadegörelse av huvudnycklar magasinerade hos Wikströms.

15. Den skada som genom svarandenas samfälliga agerande åsamkats Wikströms beräknas enligt följande.

Inkomstbortfallet för verksamhetsåret 2014/2015 jämfört med året dessförinnan uppgick till 1 927 000 kronor, vilket motsvarar ungefär 30 procent av omsättningen. Bortfallet kommer att planas ut efter hand men uppgår till betydande belopp. Vidare har 99 kunder lämnat Wikströms till förmån för Skrea med en genomsnittlig intäkt beräknad under tre år om ungefär 3 000 000 kronor. Vid en försiktig bedömning av den skada som svarandena vållat uppgår beloppet till i vart fall 1 200 000 kronor motsvarande utebliven bruttovinst.

Under september månad 2014 tappade Wikströms 8 kunder till Skrea, under oktober, november och december månader samma år tappade Wikströms 25, 17 respektive 29 kunder till Skrea. En sådan omfattande överföring av kunder kan inte komma till stånd utan ett aktivt arbete från Skreas sida där detaljinformation om kunder, kontakter och historik nyttjats från Wikströms kundregister och databaser. Wikströms har till andra konkurrenter tappat endast en handfull kunder under ett helt år.

Sakframställan 16 mars 2017

Bakgrund- Allmänt

AB Wikström Lås i Falkenberg är ett familjeföretag som har sitt ursprung från början av 1900-talet. I mitten av 1990-talet började I.H. arbeta i familjeföretaget. I.H., som är utbildad låsmästare, övertog samtliga aktier i AB Wikström Lås i Falkenberg i början av 2000-talet.

Verksamheten har bedrivits i Falkenberg och utgjorts av låsmontering, hantering av låssystem och passagekontroller och därmed sammanhängande verksamhet

I AB Wikström Lås i Falkenberg har även I.H:s make, S.Å.H. och deras son F.H. haft sina anställningar.

År 2009 började även O.S. arbeta i företaget. Han är inte släkt med de övriga svarandena.

I augusti 2010 överlät AB Wikström Lås i Falkenberg sin verksamhet genom en inkråmsöverlåtelse till LåsTeam i Borås AB.

I maj 2013 överlät LåsTeam i Borås AB verksamheten i Falkenberg genom en inkråmsöverlåtelse till Bolaget.

I.H., S.Å.H., F.H. samt O.S. var först anställda av AB Wikström Lås i Falkenberg, därefter LåsTeam i Borås AB och slutligen Bolaget.

I.H:s anställning hos Bolaget

I.H. är godkänd låsmästare vilket är ett krav för att erhålla vissa licenser från låsfabrikanter. I huvudsak har I.H. arbetet i bolagets butik. I.H. har inte haft någon företagsledande roll i bolaget.

I.H:s anställning upphörde den 8 augusti 2014

S.Å.H:s anställning hos Bolaget

S.Å.H. har arbetat som låstekniker. I huvudsak ute hos kunderna med service och montering av låssystem. Det är S.Å.H. som sålt och monterat Lantmännens lås och inpasseringssystem som motparten gör gällande att det skett olovligt intrång i en databas. S.Å.H. har alltså inte haft en arbetsledande ställning i Bolaget.

S.Å.H:s anställning upphörde den 30 april 2014,

O.S:s anställning hos Bolaget

O.S. har i arbetat som låstekniker. I huvudsak ute hos kunderna med service och montering av låssystem. Det var O.S. som utförde reparationen på Lantmännens lås- och inpasseringssystem under sommaren 2014 efter det hans anställning upphört hos bolaget.

O.S:s anställning upphörde den 23 juni 2014,

F.H:s anställning hos Bolaget

F.H. har arbetat som låstekniker. Han har ett medfött synfel som medför att den arbetslokal han arbetar i måste ha en viss standard på ljuset för att han ska kunna utföra sina sysslor. På grund av synfelet har inte F.H. något körkort utan hans huvudsakliga sysslor har varit i bolagets butik och verkstad.

F.H:s anställning upphörde den 11 september 2014.

I.H. överlåter inkråmet till LåsTeam i Borås AB**Bakgrund**

I.H. gjorde den bedömningen att om Wikströms skulle kunna växa på marknaden krävdes det större resurser både finansiellt och personalmässigt. Det är bakgrunden till inkråmöverlåtelsen till LåsTeam i Borås AB. Överlåtelsen skede i oktober 2014 varvid en konkurrensklausul togs in i köpeavtalet.

SB p. 1 köpeavtal daterat augusti 2010 konkurrensklausulen p. 14. Tidsbegränsad två år från tillträde (1 okt 2010 -30 sept 2012).

Anställningsavtalen tecknades samtidigt som överlåtelseavtalet-

I.H. - platschef

S.Å.H.- säljande tekniker/montör

Båda lön 30 000 kr/mån - ingen ekonomisk kompensation - ingen begränsning geografiskt -

Villkoren var inte föremål för någon närmare diskussion mellan parterna. I. och S.Å.H. uppfattade konkurrensklausulen i respektive anställningsavtal endast gällde för det köpande bolaget; LåsTeam i Borås AB.

Den fortsatta verksamheten i Falkenberg efter inkråmsöverlåtelsen fungerade till den början bra. Dock uteblev den utlovade satsningen på verksamheten i Falkenberg. Orsaken till satsningen uteblev, berodde troligen på att den som ansvarade för att genomföra satsningen blev sjuk.

Efter att den ansvarige för verksamheten i Falkenberg blivit sjuk blev kontakten allt sämre med företagsledningen i LåsTeam i Borås AB. Verksamheten i Falkenberg kom att bedrivas som den tidigare gjorts.

17 maj 2013

Samtlig personal blev denna dag kallad till informationsmöte med LåsTeam i Borås - får besked att verksamheten i Falkenberg hade sålts. Senare ges besked att det var Protectum som har förvärvat verksamheten med R.H. i spetsen.

Dagen därpå kontaktar S.Å.H. R.H. och meddelade att I. och S.Å. hade för avsikt att sluta. Då förklarade R.H. att de måste stanna kvar eftersom: "vi har ju köpt alla avtal" och att Bolaget "ägde" dem genom deras anställningsavtal. Samma information erhöll I.H. när förklarade att hon hade för avsikt att sluta. Trots detta sade I. och S.Å.H. upp sig den 18 maj 2013.

Två personer sa upp sina anställningar omgående i samband med att Protectum förvärvade verksamheten. En av dessa började arbeta på Great Security.

Möte 20 maj 2013

R.H. tar initiativ till ett möte mellan ägarna av Bolaget och I. och S.Å.H. När I. och S.Å.H. kom till Bolagets butik rådde det kaos som H. tog tag i och ordnade upp. Mötet skjuts upp cirka en vecka och resulterade i att I. och S.Å.H. beslutade att stanna kvar på sina anställningar i vart fall till 1 oktober 2013. Därefter skulle de avgöra månad för månad om de skulle stanna kvar på sina respektive anställningar. Bland annat beroende på oro över hur det skulle gå för deras son F.H.

Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB

I.H. har aldrig haft för avsikt att sälja sitt bolag/verksamhet till Bolaget eftersom hon saknade förtroende för R.H. och övriga ägare till Bolaget och deras förmåga att driva/utveckla verksamheten. Vidare hade det tidigare varit kontroverser mellan S.Å.H. och R.H. vilket var ytterligare en orsak varför I.H. inte ville sälja sitt bolag/verksamhet till R.H:s bolag.

Tämligen omgående besannades I.H:s farhågor beträffande de nya ägarnas förmåga att driva verksamheten. Företrädarna brast i affärsmässighet och skapade en arbetsmiljö som var synnerligen påfrestande för I.H., S.Å.H., F.H. samt O.S.

I.H. försökte skapa en dialog med Bolagets ägare vilket misslyckades. Efter hand blev svarandenas situation på arbetsplatsen, som Bolaget ansvarade för, sådan att ingen av svarandena ansåg sig kunna kvarstanna på sina respektive anställningar.

Det ska särskilt påpekas att varken I.H. eller S.Å.H. hade accepterat anställning hos Bolaget under normala förhållanden.

I.H:s anställning i Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB

I samband med att LåsTeam i Borås AB förvärvade inkråmet fick I.H. en tjänst som platschef.

I samband att Bolaget förvärvade inkråmet från LåsTeam förändrades I.H:s anställning att endast avse i hennes i egenskap som läsmästare och Bolaget anställde W. som VD, svåger till R.H.

Svarandenas inställning till Bolagets påståenden

Förstahandsgrund

Svarandena har uppsåtligen och i samråd agerat illojalt gentemot Bolaget under pågående anställningar genom att tillägna sig kundregister, kundinformation om villkor och fakta, databaser och kundspecifika behörigheter samt skadat Bolagets kundrelationer, under 2014 fram till dess att de enskilda anställningsavtalen upphörde. Svarandenas gemensamma agerande har orsakat Bolaget ekonomisk skada i form av förlorad bruttovinst.

Svarandena har inte agerat illojalt gentemot Bolaget.

Tvärtom har samtliga svaranden efter bästa förmåga och med de möjligheter Bolaget erbjudet försökt att upprätta en godtagbar servicenivå gentemot Bolagets kunder.

”Subkultur”

Någon subkultur har inte svarandena skapat. Det ska särskilt påpekas att arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön även påstådda s.k. subkulturer. Ingen av svarandena har varit i arbetsledande ställning hos Bolaget.

Tvärtom har svarandena upplevt att de isolerats och inte fått information om verksamheten.

Det intresse som exempelvis R.H. visat verksamheten har inskränks sig till att han frågat om "det har fakturerats något". I övrigt har hans intresse för verksamheten varit obefintlig.

Skrea Lås & Smide AB

Detta bolag förvärvades av P.S. april/maj 2014. Avsikten var till den början att hjälpa P.S:s son T. att få en anställning genom att bolaget syssla med bemanningsverksamhet.

I samband med att S.Å.H. slutade i april 2014 uppkom frågan om hur S.Å.H. skulle kunna försörja sig. S.Å.H. fick sin anställning via bolaget och hyrdes ut till olika verkstadsföretag.

I samband med att S.Å.H. arbetade på bolaget hörde gamla kunder av sig och önskade hans hjälp, varvid S.Å.H. hänvisade till kärandebolaget.

Under den tid som svaranden har varit anställda vid Bolaget har de varit lojala mot arbetsgivaren och skött sina sysslor efter bästa förmåga trots den dåliga stämning som infann sig när Bolaget förvärvade inkråmet.

Allt efter att arbetsförhållandena för I.H., O.S. samt F.H. blev alltmer oacceptabla växte tanken fram om att börja jobba inom lås och smidje. Tidpunkten för detta är sensommaren 2014.

SB

6. Meddelande från Bolagsverket jämte registreringsbevis med registreringsdatum 12 april 2014 avseende Skrea Strand Bemanning AB sedermera namnändrat till Skrea Lås & Smide AB, 556965-4535, bilaga 7. Handlingarna åberopas i sitt innehåll till styrkande av att Bolaget till den början inte haft en verksamhetsinriktning som konkurrerade med Wikströms Lås i Falkenberg AB:s verksamhet.

7. Hyreskontrakt från augusti 2016 avseende verksamhetslokal för Skrea Lås & Smide AB bilaga 8. Kontraktet åberopas i sitt innehåll till styrkande av att bolagets verksamhet avseende lås och därmed sammanhängande aktiviteter inte startade förrän månadsskiftet augusti/september 2014.

Särskilt om angivna grunder

I.H., F.H. och O.S. varit mycket aktiva med att hos Wikströms storkunder, Riksbyggen, HSB, FABO med flera, svärta ner företaget och lämna information som uppfattats som om Wikströms var på väg emot konkurs eller att verksamheten skulle läggas ner alternativt flyttas till Smedjeholmen i Falkenberg där Skrea Lås & Smide AB öppnade sin verksamhet.

Detta är inte korrekt. Svarandena har åberopat ett antal vittnen som ska berätta varför de byt leverantör.

W. insåg att nyckelpersonernas inställning till företaget kunde bli förödande för verksamheten, inte minst vad gällde behörigheter, inbokade han sig omgående på nödvändiga licensgrundande utbildningar hos låsföretagen ASSA och KABA och genomgick sedermera dessa under maj månad 2014.

I.H. har ingen kunskap om detta. Detta innebär att I.H:s anställning inte utgör en kritisk kompetens för Bolaget.

Under sommaren 2014 inkom flera klagomål från butikens kunder om ett märkligt bemötande från särskilt I.H:s sida. Kunder hade uppfattat att hon huvudsakligen informerade om hur dåligt allt fungerade på företaget och att hon inte hade ambitionen att lösa kundens problem. Vid efterkommande samtal mellan henne och W. meddelade I.H. att

hon hade rätt att säga vad hon tyckte till vem hon ville. Situationen blev således alltmer ohållbar.

Det är korrekt att i samband med att I.H., vid ett tillfälle, skulle hjälpa en kund med problem. Problemen var dock av sådant slag att I.H. inte hade tillräcklig kunskap i sakfrågan för att kunna hjälpa kunden. W. hade ett samtal med I.H. om detta. Detta innebär inte att I.H. har varit otrevlig mot Bolagets kunder. Samtalet fördes på ett sådant sätt att I.H. tog illa vid sig och blev sjukskriven.

Lantmännen

För ett antal kunder administrerar och sköter Wikströms deras passersystem. Verktuget härför är ett system, "Axema", installerat på en bärbar dator som förvaras i bolagets kassaskåp.

Kunduppgifterna i databasen kan inte administreras från någon annan dator än nämnda bärbara dator såvitt ej kopiering skett från denna till annan dator.

I samband med en beställning från Lantmännens kontorshotell, vilken beställning emottogs av I.H., visade det sig att någon med okänt IP-nummer loggat in i systemet utifrån. Uppenbarligen hade Wikströms kunddatabaser kopierats i illojalt syfte. Likaledes hade raderingar skett i kunders passagesystem utan att detta kommit till Wikströms kännedom förrän vid senare upptäckt. Dessa raderingar hade skett från Skrea Lås & Smide AB och detta kunde ske enbart om kopiering förekommit.

Svarandena saknar kännedom om vad som påstås här. Däremot har Skrea Lås & Smide AB utfört arbete på Lantmännens kontorshotell avseende passersystemet. Detta arbete har beställts på sedvanligt sätt och innefattar inte några intrång i Bolagets databaser.

Lantmännens kontorshotell har tidigare köpt ett passersystem från Wikströms då bolaget ägdes av I.H. - detta system har servats av Wikströms. Systemet består av inpassering med hjälp av behörighetskort och porttelefon för besökande.

Systemet som Lantmännen förvärvade omfattade förutom ren hårdvara även programvara med databaser. Databaserna användes för att skapa behörigheter till inpasseringskort och administrera porttelefoner etc.

Databaserna är Lantmännens egendom. För att förbilliga för Lantmännen har Wikströms administrerat en kopia av databasen. Detta för att slippa framkörning varje gång en förändring skulle ske i exempelvis behörigheten i vem som hade tillträde.

Hos Lantmännen har det funnits databas och programvara för att hantera systemet. Uppdateringen har skötts av Wikströms på uppdrag av

Lantmännen. Wikströms har inte ägt någon del av systemets beståndsdelar såsom databaser etc.

Efter att O.S. avslutat sin anställning hos Bolaget, blev han kontaktad av en person som hade hand om fastighetsförvaltningen av Lantmännens kontorshotell. Han berättade att han hade kontaktat Wikströms för att få hjälp med en trasig porttelefon - dock hade någon sådan hjälp hade dock inte erhållits. På grund av att personen värdjade och att O.S. kände ett ansvar för att porttelefonen skulle fungera accepterade O.S. att utföra arbetet. Nödvändig databas förvarades hos Lantmännen i form av ett USB-minne. Nödvändig programvara fanns installerad i en dator som fanns tillgänglig hos Lantmännen. O.S. byte porttelefonen och gjorde erforderliga uppdateringar av databasen.

O.S. har inte kopierat några kunddatabaser. Inte heller har han loggat in sig på Bolagets kunddatabaser. För övrigt är det obekant för samtliga svaranden vilka kunddatabaser som avses. Svarandena känner inte till att Bolaget haft sådan databaser upplagda.

I.H. och S.Å.H. har medvetet belastat Wikströms med kostnader för kurser i ett skede då de beslutat sig för att säga upp sig och starta konkurrerande verksamhet.

F.H. har medvetet belastat Wikströms med handikappanpassningar i ett skede då han beslutat sig för att säga upp sig och starta konkurrerande verksamhet.

Detta är inte korrekt. Beträffande F.H. handlade om en anpassning som beslutats för lång tid tillbaka för att F. skulle ha en möjlighet att skötta sitt arbete. För F. okänd anledning drog anpassningen ut på tiden. Anpassningen har delvis bekostats av det allmänna.

I.H. har i en sms-dialog med F.H. ventilerat hur man skulle kunna förstöra bostadsbolagens huvudnycklar men insett svårigheten då de känt sig övervakade. Avsikten var att skada Wikströms i största möjliga omfattning. O.S. och S.Å.H. har i annan anställds närvaro talat om att skruva bort och destruera en hårddisk för inspelning av kamerafilm i butiken vilket därefter verkstälts av O.S.

Härefter har gods ur lagret försvunnit.

Påståendena bestrids. Däremot har diskussion förts hur ett antal huvudnycklar skulle hanteras. Dessa nycklar förvarades i Bolagets butik inlåsta i ett säkerhetsskåp.

Nycklarna var sådana som inte hade kvitterats ut av fastighetsägare/slutkund. Nycklarna användes i första hand för att kontrollera funktionen beträffande nytillverkade cylindrar i enlighet med de föreskrifter som gäller. Det fanns huvudnycklar som inte längre användes och därför skulle rensas ut och förstöras.

Att skada Bolaget har det aldrig varit tal om. För övrigt vilken skada påstås?

Det är korrekt att O.S. demonterat en hårddisk avseende en demoövervakningskamera i butiken. Orsaken var i första hand att kunder reagerat på att deras besök i butiken spelades in.

Den skada som genom svarandenas samfälliga agerande åsamkats Wikströms beräknas enligt följande.

Inkomstbortfallet för verksamhetsåret 2014/2015 jämfört med året dessförinnan uppgick till 1 927 000 kronor, vilket motsvarar ungefär 30 procent av omsättningen. Bortfallet kommer att planas ut efter hand men uppgår till betydande belopp. Vidare har 99 kunder lämnat Wikströms till förmån för Skrea Lås & Smide AB med en genomsnittlig intäkt beräknad under tre år om ungefär 3 000 000 kronor. Vid en bedömning av den skada som svarandena vållat uppgår beloppet till i vart fall 1 200 000 kronor motsvarande utebliven bruttovinst.

Det bestrids att verksamheten har vållats skada genom svarandenas vållande. Bolagets verksamhet har varit konkurrensutsatt och Bolagets ledning har inte haft erforderlig kompetens att svara upp mot de krav som ställs på denna typ av verksamhet.

Exempelvis har ett bolag Great Security bedrivit framgångsrik verksamhet i Falkenberg som direkta konkurrenter till Bolaget.

SB

4.Årsredovisning 2015-12-31 Great Security, bilaga 5. Åberopas i sitt innehåll till strykande av att det finns en fungerande marknad avseende den verksamhet kärnbolaget bedrivit i Falkenberg och att Great Security har varit framgångsrik på denna marknad under åren 2014 och 2015.

5.Nyhetsbrev från Great Security daterad 13 maj 2015, bilaga 6.

Nyhetsbrevet åberopas i sitt innehåll till styrkande av att Great Security under 2014 etablerat en ny låsbutik i centrala Falkenberg vilket betyder att det finns alternativa förklaringar till påstått inkomstbortfall verksamhetsåret 2014/15.

Härtill kommer I.H. gå genom den av motparten åberopade bilaga 10 Uppställning - i första hand handlar det om gjorda investeringar hos de påstådda kunderna.

Anställningsavtalen - konkurrensklausulerna

Anställningsavtalen

Dessa är tecknade med LåsTeam i Borås AB. Konkurrensklausulerna har inte varit föremål för förhandling med Bolaget.

SB p. 1 köpeavtal daterat augusti 2010 konkurrensklausulen p. 14. Tidsbegränsad två år från tillträde (1 okt 2010 -30 sept 2012).

Anställningsavtalens konkurrensklausuler:

De återopade bestämmelserna om konkurrensförbud i återopade anställningsavtal med I.H:s respektive S.Å.H:s är oskäliga och därmed ogiltiga. Av följande skäl är konkurrensförbuden oskäliga:

- Anställningsavtalen har inte tecknats mellan Bolaget och I.H. och S.Å.H. För det fall I.H. och S.Å.H. haft möjlighet att förhandla med Bolaget om sina anställningsförhållanden hade de aldrig accepterat bestämmelsen om konkurrensförbud. Vid överlåtelsen till LåsTeam i Borås AB valde svarandena aktivt att följa med Det gjorde de inte beträffande den senare överlåtelsen av verksamheten till Bolaget. Några nya anställningsavtal har således varken förhandlats fram eller tecknats mellan parterna.
- Bolaget har inte kompenserat I.H. eller S.Å.H. ekonomiskt för konkurrensförbudet, varken under anställningstiden eller därefter.
- Bestämmelsen om vite är i sig oskälig med hänsyn till bestämmelsens längd, vitesbeloppets storlek och bristen på ekonomiskt kompensation från Bolaget.
- Syftet med bestämmelsen är att ge Bolaget ett så kallat marknadsskydd vilket sig är oskäligt.
- Genom bestämmelsens utformning har I.H. och S.Å.H. betagits möjligheten att försörja sig själva under två år vilket är oskäligt.
- Det normskydd som avses med 6 b § lag (1982:80) om anställningsskydd är ett skydd för att värna om anställd vid verksamhetsövergång. Oskäliga villkor avseende inskränkning för f.d. anställds möjlighet att kunna försörja sig själv, skyddas inte av den återopade bestämmelsen. Detta ska sättas i samband med det ursprungliga överlåtelseavtalet vilket innebär att konkurrensförbudet upphörde 2012.
- Enligt 3 8 § avtalslagen, vilket innebär att det föreligger en presumtion för att konkurrensklausulen är oskälig så som den är utformad i förhållande till övriga villkor i anställningsavtalet.
- Om tingsrätten finner att konkurrensklausulerna är giltiga ska vitet jämkas till 0 kr (36 § avtalslagen).

Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB har uppträtt passivt

Både I.H. och S.Å.H. har samband med att sa upp sina anställningar till Bolaget förklarar att de ansett att konkurrensförbuden enligt anställningsavtalen var oskäliga och motiverat detta ställningstagande. I samband härmed har Bolaget förhållit sig passiv.

Eftersom möjligheten till egen försörjning är en civil rättighet, ställs det särskilda krav på Bolaget att agera gentemot I.H. och S.Å.H., så har inte skett varför

Bolaget är därför bunden till den tolkning av konkurrensförbudet som S.Å.H. respektive I.H. gett uttryck för.

I.H.

I.H. har i brev till Bolaget påpekat att konkurrensförbudet är oskäligt samt att konkurrensbestämmelsen avser annan juridisk person än Bolaget. I.H. har förklarat sig beredd att omförhandla konkurrensförbudet. Efter sista skriftväxlingen i september 2014 har Bolaget inte låtit avhöra sig till I.H. förrän strax före stämningsansökan gavs in till tingsrätten.

SB

Brev daterade 6 augusti 2014 respektive 11 september 2014, till AB Wikströms Lås i Falkenberg AB respektive HR Consulting i Väst AB, bilaga 3 - 4. Breven återopas i sitt innehåll till styrkande av att:

- I.H. påtalat att hon inte ansåg att konkurrensbestämmelsen i anställningsavtalet med LåsTeam i Borås AB var giltig gentemot Wikströms Lås i Falkenberg AB samt angett skälen för detta.

S.Å.H.

S.Å.H. har i e-postmeddelande till Bolaget i maj 2014 förklarat att han inte anser konkurrensförbudet vara giltigt och angett grunden härför. Bolaget har inte låtit höra av sig till S.Å.H. på närmare 1 ½ år, strax före stämningsansökan gavs in till tingsrätten.

SB

Utdrag från brev skickat av S.Å.H. i april/maj 2014 till Wikströms Lås Protectum i Halland AB, bilaga 2. Utdraget återopas i sitt innehåll till styrkande att:

- S.Å.H. påtalat att han inte ansåg att konkurrensbestämmelsen i anställningsavtalet med LåsTeam i Borås AB var giltig gentemot Wikströms Lås i Falkenberg AB samt angett skälen för detta.

SAMMANFATTNINGSVIS

Svarandena har inte:

- Varit illojala i något avseende mot Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB
- Har inte förberett och startat upp en konkurrerande verksamhet på ett otillåtet sätt
- Har inte utnyttjat databaser och kundregister hos Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB för aktiv bearbetning av Wikströms kunder
- Har inte lämnat vilseledande och nedsättande uppgifter om Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB i kontakter med bolagets kunder
- Medvetet ha förorsakat Wikströms kostnader utan motsvarande nytta för bolaget genom beställningar och genom att förstöra egendom
- Underlåtit att upprätthålla skälig servicenivå gentemot Wikströms I kunder och medarbetare
- Förberett skadegörelse av huvudnycklar magasinerade hos Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB

- Vållat Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB ekonomisk skada

Svarandena har

- Efter förmåga och givna förutsättningar försökt upprätthålla en skälig servicenivå gentemot Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB:s kunder trots ägarnas bristande engagemang i verksamheten
- Försökt skapa en dialog med Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB:s ägare för att skapa en dräglig arbetsmiljö och säkerställa verksamhetens utveckling. Försöket att skapa en dialog har misslyckats
- Uppmärksammat Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB att konkurrensklausulerna inte varit bindande mot bolaget och för det fall så är fallet är de oskäliga. Wikströms Lås Protectum i Falkenberg AB:s har inte svarat på S.Å.H:s propå överhuvudtaget - Och förhållit sig passiv i förhållande till I.H:s förslag att omförhandla klausulen att den kunde anses skälig.