



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Marit Hansson

# Konkurrensklausuler i anställningsavtal

Examensarbete  
20 poäng

Handledare: Professor Reinhold Fahlbeck

Ämnesområde: Förmögenhetsrätt, Arbetsrätt

Termin: HT 2004

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>1</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och avgränsningar	6
1.3 Metod och material	6
1.4 Disposition	6
<b>2 ALLMÄNT OM KONKURRENSKLAUSULER</b>	<b>8</b>
2.1 Vad är en konkurrensklausul?	8
2.2 Nuvarande regleringar av konkurrensklausuler	9
2.2.1 36 och 38 §§ avtalslagen	9
2.2.2 1969 års överenskommelse	10
2.2.2.1 Vilka anställda omfattas?	12
2.2.2.2 Den materiella innebörden av en konkurrensklausul enligt överenskommelsen	13
2.3 Praxis i Arbetsdomstolen	14
2.3.1 AD 1984:20	14
2.3.2 AD 1985:138	15
2.3.3 AD 1991:38	16
2.3.4 AD 1992:9	17
2.3.5 AD 1993:40	18
2.3.6 AD 1993:218	18
2.3.7 AD 1994:65	20
2.3.8 AD 1999:71	21
2.3.9 AD 2001:91	22
2.3.10 AD 2002:115	23
<b>3 DS 2002:56</b>	<b>24</b>
3.1 Allmänt om uppdraget och dess utgångspunkter	24
3.2 Konkurrensklausuler	24
3.2.1 Utredningens överväganden	24
3.2.2 Föreslagen lydelse 37 § LAS	26
3.2.3 Författningskommentar	27
3.3 Remissvar	29

<b>4</b>	<b>DEBATTEN OM KONKURRENSKLAUSULER</b>	<b>33</b>
4.1	Främst ett skydd för arbetsgivaren?	33
4.2	Konkurrensklausuler allt vanligare	33
4.3	I arbetstagarens intresse	34
4.4	Känslig balansfråga	34
4.5	Gärna konkurrensklausul	35
4.6	Fackligt motstånd	35
4.7	Tillväxthämmande	35
4.8	Upp till arbetsmarknadens parter	36
4.9	Lagstiftning som hot	37
4.10	Goda skäl för lagreglering	37
4.11	Ohållbart att avfärda lagstiftningsförslag	38
<b>5</b>	<b>AVSLUTNING</b>	<b>40</b>
5.1	Några sammanfattande ord om AD:s ställningstaganden, Utredningen, remissvaren och debatten	40
5.2	Slutsatser	43
5.2.1	Finns ett berättigande i användandet av konkurrensklausuler?	43
5.2.2	Lag eller avtal?	44
	<b>BILAGA 1</b>	<b>48</b>
	<b>BILAGA 2</b>	<b>49</b>
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>56</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>59</b>

# Sammanfattning

Konkurrensklausuler i anställningsavtal har på senare år blivit en allt vanligare företeelse på den svenska arbetsmarknaden. En konkurrensklausul har till syfte att förhindra spridning av företagshemligheter och företagsspecifikt kunnande efter anställningens upphörande. Klausulen begränsar arbetstagarens möjligheter att ta anställning hos en konkurrent till den före detta arbetsgivaren, eller att själv bedriva konkurrerande verksamhet. Bindningstiden kan variera, men är vanligen upp till två år. Konkurrensklausuler är oftast förenade med ett avtalsvite, i händelse av brott mot konkurrensförbudet.

Gränserna för vad som skall anses utgöra en skälig konkurrensklausul har ytterst kommit att präglas av ett kollektivavtal benämnt *Överenskommelse 1969 angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal*, som slöts mellan å ena sidan SAF (numera Svenskt Näringsliv), och på den andra sidan SIF, SALF (numera Ledarna) och CF. Arbetsdomstolen har i sin praxis i hög grad beaktat de principer som återfinns i nämnda överenskommelse. Utgångspunkten är att konkurrensklausuler som faller utanför det sakliga användningsområdet för överenskommelsen, eller i övrigt inte uppfyller de villkor eller syften som följer av denna, är att betrakta som oskäliga. Avtalslagens 36 respektive 38 §§ står också till buds vid bedömningen av om en klausul skall anses tillåten. Problemet med nuvarande regleringar består i att överenskommelsen dels anses föråldrad, dels åsyftas uttryckligen tillverkningshemligheter. Den gängse meningen är att överenskommelsen därmed är begränsad till tillverkningsindustrin, och tjänste- och IT-sektorn faller då utanför avtalets direkta tillämpningsområde. Ett annat problem är att praxis kan vara svåröverskådlig för gemene man då det gäller att bilda sig en uppfattning om tillåtligheten av konkurrensklausuler. Materiella regler saknas.

I oktober 2002 framlades ett förslag till en materiell lagregel om konkurrensklausuler genom Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*. Ds 2002:56 är ett resultat av Arbetslivsinstitutets, på uppdrag av regeringen, översyn av delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Den nya bestämmelsen, som kan sägas utgöra ett slags kodifiering av AD:s praxis beträffande konkurrensklausuler, föreslogs införas i LAS, men så har ännu inte skett.

En omfattande debatt om konkurrensklausuler har pågått sedan mitten av 1990-talet och även lagförslaget har mötts av diskussioner. De flesta debattörer är kritiska till bruket av konkurrensklausuler överhuvudtaget. Detta framträder främst bland fackliga företrädare. Många anser att konkurrensklausuler i praktiken är att jämställa med yrkesförbud. En del anser också att klausulerna verkar hämmande för tillväxten. Beträffande den remiss som sändes ut med anledning av Ds 2002:56 förhåller sig flertalet

remissinstanser kritiska till lagstiftning och menar att frågan i stället bör lösas på kollektivavtalsnivå. FHL och den anställdes lojalitetsplikt nämns som ett eventuellt tillräckligt skydd för arbetsgivarna. Också bland remissinstanserna förespråkas allmänt sett stark restriktivitet i fråga om bruket av konkurrensklausuler. Lagförslaget anses hos några av debattörerna och remissinstanserna öppna för ett utökat användande av konkurrensklausuler i anställningsavtal. Alla är dock inte negativt inställda, utan ser det som en möjlighet att tydliggöra rättsläget på området för konkurrensklausuler.

Generellt sett är rättsläget idag tämligen otillfredställande. Det råder osäkerhet. Tyvärr verkar rättsläget vara oklart såväl beträffande vem som kan bindas, som storleken på vitesbeloppet respektive compensationen och hur lång bindningstiden rimligen får vara. Förutsebarheten är relativt liten, främst utanför det direkta tillämpningsområdet för 1969 års överenskommelse. En klar och tydlig lagregel av tvingande karaktär skulle kunna bidra till att skapa klarhet kring de problem som finns beträffande konkurrensklausuler. Andra omständigheter som talar för att tillgripa lagstiftning är den oenighet som råder beträffande klausulerna och att ingenting åstadkommit på kollektivavtalsnivå sedan 1969 års överenskommelse, missnöjet till trots.

# Förord

Jag vill i första hand rikta ett innerligt tack till min handledare, Professor Reinhold Fahlbeck, för engagemang, god vägledning och stor tillgänglighet under arbetets gång. I övrigt vill jag tacka alla dem som på olika sätt bidragit till att jag nu nått mitt mål. Ingen nämnd, ingen glömd.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AGV	Arbetsgivarverket
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
CF	Sveriges Civilingenjörersförbund
Ds	Departementsserien
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop	Proposition
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TR	Tingsrätt

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Gårdagens industrisamhälle har fått ge vika för utvecklingen mot det samhälle i vilket vi befinner oss idag, det s k kunskaps- och tjänstesamhället. Den svenska industrins satsningar på forskning och utveckling ökade från 1970-talets början och fram till åtminstone 1980-talets mitt, mer än i något annat land. Vid mitten av 1980-talet hade industrin också nått den punkt då de immateriella investeringarna kom att vara dominerande, framför de fysiska.<sup>1</sup> I många av dagens företag utgör det intellektuella kapitalet den mest värdefulla tillgången. Med det skall förstås de anställdas kunskaper och erfarenheter. Vi talar om kunskapsföretag.

Kunskapsföretagens framväxt har fört med sig ett växande behov av skydd för immateriella tillgångar, såsom information och specifikt kunnande som endast finns hos personer inom företaget. Kunskaper av sådan art som inte kan skyddas genom exempelvis patent- eller upphovsrättsliga bestämmelser behöver då åtnjuta andra typer av skydd. Under anställningens bestånd har alla anställda en lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare. Kravet på lojalitet kan definieras som en plikt att inte skada arbetsgivaren. Detta innefattar bl a tystnadsplikt och ett förbud mot att bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.<sup>2</sup> De arbetsrättsliga lojalitetsförpliktelserna upphör dock efter anställningstidens utgång. Till skydd för känslig information står då huvudsakligen två möjligheter till buds: dels ett åberopande av FHL (lag 1990:409 om skydd för företagshemligheter), vars 7 § innehåller en bestämmelse som tar sikte på händelser efter anställningens upphörande, dels att genom avtal med arbetstagaren försöka bevara specifik information inom företaget. Avtal ingås då antingen i form av en sekretessklausul, vilken ålägger arbetstagaren tystnadsplikt, alternativt som en konkurrensklausul, vilken medför att arbetstagaren under en viss angiven tid inte får konkurrera med den före detta arbetsgivaren. Många gånger ingår sekretessklausulen som ett moment i konkurrensklausulen.<sup>3</sup>

Konkurrensklausuler är ingen ny företeelse på den svenska arbetsmarknaden. De har emellertid i allt högre grad aktualiserats och uppmärksammas, inte minst i medierna, genom utvecklingen från industri- till ett kunskapssamhälle, och därmed från kapital- till individbunden kunskap. Ett förslag till lagstiftning om konkurrensklausuler har utarbetats. Det innebär ett införande av en ny 37 § i LAS (lagen (1982:80) om anställningsskydd).<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Sandgren m fl (1995) s 20

<sup>2</sup> Schmidt har definierat lojalitetsplikten som en skyldighet för arbetstagaren att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget, samt att undvika lägen där han kan komma i s k plikt-kollision. Se Schmidt m fl (1994) s 257.

<sup>3</sup> Fahlbeck (2004) s 122.

<sup>4</sup> Ds 2002:56



## 1.2 Syfte och avgränsningar

Syftet med förevarande arbete är att genom en undersökning av gällande rätt<sup>5</sup> och utifrån Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* och debatten om konkurrensklausuler ta ställning till huruvida det finns ett berättigande i användandet av dessa. En viktig fråga är också hur konkurrensklausuler i sådant fall skall regleras?

Uppsatsen inriktar sig inte specifikt på de sk kunskapsföretagen, men jag har ändå valt att definiera begreppet under kapitel 2, då det trots allt är inom denna typ av företag som konkurrensklausuler främst aktualiseras. Uppsatsen behandlar endast svensk rätt och svenska rättsförhållanden. Vidare avses endast konkurrensklausuler i anställningsavtal. Avtal mellan näringsidkare faller utanför ramen för detta arbete.<sup>6</sup> Likaså tas inte hänsyn till eventuella konkurrensrättsliga aspekter. Sekretessklausuler kommer i den fortsatta framställningen att förbigås. I uppsatsen förekommande begrepp såsom företagshemligheter, tillverkningshemligheter, know-how och liknande syftar alla på samma företeelse – nämligen sådant som arbetsgivaren vill hålla hemligt. Någon distinktion mellan dessa begrepp eller inbördes åtskillnad kommer därför inte att göras.

## 1.3 Metod och material

Sedvanlig juridisk metod har använts i delar av arbetet. Materialet omfattar således traditionella rättskällor i form av lagregler, förarbeten, praxis och doktrin. Vidare har jag använt mig av debattartiklar kring ämnet i fråga, främst ur tidskriften *Lag & Avtal*.

## 1.4 Disposition

Uppsatsen inleds i kapitel 2 med en allmän beskrivning av konkurrensklausuler, nuvarande regleringar och tillämpningsområde, samt en redogörelse av Arbetsdomstolens praxis kring giltigheten av och skäligheten i konkurrensklausuler. Nämda avsnitt har till syfte att ge en bakgrund till den fortsatta framställningen. I kapitel 3 behandlas för arbetet relevanta delar ur Ds 2002:56. Kapitel 4 tar upp debatten kring konkurrensklausulernas vara eller inte vara. I den femte och avslutande

---

<sup>5</sup> Med uttrycket gällande rätt avses i detta arbete 36 respektive 38 § AvtL, 1969 års överenskommelse samt den praxis som utvecklats i AD kring bruket av konkurrensklausuler.

<sup>6</sup> Ett undantag görs för AD 1993:218, som delvis ligger inom ramen för avtal mellan näringsidkare, men som också rör en konkurrensklausul i ett anställningsavtal. Se avsnitt 2.3.6. Inte heller AD 1984:68 samt AD 1990:44 avser typiska anställningsförhållanden. Dessa förbigås i sin helhet.

delen görs en sammanfattning av vad som framkommit angående praxis om konkurrensklausuler och synen på dessa. Sist diskuteras huruvida det finns ett berättigande i användandet av konkurrensklausuler samt hur de lämpligen skall regleras, mot bakgrund av rättsläget sådant det är idag.

## 2 Allmänt om konkurrensklausuler

### 2.1 Vad är en konkurrensklausul?

Detta arbete behandlar konkurrensklausuler i anställningsavtal. Med konkurrensklausul förstås ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, genom vilket arbetstagaren förbinder sig att inte inom en viss tid efter anställningens upphörande övergå i tjänst inom konkurrerande verksamhet eller själv starta sådan verksamhet.<sup>7</sup> En konkurrensklausul innebär således en negativ förpliktelse, det vill säga en skyldighet att underlåta något, och kan beskrivas som en utsträckt lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren.<sup>8</sup> Konkurrensklausuler är i de flesta fall sanktionerade med en vitesbestämmelse, uppgående till en summa av 6 månadslöner. Bindningstiden bör i normalfallet inte överstiga 2 år. Är "livslängden" för det som skall skyddas kort, bör giltigheten av klausulen inte vara längre än 12 månader.<sup>9</sup> Konkurrensklausuler återfinns i såväl enskilda anställningsavtal som i kollektivavtal, men för att arbetstagaren skall vara bunden av en sådan klausul måste den intas i anställningsavtalet i varje enskilt fall.<sup>10</sup>

Bakom konkurrensförbudet kan finnas olika inriktningar och motiv. Kunskapsföretagens framväxt har lett till att delar av marknaden blivit allt mer konkurrensutsatt. Som nämndes i inledningen, är uppsatsen inte speciellt inriktad på just kunskapsföretag, då problemet med konkurrens från en tidigare anställd kan uppstå även i andra typer av företag. Det kan i sammanhanget ändå vara på sin plats att ge en förenklad definition<sup>11</sup> av begreppet kunskapsföretag. I ett kunskapsföretag utgörs tillgångarna främst av de anställdas, i förekommande fall delägarnas, personliga kunskaper. Som typexempel på kunskapsföretag kan nämnas advokatbyråer, revisionsfirmor och arkitektkontor. Även vissa typer av konsultverksamhet faller under begreppet. Det rör sig då om invecklade och avancerade individanpassade tjänster, i motsats till mer standardiserade former av tjänster.<sup>12</sup> Nedanstående framställning avser fortsättningsvis alla typer av företag med behov av skydd för viss kunskap.

---

<sup>7</sup> Adlercreutz & Flodgren (1992) s 13.

<sup>8</sup> Fahlbeck (2004) s 122.

<sup>9</sup> 1969 års överenskommelse om konkurrensklausuler i tjänsteavtal. Mer om denna överenskommelse följer nedan, kapitel 2.2.2.

<sup>10</sup> Fahlbeck (1992) s 108.

<sup>11</sup> För en mer omfattande definition av begreppet se t ex Ekstedt, E, Humankapital i brytningstid – kunskapsuppbyggnad och förnyelse av företag, Allmänna förlaget, Stockholm 1988, s 44 ff.

<sup>12</sup> Sandgren m fl (1995) s 77.

Det klassiska skyddsobjektet för konkurrensklausuler är bevarandet av företagshemligheter och företagsspecifikt kunnande. Ett annat skyddsintresse kan avse bevarandet av kundkretsen. Vid företagsöverlåtelser är detta intresse särskilt framträdande, då köparen exempelvis vill få ett skydd mot att säljaren inte inom kort startar en ny konkurrerande verksamhet i närområdet. Ett tredje syfte kan vara att behålla s k nyckelpersoner, det vill säga anställda med särskild erfarenhet och kompetens.<sup>13</sup> Dessa representerar en stor del av företagets värde. I kunskapsföretagen kan de sägas utgöra så gott som hela värdet av företaget, och i synnerhet nyckelpersonerna har stor betydelse för ett företags fortsatta överlevnad. I detta sammanhang kan också syftet bakom klausulen vara att skydda investeringar i utbildning och kompetensutveckling av anställda.<sup>14</sup> Utgångspunkten är dock att arbetsgivarna inte genom konkurrensklausuler får begränsa de anställdas rätt att utnyttja allmänt yrkeskunnande, yrkeserfarenheter och specialistkompetens. Det som kan skyddas är företags- och affärshemligheter samt till detta anknutet företagsspecifikt kunnande som har relevans i konkurrenshänseende.<sup>15</sup> Mer om användningsområdet för konkurrensklausuler följer under avsnitt 2.2.

## 2.2 Nuvarande regleringar av konkurrensklausuler

### 2.2.1 36 och 38 §§ avtalslagen<sup>16</sup>

I enlighet med avtalsfriheten och den allmänna rättsgrundsatsen pacta sunt servanda, är utgångspunkten att konkurrensklausuler är giltiga. I rättsfallet NJA 1957 s 279 formulerade Högsta domstolen de rättsliga utgångspunkterna enligt följande. ”Svensk rätt utgår härvidlag från den allmänna grundsatsen om avtalsfrihet. När den anställda åtager sig en konkurrensklausul, skall han enligt denna grundsats också bära följderna av sitt åtagande.” För att motverka missbruk av den rådande avtalsfriheten har dock lagstiftaren ansett det nödvändigt att skydda den svagare parten i ett avtalsförhållande. I fallet med konkurrensklausuler bedöms skäligheten av dessa enligt 36 och 38 §§ AvtL. Enligt 38 § är ett åtagande till förebyggande av konkurrens att inte bedriva viss verksamhet eller att ta anställning i sådan verksamhet, inte bindande i den mån utfästelsen sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt.<sup>17</sup> I samband med tillkomsten av generalklausulen i 36 § AvtL 1976 omarbetades även 38 § i syfte att öppna möjlighet till jämkning i större utsträckning än tidigare.<sup>18</sup> Det övervägdes att avskaffa

---

<sup>13</sup> Adlercreutz & Flodgren (1992) s 15-16.

<sup>14</sup> Fahlbeck (2004) s 123.

<sup>15</sup> Bruun (2003) s 126.

<sup>16</sup> Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område

<sup>17</sup> Bestämmelsen tillämpas inte bara på konkurrensklausuler i anställningsavtal, utan även i de fall klausulerna har en rent affärsmässig prägel, såsom i samband med företagsöverlåtelser, Svensäter (1991) s 197.

<sup>18</sup> Prop 1975/76:81

sistnämnda lagrum, men departementschefen ansåg med hänsyn till ”de specifikt arbetsrättsliga förhållanden som bestämmelsen bl a avser att skydda att det är värdefullt att förutsättningarna för att jämka eller åsidosätta konkurrensklausuler anges i en separat bestämmelse.”<sup>19</sup> Däremot ansågs det skadestånd eller vite som oftast förenas med klausulerna inte behöva särregleras. Resultatet av detta har blivit att 38 § AvtL skall tillämpas på själva konkurrensförbudet, och den eventuella vitesdelen skall bedömas enligt 36 §.<sup>20</sup> Utgångspunkten för när ogiltighet inträder synes enligt Bruun vara då giltig grund för att ingå konkurrensavtal överhuvudtaget saknas. Om det funnits en giltig orsak, men påföljden strider mot vad som kan anses skäligt kan klausulen jämkas. I så fall förblir den giltig, men bindningstiden, tillämpningsområdet eller påföljderna kan jämkas.<sup>21</sup>

## 2.2.2 1969 års överenskommelse<sup>22</sup>

Överenskommelsen 1969 angående ”begränsning av användningsområdet för och innehållet i s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal” har spelat en viktig roll för bedömningen av konkurrensklausulers giltighet vid tillämpningen av 38 § AvtL.<sup>23</sup> Överenskommelsen har antagits som kollektivavtal av å ena sidan samtliga förbund inom Svenskt Näringsliv (dåvarande SAF), och på den andra sidan SIF, Ledarna (dåvarande SALF) och CF. Med andra ord gäller överenskommelsen direkt för företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv i förhållande till anställda som är medlemmar i SIF, Ledarna och CF.<sup>24</sup> Vissa bestämmelser i överenskommelsen är uttryckligen begränsade till sådana arbetstagare.<sup>25</sup> Den övergripande delen av överenskommelsen är emellertid formulerad så att den förefaller innefatta alla arbetstagare hos avtalsbundna arbetsgivare. Detta förhållande kan, enligt Fahlbeck, tyckas innebära att överenskommelsen i dessa hänseenden skall tillämpas av avtalsbundna arbetsgivare även på de arbetstagare som inte är medlemmar i SIF, SALF eller CF. Till skillnad från allmänna kollektivavtalsprinciper har dock arbetsgivare sannolikt ingen rättslig förpliktelse att tillämpa överenskommelsen på utanförstående arbetstagare. AD har heller inte uttryckt att överenskommelsen skall tillämpas på dessa arbetstagare.<sup>26</sup>

Som tidigare nämndes måste en konkurrensklausul intas i arbetstagarens anställningsavtal för att vara gällande. 1969 års överenskommelse utgör därför inte en generell föreskrift om konkurrensbegränsning. Syftet är i stället att begränsa användandet av klausulerna till situationer då de är särskilt påkallade.<sup>27</sup>

---

<sup>19</sup> Prop 1975/76:81 s 148.

<sup>20</sup> Svensäter (1991) s 197.

<sup>21</sup> Bruun (2003) I: *Festskrift till Mogens Kockvedgaard* s 135 f.

<sup>22</sup> Överenskommelsen i dess helhet återfinns i bilaga 2.

<sup>23</sup> Bruun (2003) s 127.

<sup>24</sup> Adlercreutz & Flodgren (1992) s 55.

<sup>25</sup> Se t e x p 6, 7 och 8.

<sup>26</sup> Fahlbeck (2004) s 126 f.

<sup>27</sup> Fahlbeck (2004) s 127.

Ifrågavarande kollektivavtal avser emellertid tillverkningsindustrin. Den gängse uppfattningen är att kunskaps- och IT-sektorn därmed faller utanför avtalets direkta tillämpningsområde. I stället bedöms anställningsavtal inom dessa branscher i enlighet med 36 och 38 §§ AvtL. Med andra ord följer det inte automatiskt att konkurrensklausuler i anställningsförhållanden som faller utanför tillämpningsområdet för 1969 års överenskommelse, fränkänns giltighet. Däremot har det antagits att kollektivavtalsbestämmelser om konkurrensklausuler återspeglar ett mer allmänt synsätt på klausulerna och ger anledning till en restriktiv syn på användandet av dessa. Mot bakgrund av detta har 1969 års överenskommelse blivit vägledande för Arbetsdomstolens praxis vid tillämpningen av 38 § AvtL på konkurrensklausuler i anställningsavtal, i fall där överenskommelsen inte varit bindande som kollektivavtal parterna emellan. Avtalet har följaktligen fått en normerande verkan långt utöver dess direkta tillämpningsområde.<sup>28</sup> Departementschefen underströk också i förarbetena till den nya 38 § att de principer som kommit till uttryck i överenskommelsen borde kunna beaktas även beträffande konkurrensklausuler i arbetsavtal utanför det direkta tillämpningsområdet.<sup>29</sup>

Som nämndes strax ovan är en vanlig uppfattning att överenskommelsen skulle vara begränsad till tillverkningsindustrin. Fahlbeck anser emellertid att detta synsätt inte är korrekt, med hänvisning till ingressen där den allmänna bakgrunden till avtalet återfinns. I ingressen anges bland annat att anledningen till behovet av konkurrensklausuler är kraven på ”snabb produktivitetshöjning och förbättrad marknadsföring”. Därför fordras skyndsamt teknisk och kommersiell utveckling, och av den anledningen ”ägnar sig ett växande antal företag åt produkt- och metodutveckling samt marknadsanalys och marknadsföring”. Vidare anförs i ingressen att utvecklingsarbetet emellanåt leder fram till ”know-how eller därmed jämförbart kunnande, som kan vara specifikt för de företag, där arbetet ägt rum.” De citerade formuleringarna synes enligt Fahlbeck ”klart och tämligen otvetydigt” innebära att också kunskapsföretagen skall kunna erhålla skydd enligt 1969 års avtal, fastän det rör sig om icke-materiell produktion. Däremot ägnar sig dessa företag i hög grad åt metodutveckling.<sup>30</sup>

I ingressen redogörs för bakgrunden till överenskommelsen. Ingressen utgör ett slags förarbeten och avsiktsförklaring, som ger anvisningar om hur den följande avtalstexten skall tolkas. Vidare nämns också den intressekonflikt som uppstår: vikten av att skydda företagsspecifikt kunnande mot arbetstagarnas frihet att ta anställning där de bäst kan utnyttja sina kunskaper, vilket också kan vara av betydelse för näringslivet som helhet.

---

<sup>28</sup> Bruun (2003) s 126-127.

<sup>29</sup> Prop 1975/76:81 s 148.

<sup>30</sup> Fahlbeck (2004) s 135.

### 2.2.2.1 Vilka anställda omfattas?

Överenskommelsen föreskriver tämligen stora begränsningar för användandet av konkurrensklausuler. De arbetsgivare som enligt överenskommelsen (p 1) kan upprätta konkurrensklausuler gentemot sina anställda finns inom företag som är ”beroende av en självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffar sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men.” Vidare sägs under p 1 att de arbetstagare som kan komma i fråga för konkurrensklausuler, skall ha fått kännedom om hemligheterna under sin anställning, men också att de skall besitta den kompetens som krävs för att göra bruk av kunskaperna. Genom dessa avgränsningar bestäms kategorin anställda dels utifrån innehållet i kunskaperna, dels utifrån det sätt på vilket dessa förvärvats, liksom den nivå inom företaget som den aktuella arbetstagaren befann sig på. Av det sagda följer att en anställd på lägre nivå i normalfallet inte kan bindas av en konkurrensklausul, då denne inte har möjlighet att använda de skyddsvärda företagshemligheterna på sådant sätt, att det skulle kunna vara till skada för den förre arbetsgivaren.

Beträffande arbetstagare på ”mellannivån” har införts en s k Anmärkning under p 1 i överenskommelsen, som rör frågan huruvida säljare eller kameral personal kan bli aktuella för en konkurrensklausul. Enligt tjänstemannaparterna kunde så bli fallet, under förutsättning att kriterierna enligt p 1 var uppfyllda. Anmärkningen har till syfte att aktualisera gränsen nedåt i arbetstagarhierarkin. Försäljare och kameral personal hänförs inte till den nivå som automatiskt faller utanför den kategori anställda, som kan utgöra fara i konkurrenshänseende. Avgörandet får ske i det enskilda fallet Enligt p 2 i överenskommelsen bör nyutexaminerade arbetstagare under 27 år inte bindas av en konkurrensklausul annat än i det fall då anställningen varat i mer än 6 månader.<sup>31</sup>

Det som enligt 1969 års överenskommelse skall skyddas är ”tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men.” Överenskommelsen avser att värna företagets intresse av att ensamt kunna utnyttja det företagsspecifika kunnandet i kommersiellt syfte. För att avgöra om en konkurrensklausul bör intas i anställningsavtalet, och i så fall med vilket innehåll, skall det enligt p 2 i överenskommelsen ske en intresseavvägning mellan arbetsgivarens skyddsintresse och arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sin arbetskraft. Om en konkurrensklausul intas i anställningsavtalet bör bindningstiden, enligt p 3, begränsas till ”den beräknade livslängden för arbetsgivarens skyddsvärda know-how eller därmed jämförbara kunnande”, och bör i normala fall inte överstiga 24 månader. Om livslängden på detta know-how är kort bör bindningstiden begränsas till tolv månader. Begränsningen i tid skall således regleras i varje

<sup>31</sup> Adlercreutz & Flodgren (1992) s 57-58.

enskilt anställningsavtal. Tvåårsregeln anger en normaltid, men avvikelse åt båda hållen är möjlig.<sup>32</sup> Konkurrensklausulen förlorar sin giltighet för det fall arbetsgivaren sagt upp avtalet av annan orsak än avtalsbrott från arbetstagarens sida. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall den således inte gälla. Den gäller inte heller då arbetstagaren slutat anställningen på grund av sådant avtalsbrott från arbetsgivarens sida att hävning kan bli aktuell.<sup>33</sup>

### **2.2.2.2 Den materiella innebörden av en konkurrensklausul enligt överenskommelsen**

”Formulär till konkurrensklausul att intagas i tjänsteavtal” finns som en bilaga till överenskommelsen. Formuläret anger den närmare innebörden av en konkurrensklausul. Konkurrensförbudet kan innebära ett förbud i tre olika avseenden (p 1 i formuläret). Arbetstagaren kan under bindningstiden för det första nekas att ta anställning hos annan konkurrerande arbetsgivare, inom det verksamhetsområde där företagshemligheterna skulle kunna komma att utnyttjas. För det andra kan klausulen avse förbud mot att ingå som delägare i ett konkurrerande företag eller på annat sätt bistå med ”råd eller dåd”. Slutligen kan konkurrensklausulen hindra arbetstagaren från att själv eller genom någon annan starta eller driva verksamhet i konkurrens med den före detta arbetsgivaren. Enligt formulärets andra punkt förbinder sig arbetsgivaren att kompensera den anställda genom att för den tid konkurrensförbudet gäller, betala skillnaden mellan den lön arbetstagaren uppbar vid anställningens upphörande och den lägre inkomst han därefter kanske måste acceptera i sin nya anställning. Beloppet kan dock uppgå till högst sextio procent av den tidigare inkomsten.

Ovanstående tre förbud utgör den yttersta gränsen för vad som kan förbjudas. Att märka är att förbudet inte får innebära ett hinder mot att över huvud taget ta anställning hos en konkurrent. Endast den del av företaget där de företagsspecifika kunskaperna från den tidigare anställningen riskerar att utnyttjas, kan omfattas av klausulen.<sup>34</sup>

Vid överträdelse av konkurrensklausulen skall, enligt p 4 i överenskommelsen, ett så kallat normerat skadestånd utgå. Detta är att jämställa med ett avtalsvite.<sup>35</sup> Det skall enligt ordalydelsen ”sättas i rimlig relation till arbetstagarens lön”. Vidare sägs att ett belopp motsvarande sex genomsnittliga månadsinkomster torde fungera som tillräckligt skydd för konkurrensförbudet. Det skall dock observeras att vitessanktionen utlöses endast vid avsiktlig eller grov överträdelse av konkurrensförbudet (p 4 i formuläret).

---

<sup>32</sup> Adlercreutz & Flodgren (1992) s 58 f.

<sup>33</sup> Svensäter (1991) s 199. Jfr Adlercreutz & Flodgren (1992) s 95.

<sup>34</sup> Fahlbeck (1992) s 110.

<sup>35</sup> Adlercreutz & Flodgren (1992) s 62.



Punkterna 5 t o m 10 har karaktären av ordningsregler och förbigås här. För den intresserade hänvisas till bilaga 2 i detta arbete.

## 2.3 Praxis i Arbetsdomstolen

Detta avsnitt skall behandla praxis i Arbetsdomstolen vid tillämpning av 36 och 38 §§ AvtL i ljuset av 1969 års överenskommelse. Framställningen behandlar rättsfall efter 1976.<sup>36</sup> Efter ändringarna nämnda år var det inte enbart de ökade möjligheterna till jämkning och åsidosättande av konkurrensklausuler som var nytt, utan även det auktoritativa erkännande av överenskommelsen som rättskälla, som gavs i förarbetena till lagstiftningen.<sup>37</sup> Utgångspunkten för AD:s praxis är dock alltjämt, att konkurrensklausuler som faller utanför det sakliga användningsområdet för nämnda kollektivavtal, eller i övrigt inte uppfyller villkoren eller de syften som följer enligt detsamma, är att anse som oskäligen. Däremot kan det, som tidigare nämnts, inte utan vidare antas att konkurrensklausuler som faller utanför överenskommelsens tillämpningsområde saknar giltighet, men en starkt restriktiv syn på klausulerna är enligt AD befogad.<sup>38</sup>

### 2.3.1 AD 1984:20

Frågan i målet var huruvida en konkurrensklausul var ogiltig enligt 38 § AvtL. Arbetstagaren BA var vid tiden för undertecknandet av klausulen anställd som säljare på bolagets värmetekniska avdelning. Bland annat förband sig BA att efter anställningens upphörande vare sig direkt eller indirekt utan arbetsgivarens skriftliga godkännande utöva konkurrerande verksamhet inom produktområdet värmeteknik. Konkurrensförbudet gällde under ett år. Vitessanktionen motsvarade ett belopp uppgående till BA:s sammanlagda inkomst från företaget de sista tolv månaderna av anställningen. Bolaget var bundet av 1969 års kollektivavtal. Arbetstagaren var däremot inte medlem i någon sådan organisation, det vill säga i detta fallet SIF. Ostridigt i målet var att BA omedelbart efter anställningens upphörande inlett med bolaget konkurrerande verksamhet. BA menade dock att verksamheten hos det bolag där han tidigare varit anställd, inte uppfyllde kraven på ”hög teknologi, självständig metod och produktutveckling”. Det fanns därmed inte heller ett berättigat intresse av en konkurrensklausul.

---

<sup>36</sup> Av denna anledning förbigås AD 1975:23 och AD 1977:167. Fallen avser 38 § AvtL i dess äldre lydelse.

<sup>37</sup> Adlercreutz & Flodgren (1992) s 78-79, Prop 1975/76:81 s 149 där departementschefen angående 38 § uttalade att ”Vid bestämmelsens tillämpning på konkurrensklausuler i tjänsteavtal ligger det nära till hands att göra en jämförelse med innehållet i överenskommelser om konkurrensklausuler som har träffats i kollektivavtal”. Detta betyder i praktiken 1969 års överenskommelse.

<sup>38</sup> AD 1977:167, som rörde tillämpningen av 38 § AvtL i dess äldre lydelse, men enligt förarbetsuttalandena s 149, innebär den nya lydelsen ”inte några principiella nyheter i fråga om bedömningsgrunderna”.

AD inledde med att först ta ställning till om klausulen över huvud taget var bindande för arbetstagaren i det aktuella fallet. Domstolen uttalade att skälighetsbedömningen enligt 38 § måste göras med tillämpning av de materiella regler som finns i 1969 års överenskommelse. Domstolen motiverade detta med att det inte kan anses vara skäligt att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare skulle ha större möjligheter att använda konkurrensklausuler beträffande anställda utanför de avtalsslutande organisationerna, än han enligt avtalet har beträffande organiserade anställda som tillhör de avtalsslutande arbetstagarorganisationerna. Med andra ord fann AD att 1969 års överenskommelse vid tillämpning av 38 § AvtL, skulle läggas till grund för skälighetsbedömningen av en konkurrensklausul i ett avtal mellan en av överenskommelsen bunden arbetsgivare och en oorganiserad arbetstagarare. Vidare framhölls att enligt överenskommelsen skall konkurrensklausuler enbart förekomma hos arbetsgivare som är beroende av självständig produkt- eller metodutveckling e t c. Bolaget hävdade att det var fråga om företagsspecifikt kunnande. Med ledning av ingressen till överenskommelsen drog domstolen den principiella slutsatsen, att som företagshemlighet räknas inte anställdas ”personliga skicklighet, erfarenhet och kunskaper.” En mer allmän kännedom om marknads- och branschförhållanden som förvärvas av anställda i inköps- och försäljningsverksamhet kan under sådana förhållanden i regel inte kan klassificeras som företagshemlighet, såsom begreppet enligt överenskommelsen skall tolkas. Det tillades dock att härmed inget ställningstagande hade gjorts, med syfte på de speciella situationer då en anställd har tillgång till särskilda kundregister som arbetsgivaren vill hemlighålla.

I det aktuella målet kom AD fram till att BA:s arbete för bolaget inte låg inom tillämpningsområdet för 1969 års kollektivavtal. Denna slutsats motiverades med att bolaget tillsynes inte använt sig av några speciella försäljningsmetoder som kunde karaktäriseras som kommersiella företagshemligheter. I stället befanns det av utredningen ha framkommit att situationen i stället var att jämföra med den som avses i ingressen, närmare bestämt att BA under anställningen skaffat sig speciella kunskaper och erfarenhet, utan att det uppkommit en rätt för bolaget att tillgripa en konkurrensklausul för att bevara kunskapen såsom företagshemlighet. AD förklarade klausulen icke bindande för BA.

### **2.3.2 AD 1985:138**

C anställdes som försäljare i ett bolag på en position som inte var särskilt hög. Tjänsten ingicks som en provanställning på sex månader, men kom att vara i cirka tio månader. Till anställningsavtalet fogades en konkurrensklausul som skulle gälla under tolv månader efter avslutad anställning. C förband sig därigenom att varken direkt eller indirekt eller i anställning hos annan bedriva med bolaget eller dess systerbolag konkurrerande verksamhet. I målet var omtvistat huruvida provanställningen övergått i tillsvidareanställning eller förblivit

tidsbegränsad. AD fann dock att anställningen skulle betraktas som en tillsvidareanställning och att C blivit avskedad.<sup>39</sup> Beträffande konkurrensbegränsningsavtalet prövades detta i enlighet med 38 § AvtL. AD hänvisade i detta fall inte till överenskommelsen från 1969, men redogjorde för faktorer som kan tillmätas betydelse vid skälighetsbedömningen i det enskilda fallet. AD uttalade att hans position i företaget inte varit särskilt hög och att ingenting i målet hade framkommit som tydde på att C under anställningen fått inblick i affärshemligheter, vars röjande skulle kunna medföra något större men för bolaget. Domstolen framhöll också att arbetstagaren ”erhöll en synnerligen otrygg ställning hos företaget”, eftersom det från början var fråga om en provanställning och bolaget på ett tidigt stadium klargjort för C att han inte kunde räkna med en fast anställning. ”Visserligen gick provanställningen över i en tillsvidareanställning men detta var en följd av tvingande kollektivavtals- och lagregler. Bolaget höll även i den situationen fast vid sin uppfattning att [C] skulle lämna företaget och drev också igenom detta.” Med hänsyn till dessa förhållanden fann AD att klausulen var oskälig och att det därmed inte fanns något hinder för C att ta anställning hos en konkurrent.

### 2.3.3 AD 1991:38

Även i detta fall rörde det sig om giltigheten av en konkurrensklausul enligt 38 § AvtL. I målet upptogs också frågan om jämkning av densamma enligt 36 § AvtL. Omständigheterna var följande. En flygförare hade genom en klausul förbundit sig att kvarstanna i försvarsmaktens tjänst under en tid av tio år. Som kompensation för sitt åtagande tillerkändes han en särskild flygförarpremie (SFP). Sedan flygföraren lämnat sin tjänst betydligt tidigare än vad avtalet stipulerade och övergått i tjänst hos Linjeflyg krävde staten ersättning med 700 000 kronor.

AD påpekade att avtalslagens bestämmelse inte var direkt tillämplig, eftersom försvarsmakten inte bedriver verksamhet i konkurrens med flygbolagen. Syftet är inte heller att skydda försvarsmakten mot konkurrens från bolagens sida. Emellertid ansåg domstolen att det var av stor betydelse att ”det allmänna synsätt som ligger till grund för lagrummet och domstolspraxis vid dess tillämpning måste anses utgöra en viktig utgångspunkt vid bedömningen av skäligheten i flygförarens åtagande”. AD konstaterade att det numera inom näringslivet inte godtas konkurrensklausuler som ”syftar enbart till att kvarhålla arbetstagare med särskilda kunskaper och särskild kompetens i deras anställning.”<sup>40</sup> Det i målet aktuella avtalet ansågs strida mot de principer som utvecklats i praxis beträffande klausuler utanför 1969 års överenskommelse. Domstolens slutsats var att avtalet inte avsåg att skydda några speciella

---

<sup>39</sup> För de närmare diskussionerna kring AD:s ställningstagande hänvisas till rättsfallet, då målet i den delen faller utanför syftet med denna framställning.

<sup>40</sup> Jfr AD 1993:40 där en konkurrensklausul intogs i ett avgångsavtal i anledning av att anställningen skulle upphöra. AD uttalade att det därför var alldeles tydligt att klausulen inte syftade till att kvarhålla den anställda hos arbetsgivaren.

företagshemligheter, utan syftade enbart till att kvarhålla arbetstagaren i försvarsmaktens tjänst. Vitet och det åtagande flygföraren gjort bedömdes stå i uppenbart missförhållande till statens egen avtalsprestation. Vitet jämkades till 36 000 kronor, det vill säga lika med det belopp som utbetalats i form av SFP.

### 2.3.4 AD 1992:9

N arbetade vid en revisionsbyrå men var vid anställningstillfället inte auktoriserad revisor. I anställningsavtalet föreskrevs bland annat att N inte ”under en övergångstid och efter erhållen auktorisation” slutade sin tjänst hos byrån för att starta egen revisionsverksamhet eller övergå till tjänst hos annan revisionsfirma verksam inom byråns östra regions marknadsområde. Vidare stadgades ”[o]m Du skulle bryta mot denna förbindelse – som sålunda syftar till att Du inte efter en ’inarbetsperiod’ skall kunna utan avsevärt ekonomiskt avbräck kunna ta med Dig av oss ’upparbetade’ klienter till med oss konkurrerande företag – är Du förpliktad att till oss, under tre år efter Din avgång från Din tjänst hos oss, erlægga en ekonomisk gottgörelse/.../”. Den ekonomiska gottgörelsen skulle enligt avtalet avse kompensation till byrån för de klienter som N eventuellt skulle komma att ta med sig. Efter ett och ett halvt år erhöll N auktorisation och slutade sin anställning hos kärandebolaget bara några månader senare. Med anledning av att N skulle lämna sin tjänst annonserade denne i den lokala tidningen att han skulle lämna byrån och starta egen verksamhet. N skrev även brev till sina klienter hos bolaget och meddelade detta. AD fann att N ”tagit med sig” klienter i strid mot konkurrensförbudet. Beträffande klausulen som sådan ansåg domstolen att den endast marginellt inskränkte N:s möjligheter att fortsätta sin verksamhet som revisor. Åtagandet var på olika sätt begränsat, bland annat geografiskt. Påföljden aktualiserades endast för det fall att N utförde arbete åt sådana klienter som var bolagets klienter vid den tidpunkt N påbörjade sin anställning. AD påpekade att det därigenom inte förelegat hinder mot att N arbetade åt klienter som tillkommit under den tid han var anställd. En ytterligare begränsning av N:s åtagande bestod enligt AD i att ”ekonomiskt gottgörelse kommer i fråga endast för arbete som utförs åt denna klientkategori under en tid av tre år. Den ekonomiska gottgörelse som skall utgå är också begränsad på så sätt att den utgör endast en del av vad sådant arbete kan inbringa.”<sup>41</sup> Enligt domstolen skulle detta inte innebära annat än att det utförda arbetet blev olönsamt för N. AD ansåg därutöver att ett revisionsbolag måste anses ha ett berättigat intresse av ett skydd mot att fråntas klienter som bolaget redan hade då N anställdes. Klausulen sträckte sig enligt AD:s mening inte längre än vad som kunde anses skäligt.

---

<sup>41</sup> Enligt konkurrensklausulens lydelse ett ”belopp motsvarande 50 % av under varje år utfört arbete till normalt kalkyltimpris.”

### 2.3.5 AD 1993:40

Målet rörde en arbetstagare i chefsposition, R H. Konkurrensklausulen var i detta fall inte intagen i anställningsavtalet, utan i ett så kallat avgångsavtal, som skrevs med anledning av att R H slutade sin anställning. Enligt avtalet förband sig R H att inte inom en tidsperiod av ett och ett halvt år efter anställningens upphörande bedriva med bolaget konkurrerande verksamhet.<sup>42</sup> Vid brott mot konkurrensförbudet skulle hela avgångsvederlaget, drygt 19 000 brittiska pund, återbetalas. R H bröt dock mot klausulen genom att ingå ett exklusivt återförsäljaravtal med det kinesiska företaget som det bolag han varit anställd i redan haft förbindelser med.

AD betraktade inskränkningen i arbetstagarens möjligheter att bedriva handel som anställd eller egen företagare som marginell. Syftet med avtalet hade endast varit att skydda bolaget från att R H verkade för att frånta detta de affärer som bolaget redan i viss utsträckning förberett med det kinesiska företaget. Bolaget befanns dessutom ha ett berättigat intresse av skydd. Mot bakgrund av detta förklarade domstolen att det med stöd av 38 § AvtL inte fanns skäl att helt underkänna konkurrensklausulen. R H hade vidare yrkat på en kraftig jämkning av klausulen jämligt 36 § nämnda lag, och bland annat anfört att han var den svagare avtalsparten samt beroende av den uppsägningslön han genom ”avgångsavtalet” fick ut. Enligt AD:s mening kunde dock R H inte anses ha haft en svag ställning i förhållande till motparten då ”[h]an var en erfaren affärsman och hade en hög position”. R H hade dessutom redan vid avtalets ingående varit medveten om att han skulle komma att bryta mot klausulen. Av bland andra nämnda skäl fann AD heller inte anledning att jämka klausulen.

### 2.3.6 AD 1993:218<sup>43</sup>

K-Å, som bedrivit begravningsrörelse i ett helägt bolag under ett flertal år, överlät rörelsen. Enligt överlåtelseavtalet skulle denne jobba kvar halvtid i den överlåtna verksamheten. Avtalet innehöll en konkurrensklausul av följande lydelse. ”Säljaren och dennes ställföreträdare förbinder sig att varken för egen del eller genom bulvan inom en tidsrymd av 5 år från tillträdesdagen, bedriva med köparen konkurrerande verksamhet. Förbudet /.../ avser varje associationsform.” Avtalsvitet uppgick till 600 000 kronor. Efter en kort tid uppstod stridigheter mellan K-Å och köparna, varvid K-Å lämnade anställningen. Samma år övergick K-Å till att bistå med begravningsarbete i döttrarnas nystartade verksamhet. Köparna menade att K-Å därvid brutit mot konkurrensklausulen.

---

<sup>42</sup> Konkurrensförbudet var begränsat till att gälla marknadsföring och försäljning av kinesiskt gjutgods och smidesprodukter tillverkade i Kina på vissa i avtalet angivna marknader.

<sup>43</sup> AD fastställde TR:s dom. Målet är inte refererat i AD:s årsbok. Detta referat bygger därför på Uddevalla Tingsrätts dom DT 60 1993-02-22.

K-Å förklarade att det varit av betydelse vid överlåtelsen att han bereddes fortsatt arbete i bolaget, eftersom han varit i branschen under lång tid och knappast kunde räkna med ett arbete utanför begravningsbranschen. Mot bakgrund av att han erhöll deltidsanställning förklarade han sig inte ha något att invända med avseende på konkurrensklausulen. För K-Å:s del framstod det som självklart att han inte skulle konkurrera eftersom han var anställd hos köparen. Någon särskild compensation utgick heller inte. K-Å hade efter att anställningen hos köparbolaget upphört ”hjälp till vid begravingar och i viss omfattning assisterat döttrarna.” Eftersom han inte hade vare sig ägarinflytande eller var anställd i bolaget, ansåg denne att konkurrens i egentlig mening inte förelåg. Han förklarade vidare att han förutsatt att konkurrensförbudet var gällande endast så länge han var anställd hos köparna. Enligt K-Å var klausulen under alla omständigheter oskäligen och inte bindande och vitet skulle jämkas till noll, alternativt begränsas till den skada som kunde visas ha drabbat köparna. 36 och 38 §§ AvtL åberopades.

Med hänsyn bl a till döttrarnas bristande yrkeserfarenhet fann domstolen att K-Å inte bara ”assisterat” dessa i deras verksamhet, utan K-Å hade dessutom var ”den verkliga kraften bakom verksamheten”. Brott mot klausulen ansågs därför föreligga. Den mot tillämpningen av klausulen hävdade ståndpunkten, att den gällde endast under anställningstiden, lämnade domstolen utan bifall. Köparna ansågs ha ett berättigat intresse av att skydda sig mot skada. Klausulen var visserligen, enligt TR, allmänt hållen men tedde sig ändå som ”ett naturligt inslag i ett köpeavtal där köparen gör en förhållandevis stor ekonomisk satsning.” Domstolen yttrade att K-Å i motsats till köparna var väl etablerad på orten. Utsikterna för K-Å att inom det aktuella området bedriva konkurrerande verksamhet måste därför ha framstått som goda. Arbetet som begravningsentreprenör ansågs dessutom vara knutet till person. Beträffande skäligheten ansåg domstolen att åtagandet inte sträckte sig längre än vad som kan anses skäligen. TR motiverade detta ställningstagande med att konkurrensförbudet var lokalt begränsat och att parternas avsikt verkade ha varit att anställningsförhållandet skulle bli långvarigt. Det bärande skälet till försäljningen måste enligt domstolen ha varit ekonomiskt. Då köparbolaget yrkat på förbud för K-Å att bedriva konkurrerande verksamhet bifölls därmed yrkandet av TR. Beträffande vitesklausulen uttalade domstolen följande. ”För att göra ett konkurrensförbud verksamt ligger det i sakens natur att bestämma ett väl tilltaget vite som påföljd för ett avtalsbrott. Något missförhållande mellan parternas prestationer enligt överlåtelseavtalet föreligger inte.” Förhållandet parterna emellan ansågs också vara rent affärsmässigt.<sup>44</sup> Vitet utdömdes således ojämkat.

---

<sup>44</sup> I förarbetena till 38 § AvtL har uttalats att beträffande konkurrensklausuler i rent affärsmässiga avtal saknas det som regel anledning att göra någon ingående jämförelse med vad som gäller enligt kollektivavtal. Det får således betydelse för skäligheten huruvida klausulen har en affärsmässig bakgrund eller den ingår som ett led i ett normalt anställningsavtal. Prop 1975/76:81 s 149, AD 1984:68.

### 2.3.7 AD 1994:65

T C anställdes som biträdande jurist vid advokatfirman H. I anställningsavtalet intogs en konkurrensklausul som förbjöd T C att under en tid av tre år från avslutad anställning bedriva konkurrerande verksamhet inom "Eskilstuna Tingsrätts domicilområde." Vitesbeloppet bestämdes till 50 000 kronor. Efter att ha blivit uppsagd från advokatfirman med hänvisning till arbetsbrist öppnade T C drygt ett år senare egen praktik i Eskilstuna. Enligt H förelåg därmed brott mot konkurrensförbudet. T C bestred yrkandet genom åberopande av klausulen såsom oskälig enligt 38 § AvtL. T C ansåg såväl det geografiska områdets utsträckning som tidsperioden vara oskäliga. Den av H ensidigt utformade klausulen hade dessutom tillkommit då hon befann sig i en underlägsen ställning. Överhuvudtaget, hävdade T C, var det oskäligt med en konkurrensklausul i ett anställningsavtal mellan en advokatbyrå och en biträdande jurist. Beträffande vitesbeloppets storlek hänvisade T C till att den lön hon uppburit under anställningen inte motiverade ett så högt vite. Slutligen gjordes gällande att det i vart fall var oskäligt att tillämpa konkurrensklausulen eftersom anställningen upphört genom uppsägning från arbetsgivarens sida.<sup>45</sup>

I målet var det ostridigt att T C brutit mot den aktuella konkurrensklausulen. Domstolen refererade till förarbetsuttalandena kring 38 § AvtL, där det hänvisas till 1969 års överenskommelse som en jämförelse vid tillämpningen av ifrågavarande lagrum (Prop s 148). Vidare konstaterades att det enligt praxis anses att överenskommelsen "såsom återspeglade ett på arbetsmarknaden mer allmänt rådande synsätt" bör tjäna som förebild vid tillämpningen av 38 § även i fall där överenskommelsen inte är bindande som kollektivavtal för parterna i anställningsavtalet. Eftersom det också uttalats att stark restriktivitet bör präglade synen på konkurrensklausuler utanför överenskommelsens direkta tillämpningsområde, ansåg domstolen att det var en omständighet som talade emot att T C skulle vara bunden av utfästelsen. Det till överenskommelsen fogade formuläret föreskriver att en annars giltig konkurrensklausul inte kan göra gällande då arbetstagaren utan egen förskyllan sagts upp från sin anställning. Detta utgjorde också en omständighet som talade emot klausulen. Vidare påpekade domstolen att syftet med klausulen inte varit att skydda H enbart mot att fräntas klienter som byrån hade redan innan T C anställdes. "Verkningarna av klausulen är överhuvudtaget betydligt mera vittfamnade och sträcker sig avsevärt längre än som kan motiveras av ett mera begränsat syftemål att förhindra [T C] att ta med sig klienter från advokatbyrån." Domstolen uttalade vidare att begränsningen i etableringsfriheten inte kunde betraktas som ringa. Dessutom uppbar T C under anställningen inga särskilda förmåner eller anmärkningsvärt hög lön, och inte heller innehade hon någon företagsledande ställning. Käromålet ogillades.

---

<sup>45</sup> En av T C gjord anmälan till Sveriges Advokatsamfund hade året innan AD:s dom föll resulterat i en erinran mot H, eftersom denne påfordrat iakttagande av klausulen i fråga.

### 2.3.8 AD 1999:71<sup>46</sup>

T A och M A anställdes som säljarrepresentanter i bolaget D. Bolaget ingick i en koncern om tio dotterbolag. I anställningsavtalen intogs en konkurrensklausul som enligt sin lydelse förbjöd säljarna att inom en tid av sex månader efter anställningens upphörande direkt eller indirekt konkurrera med D. Enligt den aktuella klausulen skulle, vid brott mot bestämmelsen, skadestånd utgå till bolaget ”varvid all skada som kontraktsbrottet medför skall beaktas”. De båda säljarna blev snabbt framgångsrika i sitt arbete. Eftersom de helt avlönades genom provision utgick en hög lön för deras arbete. Sedan tre chefspersoner inom koncernen startat en egen firma, O, hölls två möten, varvid bland andra T A och M A deltog. Säljarna hade bjudits in till mötena. Vid de båda tillfällena presenterades bland annat O:s utvecklingsmöjligheter, lönesystem samt de produkter företaget avsåg att sälja. Innevarande år kom det nya bolaget att sysselsätta ett flertal personer, av vilka majoriteten utgjordes av personer som slutat sina anställningar inom koncernen. T A och M A sade också upp sig från sina anställningar i D för att övergå till det nya O-bolaget. D krävde nu ersättning för den påstådda skada som säljarna genom brott mot lojalitetsplikten och/eller konkurrensförbudet åsamkat detta. Brottet mot lojalitetsplikten bestod enligt D i att de båda säljarna medverkat i starten och planeringen av verksamhet som liknade och direkt konkurrerande med dess verksamhet. Brottet mot konkurrensklausulen hade skett genom att de omedelbart efter eller i nära anslutning till anställningens upphörande tagit anställning i bolaget O. De påstods dessutom ha använt sig av D:s kundkontakter för att sälja liknande produkter till D:s kunder för sin nya arbetsgivares räkning.

Beträffande det påstådda brottet mot lojalitetsplikten fann domstolen att det inte visats att säljarna genom att delta i mötena skulle ha brutit mot lojalitetsplikten i förhållande till D. Beträffande konkurrensklausulen hänvisade domstolen till 1969 års överenskommelse.<sup>47</sup> D gjorde gällande att klausulen dels hade till syfte att skydda företagets kundregister, dels sörja för att företaget gavs tid att etablera en ny säljare inom det distrikt som en säljare lämnat, innan konkurrens från tidigare anställda eventuellt skulle uppkomma. Domstolen konstaterade att kundregister beträffande vissa produkter kunde vara värdefulla för den som vill bedriva konkurrens med en redan etablerad aktör. Emellertid hade de i målet aktuella ”kundlådorna”, som tilldelats säljarna, varit i stort sett inaktuella. I huvudsak hade de innehållit ”något så allmänt som en förteckning över köpare eller presumtiva köpare/.../av produkter som behövs på varje företag eller kontor.” Det rörde sig därför om relativt obearbetade distrikt. Inom ramen för provisionsbaserade anställningar hade T A och M A därefter ökat D:s försäljning, och på så sätt ”förädlat” D:s kundlådor. Enligt domstolen gav utredningen också vid handen att köparna av dessa produkttyper är sk otrogna sina leverantörer. Säljarens personliga egenskaper och förmåga framstod därför som viktigare än kundregister, kundkontakter och

<sup>46</sup> Inte heller detta mål är refererat i AD:s årsbok. Ovanstående referat baseras därför på Göteborgs Tingsrätts dom 1997-12-08, mål nr T 2053-96 och T 11662-97.

<sup>47</sup> Se särskilt under rubriken *Anmärkning* under p 1 i överenskommelsen.



produktsortiment. Mot bakgrund av detta framstod en konkurrensklausul i anställningsavtalet som föga nödvändig, enligt domstolen. D:s behov av att skydda sig mot konkurrens i samband med att en ny säljare anställdes ansågs inte ens under en övergångsperiod motivera en konkurrensklausul, som hindrade en säljare av ifrågavarande kontorsmaterial att ta anställning hos en konkurrent. Slutligen, med hänsyn till vad som framkommit i målet, och med hänsyn till att stark restriktivitet bör präglade synen på konkurrensklausuler utanför 1969 års överenskommelse, förklarade domstolen den i målet aktuella klausulen inte bindande.

### 2.3.9 AD 2001:91

Twisten i detta mål rörde huruvida en arbetstagare, som under anställningen befordrades till avdelningschef, brutit mot den konkurrensklausul som tillfogades det anställningsavtal som ingicks i samband med hans befordran. Klausulen stipulerade ett tämligen omfattande förbud. Arbetstagaren förband sig att inom ett år från anställningens upphörande ”inte ingå avtal om anställning hos något bolag som [firman] har ingått exklusivt återförsäljaravtal med eller som varit kund hos [firman] inom de två senaste åren av anställningsperioden, samt inte heller direkt eller indirekt, personligen eller genom bolag med avsikt att ingå avtal eller handel vända sig till något bolag som [firman] har ingått exklusivt återförsäljaravtal med eller som varit kund hos [firman] inom de senaste två åren av anställningsförhållandet”.

AD prövade först om klausulen överhuvudtaget var bindande, varvid domstolen utredde huruvida klausulen föll inom tillämpningsområdet för 1969 års överenskommelse. AD fann att bolaget var ett rent försäljningsbolag. Inte heller hade någonting i målet framkommit som gav anledning till antagande att bolaget på något sätt bearbetat de produkter som sedan såldes vidare till kunderna. ”Bolaget kan därför inte sägas vara beroende av någon självständig produkt- eller metodutveckling”. Inte heller ansåg domstolen det visat att de av bolaget angivna företagshemligheterna innefattat företagsspecifikt kunnande av det slag som anges i överenskommelsen. Även om det enligt praxis inte automatiskt kan antas att klausuler som ligger utanför tillämpningsområdet helt fränkänns giltighet, hänvisade AD till den starka restriktivitet som bör präglade synen på sådana klausuler. Domstolen påminde dock om de situationer då särskilda omständigheter föranlett att klausulerna ändå förklarats giltiga.<sup>48</sup> I förevarande fall konstaterade domstolen däremot att bolagets huvudsakliga syfte med införandet av konkurrensklausulen varit att skydda sina exklusiva återförsäljaravtal – inte att förhindra att företagsspecifikt kunnande kom till konkurrenters kännedom. Beträffande skäligheten av klausulen ansåg domstolen att en tillämpning av klausulen ”enligt dess bokstav” i det närmaste gav vid handen att arbetstagaren skulle varit helt förhindrad att under bindningstiden arbeta ”inom den bransch han i så gott som hela sitt

---

<sup>48</sup> Se AD 1977:167 och AD 1992:9.

yrkesverksamma liv arbetat i". Klausulen ansågs inte bindande. Därför saknades också anledning att pröva huruvida arbetstagaren brutit mot densamma.

### **2.3.10 AD 2002:115**

L.L var anställd som självständig handläggare i redovisningsföretaget T. Under anställningen kom hon att åta sig sidouppdrag utöver vad som accepterades av arbetsgivaren, förbereda och även starta konkurrerande verksamhet, informera klienter om sin nya verksamhet samt bortforsla sitt arbetsmaterial från T till den egna verksamheten. Dessa åtgärder hade enligt T medfört att vissa av bolagets klienter numera anlitade L.L:s företag.

I anställningsavtalet stadgades bland annat följande. "Om arbetstagaren inom en tid av två år från slutad anställning, för att direkt eller indirekt starta egen verksamhet i samma bransch som arbetsgivaren, eller såsom anställd i annan revisions- eller redovisningsbyrå, tar befattning med någon klients övergång till konkurrerande företag utan arbetsgivarens uttryckliga medgivande, erlägger arbetstagaren ett vite motsvarande en årslön /.../." Med andra ord åtog sig L.L att inte, såsom anställd eller företagare, aktivt försöka förmå någon av T:s kunder att övergå till en med T konkurrerande verksamhet. Enligt T innebar den alltså inte ett förbud mot att överhuvudtaget bedriva konkurrerande redovisningsverksamhet. Syftet med klausulen var att skydda bolaget mot att fräntas sådana klienter som anlitade bolaget när den berörde arbetstagarens anställning upphörde. AD fann att bedömningen av klausulens tillämplighet skulle ta sin utgångspunkt i den av bolaget gjorda beskrivningen. Enligt domstolens mening "måste en redovisningsfirma anses ha ett berättigat intresse av ett sådant skydd." Klausulen bedömdes innebära endast en mindre inskränkning i L.L:s möjligheter att bedriva redovisningsverksamhet efter anställningens upphörande. AD såg i denna del inget skäl för att helt underkänna konkurrensklausulen, eftersom det förhållandet att åtagandet förenats med ett vite, i sig inte kunde medföra att klausulen skulle betraktas som inte bindande. Beträffande vitesbeloppet fann dock domstolen, att det förelåg ett missförhållande mellan ett belopp uppgående till en årslön och T:s intresse av att konkurrensklausulen upprätthölls. Bolaget hade i målet yrkat 247 760 kronor, men beloppet jämkades till 80 000 kr.

## 3 Ds 2002:56<sup>49</sup>

### 3.1 Allmänt om uppdraget och dess utgångspunkter

Regeringen gav år 2000 (med komplettering av direktiven år 2001) Arbetslivsinstitutet i uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen i vissa delar. Bland de områden som omfattades av översynen återfinns vad som i Utredningen benämns ”samverkan och lojalitet mellan arbetsgivare och arbetstagare”, inom vilket konkurrensklausuler behandlas.<sup>50</sup> Ansvariga för utredningsuppdraget var professor Niklas Bruun och docent Jonas Malmberg. Till stöd för utredningen tillsatte Arbetslivsinstitutet en intern referensgrupp bestående av arbetsmarknadsforskare, och en extern representerad av arbetsmarknadens parter och intresseorganisationer.<sup>51</sup> Utgångspunkten för denna översyn var ”dagens utveckling och de pågående förändringar som det kunskapsbaserade och internationaliserade arbetslivet kräver för en effektiv och flexibel arbetsmarknad samt för ett gynnsamt företagsklimat.” Vidare skulle översynen inriktas på att utveckla och förtydliga arbetsgivares och arbetstagares ömsesidiga rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet. I Utredningen behandlas 36 och 38 §§ AvtL liksom 1969 års kollektivavtal. Utredningen har vidare föreslagit införandet av en ny 37 § i LAS (lagen om anställningsskydd) som syftar till att ge en materiell reglering av vissa frågor kopplade till konkurrensklausuler i anställningsavtal. Den nya regleringen skall gälla utöver vad som redan följer av 36 respektive 38 § AvtL, och föreslås vara semidispositiv för att möjliggöra en anpassning till bransch- och företagsnivå vid tillämpningen.<sup>52</sup>

### 3.2 Konkurrensklausuler

#### 3.2.1 Utredningens överväganden<sup>53</sup>

Nedan följer en systematisk genomgång av vad uppdragets utredare kommit fram till beträffande rättsläget angående konkurrensklausuler.

Inledningsvis fastslås att arbetsgivarnas intressen på de konkurrensutsatta marknaderna har lett till att arbetsgivarna ofta avtalsvägen vill utsträcka den lojalitetsplikt som annars skulle ha upphört i och med anställningstidens

---

<sup>49</sup> Detta kapitel utgår från Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt- för ett föränderligt arbetsliv*, som i den fortsatta framställningen kommer att benämnas Utredningen.

<sup>50</sup> För en överblick av övriga delområden hänvisas till Utredningen s 3.

<sup>51</sup> Den interna referensgruppens forskningsrapporter återfinns i en särskild Bilagedel till Utredningen..

<sup>52</sup> Utredningen s 428.

<sup>53</sup> Utredningen s 424 ff.

utgång. Med andra ord finns en benägenhet att vilja införa konkurrensklausuler i anställningsavtal. Vidare anser utredarna, efter en genomgång av gällande rätt och AD:s praxis,<sup>54</sup> att förutsägbarheten på området för när konkurrensklausuler skall anses bindande är jämförelsevis liten. Klart är att det finns ett givet utrymme för användandet av dessa och typsituationerna då klausulerna är giltiga har utformats av domstolspraxis. Vad som däremot framstår som oklart, enligt utredningen, är tillåtligheten av villkor om avtalade påföljder och deras rättsverkningar. Likaledes är det oklart för hur långa tidsperioder konkurrensbegränsningens bindande verkan kvarstår, framför allt utanför det direkta tillämpningsområdet för 1969 års överenskommelse. Med anledning av att 1969 års överenskommelse lägger grunden för domstolarnas bedömning av huruvida klausulerna är bindande eller ej fastslås att konkurrensklausuler i anställningsavtal idag också har ett begränsat tillämpningsområde. Utredarna säger sig därefter dock ”med rätta” kunna ställa sig frågan om det är avtalsfrihet eller restriktivitet som är huvudregel beträffande konkurrensklausuler. De menar därmed att slutsatserna kan variera beroende på om utgångspunkten är konkurrens- eller avtalsrättslig.

Utredningen höll också en s k hearing där arbetsmarknadens parter och andra med erfarenheter av konkurrensklausuler fick tillfälle att lämna sina synpunkter. Vid denna hearing framkom bl a att ”konkurrensklausuler inte sällan används i rent avskräckande syfte för att åstadkomma att den bundna arbetstagaren inte vågar byta anställning eftersom han riskerar höga ersättningskrav.”<sup>55</sup> Utredningen anser att detta framstår som möjligt, eftersom det saknas en kodifiering av bedömningsgrunderna för konkurrensklausuler, och praxis är svår att överblicka för gemene man. Utredningen anser i sammanhanget att en lagregel som anger under vilka förhållanden en klausul är giltig, betydligt skulle begränsa möjligheterna till en utbredd användning av konkurrensklausuler i avskräckningssyfte. Inte desto mindre finner utredarna det vara av vikt att konkurrensklausuler tillåts i de sammanhang och inom de branscher där ett berättigat intresse finns, av att skydda företagsspecifikt kunnande. Det påpekas att dagens praxis omöjliggör införandet av en konkurrensklausul i ett tjänsteavtal, i de fall där parterna är bundna av överenskommelsen och företaget inte bedriver produktion, utan istället är ett kunskapsföretag. I Utredningen sägs också att hearingen klart utvisade att konkurrensklausuler har ett existensberättigande, att de används oftare och att detta är nödvändigt även p g a internationella hänsyn och krav från internationella ägare.

Angående 1969 års överenskommelse anförs vidare att tillämpningsområdet är föråldrat och inte direkt tillämpligt på de sektorer där problemen finns idag. Förutsebarheten anses relativt liten utanför området för tillverkningsindustrin. Särbehandlingen av nyutexaminerade från högskola betraktar utredningen som olämplig sett i perspektivet av den moderna informationsteknologin. Huvudregeln, som säger att bindningstiden inte får överstiga 2 år, ter sig också alltför lång, då modern kunskap inom många

---

<sup>54</sup> Utredningen avsnitt 3.7.

<sup>55</sup> Utredningen s 426

områden snabbt förvandlas till gårdagens kunskap. Dessutom hänvisas till att konkurrensklausuler är en internationell angelägenhet, då klausulerna används av globala företag. Dessa behöver följaktligen ha en klar bild av rättsläget. Eftersom personer, i det närmaste de med hög teknisk och kommersiell kunskap, numera har en så internationell arbetsmarknad bör nationella särregleringar undvikas.

Mot bakgrund av den rådande osäkerheten kring konkurrensklausuler och den ökade internationaliseringen ställer sig utredningen bakom en lagregel där grundprinciperna för bedömningen av konkurrensklausuler fastställs. Lagstiftning skulle därmed förhindra spekulationer om var gränserna går för det tillåtna i normalfallen. I nuläget faller också många områden utanför den rådande kollektivavtalsregleringen på området. Därefter sägs att regleringen ”bör bygga vidare på den nordiska traditionen i 36 och 38 §§ avtalslagen och dessutom anamma de centrala principerna från 1969 års överenskommelse.”<sup>56</sup> Lagregleringen som föreslås införs i LAS skall enbart ta sikte på personer i anställningsförhållanden, medan avtalslagens stadganden blir tillämpliga också på konkurrensklausuler som ingår av andra än anställda i olika rättsförhållanden.

Som tidigare nämnts anser utredningen att stadgandet bör vara semidispositivt och därmed lämna ett utrymme för uppgörelser och specialregleringar genom kollektivavtal, såväl branschvis som inom olika företag. Lagstiftarens uppgift skall vara att endast ange de huvudsakliga riktlinjerna för bedömningen, och får inte ställa hinder i vägen för små- och medelstora företag att skydda rättmätiga konkurrensintressen. Enligt utredningens uppfattning kommer en kodifiering av under vilka förhållanden en klausul är att betrakta som bindande, att underlätta användandet av dessa för parterna i ett anställningsavtal. Beträffande det normerade skadeståndet, det vill säga vitet, påpekas att en skada är mycket svår att visa vid överträdelse av en konkurrensklausul, varför avtalsvitet utgör den vanligaste påföljden. Krav på ”extra skadestånd” bör vidare kunna komma i fråga enbart i de fall parterna uttryckligen avtalat om detta. ”Presumtionen bör vara att part som avtalar om avtalsvite härigenom avser att uttömmande reglera den ekonomiska påföljden av brott mot konkurrensklausulen.”<sup>57</sup>

### 3.2.2 Föreslagen lydelse 37 § LAS

”Då en arbetstagare enligt avtal med arbetsgivaren åtagit sig att efter anställningens upphörande inte befatta sig med viss verksamhet (konkurrensklausul) gäller, utöver vad som stadgas i 36 och 38 §§ lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, följande.

En konkurrensklausul får åberopas av arbetsgivaren endast om

---

<sup>56</sup> Utredningen s 428.

<sup>57</sup> Utredningen s 429.

- 1) avtalet om konkurrensbegränsningen är skriftligt,
- 2) avtalet har ingåtts av vägande skäl,
- 3) det av avtalet framgår att arbetstagaren erhåller särskild ekonomisk kompensation för bindningstiden, och
- 4) anställningsförhållandet upphör av annan orsak än uppsägning från arbetsgivarens sida, om inte uppsägningen har skett av personliga skäl och är sakligt grundad.

Bindningstiden enligt en konkurrensklausul får inte överstiga tolv månader och ett normerat skadeståndsbelopp vid avtalsbrott får uppgå till högst sex genomsnittliga månadslöner för arbetstagaren. Om det finns synnerliga skäl får dock avtal ingås om längre bindningstid eller högre normerat skadeståndsbelopp.”

### 3.2.3 Författningskommentar<sup>58</sup>

Den föreslagna bestämmelsen bygger i första stycket vidare på svensk och nordisk tradition där 38 § AvtL utgör ett slags grundstadgande för konkurrensklausuler. I samband med för revideringen av 36 § AvtL och omformuleringen av 38 §<sup>59</sup> i mitten av 1970-talet betonades att samma typ av skälighetsbedömning principiellt skall göras i de båda paragraferna. Som bekant är det också vanligt att klausulen kombineras med en vitesklausul, på vilken 36 § kan komma att tillämpas. Av den anledningen anser utredningen att det förefaller ändamålsenligt att uttryckligen hänvisa till dessa bestämmelser i AvtL (se ovan, 37 § LAS). Det understryks dock att 38 § AvtL är tillämplig på alla slags konkurrensklausuler, medan 37 § LAS med tanke på dess placering, är avsedd att vara en utpräglad arbetsrättslig regel, varför det vore olämpligt att inta en sådan bestämmelse i AvtL

Den föreslagna lagregleringen får genom lokutionen ”inte befatta sig med viss verksamhet” ett förhållandevis brett tillämpningsområde, enligt Utredningen. Enligt lagförslaget kan därmed konkurrensklausuler av det rent arbetsrättsliga slaget i princip komma i fråga bland alla grupper av anställda och i alla typer av företag. Syftet med begränsningen kan vara att förhindra arbetstagaren från att ta anställning hos konkurrent, liksom att arbetsgivaren påkostat en dyr utbildning och därför kan ha ett intresse av att behålla den anställde. Enligt Utredningen omfattas också situationer där klausulen i det närmaste tar sikte på att begränsa konkurrensen om arbetskraften.

Angående de i andra stycket föreslagna begränsningarna för konkurrensklausuler utgår utredningen från att det ligger i båda parternas intresse att konkurrensbegränsningen ges i skriftlig form. Arbetstagarintresset ligger främst i utfäendet av kompensation medan det för arbetsgivaren är angeläget att kunna bevisa att åtagandet över huvud taget gjorts. Utredningen menar också att även i de fall då arbetstagaren

---

<sup>58</sup> Utredningen s 490 ff.

<sup>59</sup> SOU 1974:83, Prop 1975/76:81.

ingått avtalet i vetskap om att klausulen är alltför sträng för att sedermera kunna åberopas av arbetsgivaren, så skall detta inte påverka bedömningen av klausulens giltighet. Bedömningen skall ske med utgångspunkt från avtalets materiella innehåll sett som en helhet och med beaktande av parternas intressen i det aktuella fallet. Kravet på ”vägande skäl” (37 § LAS p 2) skall i första hand utgå från arbetsgivarverksamhetens behov. Det bör föreligga ett ”betydande och berättigat intresse” för att klausulen överhuvudtaget skall komma ifråga. Med betydande intresse menas i praktiken, enligt Utredningen, att arbetstagaren har utbildning, erfarenhet eller specialkunnande som är företagsspecifikt för arbetsgivarföretaget och särskilt känsligt i konkurrenshänseende i förhållande till andra företag på marknaden. Avsikten med förslaget är att majoriteten av löntagare inte heller i framtiden skall beröras av dessa klausuler. Utredningen ansåg sig dock inte direkt kunna utesluta några grupper helt och hållet. Då det ”betydande och berättigade” intresset konstaterats på arbetsgivarsidan skall en avvägning ske i förhållande till arbetstagarens ställning och intressen. Likaså skall det samhällseliga intresset av en fungerande konkurrens beaktas. Det vägande skälet för konkurrensklausulen avgörs sålunda genom en helhetsbedömning. Det vägande skälet kan enligt Utredningen exempelvis avse skydd för omfattande utbildningssatsningar från arbetsgivarens sida, skydd av kundrelationer och marknadsföringskoncept, men också pågående utveckling av uppfinningar, konstruktionsmetoder med mera. Vad som i övrigt skall utgöra ”vägande skäl” får utrönas med ledning av tidigare praxis angående 1969 års överenskommelse. Utredarna efterlyser dock vid domsmotivering en klar analys av vad som karaktäriseras som betydande arbetsgivarintressen i de konkreta fallen och hur intresseavvägningen sker i förhållande till andra intressen.

Enligt p 3 i den föreslagna LAS-paragrafen, skall skälig ekonomisk kompensation utgå för åtagandet om konkurrensbegränsning. Någon schablonnivå på ersättningen vill utredarna inte slå fast. De utgår också ifrån att parterna fritt kan avtala om hur kompensationen skall utgå med den begränsningen att det klart skall framgå av avtalet hur ersättningen skall beräknas. Kompensationen kan i princip ingå i den normala lönen, men särskild ersättning bör i vart fall utgå under hela bindningstiden. Bevisbördan för detta skall läggas på arbetsgivaren. Rör det sig om en oskäligt låg kompensation skall den kunna jämkas.

Upphör en anställning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren förlora möjligheten att åberopa den avtalade klausulen. Detsamma skall gälla om uppsägningen har sin grund i personliga förhållanden, men som inte uppfyller kraven enligt LAS. Är uppsägningen ett resultat av arbetstagarens egen förskyllan och, som det heter i Utredningen, grundad, påverkas däremot inte giltigheten av konkurrensklausulen. Inte heller i de fall då arbetstagaren avskedas på grund av brott mot anställningsavtalet förlorar klausulen sin verkan. Strävan i denna del (37 § LAS p 5) är enligt Utredningen att uppnå en kodifiering av den reglering som gäller enligt kollektivavtalet från 1969. Beträffande de fall då arbetstagaren häver anställningen till följd av arbetsgivarens åsidosättande av sina åligganden,

anses det inte behöva framgå av lagtexten att konkurrensklausulen förlorar sin giltighet, eftersom det motsvarar vad som redan får anses utgöra gällande rätt.

Tredje momentet i lagförslaget rör bindningstiderna för konkurrensklausuler. Utredarna menar att undantaget från huvudregeln, det vill säga en bindningstid om tolv månader, skall komma i fråga endast i exceptionella fall. Dessa fall skulle enligt Utredningen vara ”då arbetsgivaren har ett betydande intresse av konkurrensbegränsningen och det finns särskilda omständigheter som motiverar en längre bindningstid.”<sup>60</sup> I enlighet med överenskommelsen föreslås det normerade skadeståndet få uppgå till högst sex genomsnittliga månadslöner för arbetstagaren. Undantag från denna huvudregel kan vara motiverat endast i undantagsfall, och preventiva avsikter hos arbetsgivaren kan i sig inte åberopas som grund för ett högre vitesbelopp. I Utredningen anges som exempel på typsituationer då ett högre skadeståndsbelopp kan vara påkallat dels då arbetstagaren tidigare varit företagare och överlåtitt verksamheten åt ett större företag för ett betydande belopp och samtidigt förbundet sig att kvarstå som anställd i nyckelposition inom det nya företaget, dels fall där arbetsgivaren bekostat en dyr utbildning till förmån för den anställde.<sup>61</sup> Det normerade skadeståndet presumeras utgöra den enda ekonomiska påföljden om inget annat uttryckligen har avtalats. Syftet är att klart ange för företag som använder sig av höga skadeståndsbelopp och mångåriga bindningstider för konkurrensklausuler att dessa inte kan åberopas i en tvist.

Eftersom behoven kan vara olika inom olika branscher och specifika branschmässiga variationer kan förekomma som gör att det är lämpligt med specialutformade konkurrensklausuler inom vissa av dessa, föreslår utredningen att 37 § också skall vara kollektivavtalsdispositiv. Det är även tänkbart att kollektivavtal i frågan skall kunna ingå på företagsnivå. Genom placeringen i LAS undantas därmed de grupper som nämns i 1 § 1 – 5 momenten, men frågan torde ha praktisk betydelse endast för arbetstagare i företagsledande ställning. Enligt Utredningen bör sannolikt avtalslagens regleringar utgöra ett tillräckligt skydd. Det understryks dock att det vid skälighetsbedömningen finns all anledning att analogt beakta 37 § i LAS. Avslutningsvis konstaterar utredarna att den föreslagna regeln inte kommer att få relevans inom tillämpningsområdet för 1969 års överenskommelse så länge denna är i kraft. Service- och IT-sektorn är de som i första hand kommer att beröras av lagstiftningen.

### 3.3 Remissvar

I det följande kommer några av remissvaren att redovisas.

---

<sup>60</sup> Utredningen s 494.

<sup>61</sup> Jfr AD 1993:218 respektive AD 1991:38 och 1992:67.



Svenskt Näringsliv<sup>62</sup> finner det positivt att det i Utredningen slås fast att det finns ett legitimt behov av konkurrensklausuler inom olika branscher, inte bara inom industrin utan också inom tjänstesektorn. Däremot är tveksamheten stor till den föreslagna lagregleringen av villkoren. Svenskt Näringsliv anser att avtalslagens regler i förening med kollektivavtalsreglering är tillräckligt för att utveckla och precisera tillämpningsområdet för ifrågasättande klausuler. Villkoren ses också som allt för restriktiva, särskilt beträffande den föreskrivna bindningstiden, som är alltför kort.

LO<sup>63</sup> ställer sig inte bara tveksam, utan avstyrker förslaget till lagstiftning. LO menar att konkurrensklausuler blivit allt vanligare även bland lågavlönade, och att klausulerna regleras bäst av parterna inom respektive bransch. Däremot föreslås ett tillägg i 38 § AvtL, som stadgar att konkurrensklausuler i anställningsförhållanden är förbjudna om inget annat föreskrivs i tillämpligt kollektivavtal.

ST (Statstjänstemannaförbundet)<sup>64</sup> är av den grundläggande uppfattningen att klausulerna inte bör tillåtas i anställningsavtal eftersom de ”ofta innebär oskäligt stora uppoffringar för berörda arbetstagare.” I praktiken blir det enligt ST fråga om ett yrkesförbud. Förbundet är också av den uppfattningen att det är idé att ”ifrågasätta” om inte FHL och lojalitetsplikten enligt anställningsavtalet redan utgör ett tillräckligt skydd för arbetsgivarna.

SACO<sup>65</sup> avstyrker den föreslagna lagregleringen med motiveringen att ”denna typ av yrkesförbud skapar inlåsnings effekter som inte är förenliga med en väl fungerande arbetsmarknad.” SACO menar också att lagförslaget skulle kunna leda till ett ökat användande av konkurrensklausuler, jämfört med vad som idag följer av 1969 års överenskommelse och rättspraxis. Förslaget öppnar, enligt SACO, möjligheten att tillämpa klausulerna även på arbetstagare som inte har en särskild förtroendeställning inom företaget. Den i 2 st 2 p föreslagna lydelsen, att avtalet skall ha ingåtts av ”vägande skäl” ses som ”en helt omotiverad utvidgning av området för konkurrensklausuler jämfört med AD:s nuvarande praxis.”

Juridiska Fakultetsnämnden vid Stockholms universitet<sup>66</sup> har synpunkter på det i Utredningen påstådda missbruket av konkurrensklausuler.<sup>67</sup> Nämnden hävdar att det empiriska underlaget är alltför bristfälligt för att några slutsatser i anledning av detta missbruk skall kunna dras. Fakultetsnämnden ställer sig också frågan ”på vilket sätt konkurrensklausulerna har samband med de aspekter på samma sak” som regleras i FHL, och finner det beklagligt att frågan inte behandlats i Utredningen. Ytterligare två frågor

---

<sup>62</sup> Remissyttrande 2003-03-28.

<sup>63</sup> Remissyttrande 2003-04-09.

<sup>64</sup> Remissvar 2003-03-03.

<sup>65</sup> Remissvar 2003-03-31.

<sup>66</sup> Remissvar 2003-04-03.

<sup>67</sup> Utredningen s 426.

som nämnden ställer sig är om inte 7 § 2 st FHL utgör ett tillräckligt skydd, samt om kanske är dags att helt förbjuda klausulerna med tanke på de eventuella välfärdsförluster som kan uppstå till följd av arbetstagarens inskränkning i friheten att ta anställning.

TCO<sup>68</sup> anför i sitt tämligen utförliga remissvar, att dagens situation på området för konkurrensklausuler är ”mycket otillfredställande.” Enligt TCO bör förekomsten av konkurrensklausuler stävjas av hänsyn till såväl den enskildes intressen som till samhällsintresset, då en begränsning av arbetskraftens rörlighet verkar hämmande för kompetensutvecklingen. TCO menar också att mycket av det som arbetsgivaren vill skydda genom konkurrensklausuler redan omfattas av FHL. Dock betraktas det som positivt att utredarna stannat för ett förslag som enligt TCO underlättar skälighetsbedömningen av klausulerna, och ger utrymme för betydande avvägningar. För att kunna göra en branschanpassning bör lagregeln vara semidispositiv på förbunds nivå. TCO anser att det är av vikt att få till stånd ett regelverk som begränsar användandet av konkurrensklausuler, då dessa inte hör hemma i ett modernt samhälle. Behovet av skydd för företags specifikt kunnande tillgodoses dessutom genom de anställdas lojalitetsplikt. Sammanfattningsvis tillstyrker TCO förslagets inriktning i den del det innebär en begränsning av tillåtligheten, men menar att förslaget inte är tillräckligt radikalt i det avseendet.

AD<sup>69</sup> instämmer i utredningens uppfattning att det finns skäl att reglera bruket av konkurrensklausuler. Visserligen, menar AD, blir en reglering som i det stora hela innebär en kodifiering av gällande rätt delvis obestämd, men det har ett självständigt värde att grundprinciperna lagfästs. För ”aktörerna i det praktiska rättslivet” är det betydligt enklare att genom en lagregel få ett grepp om rättsläget, jämfört med en genomgång av praxis på området. AD anser vidare att de ”vägande skäl” som enligt 37 § p 2 LAS skall föreligga är alltför vagt beskrivna i Utredningen. Domstolens tolkning är dock att utredarna inte avsett att utvidga området för konkurrensklausuler jämfört med hittillsvarande praxis med 1969 års kollektivavtal som utgångspunkt för bedömningen. Den särskilda ekonomiska kompensation som enligt p 3 skall utgå innebär att parterna fritt kan avtala om hur kompensationen skall beräknas. Samtidigt, påpekar AD, föreskrivs att ett villkor om oskäligt låg kompensation kan jämkas. I anslutning till detta ställer sig domstolen frågande till om jämkning kan ske i höjande riktning, såsom utredningen synes mena. AD konstaterar att det i så fall leder till att det är domstolen som bestämmer vad som är skälig ersättning.

AGV (Arbetsgivarverket)<sup>70</sup> anser att konkurrensklausuler skall användas med försiktighet. Det finns dock verksamheter där det enligt AGV är befogat att tillämpa dessa, exempelvis då arbetsgivaren bekostat en dyr utbildning. AGV hänvisar därvid till försvarsmaktens flygverksamhet, där ett befintligt kollektivavtal ger ”regler om generös ersättning under en

---

<sup>68</sup> Remissvar 2003-04-07.

<sup>69</sup> Remissvar 2003-04-11.

<sup>70</sup> Remissvar 2003-03-28.

begränsad tid mot att arbetstagaren förbinder sig att inte ta anställning som pilot hos annan arbetsgivare.” Den grundläggande åsikten är att lagstiftaren skall gå varsamt fram med förslag på sådana områden där det finns kollektivavtal, utom i fall då mycket starka skäl finns för en reglering. AGV anser, mot bakgrund av erfarenhet på det statliga området, att en reglering är överflödigt.

## 4 Debatten om konkurrensklausuler

### 4.1 Främst ett skydd för arbetsgivaren?

”Den enskildes intresse av att bli bunden av en konkurrensklausul är närmast obefintligt.” Det säger Håkan Torén, jurist på LO-Rättsskydd.<sup>71</sup> Torén menar också att den som skriver på oftast inte tänker sig för, utan räknar med att ”det nog ordnar sig”. Torén beskriver detta som en farlig inställning eftersom en konkurrensklausul alltid måste tas på allvar. ”En anställd med konkurrensklausul i sitt kontrakt tar hela risken själv om han börjar ett nytt, liknande jobb eller öppnar eget. Den som har en sådan klausul måste antingen avstå eller chansa.” Enligt Torén har den blivande arbetstagaren ofta inget annat val än att skriva på, ifall arbetsgivaren vid anställningstillfället föreslår klausulen som ett villkor.

### 4.2 Konkurrensklausuler allt vanligare

IT-företagen använder sig allt oftare av konkurrensklausuler. Flera fackförbund vittnar om att de i många fall syftar till att skydda företaget mot personalavhopp. Dessutom återfinns i allt fler fall konkurrensklausuler hos anställda som ”i rimlighetens namn varken kan kallas för nyckelpersoner eller bär på hemligheter som kan skada företagets framtid.” Detta skriver Tinni Ernsjö och Jenni Sjögren i en artikel i Svenska Dagbladet.<sup>72</sup> Enligt Björn-Erik Björck, förbundsjurist på CF, ”hängs” konkurrensklausuler i det närmaste slentrianmässigt på många anställningsavtal. Forskningschefer eller högt uppsatta personer inom en organisation hör till det fåtal som kan ha skyldighet att skriva under en klausul om konkurrensförbud, säger Mikael Wittbäck, ombudsman på CIF:s centrala förhandlingsenhet. Han uttalar också att ifall personen är yngre och har en månadslön på 25 000 kronor kommer en klausul inte på fråga. Konkurrensklausulen kan vara ett stort hinder i karriären och innebär i praktiken ett yrkesförbud under bindningstiden. ”Man skall inte behöva byta yrke för att man byter arbetsplats”, hävdar Wittbäck.

---

<sup>71</sup> Berg, Annika Lag & Avtal 5/95 s 8 f.

<sup>72</sup> Svenska Dagbladet Näringsliv 1999-01-28 s 2.

## 4.3 I arbetstagarens intresse

Ett konkurrensförbud är ofta i arbetstagarens intresse, skriver advokat Anders Frigell.<sup>73</sup> Han anser att när arbetsgivarens investering ligger i kunnandet hos en arbetstagare, ligger det i övriga anställdas intresse att arbetsgivaren avtalar om konkurrensförbud. Om de med särskilda kunskaper om ett företags produkt, det vill säga nyckelpersoner, värvas till en konkurrent kan detta medföra allvarlig skada för företaget, säger Frigell. Han menar också att det rent av kan äventyra företagets existens. Arbetstagarnas intresse av konkurrensklausuler ligger därmed i att sysselsättningen kan hotas vid sådana avhopp till konkurrent. En konkurrensklausul skall dock, enligt Frigell, inte sträcka sig längre än vad som är nödvändigt för att skydda företaget. Begränsning kan exempelvis ske till en viss produkt eller till arbete gentemot vissa kunder. När det gäller personer med en hög position inom ett företag och en mycket stor kunskap om produkten kan det däremot vara motiverat med en längre gående konkurrensklausul, menar Frigell.

## 4.4 Känslig balansfråga

Advokat Lars Viklund uttalar att en ny och annorlunda arbetsmarknad råder.<sup>74</sup> Kunskapsföretag och konsulter präglar denna. Kunskapen sitter i de anställdas hjärnor och sinnen, inte i kapital och maskiner. Viklund illustrerar graden av skyddsvärdhet för sådan kunskap genom tre koncentriska cirklar. Kärnområdet utgörs av sådan information som skyddas genom FHL. Att sådan information inte tillåts komma i obehöriga händer anser Viklund vara en samhällelig uppgift på samma sätt som skyddet mot spionage, stöld och förskingring. Utanför kärnområdet finns information som kan preciseras i avtal om tystnadsplikt. I den yttersta cirkeln finns sådant som kompetens, erfarenhet och allmän produktkänedom. Det är denna information som företagen, enligt Viklund, vill skydda genom konkurrensklausuler. Han ställer sig därvid frågan, om det bör vara möjligt att efter avslutad anställning hålla arbetstagare borta från marknaden av rena konkurrensskäl, enbart därför att dessa är användbara genom sitt intellektuella kapital. Viklund konstaterar vidare att konkurrensklausuler blir allt vanligare. Enligt honom ”verkar de fungera som en metod att värja sig från konkurrens och behålla personalen efter det att personalen vill lämna företaget och börja någon annanstans.” Detta är definitivt dåligt för den anställde, hävdar Viklund, och ställer sig samtidigt frågan om det är bra eller dåligt för samhället. I det avseendet menar han att det är främjande för tillväxten att en ”avknoppning” av begåvningar gynnas i de fall de inte kommer till sin rätt hos arbetsgivaren. Konkurrensklausuler verkar därför hämmande, och hindrar på ett konstlat sätt den unga arbetskraften från att fritt välja en lämplig yrkesbana.

---

<sup>73</sup> Svenska dagbladet Näringsliv 1999-02-22 s 28.

<sup>74</sup> Lag & Avtal 7/99 s 8.

## 4.5 Gärna konkurrensklausul

Lotta Wikman, forskare vid Uppsala universitet, anser att lagstiftningen måste skärpas för att kunskapsföretagen skall kunna skydda sitt intellektuella kapital.<sup>75</sup> Wikman förespråkar en utvidgning av vad som kan skyddas genom en sådan klausul, men anser att de endast skall tillämpas på personer i så kallad nyckelposition. Tiden bör heller inte överstiga sex månader. Nuvarande tidsrymder på ett, och ibland två år, är för långa, då de blir till långvariga yrkesförbud som skadar arbetstagaren, säger Wikman. Hon anser också att det är en självklarhet att arbetsgivaren skall betala en väl tilltagen lön eller bekosta en utbildning under karenstiden. ”Det skall vara dyrt men inte oöverstigit med en konkurrensklausul.” Enligt Wikman skulle kostnaden också verka i positiv riktning, genom att arbetsgivarna då inte slentrianmässigt skriver in konkurrensklausuler i anställningsavtalen, utan begränsar dem till nyckelpersoner. Hon betraktar vidare FHL som ett otillräckligt instrument ”när arbetsgivaren ser sin mest kreativa hjärna ta med sig information och startar konkurrerande verksamhet.”

## 4.6 Fackligt motstånd

Enligt Kurt Junesjö på LO-TCO Rättsskydd sker en kraftig ökning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.<sup>76</sup> Han gör gällande att även butikspersonal kan få skriva på avtal ”som i praktiken innebär yrkesförbud i ett år.” Junesjö menar att klausuler av denna typ är negativt inte bara för den enskilde, utan för hela samhällsekonomin ”eftersom det hindrar sund konkurrens och den kunskapsspridning som följer av att anställda rör på sig”. TCO:s chefsjurist, Ingemar Hamskär, är kritisk till det lagförslag som utarbetats genom Ds 2002:56. Enligt honom riskerar förslaget att sprida bruket av konkurrensklausuler till fler branscher och ännu längre ner i befattningarna. Hamskär säger också att konkurrensklausuler missbrukas. I stället vill han införa en semidispositiv lagstiftning där huvudregeln är förbud med möjlighet att göra undantag endast då mycket starka skäl föreligger.

## 4.7 Tillväxthämmande

I en debattartikel från SACO införd i Dagens Nyheter<sup>77</sup> anser ordförande Anna Ekström, förste vice ordförande Richard Malmborg och doktorand Samuel Engblom, att hårda konkurrensklausuler hämmar tillväxten. Författarna menar att en ny lag som ger arbetsgivarna rätt att binda de anställda med ”hårda konkurrensklausuler” verkar i fel riktning. Försiktighet bör iakttagas angående lagändringar som gör det lättare för arbetsgivaren att

---

<sup>75</sup> Lag & Avtal 7/99 s 24.

<sup>76</sup> Lauren, Lars, TCO-tidningen 20/2002 <http://gerald.tco.se/tcotidningen> 2004-10-29.

<sup>77</sup> Dagens Nyheter 2003-08-09.

upprätta avtal om konkurrensförbud. De hänvisar till utländska exempel som visar att strikta klausuler hindrar nyskapande och skadar samhällsekonomin. Forskning från USA ger enligt författarna skäl att fråga sig om inte det finns anledning att se ännu mera restriktivt på konkurrensklausuler. Till stöd för detta argument nämner de Silicon Valley, där konkurrensklausuler inte kan göras gällande gentemot arbetstagare. Arbetskraftens rörlighet anses där vara en viktig faktor för utbytet av information företagen emellan och betraktas som någonting positivt. Författarna gör också gällande att gränsen mellan en tillåten konkurrensklausul och yrkesförbud är hårfin. De menar också att det är ”en svår gränsdragning som skall till för att hitta den samhällsekonomiskt bästa balansen mellan det nödvändiga skyddet för arbetsgivarens FoU-investeringar och arbetstagarens möjligheter att utnyttja sitt kunnande och sina erfarenheter hos en ny arbetsgivare eller ett eget företag.” Av den anledningen anser författarna att frågan även fortsättningsvis bör lämnas till arbetsmarknadens parter, eftersom kollektivavtal innebär större flexibilitet jämfört med lagstiftning.

## 4.8 Upp till arbetsmarknadens parter

Arbetsrättsutredarna Bruun och Malmberg ger i en artikel sin syn på SACO:s debattartikel.<sup>78</sup> Eftersom SACO anser att avtal är bättre än lag uppmanar de arbetsmarknadens parter att ”komma till skott”. De påpekar att det enda avtal som finns, det vill säga 1969 års överenskommelse, är föråldrat och långt ifrån heltäckande. De påtalar vidare att de under utredningens gång<sup>79</sup> kunde konstatera att användandet av konkurrensklausuler eskalerat under 1990-talet och att klausulerna i praktiken är stränga med långa bindningstider och höga viten. ”Vi visade alltså på uppenbara missförhållanden på arbetsmarknaden. Anställda som råkar ut för långvariga yrkesförbud i form av konkurrensklausuler saknar i praktiken rättsskydd.” Bruun och Malmberg uttalar att lagstiftning föreslogs för att rätta till missförhållanden, inte minst på grund av att många multinationella företag kräver att konkurrensklausuler skall ingå i de svenska anställningsavtalen. De instämmer dock med författarna av SACO:s artikel, beträffande deras åsikt att det finns ett behov av en striktare reglering av bruket av konkurrensklausuler. De delar vidare SACO-debattörernas uppfattning att frågor om tillåtligheten av konkurrensklausuler lämpar sig för kollektivavtalsreglering. De reserverar sig dock med att en förutsättning är att arbetsmarknadens parter kan åstadkomma en någorlunda heltäckande avtalsreglering i frågan. Då bortfaller lagstiftningsbehovet, enligt Bruun och Malmberg. Det principiella argumentet att frågan bör regleras i kollektivavtal och inte i lag framstår annars som icke trovärdigt. För att lagstiftaren skall avstå från att ingripa måste det krävas att parterna visar att de verkligen är i stånd att skapa en fungerande reglering, anser de båda utredarna.

---

<sup>78</sup> Lag & Avtal 8/2003 s 6.

<sup>79</sup> Arbetet med Ds 2002:56.

## 4.9 Lagstiftning som hot

Ekström och Malmberg (SACO) anser att lagförslaget om konkurrensklausuler ger arbetsgivarna större möjligheter att binda de anställda.<sup>80</sup> ”Vi befarar att en lagreglering skulle legitimera konkurrensklausuler snarare än begränsa dem”, skriver de som svar på arbetsrättsutredarnas uttalanden i Lag & Avtal 8/2003. ”Att svenskt Näringsliv tycker tvärtom och hellre vill se ännu större möjligheter för arbetsgivarna är inte ett bevis för att lagförslaget är välavvägt”, anser Ekström och Malmberg. Med hänsyn till kunskapen om rättsutvecklingen i Silicon Valley borde denna påverka arbetsgivarna till ett modernare förhållningssätt. Vidare anser de att lagstiftning skall tillgripas när den vore bra, inte som ett hot som går i verkställelse vid uteblivna överenskommelser. Det är enligt Ekström och Malmberg en vanlig missuppfattning att parterna skulle må bra av ”lite tryck” från lagstiftarens sida. De beskriver det som om parterna skulle behöva facit i hand om förhandlandet inte leder till önskat resultat. Facit i hand är sällan bra för dem som förhandlar, skriver de, och menar att parterna i stället lägger mer kraft på att påverka lagstiftningen än på förhandlingsarbetet.

## 4.10 Goda skäl för lagreglering

Örjan Edström, professor vid Umeå universitet, anser att det finns goda skäl för en lagreglering av konkurrensklausuler, utöver avtalslagens 38 §. Detta framför han i en skrift där han kommenterar delar av Utredningen.<sup>81</sup> ”Ett skäl för att införa en materiell rättsregel rörande konkurrensklausuler, som skulle innebära att Arbetsdomstolens praxis blev lagfäst och i viss mån modifierad, är att en reglering i lag bidrar till att skapa en *tydlighet*, menar Edström. Genom att placera den nya regeln i LAS blir den också explicit tillämplig på alla anställningsavtal inom lagens tillämpningsområde. För de anställningsavtal som enligt 1 § LAS är undantagna kvarstår 38 respektive 36 § AvtL. I den mån kollektivavtal skall kunna ersätta lagens regler anser Edström att kunskapsföretagens särskilda situation särskilt skall beaktas. De anställda befinner sig i kraft av sitt kunnande i en stark position, men den snabba omsättningen av kunskap innebär att de också snabbt kan få ett minskat ”marknadsvärde”. En tids föräldradighet eller en kraftig nedgång inom en bransch kan innebära en försvagad position för den enskilde, skriver Edström. Detta förhållande leder, enligt författaren, till att förutsättningarna för tillämpningen av konkurrensklausuler snabbt kan ändras, särskilt i kunskapsföretag. Dessa förändringar kan vara svåra att förutse och därmed besvärliga att föregripa i avtal. Domstolen måste därför vara öppen för dylika omständigheter vid skälighetsbedömningen, menar Edström.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Lag & Avtal 9/2003 s 6.

<sup>81</sup> Edström (2003) s 17.

<sup>82</sup> Edström (2003) s 8-9.



Edström nämner vidare att konkurrens i allmänhet ses som något positivt för utveckling, effektivitet och välfärd. Konkurrensklausulens grundläggande syfte är att undandra den produktionsresurs som arbetskraften utgör från denna konkurrens. Enligt Edström finns det goda skäl för detta. Han menar att en fri konkurrens om arbetskraften sannolikt skulle leda till minskad effektivitet och konkurrenskraft inom näringslivet och en försämrad samhällsutveckling. Arbetsgivarens intresse av att skydda kunskap och är enligt Edström ett legitimt intresse. Likaså är det ett legitimt intresse ur arbetstagar synpunkt, eftersom kunskap är av stor betydelse för att utveckla en verksamhet och skapa förutsättningar för trygghet och utveckling. Edström påpekar dock att det på individnivå skall hållas i minnet att det centrala är att få ett skydd mot oskäliga avtalsvillkor. ”På det stora hela skulle utredningens förslag rörande konkurrensklausuler – om det genomfördes – innebära ett förtydligande av rättsläget och regleringen skulle dessutom omfatta även kunskapsföretagen där behovet är störst”, avslutar Edström.<sup>83</sup>

## 4.11 Ohållbart att avfärda lagstiftningsförslag

Niklas Bruun fortsätter att resonera kring problemet lag eller kollektivavtal utifrån remissvaren angående Utredningen.<sup>84</sup> Han riktar hård kritik mot att ingen av de tyngre remissinstanserna har kunnat framlägga ett konkret förslag till hur ”problemet” med konkurrensklausuler via kollektivavtalsmekanismen skall lösas eller hur deras egna medlemsorganisationer kommer att angripa frågan. Bruun beskriver det som ”en stark principiell tveksamhet”. Exempelvis förordar SACO i sitt remissvar att ”avtalslagen i förening med kollektivavtalsreglering bör vara en tillräcklig grund för att utveckla och precisera tillämpningsområdet för konkurrensklausuler.” Man kan säkert hävda, menar Bruun, att det inte är de allra sämst ställda grupperna av arbetstagare som råkar ut för konkurrensklausuler. ”Trots detta uppstår naturligtvis frågan om organisationernas trovärdighet när de i en situation där kollektivavtalssystemet misslyckas med att hantera en viss fråga (och lagstiftning föreslås) kommer med argumentet att frågan bäst kan hanteras genom partssystemet och kollektivavtal.”

Den största svårigheten gäller regleringens innehåll, enligt författaren. Han skriver att en av poängerna med utredningsförslaget var att klargöra vad som i Utredningen beskrevs som ett diffust rättsläge med flera ”omstridda och oklara frågor.” Remissomgången visar enligt Bruun att oklarheten beträffande rättsläget är mycket stor. Som exempel på denna oklarhet jämför han SACO:s respektive Svenskt Näringslivs remissvar. SACO menar att lagförslaget kan leda till att användandet av konkurrensklausuler kommer att öka, medan svenskt Näringsliv anser att villkoren i förslaget är alltför restriktiva. Av detta drar Bruun slutsatsen att förhållandet mellan form och

---

<sup>83</sup> Edström (2003) s 16-17.

<sup>84</sup> Bruun (2003) s 106 f.

innehåll inte är oväsentligt. Han påpekar vidare att konkurrensklausuler utgör en fråga av samma typ som anställdas rätt till personlig integritet, och dessa frågor har anknytning till internationella konventioner som också måste beaktas i sammanhanget.

Klart är, skriver Bruun, att parterna på allvar måste ta sig an problemen med konkurrensklausulerna eller lämna frågorna till lagstiftaren. ”Det är i längden ohållbart att avfärda lagstiftningsförslag med det principiella argumentet att frågan borde lösas i kollektivavtal mellan parterna också i fall där det inte finns några som helst indikationer på att en partslösning är möjlig och där problemen i praktiken finns inom branscher där kollektivavtalsstyrningen är mycket svag.”

# 5 Avslutning

## 5.1 Några sammanfattande ord om AD:s ställningstaganden, Utredningen, remissvaren och debatten

Som framgått av ovanstående text utgörs den rättsliga regleringen beträffande konkurrensklausuler i anställningsavtal av avtalslagens 36 respektive 38 §§. Därtill kommer 1969 års överenskommelse angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal. Nämda överenskommelse har fått stor betydelse för skälighetsbedömningen vid tillämpningen av avtalslagens regler. I enlighet med avtalsfriheten och principen om att avtal skall hållas, pacta sunt servanda, är utgångspunkten att konkurrensklausuler är giltiga. AD utgår dock vid bedömningen av konkurrensklausulers giltighet från att klausuler som faller utanför överenskommelsens direkta tillämpningsområde är oskäliga. Detsamma gäller de klausuler som i övrigt inte uppfyller de villkor eller syften som där uppställs. Däremot ogiltigförklaras inte konkurrensklausuler som faller utanför tillämpningsområdet per automatik, även om AD har uttalat att en starkt restriktiv syn på dessa är befogad. En helhetsbedömning görs i varje enskilt fall.

En generell princip har dock uttalats av arbetsdomstolen<sup>85</sup>, nämligen att klausuler som enbart syftar till att kvarhålla arbetstagare med särskilda kunskaper och särskild kompetens, numera inte godtas som rättsligt bindande. Detta ställningstagande är helt i enlighet med den i 1969 års överenskommelse förekommande indelningen. Enligt överenskommelsen skall företagsspecifik information, det vill säga det som klassificeras som företagshemligheter, skiljas från det som utgör en arbetstagares utbildning, yrkeserfarenhet och specialkunskaper. Sistnämnda är följaktligen inte att betrakta som företagshemligheter.<sup>86</sup>

I övrigt har olika faktorer tillmätts betydelse, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet. I AD 1985:38 hänvisades till att arbetstagaren inte hade en särskilt hög position och att anställningen från början varit otrygg genom att bolaget förklarat att någon fast anställning inte kunde påräknas. AD 1993:40 rörde däremot en anställd i chefsposition. Denne ansågs inte ha intagit en svag ställning i förhållande till arbetsgivaren på grund av sin höga position och erfarenhet som affärsman. Klausulen godtogs. I AD 1993:218, som egentligen kan sägas vara ett fall i ”gränslandet” mellan anställningsavtal och avtal näringsidkare emellan, hänvisades till att

---

<sup>85</sup> AD 1991:38 med hänvisning till AD 1984:20. Även i AD 1993:40 gjorde domstolen ett uttalande av samma innebörd.

<sup>86</sup> Fahlbeck (2004) s 147.

arbetstagaren var väl etablerad på orten och att det därför låg nära till hands att denne skulle bedriva konkurrerande verksamhet. Konkurrensförbudet enligt klausulen var också lokalt begränsat. Anställningsförhållandet hade dessutom ingåtts i syfte att bli långvarigt. Även i detta fall förklarades konkurrensklausulen vara giltig.

I AD 1992:9 godtogs klausulen bland annat på grund av att den anställda genom annonsering aktivt medverkat för att ta med sig klienter. Klausulen i sig ansågs dessutom innebära endast en marginell begränsning av möjligheterna att fortsätta arbetet som revisor, då den var lokalt begränsad och bara avsåg klienter som byrån hade vid tidpunkten för påbörjandet av anställningen. Likaså i AD 2002:115 gavs uttryck för att konkurrensklausulen endast innebar en mindre begränsning av den anställdes möjligheter fortsätta sin yrkesverksamhet. Klausulen var i detta fall begränsad till klienter som anlidade företaget vid tidpunkten för anställningens upphörande. I fallet med den biträdande juristen, AD 1994:65, ansågs däremot klausulen vara alltför långtgående. Konkurrensförbud föreskrevs ”inom Eskilstuna Tingsrätts domicilområde” och begränsningarna i etableringsfriheten kunde enligt domstolen inte betraktas som ringa. Vidare påpekade AD att syftet inte enbart varit att skydda advokatbyrån mot att fräntas klienter som byrån hade innan anställningen påbörjades. Enligt klausulens lydelse framstod konkurrensförbudet som generellt genom formuleringen ”inte äger rätt att öppna konkurrerande verksamhet inom Eskilstuna Tingsrätts domicilområde”. Även i AD 2001:91 påpekades att klausulen var långtgående genom att den i de närmaste hindrade arbetstagaren från att överhuvudtaget arbeta inom den bransch han varit yrkesverksam inom. Avgörande i detta fallet var dock att syftet med klausulen enbart varit att skydda bolagets exklusiva återförsäljaravtal, inte företagshemligheter.

**Utredningen.** Förutsägbarheten för när konkurrensklausuler skall anses bindande är jämförelsevis liten anser arbetsrättsutredarna. Däremot fastslås att det finns ett givet utrymme för användandet av dessa, men det är däremot oklart beträffande tillåtligheten av villkor om avtalade påföljder och deras rättsverkningar. Eftersom 1969 års överenskommelse ligger till grund för domstolarnas bedömning har konkurrensklausulerna ett begränsat tillämpningsområde. En hearing som hölls visade att klausulerna inte sällan används i rent avskräckningssyfte för att hindra den anställda från att byta arbetsgivare. En lagregel skulle enligt Utredningen begränsa detta missbruk. Däremot är det av vikt att konkurrensklausuler tillåts inom de branscher där det finns ett berättigat intresse av skydd för företagsspecifikt kunnande. Dagens praxis omöjliggör, enligt Utredningen, införandet av en klausul i ett tjänsteavtal där parterna är bundna av överenskommelsen, men företaget inte bedriver materiell produktion. 1969 års överenskommelse anses föråldrad och inte direkt tillämplig på de sektorer där problemen finns.

På grund av den rådande osäkerheten kring konkurrensklausuler ställer sig utredarna bakom en lagreglering, Den skulle enligt dem förhindra spekulationer om var gränserna går för det tillåtna i normalfallen.

Stadgandet bör dock vara semidispositivt för att möjliggöra uppgörelser och specialregleringar i kollektivavtal.

Den föreslagna bestämmelsen, 37 § LAS, skulle enligt författningskommentarerna få ett relativt brett tillämpningsområde genom formuleringen i första stycket, att "inte befatta sig med viss verksamhet". Därmed kan konkurrensklausuler av det rent arbetsrättsliga slaget komma i fråga bland alla grupper av anställda och i alla typer av företag. Beträffande den ekonomiska kompensation, som under bindningstiden skall utgå till arbetstagaren, är utgångspunkten att parterna fritt kan avtala om hur kompensationen skall utgå. En oskäligt låg kompensation skall, enligt vad som sägs i författningskommentarerna, kunna jämkas. Huvudregeln är enligt förslaget att bindningstiden för klausulen får uppgå till max tolv månader. Endast om synnerliga skäl föreligger skall parterna kunna avtala om en längre bindningstid. Detsamma skall gälla avtalsvitet, det vill säga att endast då synnerliga skäl är förhanden, kan huvudregeln om maximalt sex genomsnittliga månadslöner, frångås.

**Remissvaren.** Med ledning av de remissvar som här redovisats blir slutsatsen att det finns en allmänt negativ syn på konkurrensklausuler. Svenskt Näringsliv utgör dock ett undantag. Föreningen finner det positivt att det i Utredningen konstaterats att det finns ett legitimt behov av konkurrensklausuler även inom tjänstesektorn. Villkoren i lagförslaget ses däremot som alltför restriktivt utformade. LO vill ha ett förbud mot konkurrensklausuler, om de inte uttryckligen tillåts i kollektivavtal. ST anser också att ett förbud är att föredra och hävdar att en konkurrensklausul i praktiken innebär ett yrkesförbud. Även SACO anser att klausulerna utgör en form av yrkesförbud, som inte är förenligt med en väl fungerande arbetsmarknad eftersom det skapar inlåsnings effekter. Juridiska Fakultetsnämnden vid Stockholms universitet ställer sig frågan om det inte är dags att helt förbjuda klausulerna med hänvisning till de eventuella välfärdsluster som kan bli följden av begränsningar i arbetstagares möjligheter att fritt ta anställning.

TCO anser det vara av vikt att stävja bruket av konkurrensklausuler, både av hänsyn till den enskilde och av hänsyn till samhällsintresset. TCO är också till viss del positiva till en lagreglering, under förutsättning att den är semidispositiv på förbunds nivå. Därutöver är AD den enda av de i arbetet redovisade remissinstanserna, som anser att det finns skäl att lagreglera bruket av konkurrensklausuler. Domstolen motiverar detta med att det underlättar för arbetsmarknadens parter att få ett grepp om rättsläget. Svenskt Näringsliv hänvisar till att avtalslagens bestämmelser i förening med kollektivavtalsreglering är tillräckligt för att utveckla och precisera tillämpningsområdet för klausulerna. ST, Fakultetsnämnden och TCO nämner också FHL som eventuellt tillräcklig reglering. Fakultetsnämnden efterlyser även ett resonemang om sambandet mellan konkurrensklausuler och regleringen i FHL.

**Debatten.** Debatten om konkurrensklausuler visar en splittrad syn på såväl bruket av dessa som det sätt på vilket de skall regleras. Det stora motståndet mot klausulerna återfinns hos fackföreningarna, vilket också framgått av remissvaren. Håkan Torén, jurist på LO-Rättsskydd, hävdar till exempel att den enskildes intresse av att bli bunden av en konkurrensklausul i det närmaste är obefintligt. Advokat Anders Frigell uttalar däremot att det är i arbetstagarens intresse att bindas av ett konkurrensförbud, eftersom sysselsättningen som helhet kan hotas om nyckelpersoner vid företagen har full frihet att göra avhopp till en konkurrent. Andra exempel på den splittrade synen på konkurrensklausuler är Ingemar Hamskär, chefsjurist på TCO, som anser att lagstiftningsförslaget skulle leda till att bruket av konkurrensklausuler får spridning till fler branscher och allt längre ner i befattningarna, medan Lotta Wikman, forskare vid Uppsala universitet, vill se en skärpt lagstiftning och en utvidgning av vad som kan skyddas genom en klausul.

## 5.2 Slutsatser

De nedanstående avsnitten behandlar frågorna som ställdes inledningsvis, nämligen om det finns ett berättigat intresse i användandet av konkurrensklausuler samt hur dessa lämpligen skall regleras.

### 5.2.1 Finns ett berättigande i användandet av konkurrensklausuler?

Den förändrade arbetsmarknaden och kunskapssamhällets framväxt har medfört att konkurrensklausuler ökat i användning, en utveckling som sannolikt kommer att fortgå. Klausulerna torde utgöra ett effektivt skydd för arbetsgivaren i de flesta fall, eftersom de regelmässigt är förenade med en vitesklausul. Bland de fackliga organisationerna finns ett utbrett motstånd mot användandet av konkurrensklausuler överhuvudtaget. De talar om yrkesförbud och inlåsnings effekter. Vissa menar också att klausulerna utgör en hämsko för kompetensutveckling och samhällsekonomisk effektivitet. Är det då rimligt att hindra en anställd från att fritt utöva sin yrkesverksamhet? Svaret på den frågan beror på vilket perspektiv som anläggs, eftersom det också kan ifrågasättas om det är rimligt att arbetsgivarna och företagen när som helst skall riskera att förlora värdefull kunskap genom att den istället kommer en konkurrent till godo. En god balans mellan anställdas intressen och arbetsgivarnas verksamhetsintressen är av vikt. Som framgått skall intresseavvägningen göras mellan arbetstagarens intresse av att kunna utöva sitt yrke och vikten av att arbetsgivarens företagshemligheter skyddas. I de fall då det rör sig om kvalificerade arbetstagare och anställda på högre positioner, kan det vara befogat med en konkurrensklausul, liksom beträffande anställda som genomgått en dyr utbildning som arbetsgivaren bekostat. Enligt min åsikt skulle avsaknaden av konkurrensklausuler annars kunna verka hämmande, främst för kompetensutvecklingen. Få arbetsgivare

kan antas vara villiga att satsa pengar på en anställd i form av kompetenshöjande vidareutbildning, för att sedan upptäcka att den istället kommit till användning i en konkurrerande verksamhet. Ur det perspektivet kan det sägas att klausulerna är till gagn för både arbetsgivare och arbetstagare. Överhuvudtaget är det viktigt att det finns ett fungerande skydd för företagets kunskap, eftersom det bäddar för fortsatt forskning och utveckling. Sett ur ett enskilt arbetstagarperspektiv uppkommer naturligtvis frågan om varför en person som innehaft en högre position inom ett företag eller har specialistkompetens inom ett visst område, inte fritt skall kunna utnyttja dessa kvalifikationer. En konkurrensklausul måste givetvis även fortsättningsvis intagas i det enskilda anställningsavtalet och skäligheten bedömas i det enskilda fallet, men som jag ser det måste frågan om individens frihet sättas in i ett större sammanhang, det vill säga den måste sättas i relation till företags- och arbetsmarknaden i sin helhet. Att i denna uppsats ta ställning till de samhällsekonomiska konsekvenserna av konkurrensklausuler låter sig inte göras, men det hade varit en fördel om en utredning tillsattes, för att i någon mån finna vägledning för att söka upprätthålla balans mellan arbetstagares rätt att utöva sitt yrke och företagets intresse av att skydda företagsspecifika kunskaper, och därigenom skapa ett gynnsamt företagsklimat till gagn för samhällsutvecklingen. Exemplet Silicon Valley utgör i sig inte tillräcklig grund för ett avskaffande av konkurrensklausuler. Det är inte heller säkert att den ordning som råder i just Silicon Valley för med sig samma positiva effekter på alla marknader. Många multinationella företag använder sig dessutom av dessa klausuler. En utredning om konkurrensklausulers konsekvenser, som förvisso skulle resultera i många rent teoretiska resonemang, skulle ändå kunna bidra till en ökad förståelse för användandet av dessa. Med ökade kunskaper kunde det kanske också resultera i ett minskat motstånd mot konkurrensklausuler. Effekterna av en utredning är förstås relativa, beroende på vad som framkommer i positiv eller negativ riktning.

Konkurrensklausuler får anses ha en legitim funktion, men det är av vikt att de inte missbrukas genom att rutinmässigt införas i anställningsavtalen eller ges en omotiverat sträng utformning. Restriktivitet bör även fortsättningsvis råda för att undvika missbruk. Det vore också önskvärt att arbetsgivarna, när de står i begrepp att inrätta en konkurrensklausul i ett anställningsavtal, tar ett ökat ansvar genom att noggrant överväga behovet av denna, för att på så sätt bidra till undvikande av problemet med oskäliga klausuler.

## 5.2.2 Lag eller avtal?

Rättsläget angående konkurrensklausuler i anställningsavtal är otillfredställande, på grund av den osäkerhet som finns om var gränserna för det tillåtna skall gå. En materiell regel om konkurrensklausuler skulle onekligen förbättra rättsläget, genom att det blir tydligare för gemene man vad som gäller. En förutsättning är då att regeln blir tydlig. Frågan är om den föreslagna lydelsen ger tillräcklig information för att bringa klarhet i

osäkerheten kring konkurrensklausuler. Första stycket i den föreslagna lagparagrafen hänvisar till 36 och 38 §§ AvtL. I sammanhanget borde det också ha gjorts en hänvisning i någon form till FHL. Genom att uttryckligen hänvisa till denna lag kan den tjäna som direkt ledning beträffande vad som skall utgöra skyddsvärda hemligheter, eftersom de hemligheter som avses i FHL torde sammanfalla med det som kan skyddas genom en konkurrensklausul. Vidare skall avtalet enligt 2 st p 2 ha ingåtts av "vägande skäl". I Utredningen ges visserligen exempel på vad som skall anses utgöra vägande skäl samt en beskrivning av hur intresseavvägningen mellan arbetsgivarens respektive arbetstagarens intressen skall göras, men det lämnas också ett betydande utrymme för tolkningar i praxis. Å ena sidan kan förslaget därmed uppfattas som "luddigt" i denna del, men å andra sidan är det nödvändigt, som jag ser det, att det finns utrymme för tolkningar, med tanke på de många typer av anställningar och kunskaper som finns på arbetsmarknaden. Punkten 3 i förslaget kunde däremot ha varit mer konkret. Utredarna ville inte fastställa en schablonnivå, och såsom AD påpekade i sitt remissvar, synes det bli upp till domstolen att avgöra vad som skall betraktas som skälig ekonomisk kompensation. Det torde ha varit en fördel, att i paragrafen ange hur den ekonomiska beräkningen skall göras, samt när och på vilket sätt den skall betalas ut. Skall kompensationen utgå som en del av lönen under anställningstiden, eller skall den utgå som en månatlig summa under bindningstiden, det vill säga efter anställningens upphörande? Eller skall ersättningen betalas ut som en engångssumma? Vad är skälig ekonomisk kompensation? Jag anser att det i förslaget i vart fall borde ha föreskrivits en miniminivå på ersättningen, eftersom det annars sannolikt föreligger en risk för att många kommer att drabbas av en alltför låg ersättning.

Beträffande p 4, att klausulen får åberopas endast om anställningen upphör av annan orsak än uppsägning från arbetsgivarens sida, om inte uppsägningen skett av personliga skäl, är den en kodifiering av praxis för 1969 års överenskommelse. Det får betraktas som rimligt, att arbetsgivaren inte kan stödja sig på klausulen i de fall en arbetstagare sägs upp till följd av arbetsbrist. Likaså är det rimligt att arbetstagaren inte skall kunna befrias från sitt åtagande vid sakligt grundad uppsägning eller avsked på grund av omständigheter som är att hänföra dennes person. Bindningstiden enligt 3 st får inte överstiga tolv månader. Denna bindningstid borde ha satts lägre, eftersom mycket av den kunskap som finns idag snabbt blir föråldrad. Inom de branscher där kunskapen i snabb takt blir inaktuell är det av särskild vikt att inte binda arbetstagare med onödigt utsträckta konkurrensförbud, eftersom arbetstagarna annars riskerar att bli lika "inaktuella" på arbetsmarknaden som de kunskaper de besitter. Det som saknas i lagförslaget är en hänvisning om vilka typer av anställda som kan bindas av en klausul. Utredarna påpekade att de inte a priori kunde utesluta vissa grupper, vilket är förståeligt, men det kunde i paragrafen ha intagits en föreskrift om att det skall röra sig om anställda som besitter företagsspecifikt kunnande och liknande. Även om det kanske kan tyckas överflödigt, vore det ändå bra att kodifiera vad som redan gäller enligt praxis och 1969 års överenskommelse. Det i förening med en hänvisning till



FHL om vad som avses med företagshemligheter, företagsspecifikt kunnande e t c, hade kunnat bidra till ytterligare klarhet på området för vad som skall kunna skyddas genom en konkurrensklausul.

FHL, AvtL och 1969 års överenskommelse utgör inte en tillräcklig reglering enligt min uppfattning. FHL ger inte ett tillräckligt skydd för företagshemligheter efter anställningens upphörande, eftersom det enligt 7 § 2 st krävs synnerliga skäl för att kunna åberopa bestämmelsen. Avtalslagens 38 § är alltför vag i det att den saknar materiella riktlinjer för konkurrensklausulens utformning. 1969 års överenskommelse ger, som jag ser det, upphov till alltför många frågetecken kring hur den skall tillämpas i förhållande till parter som inte är bundna av denna eller företagsverksamhet som inte faller under det direkta tillämpningsområdet. Praxis om konkurrensklausuler ter sig tämligen svåröverskådlig. Förutsebarheten för klausulens giltighet är inte tillfredställande. Ibland har hänvisats till lojalitetsplikten för arbetstagare, men inte heller den är mycket att komma med i sammanhanget. Det beror dels på att det inom svensk rätt inte finns någon utsträckt lojalitetsplikt, dels på att konkurrensen på arbetsmarknaden idag är hård. Dessutom går vi allt mer mot ett samhälle där individen sätts i centrum.

Sammanfattningsvis anser jag att en materiell lagreglering är att förorda för att på så sätt fastslå de yttre gränserna för en tillåten konkurrensklausul. Förhoppningsvis skulle detta leda till att rättsläget blir klarare. Hur skall den då förhålla sig till reglering genom kollektivavtal? I Utredningen föreslås att 37 § LAS blir kollektivavtalsdispositiv, eller så kallat semidispositiv, med hänsyn till de olika behoven inom olika branscher. Även specifika branschmässiga variationer nämns som skäl för en semidispositiv regel. Det kan ändå ifrågasättas om det är lämpligt att låta bestämmelsen vara av den karaktären. Tredje momentet bör exempelvis vara tvingande, oavsett om en bindningstid på maximalt sex eller tolv månader föreskrivs. I stället för ”synnerliga” skäl kan införas ”särskilda” skäl, för att mjuka upp regeln något. En viss anpassbarhet vore bra, eftersom det kan antas att det är just beträffande bindningstiden och vitesbeloppet som det kan finnas störst skäl att modifiera, då värdet av att hemligheterna förblir inom företaget och arbetstagarens position varierar. I övrigt synes bestämmelserna i 37 § LAS vara skrivna på ett sådant sätt att de inte lämpar sig att frångå, ens genom kollektivavtal. Även om variationerna på arbetsmarknaden är stora, anser jag inte att frågan om branschpassning är den viktigaste. Det största problemet är att det saknas en enhetlig reglering. Däri bottnar problemet med osäkerheten kring konkurrensklausuler. Det borde också, enligt min uppfattning, gå att skapa en enhetlig, tvingande lagreglering som är användbar inom alla branscher – variationerna till trots. Hur denna reglering skall se ut utifrån den föreslagna lydelsen av 37 § LAS är naturligtvis en fråga för lagstiftaren.

Överenskommelsen från 1969, som fortfarande är det avtal som finns att tillgå i praktiken och som enligt många är föråldrat, talar också för att införa en tvingande lagregel, eftersom inget konkret har gjorts under dessa år för

att få till stånd andra kollektivavtal, som är bättre anpassade till dagens arbetsmarknad. Enligt min uppfattning skulle en semidispositiv lagregel kunna skapa ytterligare oreda kring osäkerheten beträffande det tillåtna för konkurrensklausuler. Inom många av de branscher som berörs av en eventuell lagstiftning är dessutom den fackliga organisationsgraden låg, exempelvis inom IT-sektorn. Förutsättningarna för en verksam kollektivavtalsreglering är i och med det sämre inom dessa företag, jämfört med de traditionellt kollektivavtalsreglerade branscherna. Den rådande turbulensen kring huruvida klausulerna har ett existensberättigande och hur de skall regleras skapar oenighet. Eftersom parterna inte är ense anser jag därför att lagstiftaren bör ta vid. En konkurrensbegränsning är dessutom ett förhållandevis stort ingrepp i den enskildes frihet, vilket är skäl nog att införa tydliga och tvingande regler.

# Bilaga 1

## **36 § AvtL**

Avtalsvillkor får jämkas eller lämnas utan avseende, om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Har villkoret sådan betydelse för avtalet att det icke skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet lämnas utan avseende.

Vid prövning enligt första stycket skall särskild hänsyn tagas till behovet av skydd för den som i egenskap av konsument eller eljest intager en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

Första och andra styckena äga motsvarande tillämpning i fråga om villkor vid annan rättshandling än avtal.

I fråga om jämkning av vissa avtalsvillkor i konsumentförhållanden gäller dessutom 11 § lagen (1994:1512) om avtalsvillkor i konsumentförhållanden.

## **38 § AvtL**

Har någon för att förebygga konkurrens betingat sig av annan att denne icke skall bedriva verksamhet av visst slag eller icke taga anställning hos någon som bedriver sådan verksamhet, är den som gjort utfästelsen icke bunden därav i den mån utfästelsen sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt.

## Bilaga 2<sup>87</sup>

### **Överenskommelse 1969 angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal.**

Den höga materiella standarden i Sverige beror på tekniska och kommersiella framsteg, som möjliggör ständigt höjd produktivitet och förbättrad marknadsföring.

Kraven på näringslivet avseende snabb produktivitetshöjning och förbättrad marknadsföring även framdeles är utomordentligt starka. Mot bakgrund härav är snabb teknisk och kommersiell utveckling påkallad jämväl i framtiden. Medvetna om detta ägnar sig ett växande antal företag åt produkt- och metodutveckling samt marknadsanalys och marknadsföring. Utvecklingsarbetet, som äger rum under medverkan av företagets anställda, leder emellanåt fram till know-how eller därmed jämförbart kunnande, som kan vara specifikt för de företag, där arbetet ägt rum. Det förekommer likaså, att arbetsgivare genom avtal förvärvar know-how eller därmed jämförbart kunnande.

Företag som utvecklat eller förvärvat kvalificerat kunnande, kan vara angelägna om att kunnandet förbehålles de egna arbetsplatserna. Det är av vikt för företagen, att deras anställda iakttaga lojalitet och ej utåt ger spridning åt skyddsvärda företagshemligheter av ovan nämnda art. Detta gäller i synnerhet, när hemligheterna ej kan skyddas genom patent eller liknande registreringsförfaranden. För flertalet företag utgör bestämmelserna om lojalitet och diskretion i avtalen om allmänna anställningsvillkor ett tillräckligt skydd för ifrågavarande hemligheter. Ibland kan dock skyddet behöva utsträckas genom att företag och anställd ingår för längre tid bundet anställningsavtal eller genom att i anställningsavtal intages bestämmelse om längre uppsägningstid än vad som kan framgå av kollektivavtalens dispositiva uppsägningsbestämmelser. Stundom anser sig emellertid ett företag behöva kräva lojalitet och tystnadsplikt av en arbetstagare även under viss tid efter anställningens upphörande. När sakliga skäl härför föreligger och när efter anställningstidens slut gällande allmän lojalitetsförklaring ej kan anses tillfyllest som skydd, kan övervägas att i anställningsavtal mellan företag och arbetstagare med inblick i skyddsvärda hemligheter och möjligheter att utnyttja kunskap därom intaga en klausul, enligt vilken arbetstagaren vid visst normerat skadestånd förbinder sig att icke under fastställd tid efter anställningens upphörande ta befattning med verksamhet, vilken konkurrerar med företaget (konkurrensklausul).

Gentemot ett enskilt företags intresse att i vissa fall binda sina anställda med konkurrensklausuler kan dock anföras, att det för arbetstagarna liksom för

---

<sup>87</sup> Källa: Fahlbeck, Reinhold (2004) *Lagen om skydd för företagshemligheter. En kommentar och rättsöversikter*, 2:a upplagan, Nordstedts Juridik, Norge 2004.

näringslivet i stort kan vara betydelsefullt, att de anställda har frihet att ta anställning där de bäst kan utnyttja utbildning, yrkeserfarenhet och specialkunskaper. Det framstår även som angeläget, att arbetstagare, som skaffat sig specialutbildning och erfarenhet inom ett visst område, får tillfälle att hos andra arbetsgivare tillgodogöra sig kunskaper inom samma område och att där skaffa sig vidgad erfarenhet och kunskap.

Mot bakgrund av ovan intagna övervägande förklarar Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) samt Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) och Sveriges Civilingenjörskörbundet (CF) sig vara ense om följande såvitt avser frågor om konkurrensklausuler, allt i den mån sagda frågor berör anställda, vilka är medlemmar av arbetstagarorganisationerna.

### **Användningsområde**

**1** Konkurrensklausuler bör ifrågasättas blott hos sådana arbetsgivare, som är beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffar sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men. Lika med sådana arbetsgivare skal anses företag, som genom avtal förvärvat tillverkningshemligheter etc.

Konkurrensklausuler bör vidare komma ifråga blott för arbetstagare, som under anställningen får kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande och som genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att göra bruk av denna kännedom.

### **Anmärkning**

Under förhandlingarna rörande förevarande överenskommelse uppkom frågan, huruvida försäljare eller kameral personal enligt överenskommelsen kunde bindas av konkurrensklausuler. Tjänstemannaparterna meddelade, att så kunde ske, under förutsättning att de i överenskommelsens punkt 1 intagna förutsättningarna vore uppfyllda,

**2** Vid avgörande fråga, huruvida konkurrensklausul bör intagas i tjänsteavtalet för viss arbetstagare, samt vid fastställelse av klausulens innehåll bör hänsyn tagas till å ena sidan vikten av det intresse, som arbetsgivaren önskar skydda, och å andra sidan arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sin arbetskraft. Med hänsyn härtill böre frågan om införande av konkurrensklausul i tjänsteavtal prövas i varje enskilt fall.

Anställer företag som förvärvat know-how eller därmed jämförligt kunnande, person, som ej uppnått 27 års ålder och som vid anställningstillfället är nytexaminerad från undervisningsanstalt, och fattas därvid beslut om att binda den anställde med konkurrensklausul, bör klausulen i normalfallet erhålla sådan utformning, att den erhåller verkan blott i det fallet, att anställningen upphör, sedan den varat i mer än sex månader.

### **Innehåll**

**3** Den tid efter anställningens upphörande, under vilken den anställda skall vara förhindrad att befatta sig med verksamhet, vilken konkurrerar med arbetsgivaren, (bindningstiden) skall ej vara längre än den beräknade livslängden för arbetsgivarens skyddsvärda know-how eller därmed jämförbara kunnande. Med hänsyn till arbetstagarens intresse av att fritt kunna disponera över sin arbetskraft bör dock bindningstiden i normalfallet ej överstiga 24 månader eller, om ovan nämnda livslängd är kort, 12 månader.

**4** Normerat skadestånd bör sättas i rimlig relation till arbetstagarens lön. I allmänhet torde ett skadeståndsbelopp motsvarande sex genomsnittliga månadsinkomster utgöra tillräckligt skydd för konkurrensförbudet.

Med genomsnittlig månadsinkomst avses här genomsnittet av de belopp, som arbetstagaren per månad uppburit som fast lön, provision, tantiem etc under sista anställningsåret. Vid uträkningen av den genomsnittliga månadsinkomsten skall hänsyn tagas endast till tid, under vilken arbetstagaren i normal omfattning utfört arbetet för arbetsgivarens räkning.

**5** I övrigt bör konkurrensklausul utformas i överensstämmelse med vid denna överenskommelse fogad bilaga.

### **Underrättelse om konkurrensklausul**

**6** Införes konkurrensklausul i tjänsteavtal för arbetstagare, som är medlemmar av SIF, SALF eller CF skall arbetsgivaren ofördröjligen underrätta vederbörande klubb om detta.

### **Anmärkning**

I den mån klubb saknas, avses här och i det följande lokal representant för vederbörande arbetstagarorganisation.

### **Regelbunden genomgång av beståndet av konkurrensklausuler**

**7** Varje företag med en eller flera anställda, i vilkas tjänsteavtal konkurrensklausuler intagits, skall vid ordinarie lönerevisionsdatum vartannat år med början år 1971 till berörda lokala SIF-, SALF- och CF-klubbar överlämna förteckning alltjämt gällande konkurrensklausuler avseende SIF-, SALF- respektive CF-medlemmar. Innan listorna uppgöres, skall man inom företaget överväga, om och i vad mån klausulerna alltjämt är påkallade. Förteckningarna kan även upptaga anställda, för vilka konkurrensklausuler anses böra införas eller skärpas men med vilka företaget ännu ej träffat överenskommelse härom.

Om avlämnad lista icke upptager anställd, som enligt vad som meddelats berörda klubb är bunden av konkurrensklausul, eller om företaget heltoch hållet underlåter att till klubben överlämna förteckning över gällande konkurrensklausuler, förlorar ifrågavarande klausul(er) sin giltighet, därest företaget underlåter att vidtaga rättelse inom en vecka från det klubben påpekade underlåtenheten för företaget.

### **Förhandlingsordning**

**8** Har konkurrensklausul införts i visst tjänsteavtal och uppstår oenighet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren rörande frågan, huruvida klausulen alltså är påkallad, eller rörande klausulen innehåll eller tillämpning, skall tvisten behandlas vid lokal förhandling i enlighet med föreskrifterna i huvudavtalen mellan å ena sidan SAF och å andra sidan SIF resp. SALF. Uppstår oenighet mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om införande under bestående anställning av konkurrensklausul i tjänsteavtalet eller i fråga om klausulens innehåll, skall tvisten likaså behandlas vid lokal förhandling enligt nyss nämnda huvudavtal.

I övrigt gäller i fråga om lokal förhandling och ärendets fullföljande i central förhandling vad som stadgas i vederbörande huvudavtal.

CF-medlemmar skall, såvitt avser förhandlingsordningen enligt ovan, anses falla under huvudavtalet SAF/SIF.

Uppnås ej heller vid central förhandling enighet, kan tvisten hänskjutas till nedan angiven skiljenämnd för avgörande. Tvisten skall hänskjutas till nämnden inom tre månader från den dag, då den centrala förhandlingen enligt huvudavtalet anses avslutad, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest preskriberas.

### **Skiljenämnd**

**9** Den i punkt 8 ovan nämnda skiljenämnden skall bestå av ordförande och fyra ledamöter jämte suppleanter.

Ordföranden och suppleanten för honom utses genom enhälligt beslut av SAF, SIF, SALF och CF gemensamt för tre år åt gången.

Två ledamöter och suppleanter för dem utses av SAF.

Två ledamöter och suppleanter för dem utses genom enhälligt beslut av SIF, SALF och CF gemensamt.

Nämnden är beslutsför endast om den är fulltalig.

Varje ledamot (resp suppleant i förekommande fall) äger en röst. Såsom nämndens beslut gäller den mening, varom flertalet förenar sig. De med ordförandens resp hans suppleants deltagande i nämndens verksamhet förenade kostnaderna skall bäras av organisationerna gemensamt, varvid SAF svarar för hälften samt SIF, SALF och CF gemensamt för återstoden. De kostnader, som uppkommer till följd av ledamots (suppleants) deltagande i nämndens verksamhet, skall bäras av organisation, som utsett ledamoten (suppleanten).

För nämndens verksamhet skall i övrigt tillämpliga delar gälla lagen om skiljemän.

### **Överenskommelsens giltighetstid**

**10** Mellan SAF samt SIF, SALF och CF gäller denna överenskommelse fr o m den 1 januari 1971 och tills vidare med ett års uppsägningstid. Överenskommelsen må dock ej genom uppsägning bringas att upphöra förrän fr o m den 1 april 1975. Om någon av de avtalsslutande parterna uppsäger avtalet, skall det efter uppsägningstidens utgång anses ha upphört att gälla även för de återstående parterna, därest ej annat överenskommes dem emellan.

### **Anmärkning**

Under förhandlingarna rörande förevarande överenskommelse nåddes enighet om att överenskommelsen skulle träda i kraft först den 1 januari 1971, detta för att underlätta för företagen att anpassa sina rutiner. Man var emellertid ense om att det vore ett gemensamt önskemål, att de materiella reglerna om möjligt började tillämpas redan under år 1970.

Stockholm den 14 december 1969

Svenska Arbetsgivareföreningen  
Svenska Industritjänstemannaförbundet  
Sveriges Arbetsledareförbund  
Sveriges Civilingenjörskörbundet

### **Bilaga Formulär till konkurrensklausul att intagas i tjänsteavtal**

**1** Den anställda må icke under en tid av...månader, räknat från anställningens upphörande,

- a) taga anställning inom sådant verksamhetsområde hos med arbetsgivaren konkurrerande företag, att detta kan tänkas komma att utnyttja företagshemligheter, varom den anställda erhållit kännedom hos arbetsgivaren,  
eller
- b) ingå som delägare i sådant företag eller på annat sätt bistå sådant företag med råd eller dåd,  
eller,  
själv eller genom annan starta eller driva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.

Har det konkurrerande företaget två eller flera verksamhetsområden inom ort, där anställning ifrågasättes, skall samtliga beaktas vid tillämpningen av stycke a) ovan.

Konkurrensförbudet gäller ej i följande fall:

- a) När arbetsgivaren sagt upp anställningsavtalet. När arbetsgivarens uppsägning föränletts av avtalsbrott från den anställdes sida, gäller dock konkurrensförbudet.



- b) När den anställde sagt upp anställningen och detta föranletts av avtalsbrott från arbetsgivarens sida. Med avtalsbrott förstås sådan åtgärd eller underlåtenhet, som ger motparten rätt att häva anställningsavtalet med omedelbar verkan.

**2** Om tjänsteavtalet upphör att gälla efter uppsägning på annan grund än pensionering, är arbetsgivaren pliktig att som ersättning för den olägenhet, som gällande konkurrensförbud innebär för den anställde, till den anställde per månad utbetala skillnaden mellan den anställdes arbetsinkomst hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst, som den anställde därefter intjänar i ny förvärvsverksamhet. Ersättningen skall dock icke överstiga 60 % av månadsinkomsten från arbetsgivaren vid anställningens upphörande och ej heller utgå för längre tid än den period, under vilken konkurrensförbudet gäller. För fastställande av ersättningsbeloppet är den anställde skyldig att fortlöpande hålla arbetsgivaren underrättad om storleken av sina inkomster i ny förvärvsverksamhet.

Ersättning enligt ovan utgår först fr o m den dag, då arbetsgivaren genom rekommenderat brev erhållit del av den anställdes framställning därom.

Om den anställde avskedas på grund av grovt avtalsbrott, kan arbetsgivaren efter hörande av sitt arbetsgivareförbund och av arbetstagarorganisation, som den anställde må tillhöra (SIF, SALF resp CF), helt eller delvis draga in förmånen av ersättning enligt ovan.

**3** Arbetsgivaren kan genom meddelande till den anställde befria denne från skyldigheten att iakttaga konkurrensförbudet, varvid arbetsgivarens ersättningsskyldighet enligt punkt 2 ovan upphör.

Vid tillämpningen härav märkes dock följande:

Meddelar den anställde arbetsgivaren, att han överväger att sluta sin anställning, skall arbetsgivaren, om den anställde så begär, inom en vecka meddela, huruvida och i vad mån arbetsgivaren avser att låta konkurrensklausulen äga giltighet. Ett sådant meddelande får ej ensidigt ändras av arbetsgivaren, förrän tolv månader förflutit från det meddelandet lämnades.

**4** Om den anställde, avsiktligt eller genom grov vårdslöshet överträder konkurrensförbudet, är han skyldig att för varje gång så sker till arbetsgivaren utgiva normerat skadestånd med ett belopp motsvarande...x den anställdes genomsnittliga månadsinkomst från arbetsgivaren. Med den anställdes genomsnittliga månadsinkomst förstås genomsnittet av de belopp, som den anställde per månad uppburit som fast lön, provision, tantiem etc under sista anställningsåret. Vid uträknandet av den genomsnittliga månadsinkomsten skall hänsyn tagas endast till tid, under vilken den anställde i normal omfattning utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Om det med hänsyn till den anställdes ringa skuld, arbetsgivarens förhållande i avseende å tvistens uppkomst eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

### **Anmärkning**

Har den anställda brutit mot konkurrensförbudet genom att taga anställning hos konkurrerande företag, kan, såsom framgår av det ovanstående, normerat skadestånd utkrävas av honom. Den omständigheten, att den anställda sedan förhållandet påtalats fortsätter sin anställning hos det konkurrerande företaget, skall ej anses innebära ny överträdelse av denna konkurrensklausul.

**5** Uppstår oenighet mellan arbetsgivaren och den anställda med avseende på fråga, som regleras i denna konkurrensklausul, skall tvisten handläggas i den ordning, som stadgas i överenskommelsen den 14 december 1969 mellan Svenska Arbetsgivareföreningen samt Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörskörbundet angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal.

# Käll- och litteraturförteckning

## BÖCKER OCH SKRIFTER

Adlercreutz, Axel, Flodgren, Boel, *Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse*, Institutionen för handelsrätt vid Lunds universitet, Lund 1992.

Bruun, Niklas, *Aktuella trender i arbetsrätten – reflektioner med anledning av en remiss*, I: von Otter, Carsten (red), Ute och inne i svenskt arbetsliv, Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2003. (Cit Bruun 2003).

Bruun, Niklas, *Konkurrensklausuler i skärningslinjen mellan konkurrens-, marknads- och arbetsrätt*, I: Festskrift till Mogens Koktvedgaard, Danmark 2003.

Edström, Örjan, *Konkurrensklausuler – en kommentar till delar av utredningen Ds 2002:56 "Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv"*, Juridiska institutionen vid Umeå universitet, Umeå 2003.

Fahlbeck, Reinhold, *Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet*, En kommentar, Nordstedts Juridik, Stockholm 1992.

Fahlbeck, Reinhold, *Lagen om skydd för företagshemligheter*, En kommentar och rättsöversikter, andra upplagan, Nordstedts Juridik, Norge 2004.

Sandgren, Claes (red) m fl, *Kunskapsföretaget i ett rättsligt perspektiv*, Nordstedts Juridik, Stockholm 1995.

Schmidt, Folke, m fl, *Löntagarrätt*, Reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman, Stockholm 2000.

Svensson, Tommy, *Företagens skydd och säkerhet*, Om lagar och praktisk tillämpning, andra upplagan, Industrilitteratur AB, Kristianstad 1999.

Svensäter, Lennart, *Anställning och upphovsrätt*, Nordstedts Juridikförlag, Göteborg 1991.

## OFFENTLIGT TRYCK

Proposition 1975/76:155 med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv.

## ARTIKLAR

Berg, Annika, *Konkurrensklausulen – främst ett skydd för arbetsgivaren*, Lag & Avtal nr 5/1995.

Bruun, Niklas, Malmberg, Jonas, *Upp till bevis, Saco!*, Lag & Avtal nr 8/2003.

Ekström, Anna, Engblom, Samuel, Malmberg, Richard, *”Bind inte upp de anställda”*, Dagens Nyheter 2003-08-09.

Ekström, Anna, Malmberg, Richard, *Dags för arbetsgivarna att tänka modernt*, Lag & Avtal nr 9/2003.

Ernsjö, Tinni, Sjögren, Jenni, *Konkurrensklausuler allt vanligare*, Svenska Dagbladet 1999-01-28.

Frigell, Anders, *Konkurrensklausul i arbetstagarens intresse*, Svenska Dagbladet 1999-02-22.

Lauren, Lars, *Facket vill förbjuda konkurrensklausuler*, TCO-tidningen nr 20/2002, <http://gerald.tco.se/tcotidningen> 2004-10-29.

Viklund, Lars, *Skydd för företagshemligheter känslig balansfråga för samhället*, Lag & Avtal nr 7/1999.

Wikman, Lotta, *Gärna konkurrensklausul – men dyr och kortvarig*, Lag & Avtal nr 7/1999.

## REMISSVAR Ds 2002:56

AD 2003-04-11, referens Michael Koch.

Arbetsgivarverket 2003-03-28, referens Karl Pfeifer, <http://www.arbetsgivarverket.se/pressinfo/remissvar/index.asp>, 2004-09-16.

Juridiska Fakultetsnämnden vid Stockholms universitet 2003-04-03, <http://www.juridicum.su.se/jurweb/aktuellt/yttranden.asp?lang=swe-3ok->, 2004-09-15.

LO 2003-04-09, referens Wanja Lundby-Wedin, Maud Jansson.

SACO 2003-03-31, referens Anna Ekström, Marie-Louise Strömgen.

Statstjänstemannaförbundet 2003-03-03, referens Annette Carnhede, Torsten Nilsson.

Svenskt Näringsliv 2003-03-28, referens Jan-Peter Duker, Kent Brorsson,  
<http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/remiss.nsf/0/D2BFF50DEE20450/YTT2002-240.pdf>, 2004-09-15.

TCO 2003-04-07, referens Sture Nordh, Ingemar Hamskär.

# Rättsfallsförteckning

## **ARBETSDOMSTOLEN**

AD 1977:167

AD 1984:20

AD 1985:138

AD 1991:38

AD 1992:9

AD 1993:40

AD 1993:218

AD 1994:65

AD 1999:71

AD 2001:91

AD 2002:115

## **HÖGSTA DOMSTOLEN**

NJA 1957 s 279