

SKILJENÄMNDEN I UPPFINNAR- OCH KONKURRENSKLAUSULSTVISTER

REFERAT ENLIGT 33 § SKILJEDOMSREGLERNA

Fråga om en part förlorat sin rätt att föra talan om en konkurrensklausul enligt punkt 8.3 i 2015 års avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Även fråga om konkurrensklausulens skälighet.

Skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister meddelade den 22 november 2024 slutlig skiljedom i ett mål angående en konkurrensklausul som intagits i en säljares anställningsavtal.

Bakgrund

A anställdes under hösten 2018 som butikssäljare hos kärandebolaget, som är en byggvaruhandelskedja. I samband med att A beforderades till proffssäljare i början av år 2021 ingicks ett nytt anställningsavtal mellan A och kärandebolaget. Detta avtal innehöll bland annat en konkurrensklausul. I samband med en omorganisation ändrades A:s titel till företagssäljare och ett nytt anställningsavtal ingicks. Detta innebar dock inte några förändringar avseende konkurrensklausulen.

Enligt konkurrensklausulen var A bland annat förhindrad att under en tid av sex månader räknat från anställningens upphörande ta anställning hos företag som bedrev verksamhet i konkurrens med kärandebolaget. Överträdelser av konkurrensförbudet skulle enligt klausulen medföra en skyldighet för A att betala skadestånd till kärandebolaget med ett belopp motsvarande sex gånger A:s månadsinkomst för varje nytt avtalsbrott. Konkurrensklausulen innebar vidare att A under den tid som ett eventuellt konkurrensförbud var i kraft skulle ha rätt till ersättning av kärandebolaget motsvarande högst 60 procent av den månadsinkomst han hade vid tiden för anställningens upphörande.

Sedan A sagt upp sin anställning hos kärandebolaget i mars 2024 påbörjade han en anställning som säljchef vid en annan byggvaruhandelskedja så snart hans uppsägningstid hade löpt ut i juni 2024. I anslutning till uppsägningen begränsade kärandebolaget konkurrensförbudets

giltighetstid från sex till tre månader, vilket innebar att konkurrensåtagandet löpte ut i september 2024.

Kärandebolaget påkallade skiljeförfarande enligt 2015 års skiljedomsregler för Skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister. A var enligt skiljedomsreglerna att se som en utanförstående arbetstagare och begärde att tvisten skulle avgöras i ensits i enlighet med § 10 (4) i reglerna.

Kärandebolaget yrkade att A skulle betala skadestånd till kärandebolaget med ett belopp motsvarande sex gånger A:s månadsinkomst vid tiden för anställningens upphörande. Kärandebolaget framställde även ett interimistiskt yrkande om att A skulle förpliktas att till kärandebolaget betala återkommande vite för varje påbörjad vecka som denne brutit mot sitt konkurrensåtagande.

A bestred kärandebolagets yrkanden. Han gjorde i första hand gällande att kärandebolaget förlorat sin rätt att föra talan om konkurrensklausulen eftersom bolaget, enligt honom, inte inlett skiljeförfarande inom den frist som gäller enligt punkten 8.3 i kollektivavtalet. I andra hand menade A att det saknats förutsättningar att avtala om en konkurrensklausul mellan kärandebolaget och honom samt att konkurrensklausulen vid en intresseavvägning varken var lämplig eller skälig.

Skiljenämnden avslag i augusti 2024 kärandebolagets interimistiska yrkande med motiveringen att det vid en sammantagen bedömning av omständigheterna och de förutsättningar som gäller för beslut av aktuellt slag inte fanns skäl att meddela ett interimistiskt beslut. Nämnden beaktade därvid bland annat det förhållandet att det endast återstod några veckor till dess konkurrensförbudsåtagandet ostridigt skulle löpa till ända.

Efter skriftväxling hölls slutförhandling vid vilken både skriftlig och muntlig bevisning åberopades.

Skiljenämndens bedömning

Frågan om kärandebolaget förlorat sin talan enligt punkten 8.3 i kollektivavtalet

Den första frågan som skiljenämnden tog ställning till var om kärandebolaget förlorat sin talan enligt punkten 8.3 i kollektivavtalet som har följande lydelse.

Uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller konkurrensklausul som träffas med stöd av detta avtal i förhållande till en utanförstående arbetstagare ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda arbetstagaren att begära överläggning. Den utanförstående arbetstagaren kan då begära överläggning inom två veckor. Hålls överläggning, men leder överläggningen inte till enighet, kan part föra tvisten till den skiljenämnd som regleras i punkt 9 för avgörande inom tre månader från den dag sammanträde för överläggning avslutades. I annat fall har part förlorat sin talan. Om överläggning inte hålls räknas fristen att påkalla skiljeförfarande från utgången av den tid inom vilken arbetstagaren haft möjlighet att begära överläggning.

Att erbjudande om överläggning inte lämnats innebär inte i sig att part förlorat sin talan.

Enligt A hade ett möte som hållits mellan kärandebolagets företrädare och honom i mars 2024 utgjort en sådan överläggning som avses i punkten 8.3 och som kan hållas efter det att en tvist om en konkurrensklausul har uppstått. Detta innebar enligt A att den tremånadersfrist som anges i bestämmelsen hade börjat löpa i samband med detta möte, varför kärandebolaget – som påkallat skiljeförfarande mer än tre månader efter denna tidpunkt – förlorat sin talan.

Kärandebolaget bestred att bolaget skulle ha förlorat sin rätt att föra talan om klausulen och framhöll bland annat att de diskussioner som förekommit mellan bolaget och A inte utgjort någon sådan överläggning som avses i punkten 8.3 utan att det rört sig om diskussioner av det slag som regleras i punkten 6.2 i kollektivavtalet. Kärandebolaget anmärkte i det sammanhanget att överläggningar enligt den bestämmelsen går ut på att diskutera hur man ska se på konkurrensklausulen i ett läge där en arbetstagare överväger att sluta sin anställning. Någon tvist hade enligt kärandebolaget inte uppstått vid den tidpunkten.

När det gällde de kontakter som förekommit mellan företrädare för kärandebolaget och A under mars månad 2024 kunde följande noteras. Efter att A hade erbjudits en anställning som säljchef vid en annan byggvaruhandelskedja berättade han om detta för sin chef hos kärandebolaget. Den 3 mars 2024 sade A upp sig från sin anställning hos kärandebolaget. Den 15 mars hölls ett möte mellan A och dennes chef varvid bland annat konkurrensklausulen diskuterades. A menade att han vid detta möte hade uppgett att han inte skulle klara sig ekonomiskt om han behövde iaktta förbudet enligt konkurrensklausulen och då under tre månaders tid endast erhålla ersättning med 60 procent av lönen. Enligt A hade han vid mötet, men också

tidigare, framhållit för chefen att han inte tyckte att det var rimligt att det var kärandebolaget och inte han själv som skulle kunna bestämma när han kunde övergå till en annan anställning. Enligt A:s chef hos kärandebolaget var A vid mötet helt klar över att han var bunden av klausulen, även om A var bekymrad över hur han skulle få ihop ekonomin under de månader som klausulen gällde.

Skiljenämnden konstaterade att som punkten 8.3 är formulerad förutsätts att det har uppkommit en tvist för att de frister som anges i punkten ska bli aktuella. I avsaknad av såväl definition som ledning av andra bestämmelser i kollektivavtalet i fråga om vad som ska anses utgöra en tvist, ansåg skiljenämnden att frågan om en tvist uppstått fick bedömas med utgångspunkt i hur detta begrepp vanligen uppfattas på det arbetsrättsliga området. Skiljenämnden konstaterade i det sammanhanget att de krav som uppställts i rättspraxis för att en tvist ska anses föreligga inte är särskilt högt ställda.

Det var i målet ostridigt att A hade invänt mot klausulen av det skälet att den skulle bli ekonomiskt betungande för honom. Meningarna gick däremot isär när det gällde om A därutöver gjort klart att han också mer allmänt hade invändningar mot klausulen.

Enligt skiljenämnden hade det framkommit omständigheter som gav ett visst stöd för att A:s chef hos kärandebolaget redan före mötet den 15 mars var klar över att kärandebolaget och A hade olika uppfattningar om det rimliga i att konkurrensklausulen över huvud taget skulle tillämpas. Till detta kom att det efter mötet den 15 mars upprättades en skrift med rubriken ”Överenskommelse om avslut på grund av egen uppsägning” i vilken det bland annat framhölls att ett konkurrensförbud gällde under tre månader efter anställningens upphörande. Denna överenskommelse hade A inte velat skriva under.

Sammantaget var det skiljenämndens bedömning att en tvist i den mening som avses i punkten 8.3 i kollektivavtalet hade uppstått i samband med eller i omedelbar anslutning till mötet den 15 mars 2024. I detta låg att det var skiljenämndens uppfattning att mötet den 15 mars – som inte hade föregåtts av något skriftligt erbjudande om överläggning – inte hade utgjort en sådan överläggning som avses i punkten 8.3.

Enligt A hade tremånadersfristen enligt punkten 8.3 under alla förhållanden börjat löpa senast två veckor efter mötet den 15 mars, dvs. vid den tidpunkt då A senast hade kunnat begära

överläggning om kändebolaget hade lämnat ett skriftligt erbjudande om överläggning i samband med att tvist om konkurrensklausulen uppstått. A menade att även detta skulle ha inneburit att kändebolaget förlorat sin talan, eftersom talan väckts mer än tre månader efter också denna tidpunkt.

Skiljenämnden konstaterade att även om punkten 8.3 innehåller en detaljerad beskrivning av vad en part ska iakttä efter det att arbetsgivaren har erbjudit arbetstagaren att begära överläggning, så ger den inga besked när det gäller följderna av att en arbetsgivare inte erbjuder arbetstagaren att begära överläggning. Skiljenämnden framhöll att det enda av relevans för den frågan som anges i bestämmelsen är dess andra stycke där det anges att det förhållandet att erbjudande om överläggning inte lämnats inte i sig innebär att part förlorat sin talan.

Skiljenämnden påpekade att bestämmelsen kan framstå som ofullständig i det att en underlåtenhet att erbjuda överläggning inte tycks kopplad till några sanktioner. Detta kan upplevas som otillfredsställande från arbetstagarhåll, då det synes ge arbetsgivaren en möjlighet att styra över om de frister som gäller enligt bestämmelsen ska aktualiseras eller inte. Skiljenämnden framhöll vidare att det kan tyckas rimligt att den skyldighet som bestämmelsen ger uttryck för genom användandet av ordet ”ska” på något sätt skulle vara sanktionerad. Mot detta stod att andra stycket i punkten 8.3 kunde tas till intäkt för att kollektivavtalsparternas avsikt varit att underlåtenhet att lämna erbjudande om överläggning inte skulle vara kopplad till någon sanktion av innebörd att en part förlorar sin rätt att föra talan. Enligt skiljenämnden skulle det, bland annat mot den bakgrunden, föra för långt att genom en utfyllande tolkning av bestämmelsen tillskapa en sanktion som kollektivavtalsparterna inte kommit att avtala om.

Mot denna bakgrund, och med beaktande av att avtalsbestämmelser som genom preskription eller preklusion avskär en part från en rättighet allmänt sett bör tolkas restriktivt, fann skiljenämnden att det saknades stöd för att genom en tillämpning av punkten 8.3 i kollektivavtalet komma till slutsatsen att kändebolaget förlorat sin rätt att föra talan i tvisten.

Frågan om konkurrensklausulen skulle jämkas på så sätt att den skulle lämnas utan avseende
Skiljenämnden gick sedan vidare till att pröva frågan om konkurrensklausulens skälighet.

Beträffande A:s position som anställd hos kändebolaget kunde bland annat följande noteras. A hade varit företagssäljare vid en av kändebolagets filialer. I hans arbetsuppgifter hade

bland annat ingått att vara kundansvarig för cirka 20 kunder, varav vissa hade varit av större betydelse för filialens verksamhet. A:s arbetsuppgifter hade bland annat bestått av order- och offertarbete, planering och uppföljning av försäljning, framtagande av marknadsanalyser rörande potentiellt nya affärsmöjligheter samt kundbesök och andra kontakter med kunder. I arbetet hade också ingått att delta vid regionala säljkonferenser, vid kick-off och liknande. A hade varit en av fem företagssäljare vid den aktuella filialen. Inom ramen för arbetet som företagssäljare hade A fått ingående kännedom om de kunder som han ansvarat för och om deras köpbeteenden och annan därtill kopplad information. Han hade också, bland annat i samband med att offerter skulle sammanställas, haft tillgång till information exempelvis om kärandebolagets principer för prissättning samt om kundbonusar, rabatter och leveransvillkor.

Enligt skiljenämnden gav utredningen inte stöd för att A:s roll som lokalt ansvarig för kärandebolagets digitala säljssystem påverkat A:s tillgång till känslig information i någon särskild grad. Skiljenämnden uttalade vidare att utredningen inte heller gav stöd för att A:s deltagande vid kick-off och säljmöten medfört att han i särskilt hög grad fått del av företagshemligheter. Samtidigt rådde det, enligt skiljenämnden, inte någon tvekan om att A i anställningen hos kärandebolaget fått del av vissa företagshemligheter. Kärandebolaget fick enligt skiljenämnden anses ha visat att informationen till någon del varit av den karaktären att den varit särskilt viktig för kärandebolaget att hålla hemlig. Det var också så, fortsatte skiljenämnden, att A genom den erfarenhet som han fått genom arbetet hos kärandebolaget i och för sig fick anses ha haft möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som kunde medföra skada i konkurrenshänseende. Kärandebolagets intresse av att träffa avtal om ett konkurrensförbud fick därmed anses i viss utsträckning ha varit motiverat.

Mot detta, menade skiljenämnden, skulle ställas att A:s inblick i och kännedom om mer övergripande strategiska och långsiktiga frågor hos kärandebolaget hade varit synnerligen begränsad. A hade vid filialen, där sammanlagt 30 personer arbetade, organisatoriskt varit underställd dels en säljchef, dels en filialchef. A hade inte varit delaktig i filialens ledning eller annars haft en mer central roll. A hade varit en framgångsrik företagssäljare men hans ställning kunde inte sägas ha varit särskilt framträdande. Detta underströks enligt skiljenämnden också av att A:s lön och övriga anställningsvillkor inte indikerade att han hade haft någon framskjuten position.

Mot kärandebolagets intresse av att hemlighålla information skulle enligt skiljenämnden vägas A:s intresse av att kunna utnyttja sina kunskaper på hela arbetsmarknaden. Skiljenämnden framhöll att en god rörlighet på arbetsmarknaden i grunden är viktig både för arbetsgivare och arbetstagare, vilket också betonas i kollektivavtalet. Vid bedömningen av den olägenhet som ett konkurrensförbud skulle medföra för A betonade skiljenämnden att den ekonomiska påfrestningen av att endast uppbära 60 procent av den tidigare lönen i A:s fall skulle göra sig gällande extra tydligt, då den lön han uppbär inte var högre än drygt 40 000 kr i månaden.

Vid en sammantagen bedömning kom skiljenämnden till slutsatsen att konkurrensklausulen i anställningsavtalet mellan kärandebolaget och A inte var skälig. Den skulle därför inte tillämpas. Till följd av detta avslog skiljenämnden kärandebolagets talan.

Kostnadsfrågor

När det gällde ansvaret för parternas kostnader var kärandebolaget att anse som förlorande part. Kärandebolaget förpliktades därför att utge ersättning för A:s kostnader.

Skiljenämnden konstaterade att det i detta fall följde av § 34 (1) i skiljedomsreglerna att kostnaden för skiljemannen och den av honom utsedde sekreteraren skulle bäras med hälften vardera av Svenskt Näringsliv och PTK. Denna kostnad behandlades därför inte i domslutet.

/Referatet färdigställt den 21 januari 2025