

# Ett rättsfall om integrationsklausuler

Av advokat ERIK SJÖMAN

*Så kallade integrationsklausuler, eller merger clauses, har kommit att bli vanligt förekommande i svenska kommersiella avtal. I artikeln refereras och kommenteras ett rättsfall där betydelsen av en integrationsklausul prövades. Rättsfallet illustrerar faran i att fästa för stor tilltro till integrationsklausulens förmåga att påverka vad som sedermera befinns utgöra avtalsinnehåll.*

## 1 Inledning

I ett skiljedomsreferat i Juridisk Tidskrift för några år sedan diskuterade jag frågan om förekomsten av en s.k. integrationsklausul i ett avtal innebär att tillämpning av utfyllande rätt, t.ex. köplagens felregler, är utesluten.<sup>1</sup>

En integrationsklausul är oftast utformad ungefär enligt följande.

Detta avtal utgör parternas fullständiga reglering av de frågor som avtalet berör. Alla muntliga eller skriftliga åtaganden eller utfästelser som föregått avtalet ersätts härav.

Jag gjorde i skiljedomsreferatet gällande, att den enda avsikten med en sådan klausul normalt är att eliminera, eller i möjligaste mån minska, betydelsen av muntliga och skriftliga uttalanden, åtaganden etc. (avtalspreliminärer), vilka måhända förekommit under avtalsförhandlingarna eller annars föregått avtalet men inte influerat i det slutliga avtalsdokumentet. Jag gjorde vidare gällande att detta dessutom får anses vara den vedertagna uppfattningen och hänvisade bland annat till UNIDROIT Principles of International Commercial Contracts<sup>2</sup> och Principles of European Contract Law<sup>3</sup>.

Jag noterade dock också att andra uppfattningar finns och drog, mot bakgrund av bland annat skiljedomspraxis, slutsatsen att viss osäkerhet rörande innebörden av en sådan klausul trots allt råder.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Sjöman, Integrationsklausuler och dispositiv rätt, JT 2002–03 s. 935.

<sup>2</sup> Artikel 2.1.17.

<sup>3</sup> Artikel 2:105. — Här kan också nämnas arbetet med ett förslag till europeisk civilkod, se artikel II-4:104 i Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law, Draft Common Frame of Reference (DCFR), Interim outline edition, 2008.

<sup>4</sup> Jag konstaterade att det därför kan finnas anledning att överväga om det alls är ändamålsenligt att föra in (bara) en standardmässig integrationsklausul i avtalet. Den avtalsförfattare som exempelvis vill säkerställa att dispositiv rätt i något visst avseende *inte* ska tillämpas på avtalet, gör klokt i att låta detta framgå tydligt — och ange vad som ska gälla i stället — snarare än att förlita sig på en standardmässig integrationsklausul, som alltså enligt min uppfattning typiskt sett inte har den innebörden. Om det tvärtom är viktigt att säkerställa att dispositiv rätt *ska* gälla utöver vad som anges i avtalet, kan en standardmässig integrationsklausul vara förenad med viss risk (se bland annat den i skiljedomsreferatet berörda skiljedomen från

Det är alltså tunnsatt med svensk rättspraxis om integrationsklausuler. Arbetsdomstolen har emellertid nyligen haft anledning att ta ställning till en sådan fråga, dock inte avseende tillämpligheten av utfyllande rätt, utan om klausulens närmare innebörd på dess kärnområde, dvs. att eliminera eller minska betydelsen av avtalspreliminärer.<sup>5</sup> I den aktuella integrationsklausulen uppställdes också ett krav på skriftlighet för ändringar i avtalet.<sup>6</sup>

## 2 Arbetsdomstolens dom

I AD 2007 nr 86 var frågan om det fanns skäl för avskedande av en anställd försäljare som hade tagit ut pengar för privat bruk med företagets betalkort.<sup>7</sup> Arbetstagaren gjorde gällande att han hade rätt att förfara så som skett. Det skriftliga anställningsavtalet gav inte uttryck för någon sådan rätt. Enligt Arbetsdomstolen hade en sådan rätt däremot förelegat enligt tidigare i företaget tillämpad praxis och det hade inte klargjorts av arbetsgivaren att denna praxis skulle ha upphört i samband med ett ägarskifte i företaget.

Det i målet aktuella skriftliga anställningsavtalet, som träffades några månader efter ägarskiftet, innehöll en integrationsklausul. Klausulen föreskrev att det skriftliga avtalet innebar en fullständig reglering av avtalsförhållandet mellan parterna, att avtalet ersatte samtliga tidigare muntliga eller skriftliga åtaganden, överenskommelser och arrangemang och att ändringar skulle vara skriftliga.

Arbetsgivaren hävdade att klausulen innebar att eventuella tidigare anställningsförmåner som inte framgick av det skriftliga avtalet (t.ex. en rätt att använda företagskortet på det ifrågasatta sättet) inte kunde göras gällande.

Arbetsdomstolen noterar att integrationsklausuler typiskt sett har till syfte att eliminera eller i vart fall minska betydelsen av sådana muntliga och skriftliga uttalanden m.m. som kan ha gjorts under avtalsförhandlingarna samt att för framtiden klargöra att ändringar i avtalet måste göras i skriftlig form.

Arbetsdomstolen antecknar vidare att rättspraxis till belysning av betydelsen av integrationsklausuler inte synes föreligga. Domstolen anför därefter att en integrationsklausul har karaktären av en stan-

1986). Att en integrationsklausul *mera allmänt* — och utan att det framgår vad som i så fall gäller i stället — skulle ges den innebörden, att utfyllande rätt inte alls ska tillämpas på avtalet, kommer enligt min uppfattning över huvud taget inte i fråga. Jfr den klausulvariant som diskuteras av Lindskog, Förhandlingsspelet, 1989, s. 153 f. Saken ställs därför framförallt på sin spets när avtalet visserligen reglerar en viss fråga, t.ex. att fel ska föranleda avdrag på köpeskillingen enligt en viss i avtalet föreskriven mekanik, men utfyllande rätt innebär något *mer*, t.ex. att fel också kan föranleda rätt till hävning av avtalet (jfr not 8 i skiljedomsreferatet).

<sup>5</sup> Jag kommer här inte att behandla arbets-, process-, eller konsumenträttsliga aspekter av integrationsklausuler. Inte heller diskuteras frågor om ogiltighet eller jämkning av sådana klausuler.

<sup>6</sup> Jfr UNIDROIT Principles artikel 2.1.18, European Principles artikel 2:106 och CISG artikel 29.2.

<sup>7</sup> De övriga grunder för avskedande som prövades i rättsfallet berörs inte här.

dardklausul, vars betydelse får bedömas mot bakgrund av att klausulen kanske inte alls har uppmärksammats av den part som inte själv har utformat avtalstexten. Arbetsdomstolen ansåg sig dock inte ha anledning att gå in på synpunkter av detta slag. Enligt domstolen uppkom i stället i första hand frågan om vad parterna kan ha avsett med klausulen. Bedömningen av den frågan borde enligt domstolen göras med ledning av sedvanliga avtalstolkningsprinciper, varvid även parternas faktiska handlingar måste tillmätas betydelse.

Arbetsdomstolen återknyter därvid till att det, enligt vad domstolen funnit, före ägarskiftet i företaget fanns en praxis som tillät användande av företagskortet för privata utgifter som sedan avräknades mot lönen. Vid den tiden hade den ifrågavarande arbetstagaren också vissa andra anställningsförmåner såsom mobiltelefon, hemdator m.m., vilka han behöll även efter det skriftliga anställningsavtalets träffande trots att förmånerna inte framgick därav. Domstolen noterar att parterna beträffande dessa övriga förmåner tydligenvis inte upprätthållit integrationsklausulen. Enligt domstolen hade det också i vissa andra fall, efter det skriftliga anställningsavtalets träffande, förekommit att arbetstagaren använt företagskortet för privatuttag, utan att arbetsgivaren invänt däremot.

Arbetsdomstolen drar mot denna bakgrund slutsatsen att integrationsklausulen inte har avsetts utsläcka vissa redan tidigare utgående anställningsförmåner som inte uttryckligen angetts i avtalsdokumentet, och att klausulen därför inte kunde tilläggas den betydelsen att arbetstagarens i målet aktuella användning av företagskortet hade varit i strid med de villkor som gällt för hans anställning.

### 3 Kommentar

Som framgår ovan inleder Arbetsdomstolen med att slå fast att det enligt i företaget tillämpad praxis hade förelegat en rätt att på visst sätt använda företagskortet för privata uttag och att det inte hade klargjorts av arbetsgivaren att denna praxis skulle ha upphört. Före det skriftliga anställningsavtalets träffande hade arbetstagaren alltså en sådan rätt. Arbetsdomstolen går mot denna bakgrund vidare till att bedöma invändningen om att det skriftliga anställningsavtalets integrationsklausul innebar att en tidigare anställningsförmån (rätten att använda företagskortet på det ifrågasatta sättet) inte kunde göras gällande om den inte framgick av det skriftliga avtalet.

I det inledningsvis nämnda skiljedomsreferatet påpekade jag att bedömningen av vilken betydelse som ska tilläggas en integrationsklausul strängt taget är en tolkningsfråga, som i enlighet med gängse avtalstolkningsprinciper får avgöras i ljuset av klausulens lydelse, avtalets utformning i övrigt samt övriga tolkningsdata i det enskilda fallet.

Arbetsdomstolen säger sig göra just detta, dvs. tolka integrationsklausulen i ljuset av tolkningsdata i det enskilda fallet. Klausulens ordalydelse var i och för sig klar i det nu aktuella avseendet. En tidigare

överenskommelse — uttrycklig eller underförstådd, men i avtalstexten helt oförankrad — om en förmån på grund av den anställning som avtalet reglerar, var ju precis en sådan företeelse som träffades av integrationsklausulen. Enligt klausulen trädde bestämmelserna i det skriftliga avtalet således i stället för varje tidigare överenskommelse eller arrangemang av sådant slag. Frågan blev i stället om det i ljuset av omständigheterna fanns anledning att inte tillämpa integrationsklausulen efter sin ordalydelse.

Arbetsdomstolen besvarar denna fråga jakande med hänvisning till att, enligt vad domstolen funnit utrett, (1) arbetstagaren behållit vissa andra förmåner som inte heller framgick av det skriftliga anställningsavtalet och (2) det även efter det skriftliga anställningsavtalets träffande förekommit att arbetstagaren använt företagskortet för privatuttag, vilka avräknats mot lönen, utan att arbetsgivaren invänt mot detta. Av dessa två omständigheter sluter sig Arbetsdomstolen till att parterna inte hade avsett att integrationsklausulen skulle utsläcka den ifrågasvarande anställningsförmånen. Arbetstagarens användning av företagskortet var därför tillåten.

Domen innehåller inte några hänvisningar till de inledningsvis nämnda internationella principalsamlingarnas bestämmelser om integrationsklausuler och det framgår inte heller om någon av parterna hänfört sig till dessa. Arbetsdomstolen är naturligtvis inte bunden av principerna, som inte är lag och inte heller hade gjorts till kontraktsinnehåll genom parternas försorg i det aktuella fallet. Mot bakgrund av avsaknaden av svenska lagregler och svensk rättspraxis i ämnet hade det enligt min uppfattning likväl varit naturligt att peka på dem och de lösningar som där valts.<sup>8</sup> Principalsamlingarna reglerar integrationsklausuler på snarlika sätt.

**UNIDROIT Principles artikel 2.1.17:**

A contract in writing which contains a clause indicating that the writing completely embodies the terms on which the parties have agreed cannot be contradicted or supplemented by evidence of prior statements or agreements. However, such statements or agreements may be used to interpret the writing.

**European Principles artikel 2:105:**

(1) If a written contract contains an individually negotiated clause stating that the writing embodies all the terms of the contract (a merger clause), any prior statements, undertakings or agreements which are not embodied in the writing do not form part of the contract.

(2) If the merger clause is not individually negotiated it will only establish a presumption that the parties intended that their prior statements, undertakings or agreements were not to form part of the contract. This rule may not be excluded or restricted.

<sup>8</sup> Jfr exempelvis Håstad i NJA 2006 s. 638. Se även Hultmark, Internationaliseringen av svensk avtalsrätt — Unidroit Principles of International Commercial Contracts, JT 1995–96 s. 655, och Hellner, Unidroit's principer för internationella avtal, Lex Ferenda, 1996, s. 69 ff.

(3) The parties' prior statements may be used to interpret the contract. This rule may not be excluded or restricted except by an individually negotiated clause.

(4) A party may by its statements or conduct be precluded from asserting a merger clause to the extent that the other party has reasonably relied on them.

Förekomsten av en integrationsklausul hindrar alltså inte enligt vare sig UNIDROIT Principles eller European Principles, och knappast heller enligt svensk rätt,<sup>9</sup> att tidigare uttalanden och överenskommelser används för att tolka det skriftliga avtalet i den mån det är oklart eller ofullständigt.

European Principles gör därutöver en distinktion mellan individuellt förhandlade integrationsklausuler och klausuler som inte varit föremål för sådan förhandling. I det förra fallet kan inte avtalspreliminärer utgöra kontraktsinnehåll, medan i det senare fallet klausulen endast skapar en presumtion.

Av European Principles artikel 2:105.4 följer vidare att en part genom sina uttalanden eller sitt handlande kan förlora möjligheten att åberopa en integrationsklausul i den mån den andra parten med fog har förlitat sig på sådana uttalanden eller sådant handlande. En motsvarande, men generell, regel återfinns i UNIDROIT Principles artikel 1.8.<sup>10</sup>

I noterna till European Principles artikel 2:105 konstateras att få eller inga medlemsstater gör någon distinktion mellan förhandlade och oförhandlade integrationsklausuler. Inte heller UNIDROIT Principles gör denna distinktion.<sup>11</sup> I noterna till European Principles artikel 2:105 antecknas vidare att det i flera medlemsstater anses förhålla sig så, att en integrationsklausul (förhandlad eller oförhandlad) skapar en presumtion för att det skriftliga avtalet fullständigt återspeglar kontraktsinnehållet, men att denna presumtion kan brytas om det visas att parterna uttryckligen eller underförstått enats om att bortse från integrationsklausulen i något visst avseende.

Det ligger nära till hands att tolka Arbetsdomstolens dom så, att domstolen närmast sig integrationsklausulen på just det sistnämnda sättet, varvid domstolen fäst avgörande vikt vid parternas agerande efter det skriftliga anställningsavtalets träffande.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Se t.ex. Ramberg & Ramberg, Allmän avtalsrätt, 7 uppl. 2007, Edlund, Boilerplate på svenska, SvJT 2001 s. 172 (på s. 173), och Lindskog, a.a., s. 153.

<sup>10</sup> Jfr CISG artikel 29.2. Jfr även UNIDROIT Principles artikel 1.9 och European Principles artikel 1:105.

<sup>11</sup> Övergripande synes vidare skillnaden vara subtil mellan å ena sidan att motsäga eller komplettera ett skriftligt avtal med hänvisning till tidigare uttalanden eller agerande och å andra sidan att tolka avtalet med ledning därav, se Hellner, a.a., s. 80. Härtill se exempelvis även Samuelsson, Tolkning och utfyllning, 2008.

<sup>12</sup> Arbetsdomstolen lägger alltså parternas efterföljande agerande till grund för sin slutsats om vad parterna avsett med integrationsklausulen. Med Arbetsdomstolens synsätt fanns då ingen anledning att överväga om parterna alternativt fick anses ha ändrat det skriftliga anställningsavtalet genom sitt efterföljande agerande. Därmed prövades inte heller betydelsen av att integrationsklausulen även uppställde ett

Ibland ifrågasätts om integrationsklausuler har någon verkan alls i svensk rätt.<sup>13</sup> Ytligt betraktad kunde Arbetsdomstolens dom möjligen anföras till stöd för en sådan ståndpunkt. Arbetsdomstolen fann ju att den aktuella integrationsklausulen inte hindrade att vissa i det skriftliga avtalet oförankrade förmåner ändå gällde. Följaktligen fick tvisten rimligen samma utgång som om avtalet inte innehållit någon integrationsklausul alls. Det sistnämnda må vara sant, men därmed är naturligtvis inte sagt att integrationsklausulen inte alls tillmättes någon betydelse i sammanhanget. Tvärtom ger domskälen tydligt vid handen att Arbetsdomstolen på grund av integrationsklausulens existens för- anledades att pröva om det, *trots* integrationsklausulen, fanns anledning att beakta överenskommelser eller arrangemang utöver vad som följde av det skriftliga avtalet. Det är denna prövning som Arbetsdomstolen redovisar när den med hänvisning till parternas efterföljande agerande sluter sig till att parterna inte avsett att integrationsklausulen skulle utsläcka vissa tidigare förmåner. Den som vill hävda en rättighet som inte vare sig uttryckligen eller tolkningsvis följer av det skriftliga avtalet måste alltså, om en integrationsklausul finns intagen däri, styrka *både* att det (utanför det skriftliga avtalet) uttryckligen eller underförstått träffats något slags överenskommelse om rättigheten *och* att avsikten dessutom är att den ska gälla trots integrationsklausulen.<sup>14</sup>

Att notera i sammanhanget är slutligen, att Arbetsdomstolens resonemang kring parternas efterföljande agerande för att fastställa integrationsklausulens betydelse rimligen i stället hade kunnat hängas upp på European Principles artikel 2:105.4.<sup>15</sup> Arbetsgivaren hade ju enligt domstolen dels låtit arbetstagaren behålla vissa andra förmåner som inte framgick av det skriftliga avtalet, dels dessutom, såvitt framgår av domen, i andra fall godtagit att arbetstagaren fortsatte använda företagskortet för privata uttag. Det hade framstått som näraliggande att under sådana omständigheter konkludera att arbetsgivaren genom

skriftlighetskrav för ändringar, se ovan not 6 och exempelvis Adlercreutz, Om den rättsliga betydelsen av skriftlig avtalsform och om integrationsklausuler, Festskrift till Jan Ramberg, 1996, s. 18, och Hellner, The parol evidence rule och tolkning av skriftliga avtal i svensk rätt, Festskrift till Bertil Bengtsson, 1993, s. 200. — Som domskälen får förstås, fann Arbetsdomstolen inte heller något utrymme för att genom tolkning av anställningsavtalstexten i sin helhet (med beaktande även av dess förhistoria, jfr ovan vid not 9) sluta sig till att den ifrågasatta förmånen gällde. Arbetsdomstolen konstaterade bland annat att den avtalsklausul, som endast tog sikte på det naturliga förhållandet att den anställda var berättigad till ersättning för utlägg i tjänsten, inte kunde tillmätas någon betydelse för den i målet aktuella frågeställningen. Arbetsdomstolens utgångspunkt var alltså att förmånen i fråga helt saknade förankring i avtalstexten.

<sup>13</sup> Se t.ex. von Post, Studier kring 36 § avtalslagen, 1999, s. 212. Jfr Hagstrøm i Förhandlingarna vid det 35:e nordiska juristmötet i Oslo 18–20 augusti 1999, del I, s. 167 ff., och Adlercreutz, a.a., s. 28 f.

<sup>14</sup> Edlund, a.a., s. 173.

<sup>15</sup> Se ovan vid not 10.

sitt förhållningssätt, som arbetstagaren förlitat sig på, förlorat möjligheten att återopa integrationsklausulen i just detta avseende.<sup>16 17</sup>

#### 4 Avslutning

Arbetsdomstolens dom illustrerar faran i att fästa för stor tilltro till integrationsklausulers förmåga att påverka vad som sedermera befinns utgöra avtalsinnehåll. Det torde inte låta sig göra att med en aldrig så noggrant utformad integrationsklausul helt eliminera betydelsen av det skriftliga avtalets förhistoria och andra omständigheter utanför avtalets fyra hörn.<sup>18</sup>

Det innebär dock inte att en integrationsklausul saknar betydelse. För att klausulen ska brytas igenom — och en muntligen eller underförstått överenskommen, men i avtalstexten helt oförankrad, rättighet kunna hävdas — måste det med Arbetsdomstolens synsätt visas att parterna avsett att rättigheten inte skulle utsläckas trots integrationsklausulen.<sup>19</sup>

Att en standardmässig integrationsklausul inte förmår utesluta att avtalstexten kan komma att tolkas med beaktande av avtalets förhistoria torde därtill vara klart.

<sup>16</sup> Arbetsdomstolens fastställande, eller fingering, av en gemensam partsavsikt hade då kunnat undvaras, jfr exempelvis Ramberg, *Avtalstolkningens metoder*, Festskrift till Gösta Walin, 2002, s. 503 ff. och 511.

<sup>17</sup> Om 36 § avtalslagen i detta sammanhang se exempelvis Adlercreutz, a.a., s. 28, Hellner, a.a., s. 202, Dotevall, *Mellanmannens kunskap och huvudmannens bundenhet*, 1998, s. 287 ff., och Ramberg & Ramberg, *Allmän avtalsrätt*, 6 uppl. 2002, s. 264. — Vad som hade gällt för eventuell *fortsatt* användning av företagskortet är möjligen en annan sak, jfr Ramberg & Herre, *Internationella köplagen (CISG)*, 2001, s. 193 f.

<sup>18</sup> Mot denna bakgrund kan exempelvis kommentaren till klausultypen i Smitt m.fl., *VD-avtalet*, 2004, s. 136 ("På detta sätt försäkras man sig om att inga muntliga överenskommelser, eller förberedande skriftliga handlingar, har giltighet"), synas väl kategorisk. I anslutning härtill markeras dock också att integrationsklausulen "minimerar utrymmet" för återopande av överenskommelser utanför det skriftliga avtalet. Det sistnämnda är enligt min uppfattning, inte minst mot bakgrund av Arbetsdomstolens dom, en adekvat beskrivning av vad som kan uppnås med en sådan bestämmelse.

<sup>19</sup> Inget i domskälen antyder att det för Arbetsdomstolens slutsatser var avgörande att det rörde sig om en integrationsklausul i just ett anställningsavtal, med de särskilda arbetstagarskyddshänsyn som där kan göra sig gällande. Det kan naturligtvis ändå inte uteslutas att domstolens resonemang har färgats av sådana hänsyn, vilket gör att viss försiktighet är påkallad när det gäller att utan vidare lägga Arbetsdomstolens dom till grund för antaganden om vad som gäller i rent kommersiella förhållanden.