

2015 års avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK omfattar inte klausuler av typen förbud att värva den tidigare arbetsgivarens kunder, oavsett hur omfattande eller konkurrensbegränsande de kan anses vara och vad de ytterst syftat till samt trots att värvande av kunder till konkurrerande verksamhet i någon mening innebär att ta befattning med sådan verksamhet. Skiljeklausulen i 2015 års avtal är därmed inte tillämplig på tvist om avtalat vite för brott mot en sådan klausul.

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT

AD 2026 nr 23

2026-03-18

Mål nr B 91-25

Stockholm

KLAGANDE

OH

Ombud: Advokaten Jonas Lindblad, Advokatfirman NORDIA
Göteborg KB, Kungsportsavenyen 1, 411 36 Göteborg

MOTPART

Nexer AB, 556451-9345, Lindholmspiren 9, 417 56 Göteborg
Ombud: juristerna Niclas Lindblad, Christoffer Erlandsson och Agnes
Fahlén, Morris Law AB, Vallgatan 30, 411 16 Göteborg

SAKEN

Avvisning av yrkande

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Kalmar tingsrätts beslut den 15 juli 2025 i mål T 3171-23

BAKGRUND OCH AVTALSBESTÄMMELSER

Nexer AB (bolaget) bedriver konsultverksamhet inom bl.a. rekrytering. OH var från den 7 maj 2022 tillsvidareanställd hos bolaget som säljare. Hans anställning avslutades i mitten av augusti 2022.

Både bolaget och OH är bundna av 2015 års avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal och avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister, båda träffade mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK och

antagna av organisation som bolaget och OH är medlemmar i (2015 års avtal).

OH:s anställningsavtal innehöll följande under rubriken Konkurrerande verksamhet och värvningsförbud.

Konkurrerande verksamhet

Under anställningen har arbetstagaren inte rätt att utan arbetsgivarens medgivande åta sig uppdrag som kan anses konkurrera med bolagets intressen och arbetsområden.

Värvningsförbud

Arbetstagaren förbinder sig till att inte under anställningen och 6 månader efter dess upphörande, varken direkt eller indirekt och oavsett i vilken form detta sker, värva någon kund till Bolaget (som den anställde har haft kontakt med eller på annat sätt verkat gentemot) till konkurrerande verksamhet, eller förmå eller försöka förmå någon kund till Bolaget eller något annat bolag i Nexerkoncernen att lämna Bolaget till förmån för konkurrerande verksamhet.

Arbetstagaren förbinder sig även till att såväl under anställningen som under en period av 6 månader efter anställningen hos Bolaget inte medverka till att rekrytera anställda från Bolaget till andra företag, Bryter arbetstagaren mot något av ovan värvningsförbud ska arbetstagaren betala ett skadestånd till Bolaget motsvarande minst sex gånger dennes månadslön. Arbetstagarens skyldighet gäller varje nytt avtalsbrott han eller hon gjort sig skyldig till. Med månadslön avses ett belopp motsvarande ett genomsnitt av de belopp som arbetstagaren haft som fast lön, provision, bonus etc, under det senaste eller sista anställningsåret hos Bolaget. I den mån Bolaget kan styrka att Bolagets skada varit större än det angivna minsta beloppet är arbetstagaren skyldig att för varje skada betala detta högre skadestånd.

Av punkt 1.2 i 2015 års avtal framgår följande.

Detta avtal är tillämpligt på sådana konkurrensklausuler som införs i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning och som innebär ett förbud mot att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med konkurrerande verksamhet.

Parterna är medvetna om att det förekommer andra typer av avtal som syftar till att ge arbetsgivaren ett skydd mot konkurrerande verksamhet och är ense om att detta avtal inte har tillämpning på andra typer av avtal än de som anges i första stycket.

Av den partsgemensamma kommentaren till ovan nämnda bestämmelse framgår följande.

Avtalets tillämpningsområde har i bestämmelsen begränsats till konkurrensklausuler som utgör en del av anställningsavtal, enligt närmare angivna kriterier. Avtalet reglerar således enbart konkurrensklausuler som införs i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning och som innebär på visst sätt utformat förbud att bedriva eller på annat sätt delta i konkurrerande verksamhet när förbudet är sanktionerat på det sätt som föreskrivs i avtalet. Det avgörande är emellertid att avtalet enbart är tillämpligt vad avser förbud att konkurrera med arbetsgivaren efter anställningen, det vill säga en förlängning av det konkurrensförbud som ligger i lojalitetsplikten enligt anställningsavtalet.

Det förekommer andra typer av avtal som delvis syftar till att ge arbetsgivaren skydd mot vad som kan uppfattas som illojala beteenden. Det kan till exempel vara fråga om förbud att värva den tidigare arbetsgivarens anställda och kunder eller avtal som tillåter konkurrens men som ålägger den tidigare arbetstagaren att under viss tid ersätta den tidigare arbetsgivaren med en del av inkomsten/vinsten från den del av verksamheten som riktar sig till den tidigare arbetsgivarens kunder. Sådana enskilda avtal ska, till exempel vad gäller skäligheten, inte bedömas enligt detta avtal utan enligt allmänna avtalsrättsliga principer.

Det kan vidare utläsas av 2015 års avtals förhandlingsordning (punkt 8) att tvist rörande tolkning och tillämpning av avtalet eller av konkurrensklausul som träffas med stöd av avtalet ska behandlas i enlighet med den på aktuellt förbundsområde gällande förhandlingsordningen, samt att part, efter central förhandling, kan hänskjuta tvisten till skiljenämnd.

Bolaget väckte i juli 2023 talan mot OH och krävde, för vad som är relevant i Arbetsdomstolen, att OH till bolaget skulle betala visst vite för brott mot avtalat värvningsförbud vid fem tillfällen. Bolaget menade att OH tillsammans med två andra personer under våren 2022 hade bedrivit konkurrerande verksamhet i ett företag de ägde och att han värvat eller försökt värva flera av bolagets kunder till det företaget.

OH krävde i svaromål att bolagets talan såvitt avser vite för brott mot avtalat värvningsförbud skulle avvisas, eftersom värvningsförbudet enligt honom var en konkurrensklausul enligt 2015 års avtal och följaktligen skulle talan, enligt honom, ha väckts vid skiljenämnd. Han krävde också ersättning för rättegångskostnader.

Bolaget motsatte sig avvisning, eftersom värvningsförbudet enligt bolaget inte är en sådan konkurrensklausul som omfattas av 2015 års avtal.

Tingsrätten bedömde att OH inte lyckats styrka att bolagets talan vad gäller värvningsförbudet skulle ha förts i skiljenämnd. Tingsrätten avslog därför avvisningsyrkandet och dömde inte ut några rättegångskostnader.

YTTRANDEN FRÅN KOLLEKTIVAVTALSPARTERNA

Yttrande från Förhandlings- och samverkansrådet PTK

OH har vid tingsrätten inhämtat ett rättsutlåtande daterat den 18 december 2023 från Förhandlings- och samverkansrådet PTK som undertecknats av ordföranden i PTK:s förhandlingschefsgrupp MW. Av det framgår bl.a. följande.

Tillämpningsområdet i 2015 års avtal

Enligt punkt 1.1 ska 2015 års avtal tillämpas på samtliga medlemmar av arbetsgivarorganisationer och tjänstemannaorganisationer som har antagit avtalet. Därutöver är avtalet också tillämpligt på utanförstående (organiserade eller felorganiserade) arbetstagare hos företag som är bundna av avtalet. Skälet till att avtalet även binder utanförstående arbetstagare är att arbetsmarknadsparterna haft för avsikt att uppnå en enhetlig tillämpning på hela arbetsmarknaden.

Enligt punkt 1.2 första stycket ska 2015 års avtal tillämpas på sådana konkurrensklausuler som införts i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning. En konkurrensklausul kan avse (1) förbud mot att ta anställning i konkurrerande verksamhet, (2) förbud mot att på annat sätt bedriva konkurrerande verksamhet, eller (3) förbud mot att ta befattning med konkurrerande verksamhet.

En konkurrensklausul kan vara utformad på såväl ett generellt sätt som på ett begränsat sätt. För 2015 års avtals tillämplighet får det inte någon omedelbar betydelse om en konkurrensklausul i ett enskilt anställningsavtal har benämnts ”konkurrensklausul”, ”konkurrensbegränsande kundskyddsklausul”, ”kundklausul”, ”värvningsförbud” eller ”icke-rekryteringsklausul”. En klausul som exempelvis avser att tillskapa ett generellt kundskydd för arbetsgivaren syftar givetvis till att medföra en konkurrensbegränsning för arbetstagaren och är en konkurrensklausul i 2015 års avtals mening. Partsavsikten har varit att alla klausuler som direkt eller indirekt kan ha konkurrensbegränsande effekter för en arbetstagare ska hanteras inom ramen för 2015 års avtal. Oavsett hur en klausul språkligt sett har benämnts är det därför alltid nödvändigt att i ett enskilt fall bedöma klausulens faktiska syfte, utformning och innehåll. En arbetsgivare kan givetvis inte heller kringgå 2015 års avtals tillämplighet genom att medvetet eller omedvetet utforma klausulen felaktigt eller i strid mot avtalet.

Enligt punkt 1.2 andra stycket tillämpas inte 2015 års avtals regler om skälighet på andra typer av avtal som syftar till att ge den tidigare arbetsgivaren ett visst skydd mot konkurrerande verksamhet. Typiskt sett är det fråga om enskilda avtal som har tillkommit fristående. Om en konkurrensklausul, exempelvis i form av ett rent värvningsförbud, redan avtalats i anställningsavtalet så tillämpas i stället punkt 1.2 första stycket.

Ett enskilt avtal kan exempelvis vara ett avgränsat värvningsförbud förenat med ett inkomst- och vinstdelningsavtal som tillåter viss konkurrens med arbetsgivaren mot ersättning. Ett sådant enskilt avtal förbjuder konkurrens enbart om arbetstagaren inte betalar ersättning till arbetsgivaren. Enligt 2015 års avtal ska på ett sådant enskilt avtal i så fall allmänna avtalsrättsliga principer om skälighet tillämpas. Att skälighetsprövningen ska ske enligt allmänna avtalsrättsliga principer medför inte att sådana avtal i sig är undantagna 2015 års avtals tillämpning. Tvärtom har parterna i 2015 års avtal kommit överens om vilka rättsliga skälighetsregler som ska tillämpas.

Skiljedomsregler i 2015 års avtal

Tvister som rör tolkning och tillämpning av 2015 års avtal och av konkurrensklausuler som träffats med stöd av punkt 1.2 ska hanteras i enlighet med gällande förhandlingsordning på respektive avtalsområde (punkt 8.1). Tvisten kan slutligen hänskjutas till den partsgemensamma skiljenämnden inom viss tid (punkt 8.2). För skiljenämnden gäller vissa särskilda regler som finns i en bilaga till 2015 års avtal ("Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister"), samt i tillämpliga delar i lagen om skiljeförfaranden (punkt 9). Enligt § 1 första stycket i bilagan ska skiljenämnden avgöra tvister enligt reglerna i 2015 års avtal.

Den partsgemensamma skiljenämnden är därmed behörig att till rättslig prövning upptaga samtliga sådana tvister om konkurrensklausuler som har träffats mellan arbetsgivare och arbetstagare under förutsättning att parterna är bundna av 2015 års avtal med däri angiven processordning. Den omständigheten att skiljenämnden i vissa fall, såvitt avser enskilda avtal träffade med stöd av punkt 1.2 andra stycket, ska iaktta allmänna

avtalsrättsliga principer för sin skälighetsprövning föranleder inte att allmän domstol är behörig att pröva tvisten.

Slutsatser

Mot bakgrund av vad som har redogjorts för ovan kan det konstateras att följande utgångspunkter gäller för tolkning och tillämpning av 2015 års avtal:

Partsavsikten har varit att avtalet ska få normerande verkan på hela arbetsmarknaden.

Punkt 1.2 ska förstås på sådant sätt att samtliga klausuler som har ingåtts i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning är en konkurrensklausul i avtalets mening, om utformningen av klausulen har till syfte att begränsa arbetstagarens konkurrensmöjligheter.

Skäligheten av en sådan konkurrensklausul ska enligt avtalet prövas efter särskilda skälighetsregler.

Samtliga tvister om tolkning och tillämpning av 2015 års avtal och av konkurrensklausuler som träffats med stöd av punkt 1.2 ska slutligen prövas av den partsgemensamma skiljenämnden, varvid ett viktigt syfte är att uppnå en enhetlig rättstillämpning på arbetsmarknaden.

Yttranden från Svenskt Näringsliv

I yttrande från Svenskt Näringsliv, som inhämtats av tingsrätten, daterat den 27 juni 2024 framgår bl.a. följande.

Lojalitetsplikten i anställningen

Under pågående anställning har såväl arbetstagare som arbetsgivaren en ömsesidig lojalitetsplikt. Lojalitetsplikten upphör när anställningen avslutas och arbetstagaren är då inte längre förpliktigad att avstå från att ta anställning eller bedriva konkurrerande verksamhet.

Konkurrensklausuler, som normalt skrivs in i anställningsavtalet, tar sikte på vad som just gäller efter det att anställningen upphört och medför att den anställda inte får ägna sig åt konkurrerande verksamhet en viss period efter det att anställningen upphör. Bryter en tidigare anställd mot en

sådan överenskommelse kan det medföra skyldighet att betala normerat skadestånd.

Tillämpningsområdet i 2015 års avtal

Enligt punkt 1.1 ska 2015 års avtal tillämpas på samtliga medlemmar av arbetsgivarorganisationer och tjänstemannaorganisationer som har antagit avtalet. Därutöver är avtalet också tillämpligt på utanförstående arbetstagare hos företag som är bundna av avtalet. Begreppet utanförstående används i betydelsen oorganiserad och andra tjänstemän som inte är bundna av avtalet genom medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation (se Anmärkning 2 i avtalet). Syftet med att avtalet även binder utanförstående arbetstagare hos företag som är bundna av avtalet är att säkerställa en enhetlig tillämpning inom respektive företag.

Enligt punkt 1.2 första stycket är 2015 års avtal tillämpligt på sådana konkurrensklausuler som införs i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning och som innebär ett förbud mot att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med konkurrerande verksamhet. Begreppet ”ta befattning med konkurrerande verksamhet” ska tolkas i enlighet med sin ordalydelse. Det betyder att begreppet omfattar flera olika situationer såsom att den enskilde förbereder, påbörjar, inleder eller vidtar aktiviteter som konkurrerar med den tidigare arbetsgivaren.

Det är viktigt att notera att punkt 1.2 första stycket reglerar användandet av konkurrensklausuler. Det saknar således rättslig betydelse om klausulen är specificerad i det enskilda anställningsavtalet eller om bestämmelsen återfinns i ett separat avtal. Även vid tillämpningen av punkt 1.2 saknar det rättslig betydelse om bestämmelsen om skydd mot konkurrerande verksamhet är specificerad i det enskilda anställningsavtalet eller om bestämmelsen återfinns i ett separat avtal.

Sammanfattningsvis kan följande konstateras. Av den partsammansatta kommentaren, som ger uttryck för parternas intentioner och gemensamma syfte, framgår att 2015 års avtal inte ska tillämpas på avtal om förbud att värva den tidigare arbetsgivarens anställda och kunder.

Skiljedomsregler i 2015 års avtal

I punkt 8.1 anges att tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller av konkurrensklausuler som träffats med stöd av detta avtal ska behandlas i enlighet med den på aktuellt förbundsområde gällande förhandlingsordning. Tvisten kan slutligen hänskjutas till den partsgemensamma skiljenämnden inom viss tid (punkt 8.2).

Avtalstexten, som måste anses klar och tydlig, ska tolkas i enlighet med sin ordalydelse. Detta leder till slutsatsen att den åberopade skiljeklausulen endast ska tillämpas på tvisten som rör tolkning och tillämpning 2015 års avtal eller tvister som rör konkurrensklausuler som träffats med stöd av 2015 års avtal.

Bolaget har i Arbetsdomstolen inhämtat ett yttrande från Svenskt Näringsliv daterat den 2 december 2025 där det framgår bl.a. följande.

I överklagandeskriften har OH gjort gällande att Svenskt Näringsliv och PTK skulle vara överens om att punkt 1.2 första stycket i avtalet om konkurrensklausuler ”är avsedd att ges ett brett tillämpningsområde” och att detta skulle innebära ”att även klausuler som inte uttryckligen förbjuder anställning hos konkurrent, men som till sin verkan hindrar eller avhåller arbetstagaren från att verka i konkurrerande verksamhet, kan omfattas av avtalets reglering”.

Svenskt Näringsliv kan härvid konstatera att OH:s återgivning av Svenskt Näringslivs yttrande är missvisande. Punkt 1.2 första stycket är inte avsedd att ges den räckvidd som OH gör gällande. Bestämmelsen är tvärtom tydligt avgränsad och mer preciserad än vad som påstås. Bestämmelsen i 1.2 första stycket ska läsas tillsammans med bestämmelsen i 1.2 andra stycket.

Av punkt 1.2 första stycket framgår uttryckligen att avtalet är tillämpligt på konkurrensklausuler som innebär ett förbud mot att ta anställning i, bedriva eller ta befattning med konkurrerande verksamhet.

Det första ledet avser konkurrensklausuler som förbjuder arbetstagaren att ta anställning hos en konkurrerande arbetsgivare.

Det andra ledet tar sikte på situationer där arbetstagaren förbjuds att själv bedriva konkurrerande verksamhet, exempelvis genom egen näringsverksamhet, bolagsengagemang eller bulvanupplägg.

Det tredje ledet – att ”ta befattning med” konkurrerande verksamhet – syftar på former av engagemang, delaktighet eller funktionell koppling till konkurrerande verksamhet. Detta kan exempelvis omfatta:

- Styrelseuppdrag i konkurrerande bolag,
- arbete i konkurrerande verksamhet som uppdragstagare,
- aktivt delägarskap.

Gemensamt för situationerna ovan är att de innebär faktisk medverkan i konkurrerande verksamhet, antingen genom att ta anställning hos en konkurrerande verksamhet, genom att själv starta eller driva sådan verksamhet, eller genom att på annat sätt vara engagerad i eller knuten till konkurrerande verksamhet. I en situation där en enskild person inte är förhindrad att ta anställning hos en konkurrent, att själv bedriva konkurrerande verksamhet eller att på annat sätt vara engagerad i eller knuten till konkurrerande verksamhet utan tvärtom haft möjlighet att ta anställning hos en konkurrent så är dock punkt 2.1 första stycket inte tillämplig.

Ett förbud mot att värva en tidigare arbetsgivares kunder eller rekrytera den arbetsgivarens anställda utgör inte en konkurrensklausul i den mening som avses i punkt 1.2 första stycket utan omfattas i stället av punkt 1.2 andra stycket, dvs. av de klausuler som uttryckligen är undantagna från avtalets tillämpningsområde.

KRAV OCH INSTÄLLNING

OH har krävt (yrkat) att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens beslut, ska avvisa bolagets talan vad gäller viten för brott mot avtalat värvningsförbud och förplikta bolaget att ersätta hans rättegångskostnader vid tingsrätten med där yrkat belopp.

Bolaget har motsatt sig ändring av tingsrättens beslut.

Parterna har krävt ersättning för sina rättegångskostnader (bolaget har krävt ersättning för sina rättegångskostnader både vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen).

SAMMANFATTNING AV PARTERNAS TALAN VID TINGSRÄTTEN OCH I ARBETSDOMSTOLEN I AVVISNINGSFRÅGAN

OH

Grunder

Yrkandena om vite för brott mot avtalat värvningsförbud ska avvisas, eftersom värvningsklausulen är en konkurrensklausul enligt 2015 års avtal och följaktligen skulle talan i denna del ha väckts vid skiljenämnd.

Utveckling av talan

Värvningsförbudet innebar en konkurrensbegränsning av sådan styrka och räckvidd att OH i realiteten hindrades från att ta anställning hos, eller på annat sätt verka för, en konkurrent. Bolaget ingår i en koncern som omfattar 138 bolag (eller i vart fall vitsordade 25 bolag) i såväl Sverige som utlandet. OH förbjöds alltså att påverka kundrelationer även till bolag där han själv aldrig varit verksam. Värvningsförbudet är följaktligen mycket vidsträckt och i det närmaste oöverblickbart. Värvningsförbudet är dessutom förenat med ett kraftfullt vite, vilket betyder att den konkurrensbegränsande effekten får omfattande marknadsskyddande karaktär. Det är alltså fråga om ett vidsträckt värvningsförbud, som dessutom bundit OH i tiden efter anställningens upphörande. 2015 års avtal ska mot den bakgrunden tillämpas.

Begreppet ”ta befattning med” i punkt 1.2 första stycket i 2015 års avtal är avsett att få ett brett tillämpningsområde, vilket kollektivavtalsparterna var överens om enligt deras respektive yttranden. Även klausuler som inte uttryckligen förbjuder anställning hos konkurrent, men som till sin verkan

hindrar eller avhåller arbetstagaren från att verka i konkurrerande verksamhet, kan omfattas av avtalets reglering. Orden ”bedriva” och ”ta befattning” måste läsas i sammanhang med ”på annat sätt”. Uttrycket fungerar som en koppling som vidgar tillämpningsområdet. Bestämmelsen omfattar alltså inte bara förbud mot att ta anställning i konkurrerande verksamhet, utan också förbud mot att på annat sätt bedriva eller ta befattning med konkurrerande verksamhet. Den vidsträckta innebörden av ”på annat sätt” innebär att även värvningsförbud kan omfattas av punkt 1.2 första stycket. När ett värvningsförbud får en sådan konkurrensbegränsande effekt att det hindrar arbetstagaren från att på annat sätt ta befattning med konkurrerande verksamhet, faller det inom bestämmelsens tillämpningsområde.

Det aktuella värvningsförbudet tar sikte på en sådan konkurrerande aktivitet som, enligt kollektivavtalsparternas egna samstämmiga tolkning, omfattas av begreppet ”ta befattning med” konkurrerande verksamhet. Det aktuella värvningsförbudet faller därmed inom punkt 1.2 första stycket, och kan endast undantas om det omfattas av punkt 1.2 andra stycket. Den vida utformningen av aktuellt värvningsförbud går emellertid långt utöver vad som är en begränsad konkurrenshämmande reglering enligt punkt 1.2 andra styckets mening. Eftersom värvningsförbudet därmed omfattas av punkt 1.2 första stycket, skulle tvisten ha anhängiggjorts vid aktuell skiljenämnd och bolagets yrkanden om vite för brott mot avtalat värvningsförbud ska avvisas.

Bolaget

Grunder

Värvningsklausulen omfattas inte av 2015 års avtal. Det var därmed korrekt att väcka talan vid Kalmar tingsrätt och talan ska inte avvisas.

Utveckling av talan

Det aktuella värvningsförbudet är, enligt dess ordalydelse, ett värvningsförbud och inte ett konkurrensförbud i den mening som avses i 2015 års avtal.

Värvningsförbudet fick inte heller effekt som ett konkurrensförbud. Bolagets koncern utgörs av betydligt färre bolag än OH gjort gällande då han hänvisat till fel koncern ("Danir-koncernen"). Vidare är värvningsförbudet enligt ordalydelsen begränsat till "kunder som den anställde har haft kontakt med eller på annat sätt verkat gentemot".

Det finns en mängd olika klausuler i anställningsförhållanden som kan ha direkta eller indirekta konkurrensbegränsande effekter efter anställningens upphörande. Dessa skapar typiskt sett vissa inlåsnings effekter för den anställde och är alla potentiellt konkurrensbegränsande. Det är uppenbart att avsikten inte varit att alla dessa typer av villkor ska anses utgöra konkurrensklausuler i 2015 års avtal. Sådana klausuler ska därför inte heller prövas av skiljenämnd.

Sammanfattningsvis är värvningsförbudet inte en konkurrensklausul enligt 2015 års avtal, vilket innebär att Kalmar tingsrätt är behörig att pröva yrkandena om vite för brott mot avtalat värvningsförbud.

UTREDNINGEN

Parterna har åberopat samma bevisning som vid tingsrätten. Bolaget har därutöver åberopat medlemscirkulär från Svenskt Näringsliv samt, såsom nämnts, gett in ett kompletterande yttrande från Svenskt Näringsliv.

Den muntliga bevisningen som tingsrätten tagit upp – förhör med MW och JS – har Arbetsdomstolen tagit del av genom uppspelning av ljud- och bildupptagningarna av förhören vid tingsrätten.

Som framgår inledningsvis i beslutet har parterna i 2015 års kollektivavtal yttrat sig i målet.

SKÄL FÖR BESLUTET

Bolagets krav på avtalat vite ska inte avvisas

Frågan i målet gäller om en klausul som enligt sin ordalydelse inte förbjuder arbetstagaren att efter anställningens upphörande ta anställning i eller på annat sätt bedriva konkurrerande verksamhet i förhållande till den tidigare arbetsgivaren, utan innebär ett förbud mot att värva eller försöka värva kunderna till den tidigare arbetsgivaren, eller bolag i samma koncern, till konkurrerande verksamhet omfattas av 2015 års avtal, med en skiljeklausul för bl.a. tvist rörande tolkning och tillämpning av konkurrensklausul som träffats med stöd av 2015 års avtal.

Av yttrandena från kollektivavtalsparterna framgår att de inte är överens om 2015 års avtal ska tillämpas på avtal om förbud att värva den tidigare arbetsgivarens anställda, om förbudet direkt eller indirekt kan ha konkurrensbegränsande effekter för en arbetstagare, i vart fall om förbudet avser att tillskapa ett generellt kundskydd för arbetsgivaren. Av förhören vid tingsrätten med JS och MW, som båda var med när 2015 års avtal förhandlades och träffades, kan inte dras slutsatsen att kollektivavtalsparterna var överens om det när 2015 års avtal träffades. Någon gemensam avsikt i relevant hänseende när 2015 års avtal träffades har således inte kunnat fastställas. Arbetsdomstolen är därför hänvisad till i första hand kollektivavtalstexten och den partsgemensamma kommentaren till den som kollektivavtalsparterna kom överens om i anslutning till att 2015 års avtal träffades.

Av punkt 1.2 andra stycket i 2015 års avtal framgår uttryckligen att kollektivavtalsparterna var medvetna om att det förekommer andra typer av avtal som syftar till att ge (den tidigare) arbetsgivaren ett skydd mot konkurrerande verksamhet. De var också uttryckligen överens om att

2015 års avtal inte skulle ha tillämpning på andra typer av avtal än de som angavs i bestämmelsens första stycke.

Av bestämmelsen framgår således att kollektivavtalsparterna vid avgränsningen av tillämpningsområdet för 2015 års avtal fäste avgörande vikt vid typen av klausul och inte klausulens konkurrensbegränsande effekt eller syfte. Inte heller i den partsgemensamma kommentaren till bestämmelsen antyds det att klausulens konkurrensbegränsande effekt eller syfte skulle ha någon betydelse för tillämpningsområdet för 2015 års avtal. I kommentaren anges i stället uttryckligen förbud att värva den tidigare arbetsgivarens kunder som exempel på en sådan typ av klausul som inte ska bedömas enligt 2015 års avtal. Med hänsyn till att den bestämmelse som kommenteras handlar om typer av avtal som syftar till att ge (den tidigare) arbetsgivaren ett skydd mot konkurrerande verksamhet kan därmed inte gärna avses annat än all värvning av den tidigare arbetsgivarens kunder, dvs. även värvning till just konkurrerande verksamhet.

Arbetsdomstolen anser därför att det av kollektivavtalstexten läst i belysning av den partsgemensamma kommentaren framgår att klausuler av typen förbud att värva den tidigare arbetsgivarens kunder inte i sig omfattas av 2015 års avtal, oavsett hur omfattande eller konkurrensbegränsande de kan anses vara och vad de ytterst syftar till samt trots att värvande av kunder till konkurrerande verksamhet i någon mening innebär att ta befattning med sådan verksamhet. Värvningsförbudet i OH:s anställningsavtal omfattas därför inte av 2015 års avtal och därmed utgör skiljeklausulen i det avtalet inte hinder mot att tingsrätt prövar bolagets krav på avtalat vite för brott mot värvningsförbudet. OH:s överklagande ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Den särskilda regel om s.k. kvittning av rättegångskostnader som finns i 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen, som OH vid tingsrätten hänfört sig till, kan inte anses tillämplig i Arbetsdomstolen då den bara gäller när den egentliga tvisten prövas i sak (jfr AD 2016 nr 44). OH ska därför som

förlorande part ersätta bolaget för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Bolaget har begärt ersättning med 194 607 kr, avseende ombudsarvode. OH har vitsordat en kostnad om 97 304 kr och anført att begärd ersättning är för hög, särskilt med beaktande av att bolaget företräts av tre ombud. Arbetsdomstolen bedömer, med beaktande av målets art och omfattning i Arbetsdomstolen, att kostnaderna har varit skäligen påkallade för tillvaratagande av bolagets rätt.

Bolaget har även begärt ersättning för rättegångskostnader vid tingsrätten. Arbetsdomstolen konstaterar emellertid att det ankommer på tingsrätten att ta ställning till de rättegångskostnader som uppkommit där när målet avgörs slutligt.

ARBETSDOMSTOLENS STÄLLNINGSTAGANDE

1. Arbetsdomstolen avslår överklagandet.
2. OH ska ersätta Nexer AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 194 607 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för detta beslut till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Ulrika Stenbeck Gustavson, Per Ewaldsson, Anders Nordberg, Jan Bergman, Ulrika Boëthius, och Marie Therese Gyllhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt