

Fråga om förutsättningar för interimistiskt förordnande enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken föreligger, som avser att förbjuda en revisor att, vid vite, under den uppsägningstid som gäller, vara verksam i en anställning hos ett med arbetsgivaren konkurrerande företag eller bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2016-03-07
StockholmBeslut nr 14/16
Mål nr B 21/16

KLAGANDE

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

MOTPART

S.B. i Eskilstuna
Ombud: advokaten Filip Rydin, Kriström Advokatbyrå KB, Box 7184,
103 88 Stockholm

SAKEN

interimistisk säkerhetsåtgärd

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Eskilstuna tingsrätts beslut den 10 februari 2016 i mål nr T 14-16

Bakgrund

S.B. är auktoriserad revisor och anställdes som revisor hos Grant Thornton Sweden AB (Grant Thornton) i december 2001. Han var chef för bolagets kontor i Eskilstuna. Den 6 november 2015 sade S.B. upp sig från anställningen. Vid tidpunkten för uppsägningen var han delägare i Lindebergs Intressenter AB, ett bolag som äger samtliga aktier i Grant Thornton. Mellan delägarna i Lindebergs Intressenter AB gäller ett aktieägaravtal, det s.k. partneravtalet. Samtliga partners är anställda hos Grant Thornton.

Den 5 januari 2016 väckte Grant Thornton talan vid Eskilstuna tingsrätt och yrkade att tingsrätten, jämväl interimistiskt, skulle förbjuda S.B. att, vid vite om två miljoner kronor, innan den 6 maj 2016 ta eller tillträda anställning hos ett med Grant Thornton konkurrerande företag eller bedriva med Grant Thornton konkurrerande verksamhet i egen näringsverksamhet. Grant Thornton begärde även att tingsrätten omedelbart skulle bevilja det yrkade förbudet utan att inhämta yttrande från motparten.

I beslut den 7 januari 2016 lämnade tingsrätten yrkandet om att omedelbart bevilja interimistisk säkerhetsåtgärd utan bifall. Beslutet överklagades till Arbetsdomstolen, som den 14 januari 2016 beslutade att inte meddela prövningstillstånd.

Den 14 januari 2016 justerade Grant Thornton förbudsyrkandet på så sätt att tingsrätten, jämväl interimistiskt, skulle förbjuda S.B. att, vid vite om två miljoner kronor, innan den 6 maj 2016 vara verksam i en anställning hos ett med Grant Thornton konkurrerande företag eller bedriva med Grant Thornton konkurrerande verksamhet i egen näringsverksamhet.

Grant Thornton ställde säkerhet, för den skada som S.B. kunde förorsakas, genom en av bank utställd garantiförbindelse.

Som grund för sin förbudstalan anförde Grant Thornton bl.a. följande. Vid tidpunkten för uppsägningen var S.B. bunden av partneravtalet. Enligt detta avtal gäller att en partner som säger upp sin anställning hos Grant Thornton har att i förhållande till bolaget iaktta en uppsägningstid om sex månader. S.B. sade upp sig den 6 november 2015 och uppsägningstid löper därmed fram till den 6 maj 2016. S.B. frånträdde anställningen den 11 december 2015 utan att iaktta den avtalade uppsägningstiden om sex månader. S.B. har brutit mot den lojalitetsplikt som följer av anställningsförhållandet genom att avsluta sin anställning i förtid och i januari 2016 påbörja anställning hos ett annat revisionsföretag med uppgift att etablera verksamhet i Eskilstuna och därvid värva kunder samt personal från Grant Thornton. Bolaget har genom en förbudstalan rätt att kräva att S.B. under sin uppsägningstid, om sex månader, inte är verksam i eller bedriver konkurrerande verksamhet. Grant Thornton har visat sannolika skäl för sitt förbudsanspråk. Då det skäligen kan befaras att S.B. genom sin anställning hos det andra revisionsföretaget väsentligen förringar värdet av ett förbud i en slutlig dom finns det förutsättningar att meddela ett interimistiskt förbud enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken. Ett interimistiskt beslut är nödvändigt för att säkerställa Grant Thorntons rätt mot S.B.

Den 15 januari 2016 utfärdade tingsrätten stämning.

Den 25 januari 2016 begärde Grant Thornton omprövning av tingsrättens beslut av den 7 januari 2016 och yrkade på nytt att tingsrätten omedelbart skulle bifalla yrkandet om interimistiskt förordnande.

Den 27 januari 2016 meddelade tingsrätten – utan att yttrande från S.B. över det interimistiska yrkandet inkommit till tingsrätten – ett interimistiskt beslut. S.B. förbjöds, vid vite av 2 000 000 kronor, att innan den 6 maj 2016 vara verksam i en anställning hos ett med Grant Thornton konkurrerande företag eller bedriva med Grant Thornton konkurrerande verksamhet. Beslutet överklagades till Arbetsdomstolen, som den 1 februari 2016 beslutade att inte meddela prövningstillstånd.

Den 29 januari 2016 inkom svaromål. Den 8 februari 2016 begärde S.B. omprövning av beslutet från den 27 januari 2016. Han yrkade att tingsrätten skulle avslå Grant Thorntons yrkande om interimistiskt beslut. Vidare yrkade han att ett eventuellt vite skulle sättas ned, i första hand till 100 000 kr och i andra hand till ett väsentligt lägre belopp än två miljoner kronor.

Som grund för sitt bestridande av förbudstalan och yrkandet om omprövning anförde S.B. bl.a. följande. Det kan inte skäligen befaras att S.B. genom att inneha en anställning hos en konkurrerande revisionsbyrå eller genom att bedriva konkurrerande verksamhet förringar värdet av Grant Thorntons rätt. Den följd som Grant Thornton avser att säkerställa med yrkandet om interimistiskt förbud kan inte säkerställas genom ett sådant beslut. Den uppsägningstid som Grant Thornton hänvisat till avser uppsägningstiden för partneravtalet. S.B:s anställning regleras inte i partneravtalet utan i det

anställningsavtal som han ingått med Grant Thornton innan han blev partner. Uppsägningstiden var därmed tre månader och anställningen upphörde därför den 6 februari 2016. Grant Thornton har inte gjort sannolikt att S.B. har en uppsägningstid om sex månader. S.B. är enligt lag tvungen att fullgöra sina skyldigheter som revisor och om han inte fullföljer sina uppdrag som revisor kan detta föranleda disciplinåtgärder från Revisorsnämnden. Det yrkade förbudet kan därför inte bifallas. Det finns dessutom ingen konkurrensbegränsningsklausul i anställningsavtalet och inte heller i partneravtalet. I partneravtalet finns däremot en bestämmelse om att skadestånd ska utgå avseende de klienter som följer med en tidigare partner till en annan revisionsbyrå. S.B. har för avsikt att följa den bestämmelsen varför värdet av Grant Thorntons rätt inte förringas av att han är verksam hos en konkurrerande revisionsbyrå eller bedriver egen verksamhet. De eventuella konsekvenserna som förbudet kan få för såväl S.B:s yrkes- som privatliv står inte i rimlig proportion till vad Grant Thornton kan vinna på beslutet. Det finns inte några omständigheter som tyder på att S.B. inte skulle följa ett förbud varför ett eventuellt förbud inte ska förenas med vite. I vart fall är ett vite om två miljoner kronor oskäligt högt, särskilt med beaktande av att S.B. är en privatperson.

Grant Thornton bestred ändring av beslutet den 27 januari 2016. Bolaget anförde bl.a. följande. Grant Thornton har inte försökt förhindra S.B. att utföra sina uppdrag som revisor utan har tvärtom uppmanat honom att fortsätta utföra sina skyldigheter som revisor under den återstående uppsägningstiden. Det är först efter det att anställningen upphört som skadeståndsregleringen i partneravtalet blir tillämplig. Det föreligger påtaglig risk för omfattande skada för Grant Thorntons del. Beslutet om interimistiskt förordnande är inte oproportionerligt. För att S.B. inte ska bryta mot ett interimistiskt förbud krävs ett kännbart vitesbelopp. S.B. är en person som har varit beredd att ta mycket stora risker för att kunna starta en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Han har som partner under flera år haft mycket goda inkomster med fördelaktig beskattning.

Genom beslut den 10 februari 2016 – det nu överklagade beslutet – upphävde tingsrätten det interimistiska beslutet om säkerhetsåtgärd som hade meddelats den 27 januari 2016. Tingsrätten anförde bl.a. följande. Med beaktande av den hittills framlagda utredningen och olika uppgifter rörande uppsägningstidens längd kan det inte för närvarande anses föreligga sannolika skäl för en uppsägningstid om sex månader. Det är ostridigt mellan parterna att uppsägningstiden ska räknas från den 6 november 2015 vilket ligger mer än tre månader tillbaka i tiden. Till följd härav föreligger det inte längre skäl för det interimistiskt meddelade förbudet. Det ska därför upphävas.

Yrkande och inställning m.m.

Grant Thornton har överklagat tingsrättens beslut till Arbetsdomstolen och yrkat bifall till sitt vid tingsrätten framställda interimistiska yrkande om säkerhetsåtgärd.

S.B. har motsatt sig ändring. I andra hand har han yrkat att ett förbud inte förenas med vite eller att vitet bestäms till ett belopp om 100 000 kronor och i vart fall till ett väsentligt lägre belopp än två miljoner kronor.

Parterna har inte yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har åberopat samma grunder och omständigheter som vid tingsrätten.

S.B. har i Arbetsdomstolen tillagt bl.a. följande. Han kommer att följa skadeståndsbestämmelsen i partneravtalet. Detta bekräftas genom den överenskommelse som har träffats mellan parterna den 16 februari 2016 och som gäller fram till den 6 maj 2016. Genom överenskommelsen har S.B. åtagit sig att utföra revisioner i Grant Thorntons regi för de kunder som så önskar. Överenskommelsen innebär att han inte kan orsaka Grant Thornton någon skada eftersom han står till bolagets förfogande på samma sätt som han gjorde som anställd. Det kan därför inte skäligen befaras att han förringar värdet av Grant Thorntons rätt.

Grant Thornton har anfört bl.a. följande. Grant Thornton för en förbudstalan i syfte att förhindra S.B. att ägna sig åt konkurrerande verksamhet under pågående uppsägningstid. Den överenskommelse som nu har träffats mellan parterna hindrar inte S.B. från att utföra revisioner och rådgivningsverksamhet för den andra revisionsbyrån och att påverka Grant Thorntons kunder. Det kan antas att en hel del av de aktuella revisionerna inte kommer att utföras av Grant Thornton om det inte meddelas en säkerhetsåtgärd. S.B:s uppgift, att han kommer att följa partneravtalets skadeståndsbestämmelse, innebär endast att han är beredd att betala skadestånd för kunder som tas över efter uppsägningstidens utgång den 6 maj 2016.

Skäl

Twisten rör om S.B. genom ett interimistiskt förordnande enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken ska förbjudas att, vid vite, under den uppsägningstid som gäller, vara verksam i en anställning hos ett med Grant Thornton konkurrerande företag eller bedriva med Grant Thornton 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.

Grant Thorntons huvudyrkande – förbudsyrkandet – är identiskt med det interimistiska yrkandet. Huruvida bestämmelsen i 15 kap. 3 § rättegångsbalken även kan användas i det primära syftet att käranden genast ska komma

i åtnjutande av den rätt han hävdar i målet, och om säkerhetsåtgärden således kan bestå i att svaranden redan under processen tvingas fullgöra den förpliktelse som käranden för talan om, framgår inte omedelbart av lagtexten. Att bestämmelsen inte hindrar en sådan tillämpning framgår av förarbeten och rättspraxis (se prop. 1980/81:84 s. 230 och t.ex. NJA 2003 s. 613). Ett sådant provisoriskt förordnande av ett rättsförhållande mellan parterna bör dock inte ske utan starka skäl och först efter en proportionalitetsbedömning. En inte helt ovanlig situation avser ett interimistiskt förordnande om förbud att under viss tid bedriva konkurrerande verksamhet i strid med en avtalad konkurrensklausul.

Twisten i målet avser inte en konkurrensklausul, träffad i ett anställningsförhållande, om att arbetstagaren åtar sig att efter anställningens upphörande t.ex. inte bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Det Grant Thornton gör gällande är att motsvarande dock gäller under anställningen enligt den lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet.

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 eljest sker under sådana omständigheter att den bör uppfattas som illojal (se t.ex. AD 1977 nr 118, AD 1980 nr 82 och AD 1998 nr 80). Lojalitetsplikten gäller även under den del av anställningstiden som utgörs av uppsägningstid.

Såvitt avser S.B. är det ostridigt att han tagit anställning hos en annan revisionsbyrå. Parterna synes vara överens om att hans uppdrag hos sin nya arbetsgivare är att som kontorschef starta en ny revisionsbyrå i Eskilstuna, dvs. bygga upp en med Grant Thornton konkurrerande verksamhet på samma ort. Enligt Arbetsdomstolens mening innebär även ett sådant handlande under anställningstiden typiskt sett ett agerande i strid med lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande. Risk för inte obetydlig skada för Grant Thornton får anses föreligga.

Frågan är då om Grant Thornton gjort sannolikt att S.B. har sex månaders uppsägningstid och inte tre månader som denne hävdar. I S.B:s skriftliga anställningsavtal anges följande. ”Vid inträde i partnerskap med dess särskilda villkor, hänvisas till gällande partneravtal och bilagorna till detta”. I partneravtalets bilaga 3 anges under rubriken Löner och anställningsvillkor att uppsägningstiden för såväl partner som för bolaget ska vara sex månader. Det är ostridigt att S.B. var partner när han sade upp sin anställning. Med beaktande av vad som ovan anförts finner Arbetsdomstolen, till skillnad mot tingsrätten, att Grant Thornton gjort sannolikt att den avtalade uppsägningstiden hos arbetsgivaren är sex månader och att uppsägningstiden därmed löper ut den 6 maj 2016. Det har inte påståtts att S.B. har haft rätt att frånträda anställningen i förtid. Med en uppsägningstid om sex månader består anställningen till den 6 maj 2016, om inget annat avtalas eller inträffar.

Arbetsdomstolen delar Grant Thorntons bedömning att risk för skada föreligger trots den överenskommelse som parterna träffat den 16 februari 2016.

Formuleringen av skadeståndsklausulen i partneravtalet talar för att den gäller efter att anställningen upphört och att den därmed inte kan sägas innebära att något annat ska gälla under anställningstiden än som normalt följer av ett anställningsavtal. Vid en avvägning mellan S.B:s intresse av att inte åläggas ett interimistiskt förbud och alltså få medverka i konkurrerande verksamhet och bolagets intresse av att så inte sker finner Arbetsdomstolen att intresset för bolaget att skydda sina intressen i detta fall väger tyngre.

Slutsatsen av det anförda är att det enligt Arbetsdomstolens mening föreligger förutsättningar för att interimistiskt förordna om ett förbud i enlighet med Grant Thorntons yrkande och att tingsrättens omprövningsbeslut ska ändras.

Arbetsdomstolen finner, i likhet med tingsrätten i dess tidigare beslut, 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 kronor skäligt.

Arbetsdomstolens bedömning är att ställd säkerhet är tillräcklig.

Arbetsdomstolens ställningstagande

Med ändring av tingsrättens beslut den 10 februari 2016, varigenom tingsrätten upphävde beslutet av den 27 januari 2016, förbjuder Arbetsdomstolen S.B., vid vite av 500 000 kronor, att före den 6 maj 2016 vara verksam i en anställning hos ett med Grant Thornton konkurrerande företag eller bedriva med Grant Thornton konkurrerande verksamhet. Beslutet gäller till dess annat förordnas.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Jonas Malmberg och Eva Lärfars Persson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Inge-Marie Nilsson