

Fråga om förutsättningar föreligger för att interimistiskt vid vite förbjuda en verkställande direktör att bedriva en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet under sin uppsägningstid. Därvid fråga om längden av skälig uppsägningstid för den verkställande direktören, som sagt upp sig själv, och där någon uppsägningstid inte avtalats.

ARBETSDOMSTOLENBESLUT
2019-02-20
StockholmBeslut nr 12/19
Mål nr B 12/19**KLAGANDE**

Revisorsgruppen i Malmö AB, 556575-5286, Slottsgatan 20, 211 33 Malmö
Ombud: advokaten Tom Johansson, Hamilton Advokatbyrå KB, Box 715,
101 33 Stockholm

MOTPART

C.S.

Ombud: advokaten Per-Ola Bergqvist och biträdande juristen Alexander
Skargren, Foyen Advokatfirma KB, Södergatan 22, 211 34 Malmö

SAKEN

säkerhetsåtgärd

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Lunds tingsrätts beslut den 24 januari 2019 i mål T 108-19

Tingsrättens beslut, se bilaga.

Bakgrund

Revisorsgruppen i Malmö AB (Revisorsgruppen) är en revisionsbyrå i Malmö som ägs av T.J. och C.S. med hälften vardera. C.S. har varit styrelseledamot och Revisorsgruppens verkställande direktör. Revisorsgruppen sade den 11 december 2018 upp C.S. med sex månaders uppsägningstid. C.S. gjorde gällande att han inte hade någon uppsägningstid och den 19 december 2018 sade han upp sig själv med omedelbar verkan. Mellan Revisorsgruppen och C.S. har inte upprättats något skriftligt anställningsavtal och parterna har inte avtalat om någon uppsägningstid.

Revisorsgruppen anser att C.S:s uppsägningstid löper till den 12 juni 2019 och att han fram till dess inte får bedriva verksamhet som konkurrerar med Revisorsgruppens. C.S. menar att skälig uppsägningstid redan löpt ut och att han därför är oförhindrad att driva verksamhet som konkurrerar med Revisorsgruppens.

Den 9 januari 2019 framställde Revisorsgruppen enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken ett yrkande om att tingsrätten skulle, vid ett vite om två miljoner kronor, förbjuda C.S. att före den 12 juni 2019 ta anställning hos eller inträda som delägare i ett med Revisorsgruppen konkurrerande företag eller på annat sätt direkt eller indirekt bedriva med Revisorsgruppen

konkurrerande verksamhet. Revisorsgruppen yrkade även att tingsrätten skulle bifalla yrkandet utan motpartens hörande.

I beslut den 10 januari 2019 avslog tingsrätten Revisorsgruppens yrkande om beslut utan motpartens hörande. Arbetsdomstolen, som bedömde att det som Revisorsgruppen anfört inte var fråga om en sådan kvalificerad sabotagerisk som krävs för att en åtgärd enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken ska beslutas utan att motparten beretts tillfälle att yttra sig, fastställde den 11 januari 2019 (mål B 5/19) tingsrättens beslut.

Sedan C.S. beretts tillfälle att yttra sig över ansökan i tingsrätten bestred han Revisorsgruppens ansökan.

Revisorsgruppen har ställt säkerhet för sin talan med 250 000 kr. C.S. har inte haft något att erinra mot den ställda säkerheten.

Tingsrätten avslog den 24 januari 2019 Revisorsgruppens yrkande om säkerhetsåtgärd.

Revisorsgruppen har överklagat tingsrättens beslut.

Arbetsdomstolen har meddelat prövningstillstånd.

Yrkande och inställning m.m.

Revisorsgruppen har yrkat bifall till sitt vid tingsrätten framställda yrkande om säkerhetsåtgärd, med justeringen att förbudet ska gälla till den 12 juni 2019 alternativt den tidigare tidpunkt efter den 24 januari 2019 som Arbetsdomstolen finner skälig.

C.S. har bestritt ändring och yrkat att Arbetsdomstolen ska avvisa Revisorsgruppens justering av yrkandet som en otillåten taleändring alternativt inte pröva den del av yrkandet som ändrats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Revisorsgruppen

C.S. är fortfarande hälftenägare till Revisorsgruppen. Hans anställning som verkställande direktör där omfattas inte av anställningsskyddslagen. Parterna har inte avtalat om någon uppsägningstid för C.S. varför han har en skälig uppsägningstid.

Det framgår av flera domar från Arbetsdomstolen att delägare i revisionsbyråer är skyldiga att iaktta sex månaders uppsägningstid (se t.ex. AD 2016 nr 14). Enligt Arbetsdomstolens praxis är uppsägningstiden vid arbetsgivares uppsägning av en verkställande direktör, när avtal om något annat

saknas, minst sex månader (se t.ex. AD 1989 nr 133 och AD 1991 nr 86). Inom kontraktsrätten gäller en princip om ömsesidighet. Om utgångspunkten är att arbetsgivaren har att iaktta en uppsägningstid om sex månader, bör motsvarande gälla för den verkställande direktören. Även den aktiebolagsrättsliga likhetsprincipen borde därvid kunna tas som intäkt för att det inte ska föreligga någon skillnad mellan aktieägarna i en situation när någon av dem ska lämna företaget.

En verkställande direktör är en anställd med utpräglad förtroendeställning och som deltar i arbetet med att utforma bolagets strategier, affärsplaner m.m. Han eller hon besitter därmed typiskt sett omfattande kunskap om bolaget och dess företagshemligheter. Arbetsgivaren har därför ett intresse av att en verkställande direktör inte inom kort tid kan lämna sin anställning och stå fri att röja och utnyttja vad han eller hon känner till om arbetsgivarens verksamhet, exempelvis genom att bedriva konkurrerande verksamhet. I Svenskt Näringslivs "Vägledning avseende ersättningar till VD och ledande befattningshavare" (september 2006) anges att det "är i anställningskontrakt ofta angivet att sex månader utgör en ömsesidig uppsägningstid men att vid uppsägning från bolagets sida utges ytterligare x månaders lön i form av avgångsvederlag".

C.S. har kunnat avstå från den uppsägningstid Revisorsgruppen har haft att iaktta men inte från den uppsägningstid han själv varit förpliktad att iaktta.

Mot bakgrund av ovanstående är en ömsesidig uppsägningstid om sex månader skälig. C.S. ska därför anses vara anställd hos Revisorsgruppen till och med den 11 juni 2019.

C.S. har under uppsägningstiden en lojalitetsplikt, vilken inkluderar en skyldighet att inte konkurrera med Revisorsgruppen. C.S. har sedan november 2018 planerat att bedriva en med Revisorsgruppen konkurrerande verksamhet. Han förde diskussioner med två andra anställda hos Revisorsgruppen om att de tillsammans skulle lämna Revisorsgruppen och då ta med sig ett stort antal av Revisorsgruppens kunder. Han har sedan försökt värva Revisorsgruppens kunder och han hade redan vid årsskiftet lyckats få ett tjugotal av dessa att välja honom som revisor i stället för Revisorsgruppen, vilket uppskattas medföra att Revisorsgruppen kommer att förlora nästan fem miljoner kronor per år. Därefter har han registrerats som revisor i ca 40 ytterligare bolag.

Den konkurrerande verksamhet, som C.S. bedriver under sin uppsägningstid, medför skada för Revisorsgruppen. Vid en sammanvägning av C.S:s intresse av att bedriva sin konkurrerande verksamhet med Revisorsgruppens kunder och Revisorsgruppens intresse av att inte lida skada, måste utan vidare anses att Revisorsgruppens intresse väger tyngre. Det finns inget intresse för C.S. att under sin uppsägningstid bedriva med Revisorsgruppen konkurrerande verksamhet. Det gäller även de uppdrag där han är personvald revisor i egen regi. Han är endast i mindre omfattning personvald revisor. Revisorsgruppen har erbjudit honom att sköta sina personvalda uppdrag hos Revisorsgruppen men han har inte velat acceptera

detta förslag. Det är av vikt för Revisorsgruppen att C.S. vid vite förbjuds att bedriva med Revisorsgruppen konkurrerande verksamhet under uppsägningstiden. Mot bakgrund av det betydande värde som står på spel och då C.S. aktivt värvar kunder från Revisorsgruppen bör vitet bestämmas till två miljoner kronor.

C.S.

Det är riktigt att han fortfarande är hälftenägare i Revisorsgruppen. Det är också riktigt att hans anställning som verkställande direktör där inte omfattas av anställningsskyddslagen och att parterna inte har avtalat om någon uppsägningstid för honom, varför han har en skälig uppsägningstid. Han har själv förklarat att han avstår från uppsägningstid från sin sida.

Mot bakgrund av att uppsägningstid främst är till för att säkerställa arbetstagarens rätt till ekonomiskt skydd och då det inte finns någon branschpraxis eller obligationsrättslig princip om ömsesidig bundenhet gällande uppsägningstidens längd, är en skälig uppsägningstid för honom som arbetstagare i den nu aktuella situationen, där han själv sagt upp sin anställning, inte längre än den tid som redan förflutit. I realiteten har han endast varit verkställande direktör under år 2018 fram till tiden för Revisorsgruppens uppsägning av honom. Revisorsgruppen har under minst en månad innan Revisorsgruppen sade upp honom varit medveten om att han önskade lämna bolaget. Det har inte funnits någon berättigad förväntan om att han skulle utföra arbetsuppgifter som verkställande direktör under någon uppsägningstid, varför Revisorsgruppen inte har rätt till någon viss omställningstid. Eftersom omständigheterna i Arbetsdomstolens dom, AD 2016 nr 14, var annorlunda än i nu aktuellt fall, kan ledning inte hämtas från den domen.

Anställningsförhållandet mellan honom och Revisorsgruppen har upphört. Revisorsgruppen har inte betalat någon lön till honom för januari 2019 och har inte heller begärt in någon tidredovisning för fakturering i Revisorsgruppens namn. Detta tyder på att även Revisorsgruppen anser att anställningsförhållandet har upphört. Eftersom anställningsförhållandet har upphört har han inte längre någon lojalitetsplikt mot Revisorsgruppen.

För det fall anställningsförhållandet inte upphört, har han inte avtalat om lojalitetsplikt eller konkurrensklausul med Revisorsgruppen. Någon lojalitetsplikt gäller därför inte heller på den grunden för honom.

Han har i vart fall inte förfarit illojalt mot Revisorsgruppen. Han har inte agerat i syfte att få Revisorsgruppens kunder att övergå till någon av honom nystartad och konkurrerande verksamhet innan han sades upp av Revisorsgruppen. Han har inte heller efter uppsägningen försökt få kunder eller andra anställda i Revisorsgruppen att lämna Revisorsgruppen. Att enskilda kunder hos Revisorsgruppen bytt revisor till honom, efter det att de fått kännedom om att han lämnat Revisorsgruppen, är inte något som han initierat, påverkat eller uppmuntrat.

T.J. och han hade i vart fall sedan sommaren 2018 haft olika visioner om Revisorsgruppens framtid. Redan i november 2018 meddelade C.S. till T.J. att han ville lämna Revisorsgruppen. Revisorsgruppen sade upp honom den 11 december 2018. Han fråntogs då tillgång till Revisorsgruppens server och till dess fysiska lokaler. Han kunde därför inte fullfölja sina åtaganden som revisor och som verkställande direktör. Eftersom han inte visste hur Revisorsgruppens kunder, särskild de som han var utsedd till revisor för, hade informerats, ansåg han sig tvungen att meddela dem att hans engagemang, bl.a. anställningen, upphört. Han lämnade därvid endast information om att engagemanget hade upphört och om hans nya kontaktuppgifter. En vecka efter Revisorsgruppens uppsägning började kunder höra av sig till honom med anledning av att Revisorsgruppen skickat in ändringsanmälningar till Bolagsverket i vilka han bytts ut som revisor i de bolag som han stod som huvudansvarig revisor. Han sade sedan själv upp sig den 19 december 2018. Dagen därefter påbörjade han arbetet med att registrera ett bolag vid namn S. Revision AB, vilket var en naturlig åtgärd eftersom han blivit uppsagd och utestängd. Han skickade e-postmeddelanden till de kunder som han haft kontakt med och där han fortfarande var registrerad som huvudansvarig revisor, varvid han meddelade dessa att han lämnat Revisorsgruppen och gav dessa information om var de kunde nå honom. Hans ageranden mot kunderna var i enlighet med rekommendation från föreningsjuristen på branschorganisationen FAR. Hans planer är att i framtiden driva en egen revisionsbyrå. Han har inte förhyrt något lokal. F-skattsedel erhöles först den 16 januari 2019. Han har inte utfört något arbete i detta bolag som skulle kunna anses vara av konkurrerande karaktär med Revisorsgruppens verksamhet.

Yrkat vite är i vart fall för högt. Som skäligt vite vitsordas 100 000 kr.

Skäl

Twisten rör om C.S. genom ett förordnande enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken vid vite ska förbjudas att under en uppsägningstid om upp till och med sex månader ta anställning hos eller inträda som delägare i ett med Revisorsgruppen konkurrerande företag eller på annat sätt direkt eller indirekt bedriva med Revisorsgruppen konkurrerande verksamhet.

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

Ett exempel på anspråk som kan bli föremål för en säkerhetsåtgärd enligt bestämmelsen är att vid vite förbjuda en arbetstagare att under den uppsägningstid som gäller, vara verksam i en anställning hos ett med arbetsgivaren konkurrerande företag eller bedriva en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet (se AD 2016 nr 14).

Som Arbetsdomstolen tidigare har uttalat bryter en anställd i allmänhet på ett allvarligt sätt mot det lojalitetskrav som gäller i ett anställningsförhållande om han eller hon under sin anställningstid bedriver en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet som är ägnad att tillfoga arbetsgivaren en inte obetydlig skada eller som annars sker under sådana omständigheter att den bör uppfattas som illojal (se t.ex. AD 2016 nr 14 och där angivna rättsfall). Lojalitetsplikten gäller även under den del av anställningstiden som utgörs av den uppsägningstid som hade bort iaktas.

Frågan är då om Revisorsgruppen gjort sannolikt att C.S. har sex månaders uppsägningstid och inte en kortare tid, som redan förflutit, som denne har hävdad.

Det är ostridigt att anställningsskyddslagen inte är tillämplig på C.S:s anställning som verkställande direktör för Revisorsgruppen. C.S:s anställning som verkställande direktör har ingen bestämd avtalstid, utan gäller tills vidare, och parterna har inte kommit överens om någon uppsägningstid.

Arbetsdomstolen har tidigare bedömt vad som kan vara skälig uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida, då någon uppsägningstid inte finns avtalad. I AD 1991 nr 86 fann Arbetsdomstolen att en uppsägningstid om sex månader var skälig vid arbetsgivarens uppsägning av en verkställande direktör.

Som Arbetsdomstolen tidigare konstaterat lämnar personer i företagsledande eller därmed jämförlig ställning regelmässigt sina anställningar omedelbart i samband med att en uppsägning sker. Om en uppsägningstid gäller är den verkställande direktören emellertid fortfarande anställd och har rätt till samma lön och löneförmåner som före uppsägningen, om inget annat avtalats. En uppsägningstid, vid uppsägning från arbetsgivarens sida, får således sällan verkan som anställningsskydd utan i stället verkan som ett ekonomiskt skydd under en övergångstid (se AD 2006 nr 20 och där angivna rättsfall).

Frågan är då hur man ska se på en uppsägning från arbetstagarens sida, när han eller hon är en arbetstagare i företagsledande eller jämförlig ställning, och någon uppsägningstid för arbetstagaren inte är avtalad.

I avsaknad av en uttrycklig överenskommelse anser Arbetsdomstolen att även en arbetstagare i företagsledande eller jämförlig ställning ska vara skyldig att iaktta en skälig uppsägningstid.

Vid bedömningen av vad som är en skälig uppsägningstid från arbetstagarens sida bör följande beaktas. Enligt Arbetsdomstolens mening har även arbetsgivaren typiskt sett ett starkt intresse av viss omställningstid när t.ex.

dess verkställande direktör vill lämna anställningen. Det kan handla om att arbetsgivaren har ett behov av att den verkställande direktören ska vara tillgänglig för kunskapsöverföring. Det kan också handla om att försäkra sig om den verkställande direktörens lojalitet under en övergångstid – uppsägningstid – även om arbetstagaren lämnat anställningen i praktiken, t.ex. att han eller hon ska iaktta tystnadsplikt och inte kunna bedriva konkurrerande verksamhet förrän först efter att en viss tid förflutit.

Arbetsdomstolen delar Revisorsgruppens uppfattning att arbetsgivaren, i en situation som denna, har ett intresse av att en verkställande direktör inte inom kort tid kan lämna anställningsförhållandet. Arbetsdomstolen anser också att, i ett fall som detta, uppsägningstidens längd bör vara ömsesidig. Arbetsdomstolen har, som redogjorts för ovan, tidigare uttalat att en uppsägningstid om sex månader var skälig för en verkställande direktör vid arbetsgivarens uppsägning då något annat inte avtalats. Svenskt Näringslivs ”Vägledning avseende ersättningar till VD och ledande befattningshavare” ger visst stöd för att det är vanligt med sex månaders uppsägningstid vid uppsägningar från verkställande direktörens sida.

Med beaktande av vad som ovan anförts finner Arbetsdomstolen, på den utredning som finns på målets nuvarande stadium, att sex månaders uppsägningstid i detta fall är skälig. Detta ställningstagande innebär att det är sannolikt att C.S:s uppsägningstid löper till och med den 11 juni 2019.

C.S. har vidgått att han har startat en revisionsbyrå i Kävlinge i Skåne och åtagit sig uppdrag som revisor för vissa kunder som tidigare varit kunder hos Revisorsgruppen i Malmö. Enligt Arbetsdomstolens mening innebär ett sådant handlande under anställningstiden – dvs. inklusive uppsägningstiden – typiskt sett ett agerande i strid med lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande. Risk för inte obetydlig skada för Revisorsgruppen får anses föreligga.

Arbetsdomstolen delar således Revisorsgruppens bedömning att risk för skada föreligger. Vid en avvägning mellan C.S:s intresse av att inte åläggas ett interimistiskt förbud och Revisorsgruppens intresse av att så sker, finner Arbetsdomstolen att intresset för Revisorsgruppen att skydda sina intressen i detta fall väger tyngre.

Slutsatsen av det anförda är att det, enligt Arbetsdomstolens mening, föreligger förutsättningar för att förordna om ett förbud i enlighet med Revisorsgruppens yrkande och att tingsrättens beslut ska ändras i enlighet härmed.

Arbetsdomstolen finner att förbudet bör förenas med ett vite. Vid denna bedömning kvarstår frågan om vitets storlek. Med beaktande av vad parterna på ömse håll anförat finner Arbetsdomstolen ett vitesbelopp om 500 000 kr skäligt.

Arbetsdomstolens bedömning är att ställd säkerhet är tillräcklig.

Med den bedömning, som Arbetsdomstolen gjort ovan, behöver domstolen inte ta ställning till C.S:s avvisningsyrkande.

Vid denna utgång ska C.S. ersätta Revisorsgruppen för dess rättegångskostnad i Arbetsdomstolen. Det yrkade beloppet är skäligt.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Med ändring av tingsrättens beslut av den 24 januari 2019 förbjuder Arbetsdomstolen C.S., vid vite om 500 000 kr, att före den 12 juni 2019 ta anställning hos eller inträda som delägare i ett med Revisorsgruppen konkurrerande företag eller på annat sätt direkt eller indirekt bedriva med Revisorsgruppen konkurrerande verksamhet. Beslutet gäller till dess annat förordnas.

2. C.S. ska ersätta Revisorsgruppen i Malmö AB dess rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 21 000 kr avseende ombudsarvode.

Ledamöter: Karin Renman, Susanne Sundberg, Per-Anders Edin, Elisabeth Ankarcrona, Cathrin Dalmo, Lasse Thörn och Elisabeth Mohlkert.
Enhälligt.

Rättssekreterare: David Sandström

Bilaga

Tingsrättens protokollsbeslut (ledamot: Thed Adelswärd)

Efter genomgång av handlingarna antecknas följande.

Tingsrätten avslog den 10 januari 2019 Revisorsgruppen i Malmö AB:s (här efter Revisorsgruppen) yrkande om omedelbar interimistisk säkerhetsåtgärd. Arbetsdomstolen fastställde tingsrättens beslut den 11 januari 2019. Revisorsgruppen i Malmö har nu yrkat att tingsrätten genom interimistiskt beslut förbjuder C.S. att vid vite om två miljoner kronor innan den 12 juni 2019 ta anställning hos och/eller inträda som delägare i ett med Revisorsgruppen konkurrerande företag eller på annat sätt direkt eller indirekt bedriva med Revisorsgruppen konkurrerande verksamhet. Som grund har bolaget angett i stort sett följande. C.S. var bolagets verkställande direktör. Något skriftligt anställningsavtal har aldrig upprättats. Den 11 december 2018 gav Revisorsgruppen C.S. besked om att han var uppsagd från sin anställning som verkställande direktör med sex månaders uppsägningstid, dvs. den 11 juni 2019. C.S. har efter det själv sagt upp sig och anser att han inte har någon uppsägningstid. Han är nu igång med konkurrerande verksamhet genom S. Revision AB. I den verksamheten har han värvat och håller på att värva ett stort antal av Revisorsgruppens kunder. Detta till skada för Revisorsgruppen. Genom att bedriva konkurrerande verksamhet under uppsägningstiden bryter han mot lojalitetsplikten.

Revisorsgruppen har ställt säkerhet i form av bankgaranti på 250 000 kr.

C.S. har bestritt yrkandet och anfört i stort sett följande. Revisorsgruppen har inte visat sannolika skäl för sitt anspråk. Något illojalt agerande föreligger inte från C.S:s sida, varken reellt eller i förhållande till någon lojalitetsförpliktelse. Det är korrekt att kunder valt att lämna Revisorsgruppen. Det har dock inte skett på uppmaning av honom. För det fall att det skulle föreligga uppsägningstid så är skälig uppsägningstid under förevarande omständigheter ”noll” dagar. I andra hand får en skälig uppsägningstid uppskattas till en månad. Som skäligt vite kan vitsordas 100 000 kr.

C.S. vidare uppgett att han inte har något att invända mot den ställda säkerheten.

Tingsrätten meddelar följande

BESLUT

Revisorsgruppens begäran om interimistiskt förbud avslås.

Skäl för beslutet

Bolaget grundar sitt interimistiska yrkande om förbud på att C.S. har sex månaders uppsägningstid och att han under den tiden såsom anställd är bunden av lojalitetsplikt, mot vilken han brutit.

En arbetstagare får som utgångspunkt inte under anställningstiden bedriva verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Detta gäller även under uppsägningstid. Frågan är därför om Revisorsgruppen gjort sannolikt att det i detta fall föreligger sex månaders uppsägningstid.

Det är ostridigt i målet att C.S. sagt upp sin anställning som verkställande direktör. Som Arbetsdomstolen redogjort för i sitt beslut från den 11 januari 2019 kan en tillsvidareanställd arbetstagare med företagsledande ställning säga upp sig med iakttagande av skälig uppsägningstid.

I AD 1991 nr 86 bestämdes, då en vd sagts upp av företaget, skälig uppsägningstid till sex månader. Som antecknats i Arbetsdomstolens beslut från den 11 januari 2019 saknas rättspraxis som belyser vilken uppsägningstid som kan vara skälig vid en uppsägning från arbetstagarens sida. Det finns heller inte grund för att anse att den av Arbetsdomstolen bestämda uppsägningstiden för en av arbetsgivaren uppsagd arbetstagare också ska tillämpas då arbetstagaren väljer att själv säga upp sig.

Uppsägningstiden grundar sig i det behov av omställningstid som föreligger då ett anställningsförhållande upphör. Längden av uppsägningstiden då en anställd sägs upp av sin arbetsgivare grundar sig enligt tingsrättens uppfattning i väsentligen i andra behov än de som ett företag kan ha av viss uppsägningstid i den omvända situationen.

En arbetsgivare som säger upp en vd har också behov av en kortare omställningstid till dess den uppsagdes uppgifter övertagits av någon annan och den avgående vd:n hunnit överlämna eller avveckla pågående arbetsuppgifter. Det kan krävas att den avgående vd:n under denna tid på ett lojalt sätt utför sitt arbete och inte agerar till skada för företaget. Detta behov kan dock rimligen inte föreligga så länge som ett halvår, utan endast under en betydligt kortare tid.

Ett företag kan också ha behov av att säkerställa att en tidigare vd under en viss längre tid efter anställningens upphörande inte bedriver med företaget konkurrerande verksamhet eller i övrigt agerar mot företagets intressen. Detta behov torde starkt variera i betydelse mellan olika företag beroende på verksamhetens omfattning och art. I de fall parterna valt att inte reglera detta i anställningsavtalet, t ex. genom en precisering av uppsägningstidens längd eller en mellan parterna avtalad och skälig konkurrensklausul, bör behovet inte istället kunna tillgodoses genom att få påverka längden av en icke avtalad uppsägningstid.

Revisorsgruppen har inte gjort sannolikt att den uppsägningstid en arbetstagare är skyldig att iaktta vid sin uppsägning från en anställning som vd, är längre än den tid som nu förflutit sedan C.S. sade upp sig från sin anställning.

Tingsrätten finner på grund av det anförda inte att Revisorsgruppen visat sannolika skäl för sitt anspråk. Revisorsgruppens ansökan om interimistiskt förbud ska därför avslås.