

# HÖGSTA DOMSTOLENS BESLUT

meddelat i Stockholm den 10 april 2008

Mål nr

T 2240-07

## **KLAGANDE**

MSC

## **MOTPART**

Collector Finance & Law AB, 556527-5418

Box 11914

404 39 Göteborg

Ombud: Jur.kand. AK

## **SAKEN**

Fordran

## **ÖVERKLAGADE AVGÖRANDET**

Hovrätten för Västra Sveriges beslut den 2 november 2006 och dom  
den 25 april 2007 i mål T 1087-06

---

## **HÖGSTA DOMSTOLENS AVGÖRANDE**

Högsta domstolen förklarar att tvisten inte är att bedöma som arbetstvist  
enligt 1 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Högsta domstolen meddelar inte prövningstillstånd rörande målet i övrigt. Hovrättens dom står därmed fast.

MSC skall ersätta Collector Finance & Law AB för rättegångskostnader i Högsta domstolen med femtioentusenettundra (51 100) kr, varav 36 100 kr avser arvode och 15 000 kr utlägg, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för Högsta domstolens beslut till dess betalning sker.

#### YRKANDEN I HÖGSTA DOMSTOLEN

MSC har i första hand yrkat att Högsta domstolen med ändring av hovrättens beslut den 2 november 2006 och undanröjande av hovrättens dom överlämnar målet för avgörande till Arbetsdomstolen.

I andra hand har hon yrkat att Högsta domstolen med ändring av hovrättens dom ogillar käromålet.

MSC har vidare, i anslutning till såväl första- som andrahandsyrkandet, yrkat att Högsta domstolen skall befria henne från skyldigheten att ersätta Collector Finance & Law AB:s rättegångskostnader i hovrätten och förplikta Collector Finance & Law AB att utge ersättning för hennes rättegångskostnader i hovrätten.

Collector Finance & Law AB har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Högsta domstolen.

Högsta domstolen har meddelat prövningstillstånd såvitt avser frågan om tvisten är att bedöma som en arbetstvist enligt 1 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Frågan om meddelande av prövningstillstånd rörande målet i övrigt har förklarats vilande.

## SKÄL

MSC var från 1998 anställd vid Collector Finance & Law AB (i fortsättningen SVEFO) som kundansvarig rådgivare inom bolagets fordringsvårdsenhet. I maj 2001 bildade hon eget bolag med firma Göteborgs Juristhus AB och den 5 juni samma år sade hon upp sig från sin anställning hos SVEFO. I anslutning till uppsägningen upprättades två kontrakt mellan parterna. I det ena upptogs villkor rörande anställningens upphörande. Enligt det andra skulle MSC stå till SVEFO:s förfogande som konsult under drygt tre månader. I det senare kontraktet upptogs också en konkurrensbegränsningsklausul.

SVEFO har som grund för sin talan i målet åberopat att MSC i strid mot avtalad konkurrensbegränsning åtagit sig inkassouppdrag för vissa av SVEFO:s kunder. MSC har bl.a. gjort gällande att den talan skall i andra instans prövas av Arbetsdomstolen, vilket SVEFO har bestritt.

Enligt 2 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen) är Arbetsdomstolen överrätt vid överklaganden i arbetstvister som tagits upp och avgjorts av tingsrätt som första instans.

Med arbetstvister avses, enligt 1 kap. 1 § första stycket arbetstvistlagen, tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Varje tvist som har sin grund i ett anställningsförhållande skall handläggas enligt lagen. Lagen är tillämplig på tvister mellan en arbetsgivare och dennes förutvarande arbetstagare, om tvisten grundar sig på deras tidigare anställningsförhållande, allt under förutsättning att det är fråga om en tvist mellan arbetstagare och arbetsgivare i denna deras egenskap. (Jfr prop. 1974:77 s. 138 f.)

Klart är att det är fråga om en arbetstvist om anställningsförhållandet ingår som ett nödvändigt moment i den åberopade grunden för käromålet, såsom är fallet t.ex. då en arbetspresterande part kräver förmåner enligt semesterlagen (1977:480) eller lagen (1982:80) om anställningsskydd (se t.ex. a. prop. s. 140 f. samt Folke Schmidt, Facklig arbetsrätt, 4 uppl. 1997 och där anmärkta rättsfall). För att en tvist skall anses ha sin grund i ett anställningsförhållande och därmed utgöra en arbetstvist kan det dock inte uppställas något generellt krav på att anställningsförhållandet ingår som ett moment i grunden för käromålet; även en tvist som på annat sätt har en klar och för dess bedömning relevant anknytning till ett anställningsförhållande faller under arbetstvistlagens tillämpningsområde.

Konkurrensbegränsningsklausulen kan ses som ett moment i parternas reglering av anställningsförhållandets upphörande. Med det synsättet omfattas tvisten om klausulen av arbetstvistlagen. Det är MSCs inställning. SVEFO har häremot hävdats att klausulen skall ses som ett led i det konsult-

avtal som ersatte anställningsavtalet. Därav skulle då följa att tvisten faller utanför den nämnda lagen. Frågan är vilket synsätt som skall ges företräde.

Det såsom konsultavtal betecknade kontraktet är – särskilt i betraktande av dess kortvarighet och av att MSC skulle ägna mycket stor del av sin arbetstid åt SVEFO:s verksamhet – möjligen att anse som en fortsättning och avslutning av anställningsavtalet. Parterna synes emellertid vara ense om att den rättsliga relation som regleras i kontraktet skall betraktas som ett uppdrags- och inte ett anställningsförhållande. Vad som förekommit i målet ger inte tillräckligt stöd för en annan bedömning.

Anställningsförhållandet är inte ett nödvändigt moment i grunden för SVEFO:s talan. Frågan är därför om SVEFO:s talan på ett relevant sätt knyter an till anställningsförhållandet.

Att det ytterst är anställningsförhållandet som är orsaken till konsultavtalet och i den meningen kan sägas utgöra en betingelse för konkurrensbegränsningsklausulen är inte tillräcklig anknytning. Det är endast ett faktiskt samband. För att det skall vara en arbetstvist måste finnas en rättslig koppling.

Konkurrensbegränsningsklausulen förändrar parternas rättigheter och skyldigheter enligt anställningsförhållandet. Den påverkar nämligen MSCs rätt att efter anställningsförhållandets upphörande bedriva med SVEFO konkurrerande verksamhet. Det måste anses vara en för arbetstvistlagens tillämplighet relevant anknytning till anställningsförhållandet.

Emellertid inverkar klausulen på motsvarande sätt på de ur konsultavtalet härflytande rättigheterna och skyldigheterna. Det föranleder spørsmålet om en relevant anknytning till anställningsavtalet är en tillräcklig förutsättning för att fråga skall anses vara om en arbetstvist, eller om det dessutom krävs att konkurrensbegränsningen kan anses vara mer knuten till anställningen än till konsultuppdraget. Det senare alternativet måste anses vara mest förenligt med de syften som bär upp arbetstvistlagen.

Vid bedömningen av vilket rättsförhållande som konkurrensbegränsningen har mest anknytning till bör utgångspunkten vara parternas avtal. Därvid märks att klausulens ordalag inte binder den till den ena rättsliga relationen mer än till den andra. Dess placering i det som konsultavtal betecknade kontraktet bör däremot tillmätas den betydelsen, att klausulen in dubio är att anse som en del av konsultavtalet. Endast om konkurrensbegränsningen vid en helhetsbedömning av olika aspekter framstår som närmare knuten till anställningsförhållandet än till uppdragsförhållandet bör därför en arbetstvist anses föreligga.

En konkurrensbegränsning av aktuellt slag är ett lika naturligt inslag i ett uppdragsavtal som i ett anställningsavtal. Det kan således inte sägas att konkurrensbegränsningsklausulen typiskt sett hör hemma mer i det ena kontraktet än i det andra.

En annan aspekt är vad den uppoffring som ligger i konkurrensbegränsningen utgör vederlag för. Frågan blir om SVEFO:s motprestation utgörs av lön och andra förmåner enligt anställningsavtalet eller av ersättningen enligt konsultavtalet. Ur det perspektivet framstår konkurrensbegränsning-

en som närmast knuten till konsultuppdraget, eftersom det inte är sannolikt att MSC skulle ha underkastat sig begränsningen utan att få något utöver vad hon uppburit och var berättigad till enligt anställningsavtalet.

Syftet med konkurrensbegränsningsklausulen bör också beaktas. Frågan blir om syftet främst får anses vara att skydda SVEFO mot konkurrerande bruk av information som MSC fått redan i sin anställning, eller om skyddssyftet främst skall anses framåtriktat och således ta sikte på sådan information som MSC kunde komma att få till följd av konsultuppdraget. Bestämmande bör, i brist på parternas samstämmighet, vara hur och när MSC kunde antas få informationen om SVEFO:s kunder. Även om det kan förefalla närliggande att anta att MSC fått den väsentliga delen av informationen under den tid anställningen varade, finns i målet inte tillräcklig utredning för ett ställningstagande till frågan. Det bör i detta sammanhang också noteras att SVEFO:s behov av konkurrensskydd framstår som större i det läget att MSC hade den mer fria och kortvariga rollen som uppdragstagare än när hon var anställd. I den meningen framstår konkurrensbegränsningen som mer relaterad till konsultavtalet än anställningsavtalet.

Uppdraget ersatte anställningen. Att klausulen är kopplad till konsultuppdragets upphörande är i det läget naturligt, eftersom MSC först då dels blev utestängd från vidare information från SVEFO, dels fullt ut skulle komma att ägna sig åt sin egen verksamhet. Tidsmässigt har konkurrensbegränsningen således en starkare anknytning till konsultuppdraget än till anställningen.

Vid en sammantagen bedömning blir slutsatsen att utredningen i målet inte ger stöd för att tvisten om konkurrensbegränsningsklausulen skulle vara att

slita i en annan ordning än den som gäller för övriga bestämmelser i det såsom konsultavtal betecknade kontraktet. Fråga är alltså inte om en arbetstvist.

Det finns inte skäl att meddela prövningstillstånd rörande målet i övrigt.

Vid denna utgång skall MSC ersätta SVEFO för rättegångskostnader i Högsta domstolen. Vad SVEFO har yrkat är skäligt.

---

---

---

I avgörandet har deltagit: justitieråden Johan Munck, Severin Blomstrand, Ann-Christine Lindeblad (skiljaktig), Per Virdesten (skiljaktig) och Stefan Lindskog (referent)  
Föredragande revisionssekreterare: Ralf Järtelius



	<b>BILAGA TILL PROTOKOLL</b> 2008-03-05	
		Mål nr T 2240-07

### SKILJAKTIG MENING

Justitieråden Ann-Christine Lindeblad och Per Virdesten är skiljaktiga och anför:

” I MSCs anställningsavtal fanns visserligen inte någon klausul om konkurrensbegränsning. I samband med att hennes anställning avslutades och medan hon fortfarande var anställd i SVEFO intogs emellertid en sådan klausul i ett av de två avtal som då träffades. Det gemensamma syftet med de båda avtalen synes ha varit att reglera de villkor som skulle gälla med anledning av att MSCs anställning skulle upphöra. Avtalen bör därför inte ses isolerade från varandra utan i stället betraktas som en enhet.

Av utredningen får anses framgå att MSCs anställning hos SVEFO var en nödvändig förutsättning för att konsultavtalet med den i avtalet ingående konkurrensklausulen skulle träffas. Enligt SVEFO var MSC en nyckelperson som ledde bolagets rådgivarverksamhet och hade ett stort klientansvar. För SVEFO var det uppenbart att företaget, när MSC meddelade att hon tänkte sluta, stod inför en risk att de kunskaper om affärshemligheter som hon hade tillgång till skulle utnyttjas.

Med hänsyn till det anförda får klausulen om konkurrensbegränsning anses ha en så nära anknytning till MSCs anställning och hennes anställningsavtal att den aktuella tvisten är att betrakta som en tvist rörande förhållandet mellan

arbetsgivare och arbetstagare. Talan mot tingsrättens dom skulle således rätteligen ha fullföljts till Arbetsdomstolen. Prövningstillstånd bör därför meddelas i de delar som förklarats vilande, hovrättens dom undanröjas och målet överlämnas till Arbetsdomstolen.”