

En anställd frisör har efter att ha bytt anställning kontaktat några av den tidigare arbetsgivarens kunder genom bl.a. sms och meddelat att hon bytt arbetsplats. Fråga om frisören genom sitt agerande är skadeståndsskyldig mot den tidigare arbetsgivaren för brott mot lojalitetsplikten i anställningen, mot kollektivavtalet och mot företagshemlighetslagen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2015-06-03
Stockholm

Dom nr 35/15
Mål nr A 155/14

KÄRANDE

Sveriges Frisörföretagare, Box 626, 101 32 Stockholm
Ombud: jur.kand. Thomas Francke, Francke Consulting AB, Box 14118,
167 14 Bromma

SVARANDE

1. Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm
2. H.L. i Göteborg
Ombud för 1 och 2: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott m.m.

Mellan Sveriges Frisörföretagare (frisörföretagarna) och Handelsanställdas förbund (förbundet) gäller kollektivavtal.

H.L., som är medlem i förbundet, anställdes som elev hos Cybtekk AB (bolaget) i januari 2011. Hon sade upp sig själv den 24 oktober 2013, med sista anställningsdag den 7 november 2013. H.L. påbörjade i december 2013 en anställning hos ett annat företag i samma bransch.

Twist har uppkommit om H.L. har brutit mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet, mot kollektivavtalet och mot lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter (företagshemlighetslagen) genom att efter anställningens upphörande bl.a. ha kontaktat personer som varit kunder hos bolaget. Twisteförhandlingar har hållits utan att parterna kunnat enas.

Frisörföretagarna har väckt talan mot förbundet och H.L. (arbetstagarparterna) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta H.L. att till bolaget betala ekonomiskt skadestånd med 139 235 kr samt allmänt skadestånd med 150 000 kr, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 19 augusti 2014, till dess betalning sker.

Arbetstagarparterna har bestritt talan. Inga belopp har vitsordats. Sättet att beräkna ränta har vitsordats i och för sig. Arbetstagarparterna har yrkat att ett eventuellt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Frisörföretagarna

Bakgrund

H.L. anställdes hos bolaget i början av år 2011. Det var fråga om en anställning för färdigutbildning till frisör, i enlighet med kollektivavtalet mellan förbundet och frisörföretagarna. Tanken var att hon skulle göra sina utbildningstimmar hos bolaget för att under år 2014 kunna avlägga gesällprov. Bolaget satsade därför stora resurser på henne. H.L. fick tidigt vara med på olika evenemang, som klippkurser och tävlingar, något som bolaget satsar mycket på. Vidare kom bolaget att till stora delar bekosta en tvåveckors utbildningsresa till Australien för henne under september och oktober 2013. Strax efter hemkomsten från Australien, den 24 oktober 2013, meddelade H.L. att hon ville avsluta sin anställning hos bolaget. Bolagets ställföreträdare R.P. blev mycket besviken eftersom bolaget hade satsat så mycket på H.L. I samband med uppsägningen informerade R.P. tydligt H.L. om att bolagets kunder är just bolagets kunder och att hon inte fick tillgodogöra sig uppgifter ur bolagets kundregister. H.L. sade sig vara införstådd med detta. Som elev hade H.L. endast två veckors uppsägningstid enligt kollektivavtalet. Hennes sista anställningsdag var därför den 7 november 2013.

Alla anställda hos bolaget hade vid denna tidpunkt via sina telefoner tillgång till en applikation för bokning av behandlingar. Detta gällde oavsett om den anställda själv stod för telefonabonnemanget eller om bolaget gjorde det. Genom applikationen hade de anställda även tillgång till bolagets kundregister. R.P:s avsikt var att H.L. inte skulle ha tillgång till applikationen efter anställningens upphörande. Eftersom det var en månads uppsägningstid för applikationen kom hon dock att ha kvar tillgången till den till och med den 6 december 2013.

H.L:s agerande

Det kom till bolagets kännedom att H.L. sedan anställningen hade upphört skickat sms till flera av bolagets kunder. En person benämnd Mamma hade fått ett sms med följande innehåll. "Hej :) H. frisören här. Jag har bytt salong. Här kommer uppgifterna för min nya salong. The Tempel Lounge Södra Hamngatan 5 411 14 Göteborg 031 3390700 Desk@tempellounge.com Ligger runt hörnet vid lilla torget. Hoppas vi ses :) /H". Vidare hade kunden S.L. samt bolagets revisor V.K., som också är kund hos R.P., mottagit sms med följande innehåll. "Hej! Frisören H. här, tidigare på Cybtekk. finns numera på Tempel Lounge, södra hamng 5. 031-3390700/www.tempellounge.com /@tempellounge. Hoppas vi ses!". Sedan V.K. hade informerat R.P. om det meddelande hon mottagit skickade R.P. den 10 januari 2014 ett sms till H.L. där han informerade henne om sin kännedom om hennes sms och att han avsåg att ansöka om stämning för det fall han fick del av fler liknande meddelanden. Först senare fick R.P. veta att H.L. hade skickat sms till fler personer än V.K. På en förfrågan som bolaget har skickat till sina kunder har 15 svarat att de fått sms om att en tidigare anställd hos bolaget bytt salong. Av dessa kunder finns två, A.L. och L.T., bland de 85 kunder vars behandlingar och inköp ligger till grund för

beräkningen av det ekonomiska skadeståndet. Det har även bekräftats av H.L. själv att hon har skickat sms till S.W., L.G.W., C.F. och L.T.

Någon gång i januari eller februari 2014 noterade kunden S.A. att hon hade ett missat samtal på sin telefon. Hon ringde upp det angivna numret och det visade sig att det var H.L. som hade ringt upp henne från Tempel Lounge. H.L. uppgav då att hon kontaktade alla sina gamla kunder.

H.L. har genom applikationen för bokningar haft möjlighet att tillgodogöra sig uppgifter ur bolagets kundregister även efter att hennes anställning hade upphört. Det har vid kontakt med det bolag som tillhandahåller applikationen, Itsperfect Software Europe AB, visat sig att H.L. öppnat applikationen så sent som den 13 november 2013, dvs. sex dagar efter att anställningen avslutades.

H.L. har vidare på sin blogg informerat om att hon lämnat Cybtekk och att hennes nya arbetsplats är Tempel Lounge. Hon har alltså genom uppgifterna i bloggen hänvisat till sin tidigare anställning i annonsering.

H.L. har handlat i strid med lag och avtal

Arbetstagaren ska vara lojal mot arbetsgivaren. Till det mest grundläggande hör att arbetstagaren ska avhålla sig från verksamhet som skadar arbetsgivaren och från att konkurrera med arbetsgivaren. Lojalitetsplikten gäller oavsett om den är inskriven i anställningsavtalet. Om den dessutom är inskriven i kollektivavtalet är ett brott mot lojalitetsplikten även ett brott mot kollektivavtalet.

H.L. är medlem i förbundet. I hennes anställningsavtal hänvisas till kollektivavtalet mellan frisörföretagarna och förbundet. I det för den relevanta tidpunkten gällande kollektivavtalet tydliggörs lojalitetsplikten i § 14 A) Mom 1 första stycket som innehåller följande. ”Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på en ömsesidig lojalitet och ett ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse.” Vidare föreskrivs i paragrafens tredje stycke att det är förbjudet för arbetstagare att skriva av arbetsgivarens kundregister och utnyttja detta vid platsbyte eller vid nyetablering. H.L. har genom sitt agerande kring kundkontaktarna brutit mot lojalitetsplikten såväl i det enskilda anställningsavtalet som i kollektivavtalet.

I § 14 A) Mom 1 femte stycket föreskrivs att ”Arbetsgivare äger inte rätt att i sin annonsering hänvisa till arbetstagares eller sin egen tidigare anställning”. Denna bestämmelse ska inte tolkas bokstavigt så att endast arbetsgivare omfattas av den. Det är ologiskt och överensstämmer inte med avtalsparternas avsikt med bestämmelsen. Regeln ska i stället ges en extensiv tolkning. Det innebär att den även gäller för egenföretagare utan anställda och för den som, liksom H.L., tar anställning hos en ny arbetsgivare.

Av skolinformationsmaterial från förbundet framgår att förbundet delar arbetsgivarparternas uppfattning om innebörden i femte stycket i den åberopade kollektivavtalsbestämmelsen. I en text som behandlar vad som inte är tillåtet

enligt kollektivavtalet anges nämligen bl.a. följande. ”Man får inte heller efter avslutad anställning hänvisa till tidigare anställning i annonsering.”

Av skärmdumpar av H.L:s blogg, som är tagna före och efter den centrala förhandlingen, framgår att innehållet i bloggen under mellantiden har ändrats på så sätt att det inte längre finns någon hänvisning till bolaget. Även detta visar att förbundet delar frisörföretagarnas tolkning av den aktuella bestämmelsen i kollektivavtalet. H.L. har alltså brutit mot § 14 A) Mom 1 femte stycket i kollektivavtalet genom att annonsera dels via sms, dels genom inlägg på sin blogg.

H.L:s agerande innebär att hon efter anställningens upphörande har utnyttjat företagshemligheter och därmed även brutit mot företagshemlighetslagen. Kundregister är en företagshemlighet i enlighet med 1 § i lagen.

Särskilt om skadeståndsanspråken

H.L:s agerande har orsakat bolaget skada. Bolaget är därför berättigat till ekonomiskt skadestånd och, såvitt avser brott mot kollektivavtalet och företagshemlighetslagen, även allmänt skadestånd enligt medbestämmandelagen och företagshemlighetslagen. Det föreligger synnerliga skäl för skadeståndsskyldighet enligt 7 § andra stycket företagshemlighetslagen eftersom H.L. förberett överförande av företagshemlig information under anställningen för att sedan använda den efter att anställningen avslutats.

Det ekonomiska skadeståndet är beräknat utifrån sammanlagt 85 kunders köp av varor och tjänster under ett års tid. Kunderna har valts ut enligt följande kriterier. Kunden har fått minst två behandlingar utförda av H.L., H.L. har varit den hos bolaget som senast utfört en behandling åt kunden i fråga och kunden har inte återkommit till bolaget efter att H.L. avslutat sin anställning. Det är fler än dessa 85 personer som har slutat som kunder hos bolaget, men de faller inte in under den gjorda avgränsningen. Att en period om ett år använts vid beräkningen beror på att det tar ett år för arbetsgivaren att bygga upp en kundkrets för att få en resurs lönsam. De kundkort som utgör underlag för beräkningen är utskrivna den 3 juni 2014, alltså nästan sju månader efter H.L:s sista anställningsdag. Det yrkade skadeståndsbeloppet avser intäkter som bolaget har gått miste om på grund av H.L:s avtalsbrott.

Utöver omständigheter av rent ekonomisk betydelse medger medbestämmandelagen och företagshemlighetslagen att hänsyn tas även till den skadelidandes intresse av att kollektivavtalet efterlevs och till andra omständigheter av annan än ekonomisk betydelse. Eftersom H.L:s avtalsbrott skett uppsåtligt, eller i vart fall av oaktsamhet, har bolaget rätt även till allmänt skadestånd. Det allmänna skadeståndet ska sättas på en sådan nivå att det för den anställde inte framstår som förmånligt att angripa någon annans företagshemlighet.

Sammanfattning av grunderna för talan

H.L. har under sin anställning tillgodogjort sig information från bolagets kundregister och har sedan, efter avslutad anställning, utnyttjat informationen för att kontakta bolagets kunder. Genom agerandet har hon brutit mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet, mot kollektivavtalet och mot företags-hemlighetslagen. Hon har därtill, genom sms och blogginlägg, brutit mot kollektivavtalets bestämmelse om förbud mot att hänvisa till tidigare arbets-givare i annonsering. H.L. har genom sitt agerande ådragit sig ansvar för såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd. Något skäl att jämka skadeståndet föreligger inte.

Arbetsstagarparterna

Bakgrund

H.L. började sin anställning hos bolaget i januari 2011. Hon var då under utbildning för att bli behörig frisör. Ett skriftligt anställningsavtal upprättades först några månader efter att hon hade börjat arbeta. R.P. uppmanade de anställda att marknadsföra bolaget i olika sammanhang, t.ex. via sociala medier. H.L. startade en privat blogg hösten 2011. På bloggen skrev hon om sitt arbete hos bolaget. Det var på bolagets initiativ som H.L. reste till Australien i slutet av september och början av oktober 2013. Syftet med resan var ett utbyte med en frisörsalong i Australien. Bolaget stod för resekostnaden medan H.L. betalade övriga omkostnader.

Arbetsförhållandena hos bolaget var krävande. H.L. upplevde arbetsmiljön som påfrestande. Den 24 oktober 2013 informerade hon R.P. om att hon skulle komma att säga upp sig från sin anställning. Hon var medveten om att hon hade endast 14 dagars uppsägningstid och att en uppsägning skulle vara skriftlig. Hon sade till R.P. att hon för att underlätta för bolaget skulle kunna tänka sig att arbeta november månad ut. R.P. blev dock mycket upprörd, så upprörd att en kollega fick gå emellan och lugna ner stämningen. De bestämde att samtalet skulle följas upp måndagen den 28 oktober. På måndagen kallade R.P. in H.L. i personalrummet där han skällde ut henne för att hon ville sluta, uttryckte sig nedsättande om hennes nya arbetsgivare, förmådde henne att skriva på en egen uppsägning daterad den 24 oktober 2013 och sade att hon skulle ut från bolaget inom 14 dagar. H.L. arbetade till den 7 november 2013.

H.L. hade tillgång till bolagets kundregister via en applikation i sin telefon. Hon hade det även en tid efter att anställningen upphört. Hon noterade detta eftersom hon skulle få samma applikation hos sin nya arbetsgivare, men med nya uppgifter för inloggning.

Det som läggs H.L. till last

H.L. har inte kopierat eller skrivit av information från bolagets kundregister. Hon har inte i något slags förberedande syfte bytt telefonabonnemang i samband med att hon reste till Australien. Hon bytte abonnemang i april 2013 eftersom det som bolaget tillhandahöll kostade omkring 500 kr per månad, vilket drogs från hennes lön. Den 10 april 2013 undertecknade H.L. och R.P. en överlåtelse

av telefonabonnemang från bolaget till H.L. Hon skaffade därefter ett abonnemang som kostade 289 kr per månad.

H.L. har inte skickat något ”mass-sms”. Hon vet inte vem ”Mamma” i ett av de återopade sms:en är. H.L. har kontaktat en handfull personer som hon kommer ihåg att hon har haft som kunder under sin tid hos bolaget. Innan hon slutade hos bolaget hösten 2013 hade en elev och två frisörer slutat hos bolaget under våren och sommaren 2013. Av svar på bolagets ”kundundersökning” från en A.A. framgår att det inte går att dra några slutsatser av denna. H.L. har inte skickat något sms till A.A., som alltså måste ha fått sms från andra personer som har slutat hos bolaget. H.L. kan inte minnas att hon skulle ha skickat något sms till S.L. eller att hon skulle ha ringt till S.A. Om hon har gjort det har hon fått deras kontaktuppgifter från Google, Facebook, Instagram eller hitta.se. Detsamma gäller övriga personer som H.L. vet med sig att hon har kontaktat. H.L. har efter att hon slutade hos bolaget gjort ett inlägg på sin privata blogg om att hon bytt arbetsgivare till Tempel Lounge. Hon skrev först att hon tidigare arbetat hos bolaget, men tog senare bort det. Det finns dock gamla inlägg som, i enlighet med bolagets önskemål, handlar om att hon arbetat hos bolaget. Vid en sökning på bolagets namn kommer det därför att bli träff på bloggen trots att H.L. ändrat sitt blogginlägg om byte av arbetsplats.

Särskilt om det ekonomiska skadeståndet

Det bestrids att bolaget har lidit skada. Angående påståendet om att det tar ett år att bygga upp en kundkrets bör följande anmärkas. När en frisör slutar kommer en ny frisör till bolaget. Vidare väljer många kunder att leta upp den frisör som har slutat och ”följa med” den frisören till hans eller hennes nya arbetsplats. En ny frisör tar vanligen med sig en kundkrets, utan att frisören för den sakens skull gör något som strider mot lag eller avtal. Det har även funnits kunder som en ny frisör kunnat ta över efter H.L. Dessa förhållanden har bolaget haft full inblick i och kunnat föra bevisning om. Angående bolagets påstående om att en genomsnittsfrisör omsätter 600 000 kr per år bör följande anmärkas. Bolaget hade under år 2013 fem anställda som omsatte sammanlagt 1 674 000 kr. Det ger en genomsnittlig omsättning om 334 800 kr per frisör. Detta är lägre än den summa som bolaget har påstått att H.L. omsatt per år. En eventuell skada uppgår inte heller till uteblivna intäkter. De kostnader som har varit nödvändiga för att erhålla intäkterna måste räknas av. I ett fall som det förevarande utgörs dessa kostnader av personalkostnader, inklusive sociala avgifter, kostnader för el och vatten samt utlägg för inköp av produkter som använts vid behandlingar eller som har sålts. I bokföringen har funnits uppgifter om dessa kostnader. Bolagets resultat för åren 2011 och 2012 var negativt. År 2013 var resultatet positivt, närmare bestämt 220 000 kr.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

H.L. har inte brutit mot vare sig anställningsavtalet, kollektivavtalet eller företagshemlighetslagen. Hon har inte kopierat eller skrivit av bolagets kundregister och har alltså inte brutit mot § 14 A) Mom 1 tredje stycket i kollektivavtalet. Hon har inte heller brutit mot paragrafens femte stycke eftersom

den bestämmelsen endast avser arbetsgivare. I vart fall kan H.L. inte anses ha annonserat på det sätt som avses i bestämmelsen.

När det gäller skadestånd för brott mot företagshemlighetslagen föreligger under alla förhållanden inte synnerliga skäl. För det fall skadestånd ska dömas ut ska det jämkas, i första hand till noll, med hänsyn till H.L:s ungdom och oerfarenhet samt att kollektivavtalet har varit svårtolkat.

Domskäl

Twisten

Bolaget driver en frisörsalong i Göteborg. H.L. anställdes hos bolaget som elev för färdigutbildning till frisör i början av år 2011. Hon sade upp sig själv från anställningen och hennes sista arbetsdag hos bolaget var den 7 november 2013. Under sin anställning och till och med den 6 december 2013 hade hon via en applikation i sin telefon tillgång till bolagets kundregister. I december samma år började hon arbeta på frisörsalongen Tempel Lounge, även den belägen i Göteborg. I januari 2014 skickade H.L. sms till ett antal av bolagets kunder. Av meddelandena framgick att hon hade bytt salong från bolaget till Tempel Lounge. H.L. har en blogg. På denna hade hon gjort ett inlägg om att hon slutat sin anställning hos bolaget och börjat arbeta hos Tempel Lounge.

Twisten gäller frågan om H.L. har brutit mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet, mot kollektivavtalet och mot företagshemlighetslagen. Frisörföretagarna har gjort gällande att H.L. under anställningen tillgodogjort sig uppgifter ur bolagets kundregister och utnyttjat dessa efter anställningens upphörande genom att ta kontakt med bolagets kunder. Vidare har frisörföretagarna gjort gällande att H.L., genom att skicka sms till bolagets kunder och genom inlägget på sin blogg, i strid med kollektivavtalet har hänvisat till sin tidigare anställning i annonsering. Arbetstagarparterna har bestritt att H.L. på något sätt tillgodogjort sig uppgifter ur bolagets kundregister. När det gäller påstått brott mot kollektivavtalet genom annonsering har arbetstagarparterna i första hand hävdatt att den aktuella bestämmelsen inte är tillämplig för H.L. som anställd och i andra hand att det hon gjort inte ska betraktas som annonsering.

Arbetsdomstolen kommer först att gå igenom vad utredningen visar angående H.L:s faktiska agerande. Därefter kommer domstolen att ta ställning till om agerandet strider mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet, mot kollektivavtalet eller mot företagshemlighetslagen. Om domstolen kommer fram till att H.L. har handlat i strid med lag eller avtal återstår att pröva i vilken utsträckning bolaget har lidit skada och, om det är aktuellt, ta ställning till om det föreligger synnerliga skäl för skadeståndsansvar enligt företagshemlighetslagen samt slutligen också bedöma i vad mån H.L. ska betala allmänt skadestånd till bolaget.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På frisörföretagarnas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med R.P. Vidare har på frisörföretagarnas begäran hållits vittnesförhör med V.K., som är kund hos bolaget och även bolagets revisor, kunderna S.L. och S.A., T.G., vd och förhandlingschef för frisörföretagarna, samt med K.A., projektledare hos Itsperfect Software Europe AB. På arbetstagarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med H.L. samt vittnesförhör med kunden J.L. och ombudsmannen E.B. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Allmänt om lojalitetskravet i ett anställningsförhållande

Utmärkande för ett anställningsförhållande anses vara bl.a. att arbetstagaren ska vara lojal mot arbetsgivaren. Lojalitetskravet ingår som ett led i anställningsavtalet. Ett grundläggande krav är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Vilka krav på lojalitet som är rimliga att ställa måste av naturliga skäl variera beroende på bl.a. förhållanden inom branschen, den aktuella verksamhetens beskaffenhet, arbetsuppgifternas art, arbetstagarens ställning i företaget och om arbetstagaren på något sätt äventyrat arbetsgivarens kundrelationer. Av Arbetsdomstolens tidigare ställningstaganden kan utläsas att en arbetstagarare är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget och att undvika lägen där han eller hon kan komma i en plikt-kollision (se t.ex. AD 2012 nr 25, AD 2010 nr 42 och AD 1993 nr 18 och där gjorda hänvisningar).

Regleringen i kollektivavtalet

Mellan frisörföretagarna och förbundet gäller riksavtalet för frisörbranschen. Bolaget är genom medlemskap i frisörföretagarna bundet av det kollektivavtalet. H.L., som är medlem i förbundet, var även hon under sin anställning hos bolaget bunden av kollektivavtalet.

I kollektivavtalet med giltighet från den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2014 finns i § 14, som har rubriken Ordnings- och arbetsmiljöregler, bl.a. följande bestämmelser.

A) Ordningsregler

Mom 1 Lojalitet och förtroende

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare grundar sig på en ömsesidig lojalitet och ett ömsesidigt förtroende. Arbetstagarare ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse.

Arbetstagarare får inte - - - inom yrket.

Det är enligt detta avtal förbjudet för arbetstagarare att skriva av arbetsgivarens kundregister och utnyttja detta vid platsbyte eller vid nyetablering. Vidare är arbetstagarares erbjudande om att medföra ”egna kunder” i ny anställning att betrakta som okollegialt.

Det är förbjudet att under sin anställning annonsera om egen nyetablering eller övergång till annan anställning.

Arbetsgivare äger inte rätt att i sin annonsering hänvisa till arbetstagares eller sin egen tidigare anställning. Samma gäller arbetsgivarens anspråk på att arbetstagare ska medföra egna kunder i sin nya anställning.

- - -

Den som bryter mot något av ovanstående gör sig skyldig till brott mot detta avtal, varvid skadestånd kan åläggas felande part.

Företagshemlighetslagen

Enligt 1 § första stycket företagshemlighetslagen avses med företagshemlighet enligt lagen sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende. Av andra stycket följer att med information avses både sådana uppgifter som har dokumenterats i någon form och enskilda personers kännedom om ett visst förhållande, även om det inte har dokumenterats på något särskilt sätt. I lagens förarbeten uttalas att begreppet information i detta sammanhang har en vid innebörd. Begreppet omfattar inte bara kommersiella uppgifter om enskilda affärshändelser. Som exempel på företagshemlig information anges i förarbetena uppgifter om enskilda affärshändelser samt information om affärshändelser av mer allmänt slag, såsom marknadsundersökningar, marknadsplanering, prissättningsklausuler och planer rörande reklamkampanjer (se prop. 1987/88:155 s. 34 f.). Ett företags kundregister innehåller typiskt sett information som har karaktären av företagshemligheter (se t.ex. AD 2013 nr 24, AD 2000 nr 3 och AD 1998 nr 80).

Av 7 § första stycket företagshemlighetslagen framgår att arbetstagare som uppsåtligt eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han har fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han insåg eller borde ha insett att han inte fick avslöja den ska ersätta den skada som uppkommer genom hans förfarande. Enligt andra stycket ska, för det fall förfarandet har ägt rum sedan anställningen upphört, första stycket tillämpas endast om det finns synnerliga skäl. Andra stycket ger uttryck för principen att en arbetstagare sedan anställningen har upphört som en utgångspunkt fritt kan utnyttja den erfarenhet, yrkesskicklighet och kunnande som han eller hon förvärvat under anställningen, även till den del kunskapen innefattar företagshemligheter. För att det ska föreligga synnerliga skäl krävs att arbetstagaren på ett stötande sätt har missbrukat det förtroende som följer av anställningsförhållandet. Ett exempel på en situation som kan utgöra synnerliga skäl är att arbetstagaren under sin anställning har förberett ett överförande av hemlig information till en konkurrerande verksamhet. Om företagshemligheten har missbrukats med hjälp av dokumentation i någon form talar detta för att det föreligger synnerliga skäl. Att en arbetstagare har innehaft en särskild förtroendepost hos arbetsgivaren kan även detta tala för att synnerliga skäl föreligger. Den sistnämnda omständigheten torde emellertid inte ensamt utgöra synnerliga skäl, men kan få betydelse vid en samlad bedömning. Synnerliga skäl kan inte heller anses föreligga om utnyttjandet eller röjandet endast i ringa

utsträckning har påverkat den tidigare arbetsgivarens konkurrensförmåga (se prop. 1987/88:155 s. 46).

Har H.L. tillgodogjort sig uppgifter ur bolagets kundregister?

Arbetstagarparterna har som anförts ovan bestritt att H.L. skulle ha kopierat eller skrivit av eller utnyttjat uppgifter ur bolagets kundregister. De har också bestritt att H.L., som frisörföretagarna gjort gällande, skulle ha skickat sms till ett stort antal av bolagets kunder. Det är dock ostridigt att H.L. under anställningen och en kortare tid därefter har haft tillgång till bolagets kundregister via en applikation till telefonen. Vidare är det ostridigt att H.L. har skickat sms med innebörden att hon slutat hos bolaget och börjat hos Tempel Lounge till S.W., L.G.W., A.L., V.K., C.F. och L.T. H.L. har i sitt förhör medgett att hon kontaktat ytterligare några enstaka namngivna kunder utan att närmare ange på vilket sätt. Däremot har hon uppgett att hon inte minns om hon, som frisörföretagarna påstått, skickat sms till S.L. eller ringt till S.A.

Frisörföretagarna har inte åberopat någon bevisning som direkt tar sikte på att visa att H.L. har tillgodogjort sig uppgifter ur bolagets kundregister genom att exempelvis skriva av eller kopiera uppgifterna från applikationen. I stället har frisörföretagarna gjort gällande att det med hänsyn till omständigheterna, främst påståendet att H.L. skickat sms till ett stort antal personer som hon inte är närmare bekant med, är uteslutet att hon åtkommit kontaktuppgifterna på något annat sätt. Frisörföretagarna har till stöd för att det varit fråga om ett stort antal sms och att uppgifterna hämtats från kundregistret även framhållit att de meddelanden som kommit till bolagets kännedom inte har ett särskilt personligt tilltal. Arbetsdomstolen kommer mot den här bakgrunden till att börja med att pröva i vilken omfattning H.L. har kontaktat kunder till bolaget för att därefter bedöma om det med hänsyn till detta och övriga omständigheter kan anses visat att hon tillgodogjort sig uppgifter ur bolagets kundregister.

Genom den skriftliga bevisningen och vittnesförhöret med S.L. är det styrkt att H.L. har skickat sms till honom för att informera om att hon hade bytt arbetsplats. Att H.L. ringt upp S.A. i samma ärende är styrkt genom vittnesförhöret med S.A.

Till stöd för att H.L. skickat meddelanden till ett stort antal av bolagets kunder har bolaget vidare åberopat 15 svar på ett mejltskick som bolaget gjort till sina kunder samt de uppgifter som R.P. lämnat under sanningsförsäkran. Utskicket gjordes den 19 februari 2015 och mejlet har följande lydelse. ”Hej! Hösten 2013 slutade en av våra elever hos oss och gick vidare till en ny salong. I samband med detta skickades ett mass-sms ut till våra kunder och vi är i undersökningssyfte intresserade av att veta hur många av er detta har nått. Vi vet att det var ett tag sedan, men om du kommer ihåg att du fått ett sms om byte av salong så skulle vi varmt uppskatta om du vill ta dig tiden att svara ”SMS MOTTAGET” på detta mejl. MVH Cybtekk Hair Studio”. Det framgår inte hur många som har fått bolagets mejl eller hur många som har svarat men de 15 svar som frisörföretagarna åberopat innehåller alla meddelandet ”sms mottaget”. Bland dem

finns de sex personer som enligt vad som angetts ovan är ostridigt att H.L. har skickat sms till.

Arbetsgästarparterna har gjort gällande att det under våren och sommaren 2013, innan H.L. slutade, hade slutat en elev och två frisörer hos bolaget och anfört att det inte går att dra några slutsatser av de återopade svaren på bolagets förfrågan. Arbetsgästarparterna har i detta sammanhang återopat ett mejlsvår från en person vid namn A.A. Det mejlet innehåller följande. ”Hej! Jag vill minnas att detta har hänt flera gånger, så jag kan inte svara säkert utan att veta vem ni syftar på, tyvärr. Hälsar A.A.”. R.P. har uppgett att två frisörer slutade sommaren 2013 och flyttade till Portugal, att en av dem återvänt till Göteborg och sedan hösten 2014 arbetar på en annan salong där, att en elev, som inte hade några kunder, slutade i januari 2013 och att en annan elev, likaledes utan kunder, sades upp under mars eller april 2013. R.P. har vidare uppgett att han inte känner till att någon annan som slutat skickat ut sms till bolagets kunder. Han har också i allmänna ordalag beskrivit att kunder berättat om sms som de fått men att de sagt att meddelandena raderats eller att de inte ville att bolaget skulle använda uppgifterna i den pågående tvisten.

Med hänsyn till vad som framkommit om andra personer som slutat hos bolaget, det svar som A.A. lämnat på bolagets mejl och till att det i mejlet varken anges att det är H.L. som avses eller när sms:en ska ha skickats kan det, enligt Arbetsdomstolens mening, genom de mottagna svaren inte anses visat att dessa personer, utöver de sex personer som H.L. medgett att hon skickat meddelande till, har fått sms från just H.L. Mot H.L:s bestridande kan det inte heller, med R.P:s uppgifter som enda stöd, anses styrkt att hon i övrigt kontaktat kunder angående sitt byte av arbetsplats i vidare mån än hon själv uppgett eller som visats genom uppgifterna från S.L. och S.A.

När det gäller frågan hur H.L. fått tillgång till de aktuella personernas kontaktuppgifter har följande framkommit. H.L. har uppgett att de sms hon skickat har sin grund i att hon satte sig ner och funderade över vilka kunder hon hade haft under sin tid hos bolaget. Hon har vidare uppgett att hon i anledning av detta ”googlade lite” och tittade på ”kompisars kompissars” profiler på Facebook samt att hon kom ihåg vissa personer som hon haft som kunder på grund av deras speciella namn eller personlighet och den relation hon hade byggt upp till dem. Hon har också uppgett att hon hittat kontaktuppgifter till personerna på Facebook, Instagram, Google eller hitta.se, dock utan att kunna specificera hur det har gått till i varje enskilt fall. Frisörföretagarna har som anförts ovan gjort gällande att det är uteslutet att H.L. kunnat få kontaktuppgifterna på annat sätt än genom bolagets kundregister. Till stöd för den uppfattningen har frisörföretagarna hänvisat till antalet personer som H.L. kontaktat, relationen hon har haft till dem och formuleringen av de sms som hon skickat samt framhållit att hon på ett enkelt sätt har haft möjlighet att tillgodogöra sig uppgifterna via sin egen telefon utan att bolaget har kunnat upptäcka det.

Som framgått av det tidigare anförda har Arbetsdomstolen kommit fram till att annat inte visats än att H.L. har kontaktat ett tiotal personer för att informera om sin nya arbetsplats. Detta får, särskilt med hänsyn till att H.L. via applikationen i

sin telefon haft tillgång till samtliga bolagets kunders uppgifter, betraktas som få. Det låga antalet gör att H.L:s förklaring om att hon som utgångspunkt använt uppgifter ur sitt eget minne inte kan avfärdas som uppenbart oriktig. Arbetsdomstolen delar i och för sig uppfattningen att de sms H.L:s skickat inte ger intryck av att vara skickade till några närmare vänner, men finner inte att innehållen är anmärkningsvärda utifrån den relation H.L. har uppgett sig ha till de aktuella personerna. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att ifrågasätta H.L:s uppgifter i denna del. Med hänsyn till det anförda framstår inte H.L:s uppgifter som så osannolika att de kan lämnas utan avseende. I enlighet därmed och då, som konstaterats ovan, någon direkt bevisning till stöd för frisörföretagarnas påstående inte har förebringats kan det inte anses styrkt att H.L. tillgodogjort sig uppgifter ur bolagets kundregister.

H.L:s skadeståndsansvar för brott mot lojalitetsplikten i anställningen

Arbetsdomstolen har inte funnit visat att H.L. har tillgodogjort sig uppgifter ur bolagets kundregister. Bolaget har inte gjort gällande att något annat agerande från H.L. har utgjort ett brott mot lojalitetsplikten i anställningen. H.L. kan alltså inte anses ha brutit mot lojalitetsplikten i anställningen.

H.L:s skadeståndsansvar för brott mot kollektivavtalet

Som anförts ovan har Arbetsdomstolen inte funnit visat att H.L. tillgodogjort sig uppgifter ur bolagets kundregister. I detta ligger att det inte har visats att hon skrivit av eller på likvärdigt sätt kopierat hela eller delar av kundregistret. H.L. har med andra ord inte brutit mot bestämmelsen i § 14 A) Mom 1 tredje stycket i kollektivavtalet.

När det gäller frågan om H.L. brutit mot femte stycket i den nyssnämnda paragrafen i kollektivavtalet konstaterar Arbetsdomstolen inledningsvis följande. Enligt bestämmelsens ordalydelse avser den endast arbetsgivare. Frisörföretagarna har emellertid gjort gällande att bestämmelsen ska ges en extensiv tolkning och även omfatta anställda som byter arbetsgivare. Enligt frisörföretagarna var det inte parternas avsikt med bestämmelsen att den skulle gälla enbart arbetsgivare. Frisörföretagarna har också framhållit att det vore ologiskt att skilja mellan anställda som blir egenföretagare eller arbetsgivare å ena sidan och sådana som vid byte av arbetsplats fortsätter att vara anställda å andra sidan. Arbetstagarparterna har bestritt att det funnits en gemensam partsavsikt av den innebörd som frisörföretagarna hävdar. Vidare har arbetstagarparterna betonat att bestämmelserna i övriga delar av paragrafen, särskilt fjärde stycket som avser anställda, ger tydligt stöd för att den omtvistade bestämmelsen i femte stycket inte riktar sig till arbetstagare utan ska tolkas enligt ordalydelsen.

Frisörföretagarnas vd och förhandlingschef T.G., som har hörts om den omtvistade bestämmelsen, har uppgett bl.a. följande. Bestämmelsen har funnits länge och gäller enligt hans uppfattning såväl arbetsgivare som arbetstagare. Avsikten med bestämmelsen var förmodligen att visa att hänvisning till tidigare arbetsgivare inte över huvud taget är acceptabelt. Förbundet har inte uttryckt

någon annan uppfattning om tillämpningsområdet vid de diskussioner han har haft med dess representanter.

I det utbildningsmaterial från förbundet som frisörföretagarna har åberopat finns bl.a. följande text. ”Att lägga till sina kunder som vänner på Facebook eller acceptera vänförfrågningar från kunder kan anses som ett modernt sätt att kopiera arbetsgivarens kundregister och skulle kunna leda till att du som anställd får problem. Enligt ordningsreglerna i frisöravtalet är det inte tillåtet att på något sätt försöka ta med sig kunder till framtida anställning eller till att starta eget. Du är inte heller tillåten att berätta för kunderna vart du ska börja arbeta om du byter arbetsplats, därför ska man vara noga med att inte under pågående uppsägningstid skriva på Facebook vart man ska börja jobba innan man har avslutat sin anställning hos sin nuvarande arbetsgivare. Man får inte heller efter avslutad anställning hänvisa till tidigare anställning i annonsering”.

Ombudsmannen hos förbundet, E.B., har i förhör uppgett bl.a. följande. Den omtvistade bestämmelsen gäller för arbetsgivare eller den som startar eget och alltså kan ses som en möjlig arbetsgivare. Den gäller däremot inte för anställda. Bestämmelsen har sett i stort sett likadan ut sedan 1980-talet och det har aldrig varit förbundets uppfattning att bestämmelsen skulle vara tillämplig på arbetstagarare. Det är endast arbetsgivare och egenföretagare som kan annonsera. Förbundet är väldigt försiktigt i sin rådgivning för att i möjligaste mån undvika problem för medlemmarna. Det åberopade skolinformativmaterialet är inte utformat speciellt för dem som kommer att vara arbetstagarare utan innehåller allmän information av intresse för alla som går frisörutbildningen, oavsett i vilken form de kommer att arbeta.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Bestämmelsens ordalydelse, som är klar och tydlig, talar starkt för att den inte tar sikte på anställda. Den tolkningen ligger också närmast till hands när bestämmelsen ses i sammanhang med övriga bestämmelser i samma paragraf, främst fjärde stycket. Frågan är då om parterna ändå gemensamt har åsyftat att bestämmelsen ska ha den vidare innebörden som frisörföretagarna har hävdad. T.G. har visserligen berättat att han förhandlat avtalet för frisörföretagarnas räkning vid de tre senaste avtalsrörelserna men han synes inte ha någon kännedom om de närmare omständigheterna kring bestämmelsens tillkomst. Det kan inte heller genom hans uppgifter anses klarlagt att frisörföretagarna gett sin nu framförda tolkning tillkänna för förbundet. Av E.B:s uppgifter framgår att förbundet å sin sida alltid haft den uppfattning som arbetstagarparterna gjort gällande i målet. Det åberopade utbildningsmaterialet ger enligt Arbetsdomstolens mening inte stöd för att förbundet i själva verket skulle ha någon annan uppfattning, dels för att innehållet inte är så entydigt, dels med beaktande av ändamålet med materialet. Arbetsdomstolen finner sammantaget att det inte kan anses visat att det funnits en sådan gemensam partsavsikt vid bestämmelsens tillkomst som frisörföretagarna hävdad och inte heller att parterna i något senare skede skulle vara överens om en sådan tolkning. Följaktligen ska bestämmelsen, som arbetstagarparterna har hävdad, tolkas enligt sin ordalydelse. Det innebär att den gäller för arbetsgivare men inte för den som, likt H.L., har tagit en ny

anställning. H.L. har därför inte heller brutit mot § 14 A) Mom 1 femte stycket i kollektivavtalet.

H.L:s skadeståndsansvar enligt företagshemlighetslagen

Frisörföretagarna har gjort gällande att H.L. brutit mot företagshemlighetslagen genom att under anställningen tillgodogöra sig uppgifter ur kundregistret och sedan utnyttja dem för utskick av sms efter att anställningen hade upphört. Arbetsdomstolen har som framgått ovan funnit att det inte är visat att H.L. har tillgodogjort sig uppgifter ur bolagets kundregister. Redan med hänsyn till det anförda kan H.L. inte åläggas skadeståndsansvar för brott mot företagshemlighetslagen.

Sammanfattning

Arbetsdomstolen har funnit att det inte är visat att H.L. har tillgodogjort sig uppgifter ur bolagets kundregister, varken genom att skriva av det, kopiera det eller på något annat sätt. Vidare har domstolen kommit fram till att bestämmelsen i kollektivavtalets § 14 A) Mom 1 femte stycket ska tillämpas endast för arbetsgivare. Domstolen har därför funnit att H.L. inte kan anses ha agerat i strid vare sig med lojalitetsplikten i anställningsavtalet, med kollektivavtalet eller med företagshemlighetslagen. Frisörföretagarnas talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Frisörföretagarnas talan avslås i sin helhet. Frisörföretagarna ska därför som förlorande part betala arbetstagarparternas rättegångskostnader. Yrkat belopp är enligt Arbetsdomstolens mening skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Sveriges Frisörföretagares talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Sveriges Frisörföretagare att ersätta Handelsanställdas förbund och H.L. för rättegångskostnader med 193 278 kr, varav 182 875 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Dirke, Berndt Molin, Åsa Kjellberg Kahn, Lotta Kärger, Håkan Löfgren och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Tobias Bergkvist