



## Rättelse/komplettering

Dom, 2022-05-05

### Rättelse, 2022-06-01

Beslut av: tingsfiskalen Olle Wännström

På grund av rättens förbiseende har räntesatsen inte angetts under punkten 1 i domslutet. Denna uppenbara oriktighet rättas på så sätt att orden ”enligt 6 § räntelagen” läggs till efter ordet ”ränta” i punkten 1 under rubriken Domslut.

Beslutet om rättelse får överklagas senast den 22 juni 2022.

**PARTER****Kärande**

TOBIAS Johan Palmborg, 19780206-5594  
Zornvägen 40  
168 50 Bromma

Ombud: Jur.kand. Niclas Carlsson  
c/o Sjöstaden Law AB  
Aktergatan 18  
120 66 Stockholm

**Svarande**

NetEnt AB (publ), 556532-6443  
Vasagatan 16, 7 tr  
111 20 Stockholm

Ombud: Advokaterna Pia Nyblaeus och Daniel Berger  
Next Advokater KB  
Box 7641  
103 94 Stockholm

---

**DOMSLUT**

1. NetEnt AB (publ) förpliktas att till Tobias Palmborg betala 442 838 kr jämte ränta från den 9 september 2021 till dess betalning sker.
2. Tobias Palmborg ska ersätta NetEnt AB (publ) för dess rättegångskostnad med 147 500 kr varav 140 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

**BAKGRUND**

NetEnt AB (publ) (NetEnt) är ett spelutvecklingsbolag. Den 19 december 2017 ingick Tobias Palmborg och NetEnt ett anställningsavtal. Tobias Palmborg anställdes som Manager för Casino Operations och tillträdde tjänsten den 2 april 2018. I februari 2019 utsågs Tobias Palmborg till Chief Technology Officer (CTO), en tjänst som sedermera permanentades.

Under våren 2020 träffades en överenskommelse av innebörd att Tobias Palmborgs månadslön höjdes till 170 000 kr i månaden. I överenskommelsen ingick även att Tobias Palmborg kunde tjäna bonus, uppgående till maximalt 50 procent av årslönen. Parterna är oense om under vilka förutsättningar bonuslönen ska utgå.

Den 24 juni 2020 lämnade Evolution Gaming ett offentligt uppköpserbjudande till NetEnts aktieägare. Detta kom sedermera att leda till att NetEnt avnoterades.

Den 25 augusti 2020 fick Tobias Palmborg ett mejl som innehöll en handling benämnd ”Incentive compensation plan 2020” (bonusavtalet). Handlingen avspeglar de personliga och företagsgemensamma målen som behövde vara uppfyllda för att bonus skulle utgå samt den högsta nivå som gällde för Tobias Palmborgs bonuslön under 2020. Tobias Palmborg undertecknade aldrig bonusavtalet.

I augusti 2020 påbörjades diskussioner mellan Tobias Palmborg och NetEnt om avslutande av Tobias Palmborgs anställning. Den 4 september 2020 ingick parterna ett avtal (avslutsavtalet). Parterna är oeniga om avslutsavtalet innebar att Tobias Palmborg avstod från en eventuell rätt till bonus. Parterna är vidare oeniga om Tobias Palmborg blev uppsagd från sin anställning på grund av arbetsbrist eller inte. Den saken har betydelse för frågan om Tobias Palmborg har rätt till ersättning för ett konkurrensförbud i hans anställningsavtal. Tobias Palmborgs anställning avslutades den 7 mars 2021.

**YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**

**Tobias Palmborg** har yrkat att NetEnt ska förpliktas att till honom betala 1 521 264 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 962 800 kr från den 25 februari 2021, på 115 546 kr från den 7 april 2021 och på 442 838 kr från den 9 september 2021 till dess betalning sker.

**NetEnt** har bestritt käromålet. Sättet att beräkna kapitalbeloppet och sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäliga i och för sig.

**Parterna** yrkar ersättning för sina rättegångskostnader.

**GRUNDER****Tobias Palmborg**

Tobias Palmborg är enligt anställningsavtalet med NetEnt berättigad till rörlig lön i form av bonus för räkenskapsåret 2020 med 962 880 kr. Han är enligt semesterlagen berättigad till semesterersättning på samma belopp med 115 546 kr.

Tobias Palmborg är vidare berättigad till ersättning om 442 838 kr i enlighet med den konkurrensklausul som följer av anställningsavtalet och avslutsavtalet.

NetEnt har underlåtit att betala ut bonus, semesterersättning på bonusen och ersättning enligt konkurrensklausulen. Fordringarna har förfallit till betalning.

När det gäller kraven avseende bonus och semesterersättning är NetEnt skyldigt att betala ränta från fordringarnas i förväg bestämda förfallodag. NetEnt är skyldigt att utge ränta på kravet avseende ersättning enligt konkurrensklausulen från den tidpunkt då kravet gjordes gällande i målet, dvs. den 9 september 2021.

**NetEnt**

Samtliga parternas mellanhavanden har slutligt reglerats i och med ingåendet av avslutsavtalet. Tobias Palmborg har därmed blivit fullt ersatt och har ingen rätt till ytterligare ersättning.

Bonusavtalet har aldrig ingåtts mellan parterna eftersom Tobias Palmborg aldrig undertecknade detsamma. Ingåendet av bonusavtalet var en förutsättning för Tobias Palmborgs rätt till bonus.

Vidare hade Tobias Palmborg enligt sitt anställningsavtal en uppsägningstid om tre månader. Det faktum att Tobias Palmborg inom ramen för förhandlingarna i samband med anställningens upphörande fick en uppsägningstid om sex månader ska inte i sig innebära att bonusavtalet faller ut.

Vad gäller Tobias Palmborgs yrkande om ersättning enligt anställningsavtalets konkurrensklausul tillämpas inte konkurrensklausul när uppsägning sker på grund av arbetsbrist – vilket är reglerat genom arbetsmarknadens parter. Någon kompensation för konkurrensförbudet ska därför inte utgå. Under alla förhållanden har även denna fråga slutligt reglerats genom avslutsavtalet.

**Tobias Palmborgs genmäle**

Tobias Palmborg bestrider att han genom avslutsavtalet avstått från sin rätt till bonus eller ersättning enligt konkurrensklausulen.

Tobias Palmborg bestrider att han har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist från sin anställning. Anställningen upphörde på grund av en överenskommelse mellan parterna.

Det bestrids att rättsföljden av NetEnts invändning om grunden för uppsägningen är att NetEnt undgår skyldighet att betala avtalad kompensation till Tobias Palmborg för konkurrensförbudet. Konkurrensklausulen är skälig.

## UTVECKLING AV TALAN

**Tobias Palmborg***Anställningsförhållandet och avtalet gällande bonus*

Den 19 februari 2019 utsågs Tobias Palmborg till CTO och i samband med det höjdes hans månadslön till 130 000 kr. Den 27 maj 2019 omvandlades tjänsten till en ordinarie position och månadslönen höjdes då till 155 000 kr. I samband med det fick han dessutom rätt till rörlig lön i form av en årlig bonus om upp till 40 procent av hans årslön. Därmed ingicks avtal mellan NetEnt och Tobias Palmborg om att Tobias Palmborg skulle ha rätt till bonus.

I maj 2020 skedde en omorganisation inom NetEnt och Tobias Palmborg fick utökat ansvar som teknikchef. I samband med det träffades en muntlig överenskommelse mellan Tobias Palmborg och NetEnts dåvarande VD, Therese Hillman. Överenskommelsen innebar att Tobias Palmborgs månadslön höjdes till 170 000 kr och att han därutöver var berättigad till årlig bonus om upp till 50 procent av hans årslön.

Therese Hillman och Tobias Palmborg kom även överens om vilka mål som skulle gälla för Tobias Palmborgs intjänande av bonus för år 2020. Målen avspeglas i bonusavtalet. Andra villkor för bonusens intjänande har aldrig avtalats om. Sommaren 2020 fick Tobias Palmborg besked om att bonusmålen godkänkts av NetEnts styrelse. Godkännandet bekräftades av Therese Hillmans assistent via mejl till Tobias Palmborg.

I augusti 2020 föreslog Therese Hillman att Tobias Palmborg skulle acceptera att lämna sin tjänst som teknikchef och att bli utköpt från NetEnt. I samband med det bekräftade hon att NetEnt hade godkänt målen för hans bonus och att han hade uppfyllt sina personliga mål. De företagsgemensamma målen hade delvis uppnåtts.

***Det påstådda bonusavtalet***

Den 25 augusti 2020 skickade Therese Hillmans assistent Lotta Careberg ett mejl till Tobias Palmborg och bifogade bl.a. ett förslag till avtal om avslutande av Tobias Palmborgs anställning och ett dokument som assistenten i mejlet beskrev som ett bonusavtal med de mål som styrelsen godkänt för Tobias Palmborg. Företagsmålen och de personliga målen för bonus överensstämde med vad Therese Hillman och Tobias Palmborg kommit överens om före sommaren 2020. Dokumentet innehöll vidare en ruta med förslag till vissa kompletterande villkor för bonus. Det var ingen förutsättning för Tobias Palmborgs rätt till bonus att han ingick det påstådda bonusavtalet med NetEnt. Det har inte varit möjligt för NetEnt att ensidigt införa begränsningar i rätten till bonus i förhållande till vad som varit individuellt avtalat mellan parterna.

***Avslutsavtalet m.m.***

Avslutsavtalet byggde på förutsättningen att Tobias Palmborgs anställning som CTO skulle upphöra på grund av arbetsbrist. Skälet till att denna förutsättning fördes in under punkt 2.1 i avslutsavtalet var att NetEnt den 2 september 2020, hade gjort gällande att rollen som Chief Technology Officer (CTO) skulle dras in på grund av en omorganisation som skulle träda i kraft den 7 september 2020. Det beslutet berodde inte på organisatoriska överväganden hos NetEnt, utan var ett hastigt påkommet beslut i syfte att förmå Tobias Palmborg att acceptera en överenskommelse om anställningens upphörande på för NetEnt förmånliga villkor. Om NetEnt hade verkställt en uppsägning av Tobias Palmborgs anställning under åberopande av arbetsbrist skulle Tobias Palmborg ha motsatt sig uppsägningen och bland annat gjort gällande att det var fråga om fingerad arbetsbrist. Frågan ställdes dock aldrig på sin spets, eftersom parterna ingick avslutsavtalet den 4 september 2020.

Tobias Palmborg bestrider alltså att han har blivit uppsagd från sin anställning i NetEnt. Anställningen upphörde på grund av en överenskommelse mellan honom och NetEnt. Den överenskommelsen ingicks efter att NetEnt den 2 september 2020 hade erbjudit Tobias Palmborg omplacering från tjänsten som CTO till ett antal andra

tjänster. Tobias Palmborg hade varken tackat ja eller nej till erbjudandet om omplacering när överenskommelsen om anställningens upphörande ingicks. NetEnt hade heller inte lämnat något besked om uppsägning av anställningen. Tobias Palmborg bestrider att NetEnt skulle ha haft rätt att säga upp hans anställning.

I februari 2021 meddelade NetEnt sina anställda att bonus för 2020 skulle utbetalas i samband med löneutbetalningen för februari 2021. Informationen var riktad till samtliga i företaget, även ledningsgruppen. Genom denna utfästelse förföll bonusen till betalning i samband med att februarilönen år 2021 utbetalades.

Avslutsavtalet innebar bland annat att Tobias Palmborg och NetEnt kom överens om att Tobias Palmborgs anställning i NetEnt skulle upphöra den 7 mars 2021, att han skulle erhålla lön och anställningsförmåner fram till dess, att hans åtaganden i det ursprungliga anställningsavtalet såvitt avser exempelvis sekretess, värvningsförbud eller konkurrensförbud skulle, på sätt som där anges, gälla efter anställningens upphörande, att de villkor gällande anställningens upphörande som angavs i det ursprungliga anställningsavtalet i övrigt skulle gälla och att parterna samtliga parternas mellanhavande med anledning av anställningen var slutligt reglerade. Avslutsavtalet innebar således att Tobias Palmborg var berättigad till rörlig lön i form av bonus för räkenskapsåret 2020 och till kompensation för den olägenhet som konkurrensförbudet utgör i enlighet med vad som framgår av det ursprungliga anställningsavtalet.

Tobias Palmborg fick den 12 februari 2021 en specifikation över den planerade utbetalningen av februarilönen. Av specifikationen framgick dock inte att bonuslön skulle utbetalas till honom. Tobias Palmborg påtalade detta för NetEnts lönekontor samma dag. Den 16 februari 2021 fick Tobias Palmborg av Mikael Ångman, en HR-konsult, beskedet att samtliga mellanhavanden mellan parterna med anledning av anställningen var slutligt reglerade i och med den överenskommelse som Tobias Palmborg och NetEnt skrivit under. Tobias Palmborg svarade Mikael Ångman samma dag och vidhöll att han hade rätt till bonuslönen.



Tobias Palmborg hade under februari och mars 2021 även korrespondens med NetEnts externa juridiska rådgivare, advokaten Pia Nyblaeus. I mejlen uppgav hon att bolagets inställning var att Tobias Palmborgs anställning är slutligt reglerad i och med punkt 11.1 i avslutsavtalet. Tobias Palmborg svarade i ett mejl den 24 februari 2021 med hänvisning till att det av punkt 5 i avslutsavtalet framgår att han har rätt till lön och anställningsförmåner så länge anställningen består. Pia Nyblaeus återkom i ett mejl den 1 mars 2021 i vilket hon angav att förutsättningarna för bonus enligt det påstådda bonusavtalet inte var uppfyllda.

### ***Beräkningsgrund för icke utbetald bonus och semesterersättning***

Tobias Palmborg gör gällande att han har rätt till bonuslön för år 2020 enligt följande.

- Omsättning i förhållande till budget:  $97 \% \times 40 \% = 0,388$
  - Vinst (EBITDA) i förhållande till budget:  $89 \% \times 40 \% = 0,356$
  - Projekt avseende personalneddragningar:  $100 \% \times 10 \% = 0,100$
  - Projekt avseende lansering i Nordamerika:  $100 \% \times 10 \% = 0,100$
- Summa: 0,944

Detta innebär en bonus om  $(12 \times 170\,000 \times 50 \% \times 0,944 =) 962\,880$  kr.

Vidare har Tobias Palmborg enligt 16 a § semesterlagen rätt till semesterlön med 12 procent av bonusen, eftersom bonusen utgör rörlig lön baserad på bland annat Tobias Palmborgs prestation. Då detta belopp inte utbetalats som semesterlön har Tobias Palmborg rätt till motsvarande belopp, dvs.  $(0,12 \times 962\,880 =) 115\,546$  kr, som semesterersättning.

### ***Ersättning för konkurrensförbud***

Tobias Palmborg har enligt en konkurrensklausul i anställningsavtalet varit förhindrad att ägna sig åt kommersiella aktiviteter i bolag som konkurrerar med NetEnt. Konkurrensförbudet gällde under sex månader från det att anställningen avslutades. Med stöd av punkten 15 i anställningsavtalet och punkten 10.1 i avslutsavtalet har

Tobias Palmborg från tiden för anställningens avslutande till och med dagen för konkurrensförbudets upphörande haft rätt till ersättning motsvarande mellanskillnaden mellan hans månatliga lön om 170 000 kr och den lägre månadslön han erhållit från eventuell ny icke-konkurrerande arbetsgivare. Rätten till ersättning är begränsad till högst 60 procent av lönen från NetEnt.

Från och med den 8 mars till och med den 31 maj 2021 har Tobias Palmborg haft en icke konkurrerande anställning med en månatlig lön om 110 000 kr. Mellan den 1 juni och den 22 augusti 2021 har han inte haft någon inkomst. Från och med den 23 augusti 2021 har han haft så mycket lön att han inte har rätt till kompensation för återstående tid av konkurrensförbudet.

Beräkningsgrunden för det yrkade delkapitalbeloppet om 442 838 kr är följande,

- Mars 2021: Differensen av  $22/31 \times 170\,000$  kr och  $22/31 \times 110\,000$  kr = 46 451 kr,
- April och maj 2021: Differensen av 170 000 kr och 110 000 kr = 60 000 kr/månad,
- Juni och juli 2021: 60 procent av 170 000 kr/månad = 102 000 kr/månad, och
- 1–22 augusti 2021: Produkten av  $22/31 \times 0,6 \times 170\,000$  = 72 387 kr.

Tobias Palmborg har även under de sex månader som följde anställningens upphörande haft vissa andra inkomster från bl.a. A-kassa och försäkring. Dessa inkomster utgör dock inte några sådana avräkningsbara inkomster som avses i punkt 15 i anställningsavtalet.

## **NetEnt**

### ***Bakgrund***

Den 24 juni 2020 lämnade Evolution Gaming ett offentligt uppköpserbjudande till NetEnts aktieägare. Affären fullföljdes i november 2020. Köpet gick igenom den 16 december 2020 varvid NetEnt avnoterades från Stockholmsbörsen. Som ett led i uppkomna organisatoriska förändringar, bl.a. i och med olika förvärv, inledde NetEnt

redan före uppköpserbudandet under våren 2020 uppsägningar av 120 anställda i koncernen, varav 80 anställda var placerade i Stockholm.

### *Anställningsförhållandet*

Det bestrids att Tobias Palmborgs CTO-tjänst permanentades i maj 2019. Tjänsten permanentades i maj 2020. Enligt Tobias Palmborgs anställningsavtal hade han en uppsägningstid om tre månader. Med anledning av det offentliga uppköpserbudandet och den turbulenta situation som bolaget befann sig i under denna tid, hann styrelsen emellertid inte lämna besked om Tobias Palmborgs nya lön (170 000 kr i månaden och höjning till maximalt 50 procent bonus) före augusti månad 2020. Den nya lönen betalades ut retroaktivt från maj 2020. Vid denna tidpunkt hade Therese Hillman redan initierat samtal med Tobias Palmborg om att anställningen skulle avslutas på grund av personliga skäl.

### *Villkor för intjänande av bonus*

Alla anställda på NetEnt på samma nivå som Tobias Palmborg (dvs. C-nivå) har ingått bonusavtal med NetEnt. Detta har utgjort en förutsättning för att få bonus utbetald för år 2020. Den 25 augusti 2020 skickade NetEnt över bonusavtalet för år 2020 till Tobias Palmborg, som inte undertecknade avtalet. Det finns ingen anledning till att Tobias Palmborg skulle ha rätt till bonus utan att ha ingått bonusavtalet.

Tobias Palmborg ingick i bolagets ledningsgrupp som omfattade fem tjänster. Ledningsgruppen hade en underliggande bestämmelse om bonus i sina anställningsavtal, men den faktiska bonusen och formerna för dess utbetalning bestämdes årligen av bolagets styrelse enligt separata avtal som ingicks med ledningsgruppen genom att parterna undertecknade sina respektive avtal. NetEnt hade för ledningsgruppen använt samma bonusavtal sedan flera år och bonusprocessen var densamma varje år. Dessa bonusavtal ska inte jämföras med bonus för övriga anställda som beskrivs i det utdrag från NetEnts intranät som åberopats av Tobias Palmborg. Den information som framgår av nämnda bilaga var inte riktad till ledningsgruppen. Bonusen för

ledningsgruppen var till sin utformning helt diskretionär. Bedömningen av om bonusmålen för ledningsgruppen uppnåts skedde på styrelsenivå.

Bonusmålen för dem i ledningsgruppen var såväl personliga som hänförliga till verksamhetens resultat och sattes normalt i januari månad och kommunicerades årligen till ledningsgruppen under första kvartalet. Styrelsen godkände bonusmålen för ledningsgruppen och därefter skickades bonusavtalen ut till respektive befattningshavare för påseende och ingående genom parternas undertecknande. I februari månad påföljande kalenderår, när bolagets resultat för föregående år var klart, fattade styrelsen beslut för ledningsgruppen om utbetalningar enligt bonusavtalen – i den mån som de personligt avtalade bonusmålen och verksamhetsmålen i bonusavtalen var uppfyllda. Bonusmålen för år 2020 för ledningsgruppen var dock fastställda först i augusti månad 2020. Det var i princip samtidigt som samtalen avseende att Tobis Palmborg skulle lämna bolaget hade inletts.

Bonusen för ledningsgruppen skulle enligt respektive bonusavtal betalas ut med marslönen 2021. Det framgår av bonusavtalet som aldrig ingicks att det var villkoret även för Tobias Palmborgs bonus för 2020. För utbetalningar av ledningsgruppens eventuella bonus krävdes ett nytt beslut av bolagets styrelse. Tobias Palmborg var inte med på listan över de personer i ledningsgruppen som styrelsen beviljade bonus för år 2020 eftersom bolaget hade ingått avslutsavtalet med honom.

NetEnt vitsordar i och för sig att målen för Tobias Palmborgs bonusintjänande uppfyllts i den omfattning som han påstått. Det bestrids dock att Therese Hillman skulle ha bekräftat att Tobias Palmborg hade uppfyllt sina personliga mål.

Tobias Palmborg hade i augusti 2020 delvis uppnått de personliga mål som anges i bonusavtalet och som utgör 20 procent av bonusen. Eftersom Tobias Palmborg inte skulle vara kvar i bolaget vid tidpunkten för utbetalningen av bonus, dvs. med marslönen år 2021, vilket var ytterligare en förutsättning för bonus, kompengades han

efter förhandling i stället genom avslutsavtalet för att han delvis hade uppnått sina personliga mål för året 2020.

### *Avslutsavtalet*

Vad gäller upphörandet av Tobias Palmborgs anställning förelåg det både personliga skäl och arbetsbrist. Det är korrekt att NetEnt inledningsvis hoppades att kunna nå en överenskommelse med Tobias Palmborg om hans anställnings upphörande. Eftersom Tobias Palmborgs krav gjorde det omöjligt att nå en överenskommelse valde NetEnt att i stället verkställa en omorganisation i bolagets verksamhet på så sätt att CTO-tjänsten flyttades utomlands, vilket innebar att arbetsbrist på tjänsten i Stockholm uppkom. Det bestrids att det var fråga om fingerad arbetsbrist. NetEnt genomförde även en omplaceringsutredning.

Tobias Palmborg hade i sin roll som CTO samarbetsvårigheter med avgörande delar av NetEnts organisation. Det var bl.a. flera ur ledningsgruppen som sade sig inte kunna arbeta med honom. Förtroendet för Tobias Palmborg var således lågt.

Therese Hillman informerade därför Tobias Palmborg under sommaren 2020 att bolaget ville avsluta hans anställning på grund av personliga skäl. Utöver Therese Hillman sköttes förhandlingarna för NetEnt av Mikael Ångman, dåvarande HR-chef, och dåvarande bolagsjuristen Carolina Bruce.

I det första utkastet på avslutsavtalet som skickades till Tobias Palmborg och som var bifogat det e-postmeddelande som Lotta Careberg skickade den 25 augusti 2020, angavs att ”TPs anställning som Chief Technology Officer i Bolaget upphör efter förhandling och under förhållanden som parterna enats om i detta avtal”. Tobias Palmborg meddelade dock att han ville att det i stället skulle anges att hans anställning upphörde på grund av arbetsbrist. Bolaget valde att tillmötesgå Tobias Palmborg då bolaget ville att han skulle sluta omedelbart. CTO-tjänsten flyttades utomlands varvid arbetsbrist uppkom. Avslutsavtalet fick därmed i slutversionen den skrivning som återfinns i den slutliga versionen.

Avslutsavtalet reglerade samtliga parternas mellanhavanden, inklusive bonusavtalet. Avslutsavtalet förhandlades fram utifrån förutsättningen att Tobias Palmborg inte skulle erhålla någon bonus eftersom hans anställning skulle upphöra före bonusutbetalningen med marslönen 2021. Dessutom var det vid denna tidpunkt mer än osäkert om verksamhetsmålen för bolaget skulle uppnås och Tobias Palmborgs personliga mål var endast delvis uppfyllda.

Tobias Palmborg har genom ingåendet av avslutsavtalet

- i) fått sin anställning avslutad i anledning av arbetsbrist i stället för personliga skäl,
- ii) erhållit förlängd uppsägningstid med ytterligare tre månader,
- iii) blivit arbetsbefriad under hela uppsägningstiden, samt
- iv) erhållit fyra månaders avgångsvederlag som var avräkningsfritt från andra inkomster och Tobias Palmborg kunde börja arbete hos en ny arbetsgivare direkt.

Tobias Palmborg har således i samband med att anställningen upphörde erhållit totalt tre månader ordinarie uppsägningstid enligt anställningsavtalet, tre månader förlängd uppsägningstid samt fyra månaders avgångsvederlag – uppgående till en total kompensation om 1 700 000 kr. Enligt anställningsavtalet var han berättigad till 510 000 kr i uppsägningslön. Den totala extra kompensationen som Tobias Palmborg har erhållit i och med avslutsavtalet uppgår således till 1 190 000 kr.

Det bestrids att avslutsavtalet utgör en del av anställningsavtalet. Tvärtom är avslutsavtalet ett separat avtal som uttryckligen hänvisar till Tobias Palmborgs anställningsavtal.

***Konkurrensklausulen***

Eftersom Tobias Palmborgs anställning upphörde på grund av arbetsbrist har han inte rätt till ersättning enligt konkurrensklausulen. Vid arbetsbrist får en konkurrensklausul inte göras gällande. Det framgår av Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK ("2015 års avtal"), p. 4.1.

2015 års avtal är inte avtalat mellan parterna och därmed inte direkt tillämpligt på tvisten. Överenskommelsen har dock betydelse vid prövningen av konkurrensklausuler som inte formellt träffas av överenskommelsen. Det framgår av Arbetsdomstolens praxis. Den uppfattningen är även allmänt accepterad bland arbetsmarknadens parter.

Konkurrensförbudet gällde således endast under uppsägningstiden och var tillsammans med värvningsförbudet verkningsfullt under hela anställningstiden, dock inte i tiden därefter. Att notera är att även avslutsavtalets p. 10.1 endast reglerar Tobias Palmborgs åtagande och inte bolagets skyldigheter.

Enligt 2015 års avtal ska det även vid arbetsgivarens ersättningskyldighet beaktas om det finns ett orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den lägre inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft. En arbetsgivare är inte ersättningskyldig om det kan visas att den lägre inkomsten inte beror på konkurrensklausulen (artikel 5.2.3).

Därtill sitter Tobias Palmborg i styrelsen för tre bolag: Kinbolt AB, The Nice Little Betting Company AB och The Nice Little Group Company AB. Det är oklart om dessa bolag är konkurrenter till NetEnt.

Vidare har Tobias Palmborg uppgett att han inte avsett att fortsätta i spelbranschen

Under alla förhållanden är frågan om ersättning enligt konkurrensklausulen slutligt reglerad genom avslutsavtalet. Det är oskäligt om konkurrensersättning skulle utgå med hänsyn till den kompensation Tobias Palmborg förhandlat till sig.

**Tobias Palmborgs genmäle**

Tobias Palmborg vitsordar att utfallet av bonuslönen skulle ha kunnat bli noll för år 2020. Så hade blivit fallet om varken Tobias Palmborgs personliga mål eller de företagsgemensamma målen hade uppnåtts. Tobias Palmborg bestrider att NetEnts styrelse haft rätt att diskretionärt besluta att han inte skulle få någon bonuslön utbetald när de mål som gällde för bonusen uppnåtts. I vart fall har NetEnt inte haft diskretionär rätt att besluta att utbetalningen av bonuslön skulle hållas inne just för Tobias Palmborg när övriga anställda, inklusive ledningsgruppen, fick sina bonuslöner utbetalda i februari 2021. Något avtal av innebörd att styrelsens beslut om utbetalning av bonuslön var en förutsättning för rätten till bonuslön har heller inte ingåtts.

Tobias Palmborg känner inte till vilka rutiner som NetEnt tillämpade före år 2020 för bonuslön för personer ingående i ledningsgruppen och kan inte vitsorda vad NetEnt angett i detta avseende.

Den ersättning som Tobias Palmborg erhöll genom avslutsavtalet utgjorde kompensation för att han accepterade att sluta som anställd i NetEnt trots att saklig grund för uppsägning inte förelåg och för att han avstod från sin företrädesrätt till återanställning.

De personliga skäl som NetEnt hänför sig till avser meningsskiljaktigheter mellan Tobias Palmborg och andra anställda, vilka framför allt berörde frågan om hur verksamheten skulle bedrivas. Denna omständighet har inte utgjort saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

NetEnts kalkyler över vilken kompensation som Tobias Palmborg erhållit bygger på den oriktiga premissen att det hade varit lagligen möjligt för NetEnt att säga upp anställningen till upphörande per den 7 december 2020. I själva verket skulle det ha kostat NetEnt minst 16 månadslöner, dvs. 2 720 000 kr, och därtill allmänt skadestånd samt lön under tiden som tvisten pågick, att i avsaknad av en överenskommelse frigöra sig från anställningsförhållandet med Tobias Palmborg.



Tobias Palmborg har inte erhållit någon ersättning för styrelseuppdragen i Kinbolt AB, The Nice Little Betting Company AB och The Nice Little Group Company AB. Dessa bolag har inte heller bedrivit någon verksamhet som konkurrerat med NetEnt.

## UTREDNINGEN

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Parterna har åberopat skriftlig bevisning samt ljudupptagningar av möten mellan Tobias Palmborg och Therese Hillman och Mikael Ångman.

På Tobias Palmborgs begäran har förhör hållits med honom själv, med Markus Larsson och med Niclas Carlsson.

På NetEnts begäran har förhör hållits med Therese Hillman, Mikael Ångman, Henrik Fagerlund, Pia Nyblaeus och Jan Rogell.

Förhörspersonerna har uppgett i huvudsak följande.

### Tobias Palmborg

Han är utbildad systemvetare och har en bakgrund inom utveckling. Han inledde sin karriär på NetEnt som manager för Casino Operations. Han hade ca 30 personer i sitt team. I februari 2019 fick den dåvarande CTO:n gå. Då blev han tillförordnad CTO. Efter i maj 2019 blev han permanent anställd som CTO. Då fick han ett nytt anställningsavtal enligt vilket han bl.a. fick högre lön och ett tillägg i form av bonus med upp till 40 procent av årslönen. Det som sades om processen för bonusutbetalning var att den skulle ha att göra med rörelseresultat och omsättning och att det skulle finnas inslag av personliga mål. Det fanns ingen diskussion om att han skulle behöva ingå ytterligare avtal för att få bonus.

NetEnt förvärvade sedan ett bulgariskt bolag vid namn RedTiger. Från början var tanken att bolagen skulle ”leva sida vid sida” men år 2020 inleddes en diskussion om

en sammanslagning. RedTiger hade funnits under kort tid och vissa trodde ganska naivt att de kunde göra det som NetEnt hade gjort i många år. Han menade att det inte var möjligt och stod på sig i den frågan. Förvärvet av RedTiger innebar att hans anställningsvillkor förändrades. Han gick från att ha 180 personer i sin grupp till att ha 400 personer där. Omorganisationen pågick mellan februari och maj. När omorganisationen var klar hade han och Therese Hillman en diskussion om lön och bonus med anledning av det ökade ansvar som han fått. Hans lön höjdes till 170 000 kr i månaden och hans bonus höjdes till maximalt 50 procent av årslönen. De hade även en diskussion om hans bonusmål, som var att de skulle ”gå live” med ett projekt i Nordamerika och att Project Birka skulle genomföras. Han vet inte exakt när projektet i Nordamerika öppnade. Det handlade bl.a. om att sätta upp datacenter där. IT-mässigt var de klara i augusti när Therese Hillman började prata med honom om detta. Han arbetade under tuffa omständigheter. Dels tvingades hantera en stor organisation hemifrån utan sin ledningsgrupp, dels behövde han varsla många människor. Det blev långa dagar. Bonusavtalet var en viktig del av det hela för honom.

När han blev kallad till ett möte med Therese Hillman framgick det ganska snabbt vad det handlade om. Det var därför han spelade in samtalet. När det var prassel och tystnad i ljudupptagningen var det som skedde att han läste han igenom avslutsavtalet. Han fick inte del av några andra avtal än avslutsavtalet. Däremot diskuterade de bonusmålen och optionsprogrammet. När han under mötet sa att han inte längre ville jobba i spelbranschen längre var det något han sa i frustration.

Senare samma dag efter mötet med Therese Hillman fick han ett mejl av Lotta Careborg. Mejlet innehöll en bekräftelse av bonusvillkor, procentsats och lön, avslutsavtalet, optionsprogrammet och lojalitetsbonus. Han ringde till sitt fackförbund Akavia för att få hjälp att förstå avtalet och för att få förståelse för hur optionsprogrammet kunde påverkas av Evolutions uppköp. Det var hans största oro. Akavia sa att de inte kunde hjälpa honom om han gjorde en överenskommelse. De tittade dock igenom avslutsavtalet och sa att det såg OK ut. De hade dock anmärkningen att det skulle stå

att anställningen avslutades på NetEnts initiativ för att han annars kunde få problem med A-kassan.

När Akavia inte kunde hjälpa honom letade tog han kontakt med första bästa ombud, det blev Elisabet på Rive. Han ville främst ha hjälp kring optionsprogrammet, eftersom han var rädd att bli ”bortfintad”. Hans eget förslag var att han skulle bli utköpt helt och hållet men det gick inte NetEnt med på. Elisabet tyckte att de skulle driva den frågan vidare och då återkom Mikael Ångman med en omplaceringsutredning. Han hade inte dessförinnan hört talas om att det skulle ske någon omorganisationen. Det som sedan skedde var att de ersatte honom med en av dem som rapporterade direkt till honom.

Han svarade aldrig på omplaceringsutredningen. I stället avslutande han samarbetet med sitt ombud och ringde upp Mikael Ångman och sa att han ville träffa en överenskommelse. Sedan skrev de på avslutsavtalet. Den ändring som skedde i utkastet var att det skrevs ut att anställningen avslutades på grund av arbetsbrist. Någon diskussion om avslutsavtalets innebörd ägde inte rum. Han vet inte om det skedde någon diskussion mellan NetEnt och Elisabet. Hans uppfattning var att samma bonusmål som tidigare skulle gälla. De skulle gälla under hela år 2020 och han skulle vara anställd under hela år 2020. Han trodde därför att bonusen var en ”del i paketet”. Han var dock osäker på om alla bonusmål skulle uppfyllas.

När han skrivit på avslutsavtalet började han söka jobb. Han började jobba på Northmill i november eller december 2020. Han hade då ingen bonus. Han hade kunnat få ett jobb i spelbranschen i stället och han fick en del sådana erbjudanden. NetEnt sa inget om att konkurrensförbudet inte gällde, och han utgick ifrån att det gällde eftersom det uttryckligen stod så i avslutsavtalet. När han började på Northmill var han noga med att berätta vad han tjänade. Det gjorde han även när han påbörjade sin nuvarande anställning på SE Banken.

När han sedan fick en lönespecifikation från NetEnt reagerade han på att han inte hade fått sin bonus, vilket hans kollegor hade fått. Han ringde och frågade varför. Då fick

han beskedet av Mikael Ångman att bonus inte skulle betalas ut den frågan var reglerad i avslutsavtalet.

Uppgifterna i rutan i bonusavtalet diskuterades inte mellan honom och NetEnt. Hans kollegor i ledningsgruppen har fått bonus. Det var fler som lämnade i och med Evolution tog över. Alla han pratat med fick ut sin bonus.

Kinbolt är en ”startup” han är involverad i. Bolaget i sysslar med ”gambling”, men med inriktning på sport och inte kasino. Han har inte haft några andra uppdrag i företaget än styrelseuppdraget. Han har inte tagit emot någon ersättning från Kinbolt. The Nice Little Betting Company och The Nice Little Group Company ingår i samma koncern. Han sitter i alla tre bolagsstyrelserna. Han är medgrundare och har lite aktier i bolagen.

#### Markus Larsson

Han är en av medgrundarna till Kinbolt. Han känner Tobias Palmborg genom en av de andra grundarna. Det började med att de grundade Kinbolt, sedan grundades de andra bolagen i koncernen. Bolagen sysslar med traditionell sportbetting, inte kasino. Det utgår inget arvode till styrelsen. Om Tobias Palmborg fått någon ersättning är det fråga om att han har blivit återbetald för något utlägg han haft för bolagens räkning.

#### Niclas Carlsson

Han har en bakgrund som advokat. År 2018 började han som chefsjurist på Northmill där han även sitter i styrelsen. Där lärde han känna Tobias Palmborg som anställdes den 1 december 2020. Tobias Palmborg hade sex månaders provanställning. Det innebär att hans provanställning skulle löpa ut 31 maj 2021. Det fanns lite olika uppfattningar om anställningen skulle förlängas eller inte. Det drog ut lite på tiden. Till sist beslutades att Tobias Palmborg inte skulle få en fast anställning. Han hade en månadslön om 110 000 kr under perioden. Han hade ingen bonus för det finns inga bonusprogram. Det finns optionsprogram och det hade även Palmborg. Anställningen avslutades på Northmills initiativ.

Mikael Ångman

Han jobbade tidigare för ett annat bolag på Malta. Han kom sedan i diskussion med NetEnt och påbörjade en anställning där. Då flyttade han till Sverige. Hans första vecka på NetEnt blev mycket annorlunda för att NetEnt då hade köpt upp RedTiger. Därför startades Project Birka, som var ett omorganisationsprojekt för att slå ihop de båda bolagens verksamheter. Det medförde att många anställda fick sägas upp. Av dem som arbetade i Stockholm sades 80 personer upp. Fackföreningarna var involverade. De hade en process som inleddes med MBL-förhandlingar och sedan övergick i en LAS-fas. De följde turordningslistan strikt. I några fall fanns möjlighet till omplacering. De ingick ett ”separation and settlement agreement” med dem som sades upp. De utgick ifrån en mall, den var skriven på engelska. Det avtalet innebar att arbetstagaren sades upp med tre månaders arbetsbefriad uppsägningstid. Arbetstagaren kunde därutöver sälja sin återanställningsrätt mot ytterligare en månad.

När det gäller CTO-tjänsten var planen efter sammanslagningen att de skulle ha en Group CTO och att den tjänsten skulle vara i Bulgarien. Där fanns ett starkt ”tech team” i RedTiger. Den som var tilltänkt för tjänsten hette Valeri. Tjänsten CTO gick dock aldrig till honom utan placerades i Indien. Han vet inte varför. Han fick höra att Tobias Palmborg hade en egen agenda och att han inte gjorde som man kommit överens om.

Det samtal som spelades in mellan honom och Tobias Palmborg ägde rum för att han ville säkerställa att Tobias Palmborg fått all information. Han hade nämligen en känsla av att det som han och Tobias Palmborgs ombud pratade om inte alltid nådde Tobias Palmborg.

Han frågade inte om Tobias Palmborg var fackligt ansluten eftersom denne valde att anlita ett ombud. Han kan inte minnas att han fick se något svar på den omplaceringsutredning som han skickade till Tobias Palmborg. Han minns dock att Tobias Palmborgs ombud begärde skäligt rådrom med att svara på omplaceringserbjudandena. Han svarade att den tid de fått var tillräcklig.

Han och Tobias Palmborgs ombud hade ett par samtal. Ett av dem minns han på grund av en personlig angelägenhet som ägt rum samma dag. De talade bl.a. om optionerna. Sedan talade lite om avtalets upplägg och kompensationen i avtalet. Elisabet frågade då bl.a. om bonus och han svarade att det var en ickefråga, eftersom bolaget var långt ifrån att nå sina bonusmål.

Gällande bolagets resultat hade han inte full insyn i det eftersom hans uppdrag bara sträckte sig sex månader framåt i taget. Men han uppfattat att det så småningom ”tog fart”. Han själv skrev också under ett bonusavtal för år 2020. Bonusen relaterade dels till personliga, dels till företagsgemensamma mål. Han vet inte hur bonusavtalen såg ut för övriga i ledningsgruppen, men han tror att de var uppbyggda på efter samma mall. Han skrev under bonusavtalet för att det skulle bli bindande. Bonusen betalades ut i februari. Det hade att göra med att deras ”payrollfunktion” också var varslad och uppsagd, och de behövde därför tidigarelägga bonusutbetalningen.

#### Henrik Fagerlund

Han började arbeta på NetEnt 2014 och var då baserad i Stockholm. År 2017 blev han erbjuden att ta över som Group CPO och att ingå i koncernledningen. Det innebar en flytt till Malta. Där var han från januari 2018 och fram till att Evolution köpte NetEnt i december 2020. Då klev han in i en annan roll på Evolution. Han är inte längre kvar där. Han hade ett bonusavtal som skrevs på varje år. År 2018, 2019 och 2020 hade han bonusavtal. År 2018 och 2019 fick han ingen bonus. År 2020 fick han bonus. Perioden 2017 till 2019 var jobbig och innebar omorganisationer. Sedan började det vända. Det han vet om CTO-tjänsten är att den under andra halvan av år 2020 förflyttades utomlands till en person i Indien.

NetEnt hade två ledningsgrupper, dels koncernledningen, dels den operativa ledningsgruppen. Hans uppfattning är att alla som ingick i ledningsgruppen hade bonusavtal. Han tror att alla bonusavtal var upplagda på samma sätt, där 80 procent av utfallet baserades på gemensamma mål och 20 procent baserades på personliga mål. Han uppfattade inte att det fanns några andra villkor förknippade med bonus att få bonus än

att målen skulle uppfyllas. Det stämmer att han fick bonus för år 2020 trots att han inte var anställd under hela året. Han tror att det berodde på att Evolution ville väl ”ära” avtalet, men han är inte säker. Han hade ett teoretiskt maxutfall på 40 procent av årslönen i bonus. Det var ett erbjudande han fick från Therese Hillman i samband med att han inträdde i koncernledningen. I samband med att han blev Managing Director höjdes det teoretiska maxutfallet. Han skrev på ett bonusavtalet för år 2020 någon gång efter första kvartalet. Det kan stämma att det var i slutet av augusti.

Det stämmer att NetEnt hade en ersättningskommitté utsedd av styrelsen som hade till uppgift att godkänna alla olika bonusprogram och deras generella utformning. Bonusmålen togs fram i samverkan mellan VD och styrelse. Ersättningskommittén godkände sedan bonusmålen. Den uppgiften har han fått från ledningsgruppsmöten eller från Therese Hillman. Det kan stämma att målsättningarna blev försenade för år 2020 på grund av Evolutions uppköpserbjudande.

#### Therese Hillman

Hon kom till NetEnt 2017 som CFO. I mars 2018 blev hon tillförordnad VD. I maj 2018 blev hon ordinarie VD. Den rollen hade hon när Evolution tog över NetEnt i december 2020. Hon lämnade koncernen i februari 2021. När hon kom in som CFO i bolaget fick hon ärva arbetet med bonusavtalen. Det gällde bl.a. att förbereda material inför utskottsmöten och att se till att alla avtal fanns på plats och var korrekta.

NetEnt hade en ersättningskommitté som låg under styrelsen. Den hanterade bonusfrågor. För personal som inte ingick i ledningsgruppen gjordes stora förändringar på den sidan mellan år 2018 och 2019.

Verksamheten gick inledningsvis mycket dåligt under hennes tid på bolaget. Kostnaderna skenade och tillväxten vek. Det gick jättedåligt under hela 2018 och 2019. Under år 2020 vände det. De hade tagit tag i kostnaderna och hade gjort ett förvärv under 2019, RedTiger, som hade höga marginaler. De hade också en mycket stark ”coronaboost”. Spelbranschen gick väldigt bra under april, maj och juni. När de

initierade samtal med Tobias hade det gått dåligt de senaste månaderna, juli och augusti. Lockdown-effekten avtog.

Tobias Palmborg hade inledningsvis rollen som "acting" CTO. Hon tyckte att han var en stark ledare. I den rollen handlade det främst om att fortsätta den tidigare CTO:ns arbete. Hon drev på för att Tobias Palmborg skulle bli ordinarie CTO och det blev han också under våren 2019.

Under år 2019 hände det mycket. De höll på med processen att förvärva RedTiger mellan maj och september. Från början levde bolagen sida vid sida. NetEnt gick dåligt medan RedTiger levererade. De ägde inledningsvis bara 90 procent av RedTiger. Sedan förvärvade NetEnt de sista 10 procenten. Därefter påbörjade de en omorganisation kallad Project Birka. Tobias Palmborg jobbade hårt med RedTiger. Omorganisationen ledde till att han fick ansvar för betydligt fler personer än han hade haft tidigare i och med att de beslutade att flytta "Games" så att det låg under CTO. De plockade samtidigt bort den seniora chefen på "Games" så att Tobias Palmborg fick två roller.

Tobias Palmborgs karriär i bolaget gick mycket bra. Sedan uppstod samarbets-svårigheter. Under den tiden var det pandemi, de gick igenom en stor omorganisation, de hade dålig teknik och behövde göra många uppsägningar. Det var tufft och turbulent. Det blev värre när budet från Evolution kom. Hon och Tobias Palmborg hade inga problem att samarbeta men det fanns problem i övriga ledningsgruppen. Det slutade med att alla i ledningsgruppen kom till henne och sa att de vägrade arbeta med honom. Hon var tvungen att lägga nästan all sin tid på att få personer att samarbeta.

Hon har "avvecklat" sju eller åtta ledande befattningshavare på NetEnt under sin tid där. De använde sig då av en grundmall till avslutsavtal som hon hade, som de sedan ändrade lite beroende på vilket anställningsavtal det gällde. Pia Nyblaeus hade tagit fram mallen den en gång i tiden. Legal och HR hade förberett Tobias Palmborgs avtal.



Under 2018 tog de bort 55 tjänster i Stockholm. Under 2019, när ledningsgruppen flyttade till Malta, tog de bort ca 120 tjänster totalt varav majoriteten fanns i Stockholm. När de gjorde fusionen med RedTiger lade de ner hela Stockholmsstudion fick lite över 90 personer i Sverige gå. Det var i mars 2020. När Evolution kom in varslades i princip alla.

Vid det inspelade samtalet mellan henne och Tobias Palmberg hade ersättningskommittén inte diskuterat deras personliga mål ännu. De hade sagt att de skulle utvärdera bonusmålen när de var klara med alla uppsägningar och fusionen med RedTiger, så att allting skulle bli så rättvist som möjligt. De hade de satt mål på intäkterna och vinsten. Hon och ordföranden hade ett möte under sommaren där de gick igenom målen för ledningsgruppen. Sedan skulle hon återkoppla till alla i ledningen om vilka personliga mål som kommits överens om. Det skedde någon gång i juli eller augusti, efter semestrarna. Vanligtvis hade de dock velat ha klart detta under början av året.

Hon och Tobias Palmberg hade samma mål. Hon minns inte hur målen kommunicerades till Tobias Palmberg, men han var en av de första i ledningsgruppen som fick veta sina bonusmål eftersom de båda satt i Sverige. Hon bad sin kollega Lotta skicka bonusmålen till Tobias Palmberg. Han hade inte haft något sådant avtal under 2019 eftersom de hade haft ett annat ”setup” då.

Bonusavtalsmallen är ett mycket gammal. NetEnt började jobba på det sättet när bolaget börsnoterades. De uppdaterade den med nya mål för varje år. Hon har skrivit på sådana avtal.

Den situation som ledde till att Tobias Palmberg lämnade NetEnt utspelade sig i samband med fusioneringen mellan NetEnt och RedTiger. Den innebar att de skulle flytta över NetEnts spel på RedTigers plattform. Ledning för RedTiger hade presenterat för styrelsen hur det skulle gå till. När Tobias Palmberg sades upp var hennes ambition att de skulle träffa en överenskommelse. Sedan gjorde det inte det. Då

konsulterade hon Pia Nyblaeus, HR och Legal. Då blev planen att en person vid namn Valeri skulle ta rollen som Group CTO. De ersatte Tobias Palmborgs roll som CTO på NetEnt med en person i Indien som rapporterade direkt till honom. Tjänsten som Group CTO för NetEnt blev Valeri i Bulgarien.

#### Pia Nyblaeus

Hon har en lång erfarenhet av att som advokat biträda NetEnt i arbetsrättsliga frågor. Hon har arbetat med tre av NetEnts VD:ar, bl.a. Therese Hillman från och med maj 2018. Från början var NetEnt en svensk koncern. Det fanns mallar på svenska från den tiden som hon har skrivit. När verksamheten utvecklades kompletterades avtalen. NetEnt har vidare haft ett ”separation och settlement-agreement”. Det har använts när man kommit överens med ledande befattningshavare på koncernnivå. Hon har tagit fram mallen från allra första början. Det är i mångt och mycket samma villkor som hon författat men sedan har villkor lagts till och ändrats under åren. Det i målet aktuella avslutsavtalet är det dock inte hon som har tagit fram. Det ser hon bl.a. på formateringen. Vidare finns flera skrivningar i avtalet som visar att det inte är en arbetsrättsjurist som tagit fram det. Det är Carolina Bruce som tagit fram avtalet.

#### Jan Rogell

Han har en lång erfarenhet av förhandling i arbetsrättsliga frågor. Han inledde den karriären på LO. Första gången han kom i kontakt med en konkurrensklausul var när han var löntagarrepresentant i Securitas bolagsstyrelse på 80-talet. Sedan började han arbeta på TCO förbund, där var konkurrensklausuler mer vanligt förekommande. Därefter har han haft tjänster som bl.a. ombudsman, arbetsrättsförhandlare och förhandlingschef inom olika sektorer och organisationer. Idag är han HR-chef på Bytåg, Norges motsvarighet till SJ.

Enligt hans synsätt är ett avslutsavtal med en högre tjänsteman som anger att anställningen avslutas på grund av arbetsbrist att jämställa med en uppsägning. Det som skiljer den situationen från en uppsägning av lägre tjänstemän är att förhandlingarna i den senare situation oftast sker mot fackförbund. Avslutsavtal är

vanliga när det gäller högre tjänstemän. Det måste dock röra sig om en riktig arbetsbrist för att ett sådant avtal ska kunna träffas. Han har aldrig hört annat än att i a-kassan accepterar en skrivning i ett avslutsavtal om att uppsägning på grund av arbetsbrist som ett fullgjort avslut. Det bör inte påverka karenstiden hos A-kassan. Har man fått A-kassa är man också berättigad till inkomstförsäkring.

När en arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist anses det av arbetsmarknadens parter att konkurrensklausuler inte gäller. Man vill inte försämra situationen för den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Konkurrensklausulen upphör per automatik utifrån arbetsrättsliga spelregler. Annars skulle det i princip uppstå ett yrkesförbud för arbetstagaren. Det framgår bl.a. av 2015 års avtal. Syftet med det är att parternas ska minimera varandras skador. En konkurrensklausul syftar till att skydda arbetstagaren. Har då arbetsgivaren en arbetsbristsituation ska inte arbetstagaren bli lidande för den saken.

## DOMSKÄL

### Inledning

Målet gäller frågorna om Tobias Palmberg har rätt till bonuslön för år 2020, och om han har rätt till ersättning i enlighet med den konkurrensklausul som finns intagen i hans anställningsavtal. Tingsrätten behandlar frågorna i den ordningen.

### NetEnts bonussystem för ledande befattningshavare

I målet har framkommit att NetEnt hade olika bonussystem för de anställda som ingick i ledningsgruppen (personal på s.k. "C-level") och övrig personal. Alla eller så gott som alla ledande befattningshavare hade bestämmelser om bonus i sina anställningsavtal. Bedömningen av huruvida bonus skulle falla ut för denna kategori av arbetstagare gjordes utifrån bonusmål som dels hänförde sig till nyckeltal i bolagets räkenskaper, dels personliga mål som var individuella för respektive ledande befattningshavare. Enligt vad Therese Hillman och Henrik Fagerlund har berättat

fastställdes bonusmålen årligen av NetEnts ersättningskommitté, ett styrelseutskott, i samråd med VD. Therese Hillman har uppgett att bonusmålen normalt sett fastställdes på detta sätt under början av året men att den processen för år 2020 blev försenad. Skälet för detta var att bolaget under år 2020 genomgick en omfattande omorganisation, bl.a. med anledning av sammanslagningen med bolaget RedTiger.

Therese Hillman har vidare berättat att den mall för bonusavtal som användes inom NetEnt var gammal och hade tillämpats i flera år när hon började på företaget. Av den mall till bonusavtal för år 2018 för Therese Hillman som NetEnt gett in i målet, liksom av Tobias Palmborgs bonusavtal, anges att utbetalningen av bonus var villkorad av bl.a. att bolagets årsredovisning blivit fastställd, att anställningsförhållandet med NetEnt bestod vid tiden för utbetalning av bonus (i mars året därpå), samt att styrelsen hade rätt att till följd av extraordinära händelser ställa in bonusutbetalningen.

Therese Hillman har vidare berättat att frågan om utbetalning av bonus till ledande befattningshavare skulle ske underställdes NetEnts styrelse, vilket framstår som förenligt med vad som ovan framkommit.

#### **Avtalet gällande bonus mellan Tobias Palmborg och NetEnt**

Det är inledningsvis utrett att Tobias Palmborg hade en bestämmelse i sitt anställningsavtal angående bonuslön. Bestämmelsen återfinns i ett tillägg till det ursprungliga anställningsavtalet mellan Tobias Palmborg och NetEnt. I tilläggsavtalet, som ingicks i maj 2019, anges att Tobias Palmborg har en ”annual bonus up to 40 % of annual salary”. Det är ostridigt att bonusnivån under våren 2020 höjdes till 50 procent, och att hans månadslön samtidigt höjdes till 170 000 kr.

Av avtalet framgår inte under vilka förutsättningar bonuslön skulle utbetalas. Tobias Palmborg har uppgett att han inte fick veta annat än att bonusens utfall var beroende att uppställda företagsgemensamma och personliga bonusmål nåddes. Vidare har framkommit att klausulen om bonus samt höjningen av densamma tillkom för att Tobias

Palmborg fick större personalansvar och att detta skedde under en period vid vilken NetEnts organisation genomgick stora förändringar. I samband med detta tog Tobias Palmborg även plats i NetEnts ledningsgrupp.

Det har vidare framkommit att Tobias Palmborg inte fick någon bonus år 2019, och att han inte heller ingått bonusavtal av det slag som är aktuellt i målet för tidigare år.

Det är ostridigt att en förutsättning för att bonus skulle utgå var att personliga och företagsgemensamma mål hade uppfyllts, att de bonusmål som gällde för Tobias Palmborgs del för år 2020 finns intagna i bonusavtalet, och att bonusmålen under år 2020 uppfylldes i den omfattning som Tobias Palmborg påstått.

Att döma av de datum som anges i bonusavtalet hade NetEnts ersättningskommitté (ett styrelseutskott) godkänt bonusmålen den 16 juli 2020. Det stämmer även överens med vad Therese Hillman uppgett i förhör om att hon och ersättningskommitténs ordförande hade stämt av bonusmålen någon gång i juli eller augusti 2020.

Annat har inte påståtts än att Tobias Palmborg fick ta del av bonusmålen i skrift för första gången genom att han fick del av bonusavtalet, vilket mejlades över till honom den 25 augusti 2020. Frågan är om Tobias Palmborg dessförinnan hade fått del av bonusmålen muntligen via Therese Hillman. Han har uppgett att han fick reda på sina personliga bonusmål av Therese Hillman före sommaren år 2020, i samband med att neddragningsprojektet Project Birka slutfördes. NetEnt har inte vitsordat denna uppgift.

Tobias Palmborgs påstående om att han hade fått del av bonusmålen muntligen innan han fick dem i skrift vinner starkt stöd av vad som sades under det inspelade möte som ägde rum mellan honom och Therese Hillman i slutet av augusti 2020, precis innan bonusavtalet mejlades över till honom. Mot mötets slut bad Tobias Palmborg att Therese Hillman skulle skicka honom en kopia av de bonusmålen som hon gett honom vid lönejusteringen. Det är ostridigt att lönejusteringen skedde före sommaren år 2020.

Detta ska ställas mot Therese Hillmans uppgift om att de bonusmål som skulle gälla för ledningsgruppen stämdes av mellan henne och ersättningskommitténs ordförande efter sommarsemestrarna år 2020 och att det var först därefter som hon började informera berörda personer om deras bonusmål. Tingsrätten uppfattar att Therese Hillman i detta sammanhang uttalat sig om vid vilken tidpunkt hon började informera de berörda personerna om deras fastställda bonusmål.

Vid en sammantagen bedömning av det ovanstående anser tingsrätten att Tobias Palmberg styrkt att han av Therese Hillman fick muntligt besked om vilka bonusmål som skulle gälla för honom före sommaren år 2020.

Sammanfattningsvis har tingsrätten kommit fram till följande. Vid tilläggsavtalets tecknande i maj 2019 fick Tobias Palmberg veta att bonusutfallet skulle baseras på huruvida företagsgemensamma och personliga mål uppfylldes. Det har inte påståtts att han fick någon mer ingående information än så om processen för att bestämma bonus till ledande befattningshavare eller att andra villkor än måluppfyllelse skulle gälla. Under våren 2020 fick Tobias Palmberg information av Therese Hillman om vilka bonusmål som skulle gälla för honom. Dessa bonusmål fastställdes av NetEnts styrelses ersättningskommitté först under juli 2020.

### **Bakgrunden till avslutsavtalet**

Beträffande de förhållanden som ledde fram till att Tobias Palmborgs anställning på NetEnt avslutades har i huvudsak följande framkommit.

Under våren och sommaren år 2020 slogs NetEnt ihop med det bulgariska bolaget RedTiger, vilket innebar att ett stort antal personer sades upp från sina anställningar. Vid dessa uppsägningar, som Tobias Palmberg medverkade i att verkställa inom ramen för Project Birka, användes ett och samma ”separation and settlement agreement” genom vilka anställningarna avslutades. Strax efter att sammanslagningen hade genomförts lämnade Evolution ett offentligt uppköpserbjudande avseende NetEnt som

sedermåra ledde till att NetEnt avnoterades från börsen. Under våren 2020 uppstod en konflikt mellan Tobias Palmborg och övriga personer i ledningsgruppen. Therese Hillman har beskrivit att hon fick ägna nästan all sin tid åt att medla och att situationen var ohållbar, särskilt inför att Evolution skulle ta över bolaget.

Diskussioner inleddes mellan Tobias Palmborg och NetEnt om avslutande av hans anställning. I samband med detta anlätade Tobias Palmborg ett ombud som inledningsvis förde förhandlingar för hans räkning.

I slutet av augusti ägde det inspelade samtalet mellan Tobias Palmborg och Therese Hillman rum. Strax därefter, den 25 augusti, fick Tobias Palmborg del av ett utkast till avslutsavtal och bonusavtal. Den 1 eller 2 september hölls ett onlinemöte mellan Mikael Ångman och Tobias Palmborg i vilket den förra uppgav att NetEnt skulle "gå den formella vägen" och säga upp Tobias Palmborg på grund av arbetsbrist om de inte kunde hitta en överenskommelse.

Den 2 september skickade NetEnt genom Mikael Ångman en omplaceringsutredning till Tobias Palmborg. Av omplaceringsutredningen framgick att Tobias Palmborgs tjänst som CTO skulle upphöra till följd av en omorganisation som bolaget planerade. Tobias Palmborg erbjöds tre andra roller inom NetEnt. Tobias Palmborg ombads återkomma senast den 4 september angående huruvida han accepterade någon av dem. Vid uteblivet svar skulle Tobias Palmborg sägas upp på grund av arbetsbrist. Tobias Palmborgs ombud bad om anstånd med att svara t.o.m. den 9 september vilket NetEnt inte godtog enligt vad Mikael Ångman uppgett.

Den 3 september återkom Tobias Palmborg i ett mejl till Mikael Ångman i vilket han föreslog att de sex månaders uppsägningstid han fått skulle räknas om till avgångsvederlag där pension och övriga förmåner räknas in. Den 4 september mejlade Tobias Palmborg Mikael Ångman på nytt och bad att avslutsavtalet skulle justeras på så sätt att det framgick att uppsägningen skedde på grund av arbetsbrist. En sådan ändring gjordes.

Den slutgiltiga versionen av avslutsavtalet undertecknades av Therese Hillman och Tobias Palmborg den 4 september. Tobias Palmborg svarade aldrig på omplaceringsutredningen.

### **Har Tobias Palmborg avstått från bonus genom att ingå avslutsavtalet?**

En fråga i målet är om Tobias Palmborg genom avslutsavtalet avstod från bonus. I avslutsavtalet regleras Tobias Palmborgs rätt till ersättning på följande sätt.

”3. TPs anställning i Bolaget upphör den 7 mars 2021 (nedan Upphörandedagen). TP är arbetsbefriad från och med den 7 september 2020 (nedan Sista Arbetsdagen) och under resterande uppsägningstid.

[— —]

5. TP har rätt till lön och andra anställningsförmåner till och med Upphörandedagen. Bolaget avstår från sin rätt enligt § 13 [*sic*] LAS att efter Sista Arbetsdagen göra avräkning på lön.

[— —]

5.1. Utöver lön enligt punkt 5 ovan utger Bolaget till TP ett avgångsvederlag vilket motsvarar 4 månadslöner. (...)

En första fråga gäller om det förelåg någon gemensam partsavsikt gällande frågan om ”löner och förmåner” i avslutsavtalet skulle anses inkludera bonus eller inte.

I detta sammanhang konstaterar tingsrätten att Tobias Palmborg lyfte frågan om bonus vid samtalet med Therese Hillman i slutet av augusti. Efter att han hade fått ett utkast till avslutsavtal presenterat för sig bad han att få en kopia på bonusmålen. Therese Hillman svarade då att hon skulle återkomma gällande dem, utan att förklara att Tobias Palmborg enligt NetEnts uppfattning inte hade rätt till bonus om han skrev på avslutsavtalet. Detta talar för att Tobias Palmborgs uppfattning vid den tidpunkt var att han inte behövde avstå från bonus om han skulle ingå avslutsavtalet.



Det får samtidigt anses stå klart att NetEnts uppfattning var att avslutsavtalet inte innefattade rätt till bonus. Exempelvis framgår det av de mejl som skickades mellan bl.a. Therese Hillman och Mikael Ångman under de dagar då förhandlingarna pågick. I ett av dessa mejl jämför Therese Hillman erbjudandet till Tobias Palmborg med övriga anställda på ”C-level” som fått gå, varvid hon konstaterade att ingen av dem fått bonus för året.

Det får därmed anses stå klart att parterna vid avtalets ingående inte hade någon gemensam uppfattning om hur bestämmelsen i punkten 5 skulle tolkas. Det kan inte heller anses utrett att någon av parterna vid avtalsslutet utgick från att bestämmelsen hade en viss innebörd och att motparten insåg eller måste ha insett detta. Avgörande för hur avtalet ska tolkas blir därmed avtalets ordalydelse jämte andra omständigheter som avtalets syfte och det sammanhang i vilket det tillkom.

Tingsrätten konstaterar här att bonus är en form av rörlig, prestationsbaserad lön. Rent språkligt måste ”lön och andra anställningsförmåner” anses omfatta bonuslön.

Ett tungt vägande skäl emot att tolka ”löner och andra förmåner” på det sättet är att Tobias Palmborg efter mötet med Therese Hillman och ca en vecka innan avslutsavtalet ingicks hade tagit del av bonusavtalet. Av bonusavtalet framgick att de villkor under vilka NetEnt erbjöd honom en möjlighet att få bonus inte var förenliga med att han ingick avslutsavtalet eftersom han då inte längre skulle vara anställd av NetEnt vid utbetalningen av bonus i samband med marslönen 2021. Mot denna bakgrund framstår en tolkning enligt vilken ”löner och andra förmåner” innefattar bonus som mindre rimlig.

Till detta kommer att diskussionerna om att avsluta Tobias Palmborgs anställning ägde rum i anslutning till att stora delar av NetEnts personalstyrka sagts upp på grund av arbetsbrist genom en standardöverenskommelse vilken inte innefattade rätt till bonus. Det alternativ till en förhandlingslösning som NetEnt ställde Tobias Palmborg inför

var just uppsägning på grund av arbetsbrist. Även detta talar enligt tingsrättens mening emot att ”lön och andra förmåner” ska anses innefatta bonus.

Vid en samlad bedömning finner tingsrätten att Tobias Palmborg, genom att ingå avslutsavtalet, avstått från sin rätt till bonus. Hans talan i denna del, liksom yrkandet om semesterersättning, ska därmed ogillas.

### **Sades Tobias Palmborg upp på grund av arbetsbrist?**

Tingsrätten har ovan redogjort för de omständigheter som ledde fram till att Tobias Palmborgs anställning avslutades. I det följande ska tingsrätten pröva om Tobias Palmborg sades upp på grund av arbetsbrist eller inte. Frågan har betydelse för att NetEnt gjort gällande att konkurrensklausuler inte gäller när en uppsägning skett på grund av arbetsbrist.

Inledningsvis konstateras att det förhållandet att parterna träffat en överenskommelse om villkoren för anställningens avslutande inte nödvändigtvis medför att det varit fråga om någonting annat än en uppsägning. Kravet på saklig grund för uppsägning i 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd är dock tvingande till arbetstagarens förmån, vilket innebär att parterna inte förfogar över frågan om det funnits saklig grund att säga upp Tobias Palmborg på grund av arbetsbrist.

Arbetsbrist utgör normalt saklig grund för uppsägning. Det är ytterst arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra t.ex. en inskränkning eller omorganisation av verksamheten som får bli avgörande för frågan om arbetsbrist ska anses föreligga. Om arbetsbrist faktiskt föreligger, dvs. om arbetsgivaren av verksamhetsskäl har minskat antalet anställda, saknar det betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen. I fall där arbetsgivaren av verksamhetsrelaterade skäl har beslutat t.ex. att verksamheten ska upphöra, att arbetsuppgifter som en arbetstagare utför inte längre ska utföras eller att de ska spridas ut på andra arbetstagare har Arbetsdomstolen prövat om arbetsbristen är

verklig i den meningen att arbetsgivaren faktiskt har genomfört det beslut arbetsgivaren säger sig ha fattat. Om Arbetsdomstolen i en sådan situation har funnit att arbetsgivaren faktiskt genomfört beslutet, har det godtagits att det funnits arbetsbrist om arbetsgivaren uppgivit något verksamhetsrelaterat skäl för sitt beslut, vilket har framstått som rimligt. (Se AD 2000 nr 2).

I Arbetsdomstolens mål AD 2017 nr 58 anges vidare följande. Om Arbetsdomstolen, i de fall beslutet om verksamhetsförändringen inte angetts vara föranlett av någon extern faktor, funnit att arbetsgivaren faktiskt genomfört det beslut arbetsgivaren säger sig ha fattat, har det godtagits att det funnits arbetsbrist när arbetsgivaren uppgivit något verksamhetsrelaterat skäl för sitt beslut som framstått som rimligt, t.ex. en önskan om högre lönsamhet. I prövningen om det är fråga om en arbetsbristsituation ska domstolen alltså inte bedöma om åtgärden varit lämplig, berättigad eller haft fog för sig. Det fallet att arbetsgivaren enbart på grund av missnöje med en arbetstagare beslutar t.ex. att lägga ned verksamheten eller att avskaffa en befattning är inte prövat.

I målet har framkommit att flera personer i ledningsgruppen ville att Tobias Palmberg skulle sluta som CTO. Therese Hillman har beskrivit att det förelåg samarbetsproblem och att situationen var ohållbar. Vid det samtal som ägde rum mellan henne och Tobias Palmberg i slutet av augusti 2020 förekom ingen diskussion om arbetsbrist. Vid samtalet med Mikael Ångman lyftes också NetEnts möjlighet att säga upp Tobias Palmberg på grund av arbetsbrist som ett alternativ till det att Tobias Palmberg accepterade det avslutsavtal som NetEnt hade presenterat. Detta talar för att det huvudsakliga skälet för uppsägningen inte var arbetsbrist.

Samtidigt står det klart att NetEnt, efter genomförd omplaceringsutredning, verkställde en organisationsförändring som innebar att CTO-tjänsten för NetEnt flyttades utomlands, varvid CTO-tjänsten som var placerad i Sverige försvann. Det står vidare klart att denna förändring var ett led i en större organisationsförändring inom NetEnt, som till följd av sammanslagningen av NetEnt och RedTiger. Organisationsförändringen innebar i praktiken att vissa ledande befattningshavares tjänster inom NetEnt gjordes

om till tjänster på koncernnivå. Det innebar att tjänsterna CFO, CTO, COO inom NetEnt gjordes om till Group CFO, Group CTO och Group COO. Samtidigt flyttades tjänsten som CTO för NetEnt till en arbetstagare i Indien. Tjänsten som Group CTO förlades då i Bulgarien. Therese Hillman har berättat att omorganisationen sammanhänger med att de skulle flytta över NetEnts spel på RedTigers plattform. Mikael Ångman har vidare uppgett att det fanns ett starkt ”tech team” i Bulgarien. Enligt tingsrätten saknas skäl för bedömningen att den verksamhetsförändring som skedde inte skulle ha varit rimlig.

Vid en sammantagen bedömning av ovanstående omständigheter finner tingsrätten att det fanns saklig grund att säga upp Tobias Palmberg på grund av arbetsbrist.

**Är ersättning för konkurrensförbud utesluten för att uppsägningen skedde på grund av arbetsbrist?**

Som grund för att konkurrensklausuler inte gäller vid uppsägning av arbetsbrist har NetEnt bl.a. åberopat 2015 års avtal vars punkt 4.1 innehåller en bestämmelse av den innebörden. NetEnt har vidare åberopat det sakkunniga vittnet Jan Rogell som bekräftat att det enligt hans kunskap och erfarenhet i allmänhet förhåller sig så på arbetsmarknaden.

Tingsrätten konstaterar att 2015 års överenskommelse har visserligen i rättspraxis ansetts utgöra en måttstock för prövning av om konkurrensklausuler i olika sammanhang (se exempelvis AD 2017 nr 57). En sådan prövning är emellertid något annat än en prövning av konkurrensklausulens faktiska innehåll, det vill säga vad parterna kommit överens om. Det kan inte förväntas att arbetstagare i allmänhet ska ha sådan kännedom om innehållet i 2015 års överenskommelse att de ska anses bundna av dess innehåll. Som Tobias Palmberg framhållit uppställer 2015 års avtal för övrigt inget hinder mot att konkurrensklausuler tillämpas vid avgångsavtal (se Bengt Domeij, Från anställd till konkurrent, JUNO version 1, avsnitt 4.8.2).

Vidare kan konstateras att konkurrensförbud i allmänhet är uppställda i arbetsgivarens intresse, medan undantaget i 2015 års avtal om att konkurrensförbud inte gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist får antas vara uppställt till skydd för arbetstagaren. I detta fall har parterna uttryckligen avtalat om att konkurrensklausulen ska fortsätta att gälla efter anställningens upphörande. En sådan analog tillämpning av 2015 års avtal som NetEnt förordar skulle innebära att den undantagsregel som är uppställd till skydd för arbetstagaren tillämpas för att befria arbetsgivaren från skyldigheten att betala ersättning för konkurrensförbudet, dvs. till arbetstagarens nackdel.

Vidare konstaterar tingsrätten att parterna i avslutsavtalet uttryckligen föreskrivit att konkurrensklausulen ska fortsätta att gälla. Det framstår därför som en rimlig utgångspunkt för bedömningen att parterna utgick från att bestämmelsen skulle gälla.

Vid en sammantagen bedömning finner tingsrätten att det förhållande att anställningen avslutades på grund av arbetsbrist inte utgör skäl att befria NetEnt från skyldigheten att betala ersättning för konkurrensförbudet i Tobias Palmborgs anställningsavtal.

### **Är rätten till ersättning för konkurrensförbudet slutligt reglerad genom avslutsavtalet?**

Vidare har NetEnt invänt att Tobias Palmborgs rätt till ersättning för konkurrensförbudet slutligt reglerats genom avslutsavtalet. Avslutsavtalet föreskriver följande.

#### **Fortsatt giltighet av avtalsklausul**

10.1. TPs åtaganden i anställningsavtalet såvitt avser exempelvis sekretess, värvningsförbud eller konkurrensförbud ska på sätt som där anges gälla även efter anställningens upphörande.

TPs lojalitetsplikt gentemot Bolaget gäller även under uppsägningstiden. Detta innebär bland annat att TP under uppsägningstiden inte får ta en anställning hos ett företag som bedriver med Bolaget konkurrerande verksamhet. Lön eller annan inkomst som TP under uppsägningstiden erhåller från anställning hos ett annat företag som inte är konkurrerande med Bolaget är avräkningsfri. I övrigt gäller de villkor gällande

anställningens upphörande som framgår av TPs anställningsavtal.

### **Slutlig reglering**

11.1. I och med denna överenskommelse är samtliga mellanhavanden mellan parterna med anledning av anställningen slutligt reglerade. Ingenta parten har således enligt tillämplig lag eller avtal några ytterligare krav gentemot den andre på vare sig lön, semesterersättning, pension, pensionspremier, skadestånd, företrädesrätt eller andra krav av vad slag det vara må.

Det har inte påståtts eller förts bevisning i målet om att parterna vid avslutsavtalets ingående hade en gemensam uppfattning om innebörden av ovanstående bestämmelser, eller att någon av parterna vid avtalsslutet utgick från att bestämmelsen hade en viss innebörd och att motparten insåg eller måste ha insett detta. Avgörande för hur avtalet ska tolkas blir därmed övriga omständigheter, framför allt avtalets ordalydelse.

Enligt tingsrättens mening ger avslutsavtalets punkt 10.1 intryck av att konkurrensklausulen skulle fortsätta vara tillämplig i dess helhet, dvs. att såväl NetEnts som Tobias Palmborgs åtaganden enligt konkurrensklausulen skulle fortsätta att gälla. Exempelvis ger rubriken stöd för detta. Enligt tingsrätten måste bestämmelsen i punkt 11.1 i samma avtal läsas mot den bakgrunden.

Den ersättning Tobias Palmborg erhöll genom avslutsavtalet var visserligen hög. Det kan dock konstateras att Tobias Palmborg hade en hög tjänst på NetEnt och att NetEnt därför sannolikt haft ett intresse av sådant skydd som konkurrensklausulen medförde för NetEnt. En tolkning av avslutsavtalet som innebär att konkurrensersättning skulle utgå i enlighet med anställningsavtalet kan därmed inte anses oskäligen mot NetEnt. Med hänsyn till detta kan Tobias Palmborgs rätt till ersättning för konkurrensförbudet inte anses slutligt reglerad genom avslutsavtalet.

**Är rätten till ersättning för konkurrensförbudet utesluten för att Tobias Palmborg inte haft för avsikt att ta anställning hos en konkurrent?**

NetEnt har vidare invänt att Tobias Palmborg inte har rätt till ersättning för konkurrensförbudet eftersom han i det inspelade mötet med Therese Hillman i augusti 2020 uppgav att han inte hade för avsikt att tillbringa en minut till i spelbranschen.

Enligt tingsrätten framgår det tydligt av ljudupptagningen att Tobias Palmborg uttalade sig på detta sätt i affekt och utan avsikt att avstå från eventuell ersättning för konkurrensförbud. Tobias Palmborgs rätt till ersättning för konkurrensförbudet kan därmed inte anses utesluten på grund av uttalandet.

**Beräkningen av Tobias Palmborgs ersättning för konkurrensförbudet**

Det har inte framkommit att Tobias Palmborg brutit mot konkurrensförbudet genom styrelseuppdrag han haft eller på annat sätt. Det innebär att NetEnt är skyldigt att betala ersättning till Tobias Palmborg för konkurrensförbudet.

När det gäller utgångspunkterna för bestämmandet av ersättningen har NetEnt hänvisat till att punkt 5.2.3 i 2015 års avtal föreskriver att det vid arbetsgivarens ersättningskyldighet ska beaktas om det finns ett orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den lägre inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft. Arbetsgivaren är inte ersättningsskyldig om det kan visas att den lägre inkomsten inte beror på konkurrensklausulen. Tingsrätten konstaterar att något motsvarande villkor inte har tagits in i anställningsavtalet med Tobias Palmborg.

Tobias Palmborg har enligt konkurrensklausulen rätt till ersättning från dagen för anställningens upphörande, dvs. den 7 mars 2021, och sex månader framåt, dvs. till den 7 september. Ersättningen ska uppgå till mellanskillnaden mellan hans fasta lön på NetEnt och den lägre lön han erhållit genom anställning i icke-konkurrerande företag. Ersättningen ska dock inte överstiga 60 procent av den fasta lönen.

Tobias Palmborg har gjort gällande att han från och med december 2020 till och med maj var anställd på en bank med en månadslön om 110 000 kr men att hans provanställning vid banken inte förlängdes. Detta har intygats av vittnet Niclas Carlsson. Vidare har Tobias Palmborg gjort gällande att han inte hade någon anställning under juni, juli eller större delen av augusti, samt att han i slutet av augusti tillträdde en anställning med så hög lön att han inte hade rätt till ersättning för konkurrensförbudet.

Det har inte framkommit att Tobias Palmborg skulle haft några andra avräkningsbara inkomster än dem han redogjort för. Beräkningen som sådan har vitsordats av NetEnt. Sammantaget innebär detta att NetEnt är skyldigt att till Tobias Palmborg utge yrkat beloppet avseende ersättning för konkurrensförbudet.

### **Rättegångskostnader**

Målet har avsett både frågor om bonuslön och ersättning för konkurrensförbud. Tyngdpunkten får anses ha legat på bonusfrågan. En inte obetydlig del av utredningen i målet har dock gällt frågan om ersättning för konkurrensförbudet.

Med dessa utgångspunkter anser tingsrätten att Tobias Palmborg ska stå 40 procent av NetEnts rättegångskostnader.

NetEnt har begärt ersättning med avseende 599 000 kr varav 574 000 kr avser ombudsarvode och 25 000 kr ersättning till det sakkunniga vittnet Jan Rogell. Tobias Palmborg har vitsordat ersättningen till Jan Rogell och tillämpad timtaxa om 3 500 kr men i övrigt överlämnat frågan om beloppets skälighet till tingsrätten att bedöma.

Tingsrätten finner att en högre ombudskostnad än 350 000 kr inte kan anses ha varit skäligen påkallad för tillvaratagande av NetEnts rätt. Tobias Palmborg ska alltså ersätta NetEnt för dess rättegångskostnader med 112 500 kr.



**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se bilaga 1 (TR-04)

Ett överklagande ska ha kommit in till tingsrätten senast den 26 maj 2022.

Överklagandet ska ställas till Arbetsdomstolen. Prövningstillstånd krävs.

Olle Wännström



## Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

### Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

### Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

### Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

### Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

## Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

### Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på [www.domstol.se](http://www.domstol.se).