



JURIDISK FAKULTET
Lund Universitet

Jenny Lønn Barvik

En komparativ studie av norsk
og svensk regulering av
konkurranskláusuler i
arbeidsforhold

Masteroppgave
30 studiepoeng

Veileder
Jur. Dr. Per Norberg

Arbeidsrett

HT-08

Innhold

| | |
|--|-----------|
| SUMMARY | 1 |
| SAMMENDRAG | 3 |
| FORORD | 5 |
| FORKORTELSER | 6 |
| 1 INNLEDNING | 7 |
| 1.1 Problemstilling | 7 |
| 1.2 Rettskildene i Arbeidsretten | 7 |
| 1.3 Metode og avgrensning | 7 |
| 1.4 Videre fremstilling | 8 |
| 2 ARBEIDSRETLIG BAKGRUNN | 10 |
| 2.1 Arbeidstakers underordningsforhold | 10 |
| 2.2 Lojalitetsplikten | 10 |
| 3 KONKURRANSEKLAUSULER | 12 |
| 3.1 Definisjon | 12 |
| 3.2 Behovet for konkurranseklausuler | 12 |
| 3.3 Begrensninger i bruken av konkurranseklausuler | 13 |
| 4 NORSK REGULERING AV KONKURRANSEKLAUSULER I ARBEIDSFORHOLD | 15 |
| 4.1 Innledning | 15 |
| 4.2 Avtaleloven av 1918 § 38 | 15 |
| 4.3 Lemping etter § 36 | 18 |
| 4.4 Standardregler utarbeidet av NHO, NIF og NITO | 20 |
| 4.5 Rettspraksis | 20 |
| 4.5.1 <i>Avtaleloven § 38 første ledd</i> | 21 |
| 4.5.1.1 Rt-2001-301 | 22 |
| 4.5.1.2 RG-1980-84 | 22 |
| 4.5.1.3 RG-1991-1186 | 23 |
| 4.5.1.4 RG-1996-1566 | 24 |
| 4.5.1.5 LB-1999-3445 | 25 |
| 4.5.1.6 RG-1989-548 | 25 |

| | | |
|--------------|---|-----------|
| 4.5.2 | <i>Avtaleloven § 38 andre ledd</i> | 26 |
| 4.5.2.1 | Rt-1929-433 | 26 |
| 4.5.2.2 | LB-2004-96513 | 28 |
| 4.5.2.3 | LG-1992-950 | 29 |
| 4.5.3 | <i>Avtaleloven § 38 tredje ledd</i> | 30 |
| 4.5.3.1 | Rt-2006-1025 | 30 |
| 4.6 | Forslag til ny arbeidsmiljølov | 31 |
| 5 | SVENSK REGULERING AV KONKURRANSEKLAUSULER I ARBEIDSFORHOLD | 33 |
| 5.1 | Innledning | 33 |
| 5.2 | Avtalslagen av 1915 § 38 | 33 |
| 5.3 | Lemping etter § 36 | 37 |
| 5.4 | 1969 års överenskommelse | 38 |
| 5.5 | Rettspraksis | 40 |
| 5.5.1 | <i>AD 1984:20</i> | 41 |
| 5.5.2 | <i>AD 1985:138</i> | 43 |
| 5.5.3 | <i>AD 1991:38</i> | 44 |
| 5.5.4 | <i>AD 1992:9</i> | 45 |
| 5.5.5 | <i>AD 1993:40</i> | 46 |
| 5.5.6 | <i>AD 1994:65</i> | 47 |
| 5.5.7 | <i>AD 2001:91</i> | 48 |
| 5.6 | Forslag til lovendring | 49 |
| 6 | KOMPARASJON | 51 |
| 6.1 | Utgangspunkt | 51 |
| 6.2 | Gjeldende rett | 52 |
| 7 | AVSLUTTENDE BEMERKNINGER | 57 |
| | KILDE- OG LITTERATURHENVISNING | 59 |
| | DOMSREGISTER | 61 |

Summary

The purpose of this thesis is to compare Norwegian and Swedish regulation of restrictive covenant clauses in labour relations. The subject of this study is the employers' right to restrain an employee, after the termination of employment, by a covenant in restraint of competition.

In this thesis, the term "*covenant in restraint of competition*" means a contract provision that prevents an employee from starting or being employed by a rival company after the termination of employment. Restrictive covenant clauses are often included in employment contracts as a way for employers to protect their companies against competition from former employees. However, a restrictive covenant clause limits the employees freedom and, consequently, it is never in their best interest. In a worst-case scenario, a restrictive covenant clause may in effect function as a work ban.

Several companies have offices in both Norway and Sweden. Both employers and employees may benefit from a greater understanding of restrictive covenants and to the extent which they are allowed. The legitimacy of such clauses are regulated by § 38 of the Contract Act passed in 1915 (Sweden) and 1918 (Norway). The statutes limit the contractual freedom in both countries by modifying or declaring invalid restrictive covenant clauses that are too extensive. The Norwegian statute contains a more detailed regulation than its Swedish equivalent.

A comparison of the Norwegian and Swedish regulation of restrictive covenant clauses shows that the Swedish regulation is much more restrictive. In Sweden, covenants in restraint of competition are prohibited with a few exceptions, only allowed for between a very restricted group of employers and employees. This essential difference between the Norwegian and Swedish regulation of restrictive covenant clauses is a result of the normative effect of a Swedish collective agreement called "1969 års överenskommelse". The collective agreement has been recognized as a source of law and is considered today as a general legal principle. Case law shows that the agreement has great influence in Sweden as a standard for which restrictive covenant clauses will be permitted between both union- and non-union members when judging legitimacy according to § 38 of the Swedish Contract Act of 1915.

Despite the more restrictive policy in Sweden, the study shows similarities between the Norwegian and Swedish regulation concerning the significant factors that are considered by judges of both countries in deciding the permissibility of a restrictive covenant clause. In general, case law from both Norway and Sweden show covenants in restraint of competition are not likely to be accepted if they last for a longer time period than two years. An employee's opportunity to work is considered essential in assessing whether

a restrictive covenant clause is justified. Furthermore, the importance of the restrictive covenant clause to the employer is another essential factor in the assessment.

The final chapter of this thesis contains personal remarks on some of the findings in this study, offering some thoughts on the different ways covenants in restraint of competition are regulated in Norway and Sweden.

Sammendrag

Avhandlingens formål er å sammenlikne reguleringen av konkurranseklausuler i arbeidsforhold i Norge og Sverige. Tema for avhandlingen er arbeidsgivers adgang til å binde arbeidstaker etter at ansettelsesforholdet er opphørt ved anvendelse av konkurranseklausuler.

I denne avhandlingen forstås begrepet ”konkurranseklausul” som en avtaleklausul som forbyr arbeidstaker å starte konkurrerende virksomhet eller ta arbeid i konkurrerende bedrift den første tiden etter at arbeidsforholdet er opphørt. Det er ikke uvanlig at arbeidsgivere inntar konkurranseklausuler i arbeidsavtaler, for å beskytte virksomheten mot konkurranse fra tidligere arbeidstakere. Sett fra en arbeidstakers synsvinkel vil en konkurranseklausul begrense hans / hennes handlingsfrihet, og vil derfor alltid være et onde. Er konkurranseforbudet for omfattende kan det i verste fall fungere som et rent yrkesforbud.

Flere bedrifter driver virksomhet i både Norge og Sverige, og det er av den grunn interessant både for arbeidsgiver og arbeidstaker å vite i hvilken grad det er adgang til å avtale slike klausuler. Både etter norsk og svensk rett reguleres gyldigheten av konkurranseklausuler i arbeidsforhold av avtaleloven § 38, som ble til gjennom et nordisk lovsamarbeid og ledet til lovstiftning i 1915 (Sverige) og 1918 (Norge). Bestemmelsene begrenser avtalefriheten i Norge og Sverige, slik at for omfattende konkurranseklausuler kan kjennes helt eller delvis ugyldig. Den norske bestemmelsen inneholder en mer detaljregulering enn den tilsvarende svenske bestemmelsen.

En komparasjon av reguleringen av konkurranseklausuler i arbeidsforhold i Norge og Sverige viser at rettsutviklingen har medført at arbeidstakere har fått et sterkere vern etter svensk rett. Konkurranseklausuler kan etter svensk rett kun avtales mellom en svært begrenset gruppe av arbeidsgivere og arbeidstakere. Hovedsakelig skyldes denne forskjellen mellom norsk og svensk rett den normerende virkning 1969 års överenskommelse har fått i Sverige. Lovgiver har anerkjent överenskommelsen som rettskilde. Rettspraksis viser at kollektivavtalen har fått sentral betydning ved vurderingen av konkurranseklausulers gyldighet etter den svenske avtaleloven § 38, både for kollektivavtalebundne og ikke-kollektivavtalebundne parter.

Til tross for at svensk rett har en mer restriktiv holdning til konkurranseklausuler enn norsk rett, viser utredningen at det er flere likheter mellom den norske og svenske reguleringen. En fellesnevner er blant annet de faktorer som, både etter norsk og svensk rett, tillegges vesentlige vekt ved vurderingen av konkurranseklausulers gyldighet etter avtaleloven § 38. Rettspraksis fra Norge og Sverige tyder på at konkurranseklausuler med en varighet på over to år vanligvis ikke vil anses gyldig. Arbeidstakers adgang

til annet erverv blir tillagt vesentlig vekt ved vurderingen av konkurranseklausulers gyldighet både etter norsk og svensk rett. Utredningen viser også at arbeidsgivers behov for at konkurranseklausulen opprettholdes tillegges stor vekt ved vurderingen.

Avhandlingens siste kapittel inneholder egne bemerkninger til noen av forskjellene som er påvist under komparasjonen, herunder noen tanker rundt de ulike reguleringsformene som er valgt i Norge og Sverige.

Forord

Jeg vil benytte anledningen til å takke min veileder, professor Per Norberg, for engasjement, god veiledning og tilgjengelighet under hele oppgaveskrivningen. Samtidig vil jeg takke advokatfullmektig Martin Jetlund, og min gode venn Ragnhild E. Schweigaard, som inspirerte meg til å skrive om dette temaet. Takk til mine foreldre for all den støtte de har gitt meg gjennom hele studietiden. Jeg ønsker også å takke alle gode studievenner, som har gjort studietiden til den fine tiden det har vært. Til slutt vil jeg takke alle som på ulike måter har bidratt til at jeg i dag har nådd mitt mål.

Forkortelser

| | |
|------------|---|
| AD | Arbetsdomstolen |
| Avtl | Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. mai 1918 nr 4 |
| AvtL | Lag (1915:218) om avtal och andra rattshandlingar på formogenhetsrattens område |
| CF | Sveriges Civilingenjörsförbund |
| FHL | Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter |
| HD | Högsta domstolen |
| HR | Høyestrett |
| <i>Id.</i> | Det samme / identisk sist fotnote |
| LAS | Lag om anställningsskydd |
| L | Ledarna |
| NHO | Norges Handelsorganisasjon |
| NITO | Norges Ingeniørorganisasjon |
| NJA | Nytt juridiskt arkiv |
| NOU | Norges Offentlige Utredninger |
| Ot.prp. | Odelstingsproposisjoner |
| Prop. | Regjeringens proposition |
| RG | Rettens Gang |
| Rt. | Norsk Retstidende |
| SAF | Svenska Arbetsgivareforeningen |
| SALF | Sveriges Arbetsledareförbund |
| SI | Sveriges Ingenjörer |
| SIF | Svenska Industritjänstemannaförbundet |
| Strl | Almindelig borgerlig straffelov av 22. mai 1902 nr 10 |
| SN | Svenskt Näringsliv |
| TEKNA | Teknisk Naturvitenskapelig Forening |
| U | Unionen |

1 Innledning

1.1 Problemstilling

Avhandlingens formål er å redegjøre for reguleringen av konkurranseklausuler i arbeidsforhold i Norge og Sverige. Tema for oppgaven er arbeidsgivers adgang til å binde arbeidstaker gjennom en konkurranseklausul etter at ansettelsesforholdet er avsluttet.

Flere bedrifter driver virksomhet både i Norge og Sverige. Det er ikke uvanlig at foretak benytter seg av konkurranseklausuler for å verne bedriften mot konkurranse fra tidligere ansatte. Av den grunn er det av interesse for både arbeidsgiver og arbeidstaker å ha kjenneskap til hvor langt adgangen til å anvende slike konkurranseklausuler strekker seg.

1.2 Rettskildene i Arbeidsretten

Rettskildebildet i arbeidsretten er svært nyansert. Reguleringen skjer i dag på flere hold, hovedsaklig gjennom internasjonale konvensjoner, EU-rett / EØS-rett, lov, forskrift, forarbeider, rettspraksis, offentligrettslige reguleringer, kollektivavtaler, individuelle arbeidsavtaler, sedvane og praksis.¹

1.3 Metode og avgrensning

Det er hovedsakelig anvendt tradisjonell juridisk metode ved skrivning av avhandlingen. Dette innebærer at tradisjonelle rettskilder som lov, lovforarbeid, rettspraksis og juridisk litteratur er gjennomgått under arbeidet med oppgaven. I tillegg har jeg vært i kontakt med representanter for både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner i Norge og Sverige, siden oppgavens tema i sterk grad berøres av kollektivavtaler utarbeidet av næringslivets parter.

Både norsk og svensk rettskildemateriale er gjennomgått under arbeidet med avhandlingen. Det norske og svenske skriftspråket har mange likheter, noe som har gitt meg den fordel at jeg har kunnet lese både norsk og svensk litteratur under skriveprosessen. Dette utelukker ikke at det kan forekomme språklige misforståelser i oppgaven, da ord som tilsynelatende er like på både norsk og svensk kan vise seg å ha ulike betydninger. Jeg har forsøkt å avhjelpe dette problemet ved å anvende svensk – norsk ordbok og juridisk

¹ Mer om arbeidsrettens rettskilder i Sverige finnes blant annet i boken *Anstillings Forhallandet* av Källström, Kent og Malmberg, Jonas (2007), kap. 2. For norsk litteratur på området anbefales *Oversikt over Arbeidsretten* av Jakhelln, Henning (2007), kap. 2.

leksikon i de tilfeller hvor jeg har følt med usikker på betydningen av et ord. Det tas forbehold om at dette ikke er noen garanti for at enhver språklig uklarhet er oppklart, men min målsetning har vært å minske feilmarginen så langt det har latt seg gjøre. Av den samme grunn har jeg valgt å gjengi deler av den svenske teksten i den grad det har passet, for å unngå språklige misforståelser og uklarheter ved en oversettelse.

Av hensyn til omfanget er oppgaven avgrenset til å omhandle konkurranseklausuler i arbeidsforhold. Konkurranseklausuler ved virksomhetsoverdragelser vil derfor falle utenfor denne oppgavens tema.

Videre avgrenses oppgaven mot det som i norsk rett omtales som "kunde-klausuler". Med dette forstås "avtalebestemmelser som begrenser en fysisk persons adgang til å kontakte, utføre arbeid for eller ta ansettelse hos avtalemotpartens kunder eller andre forretningsforbindelser".² Samtidig avgrenses det mot såkalte "ikke-rekrutteringsklausuler". En ikke-rekrutteringsklausul omfatter "avtalebestemmelser som begrenser en fysisk persons adgang til å medvirke til at andre ansatte avslutter sitt ansettelsesforhold hos avtalemotparten og dels avtalebestemmelser mellom to virksomheter om ikke å ansette eller forsøke å ansette hverandres ansatte".³ For mer informasjon om kunde-klausuler og ikke-rekrutteringsklausuler anbefales Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsnotat vedrørende "Konkurranseklausuler, kunde-klausuler og ikke-rekrutteringsklausuler" i forbindelse med høring om endringer i arbeidsmiljøloven.⁴

Det avgrenses også mot det som etter svensk rett betegnes som "secretessklausuler". Med dette forstås klausuler som har til hensikt å "hindra den anställda att efter anställningen yppa vad han fått inblick i hos arbetsgivaren".⁵ For mer om secretessklausuler anbefales Reinhold Fahlbeck sin bok "Lagen om skydd för företagshemligheter" side 149 - 153.

1.4 Videre fremstilling

Avhandlingen tar først for seg den arbeidsrettslige bakgrunnen i korte trekk. Etter dette følger et kapittel om konkurranseklausuler, for å gi leseren en rask innføring i emnet. Deretter behandles rettstilstanden i Norge for seg under kapittel 4. Rettstilstanden i Sverige blir behandlet i kapittel 5. Under kapittel 6 følger en komparasjon av reguleringen av konkurranseklausuler i

² Det vises til høringsnotatet om konkurranseklausuler side 11:
http://www.regjeringen.no/upload/AID/publikasjoner/horing/2008/ending_arbeidsmiljolojev/Horingsnotat.doc Funnet på nett: 4. november 2008.

³ *Id.* s 12

⁴ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/hoeringer/hoeringsdok/2008/horing-om-enderinger-i-arbeidsmiljolojev/horingsbrev.html?id=534256> Funnet på nett: 4. november 2008.

⁵ Adlercreutz, Axel og Flodgren, Boel (1992), s. 14.

arbeidsforhold i Norge og Sverige. Avslutningsvis vil jeg i kapittel 7 komme med noen personlige kommentarer og betraktninger.

Konkurransseklausuler i arbeidsavtaler reguleres både i Norge og Sverige av avtaleloven § 38, som ble til i et nordisk lovsamarbeid. Det kan hevdes at det derfor ville være naturlig å behandle rettstilstanden i Norge og Sverige under ett, i stedet for å skille dette under to atskilte kapitler. Når jeg likevel har valgt å dele fremstillingen av rettstilstanden i Norge og Sverige er dette fordi jeg har ønsket å gjøre fremstillingen mer oversiktlig for leseren. Etter min mening vil det nettopp fordi det er en del likheter mellom reguleringen av konkurransseklausuler i Norge og Sverige kunne være lett for leseren å miste oversikten over hva som gjelder i hvilket land, dersom alt behandles under ett.

Enkelte deler har jeg likevel valgt å behandle parallelt. Dette gjelder for det første kapittel 2, hvor jeg kort kommer inn på den arbeidsrettslige bakgrunnen. Kapittel 3, om konkurransseklausuler, har jeg også valgt å behandle under ett, da jeg anser dette mest hensiktsmessig siden forskjellene mellom Norge og Sverige ikke er spesielt fremtredende her.

I kapitlene om rettstilstanden i Norge og Sverige, gis først en oversikt over lovreguleringen på området med tilhørende lovforarbeider. Deretter følger et avsnitt om kollektivavtaleregulering av konkurransseklausuler i de respektive landene. I Sverige har 1969 års överenskommelse fått stor betydning for tolkningen av avtaleloven § 38 og gyldigheten av konkurransseklausuler i arbeidsforhold. Etter dette følger et avsnitt om rettspraksis. Ved å behandle disse avsnittene separat, er det min hensikt å tydeliggjøre eventuelle avvik mellom lovgivers intensjoner og hvordan regelen er blitt videreutviklet gjennom rettspraksis.

I Norge finnes det kun et fåtall Høyesterettsavgjørelser på området. Derimot eksisterer det en del underrettspraksis fra nyere tid. En del avgjørelser fra Lagmannsretten er derfor anvendt i oppgaven for å illustrere hvordan regelen er blitt anvendt i praksis. Slike avgjørelsene har riktignok ikke like stor rettskildemessig vekt, som avgjørelser fra Høyesterett (HR). Når jeg likevel har valgt å anvende underrettspraksisen i oppgaven, er dette fordi jeg mener det gir en indikasjon på hvordan rettstilstanden er.

Heller ikke i Sverige er det mye rettspraksis av tung rettskildemessig vekt på området. Arbetsdomstolen (AD) ble høyeste instans for alle arbeidstvister i Sverige etter en lovendring i 1974.⁶ Det er avsagt få avgjørelser fra AD vedrørende avtaleloven § 38 og gyldigheten av konkurransseklausuler i arbeidsforhold. Inntil lovendringen var Högsta domstolen (HD) høyeste instans i slike tvister. Det finnes lite kjennelser fra HD angående konkurransseklausuler i arbeidsavtaler fra tiden før lovendringen.

⁶ Lagen 1974:321 om rättegången i arbetstvister

2 ARBEIDSRETSLIG BAKGRUNN

2.1 Arbeidstakers underordningsforhold

Tradisjonelt er utgangspunktet at arbeidstaker står i en svak stilling overfor arbeidsgiver, og i høy grad må godta de lønns- og arbeidsforhold som tilbys. Dette kommer blant annet til uttrykk i de norske forarbeidsuttalelser til ”Utkast til lov om avtaler og andre retshandler paa formuerettens omraade” fra 1913, hvor det i de alminnelige motiver uttales at ”den som søker en stilling, lover let alt det som kreves for at faa den”.⁷

I moderne tid har tilgangen på arbeidskraft og kapital økt. Arbeidstakers underordningsforhold ble som følge av dette enda tydeligere, noe som resulterte i etablering av en rekke fagorganisasjoner som kjemper for å ivareta arbeidstakers rettigheter. Fagorganisasjoner på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden spiller i dag en sentral rolle ved fastsettelse av blant annet lønns- og arbeidsvilkår. Parallelt med denne utviklingen har det offentlige kommet stadig mer på banen, med reguleringer som verner arbeidstakeren.

Utviklingen i den senere tid viser en oppmykning av det tradisjonelle underordningsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette skyldes i stor grad kollektivavtaler utarbeidet av næringslivets parter, og viktige verneregler etablert gjennom lovgivningen.

2.2 Lojalitetsplikten

Både etter norsk og svensk rett har arbeidstaker en ulovfestet lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver mens ansettelsesforholdet består. Denne lojalitetsplikten innebærer blant annet et forbud mot å konkurrere med arbeidsgiver. Utgangspunktet er imidlertid at arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver opphører idet ansettelsesforholdet tar slutt. Har arbeidsgiver ikke inntatt en konkurranseklausul i arbeidsavtalen, kan han heller ikke stille krav til lojalitet fra den ansatte etter avslutning av arbeidsforholdet.⁸

Den norske straffeloven (strl) setter imidlertid visse begrensninger.⁹ Etter strl § 294 nr 2 er det straffbart å gjøre bruk av eller røpe forretnings- eller driftshemmeligheter til andre, med mindre det har gått to år fra fratredelsen. Det strafferettslige vernet er imidlertid begrenset, da det i realiteten ofte

⁷ Utkast til lov om avtaler og andre retshandler paa formuerettens omraade av 31. desember 1913, s 18

⁸ Källström, Kent og Malmberg, Jonas (2007), s 257

⁹ Almindelig borgerlig straffelov av 22 mai 1902 nr 10 (Straffeloven, strl)

oppstår vanskelige bevissspørsmål. I Sverige har man ikke en tilsvarende bestemmelse i den svenske straffeloven. Den svenske "*lagen om skydd för företagshemligheter*" (FHL) § 7 gir imidlertid arbeidsgiver et visst vern mot at tidligere arbeidstakere utnytter eller røper "*företagshemligheter*".¹⁰ Utover det begrensede vernet lovgivningen gir, kan en konkurranseklausul sikre arbeidsgiver lojalitet fra arbeidstaker selv etter ansettelsens opphør.

Nærmere om lojalitetsplikt i arbeidsforhold i Hennig Jakhellns bok "*Oversikt over arbeidsretten*" side 302 – 320. Av svensk litteratur anbefales Reinhold Fahlbecks bok "*Lagen om skydd för företagshemligheter*" s. 108 – 121.

¹⁰ Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter

3 KONKURRANSEKLAUSULER

3.1 Definisjon

I Norge defineres en konkurranseklausul som en *”avtaleklausul som forbyr en arbeidstaker å begynne konkurrerende virksomhet eller ta arbeid i konkurrerende bedrift den første tiden etter at arbeidsforholdet er opphørt, eller som beskytter innehaver av en virksomhet mot konkurranse fra virksomhetens tidligere eier”*.¹¹ I Sverige har begrepet et tilsvarende innhold.¹² Denne oppgaven er avgrenset mot konkurranseklausuler ved virksomhetsoverdragelser.

3.2 Behovet for konkurranseklausuler

Svensk næringsliv kom til enighet om en överenskommelse i 1969, som begrenset anvendelsesområdet for konkurranseklausuler. En del av de underliggende og svært motstridende hensynene som gjorde seg gjeldende ble gjengitt i ingressen, og kan tjene som illustrasjon på behovet for konkurranseklausuler i Sverige på denne tiden.

Bakgrunnen for at næringslivets parter ønsket å regulere adgangen til å anvende konkurranseklausuler, utover det som er fastsatt i lov, kan forklares med at *”den höga materiella standarden i Sverige beror på tekniska och kommersiella framsteg, som möjliggör ständigt höjd produktivitet och förbättrad marknadsföring”*.¹³ Rask teknisk og kommersiell utvikling er nødvendig, og en rekke bedrifter driver med produkt- og metodeutvikling, samt markedsanalyse og markedsføring. Utviklingsarbeidet i slike bedrifter skjer gjennom bedriftens ansatte, noe som kan resultere i at den ansatte får *”know-how eller därmed jämförbart kunnande, som kan vara specifikt för de företaget, där arbetet ägt rum”*.¹⁴ Bedriftene har derfor et behov for at arbeidstaker *”iakttaga lojalitet och ej utåt ger spridning åt skyddsvärda företagshemligheter”*.¹⁵ Dette gjelder spesielt *”när hemligheterna ej kan skyddas genom patent eller liknande registreringsförfaranden”*.¹⁶ På bakgrunn av dette anså næringslivets parter det slik at enkelte bedrifter har behov for å kunne *”kräva lojalitet och tystandsplikt av en arbetstagare även under viss tid efter anställningens upphörande”*.¹⁷

¹¹ Gisle, Jon (2002), s 154

¹² Källström, Kent og Malmberg, Jonas (2007), s 257

¹³ 1969 års överenskommelse, s 1

¹⁴ *Id.*

¹⁵ *Id.*

¹⁶ *Id.*

¹⁷ *Id.*

I ”utkast til lov om avtaler og andre retshandler paa formuerettens omraade” fra 1913 ble det fremhevet at arbeidsgiver kan ha et legitimt behov for å innta en konkurranseklausul i arbeidsavtalen for å verne seg mot illojal konkurranse fra arbeidstakeren.¹⁸

3.3 Begrensninger i bruken av konkurranseklausuler

En konkurranseklausul innebærer en forpliktelse for arbeidstaker til å avstå fra å bedrive en viss type virksomhet en periode etter at ansettelsesforholdet har opphørt. Konkurranseklausuler innebærer ofte et betydelig inngrep i den forpliktedes frihet. I verste fall kan en konkurranseklausul fungere som et rent yrkesforbud.

Før den norske og svenske avtaleloven ble lovfestet i 1915 (Sverige) og 1918 (Norge), ble konkurranseklausuler anvendt i stor utstrekning. Den hyppige bruken av konkurranseklausuler i arbeidsforhold, spesielt innen handel og industri, skapte et behov for regulering. Underordningsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver medførte at arbeidsgiver i en ansettelsessituasjon ofte kunne misbruke sin maktposisjon til å få arbeidstaker med på svært omfattende konkurranseforbud. Faren for misbruk av avtalefriheten medførte at lovgiver tidlig kom på banen i både Norge og Sverige. Illustrerende er uttalelsen i de norske lovforarbeidene til avtaleloven av 1918:

*Det har baade hos os og særlig i utlandet vist sig at de saakaldte konkurranseforbud ofte misbrukes. I stor utstrækning, især i handel og industri, pleier principalen, naar han ansætter en funktionær, at betinge sig fra at etablere nogen konkurrerende bedrift eller træde ind i nogen konkurrerende forretning.*¹⁹

Videre uttales det at ”disse misbruk er visselig hos os sjeldnere end de er i enkelte fremmede land, men ogsaa hos os forekommer de i adskillig utstrækning, og det er forutseelig at de vil bli endnu almindeligere”.²⁰ Av den grunn fant den norske lovkomiteen det ”paatrængende nødvendig at gjøre dette forhold til gjenstand for lovordning”.

I de svenske motivene uttales det likeledes at:

Erfarenheten visar, att den, som åtagit sig en förpliktelse av här avsedd beskaffenhet [konkurrensförbud], därigenom ofta underkastas inskränknings i sin frihet att utöva förvärvsverksamhet, vilka för honom äro oskäligt betungande.

¹⁸ Utkast til lov om avtaler og andre retshandler paa formuerettens omraade av 31. desember 1913, s 18

¹⁹ Ot.prp.nr.63 (1917) s.18

²⁰ *Id.*

Särskilt gäller detta vi avtal mellan yrkesidkare och personer som äro anställda i deras tjänst.²¹

Både i Norge og Sverige fikk man en spesialbestemmelse i avtaleloven § 38, som begrenser adgangen til å anvende konkurranseklausuler. Nærmere om dette under punkt 4 og 5.

²¹ NJA II 1915, s 280 - 281

4 NORSK REGULERING AV KONKURRANSEKLAUSULER I ARBEIDSFORHOLD

4.1 Innledning

Konkurransesklausuler vil i utgangspunktet være bindende for arbeidstaker etter norsk rett. Dette er et utslag av den alminnelige avtalefrihet og prinsippet om at avtaler skal holdes. Imidlertid gjør avtalelovens²² §§ 36 og 38 unntak fra hovedregelen. Nærmere om avtalelovens ugyldighetsregler under punkt 4.2 og 4.3. NHO, NIF (TEKNA) og NITO har dessuten utarbeidet standardregler vedrørende konkurranseforbud, som får betydning for gyldigheten av konkurranseklausuler.²³ Jeg går nærmere inn på dette under punkt 4.4. Under punkt 4.5 vil det bli redegjort for hvordan tvister om konkurranseklausulers gyldighet har blitt løst i rettspraksis. Avslutningsvis gis en kort oversikt over forslag til ny arbeidsmiljølov under punkt 4.6.

4.2 Avtaleloven av 1918 § 38

I norsk rett reguleres konkurranseklausulers gyldighet direkte av avtl § 38.²⁴ Bestemmelsen ble, som nevnt innledningsvis, utformet i forbindelse med et felles nordisk lovsamarbeid, som resulterte i ”lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer” av 1918. Formålet med bestemmelsen var å hindre misbruk av avtalefriheten i form av urimelige konkurranseforbud.²⁵ Lovgiver ønsket å verne den svake part mot den sterke part i kontraktsforholdet. I 1983 ble det foretatt mindre endringer i bestemmelsen av hensyn til å harmonisere regelen med generalklausulen i avtl § 36. Ordene ”utilbørlig” og ”ubillig” ble da erstattet med ”urimelig”.²⁶ Til tross for dette har bestemmelsen i overveiende grad beholdt den ordlyd den fikk i 1918.

Avtl § 38 lyder:

(1) Har nogen gaat ind paa, at han av konkurransehensyn ikke skal ta plads i eller drive forretning eller virksomhet av en viss art, binder vedtagelsen ham ikke, forsaavidt den urimelig indskrænker

²² Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. mai 1918 nr 4 (avtaleloven, avtl)

²³ Norges Handelsorganisasjon (NHO), Teknisk Naturvitenskapelig Forening (TEKNA), Norges Ingeniørorganisasjon (NITO)

²⁴ Avtl § 38 tilsvarer komitéutkastets §§ 39 og 40, jf Ot.prp.nr.63 (1917) s. 9

²⁵ Ot.prp.nr.63 (1917) s.18

²⁶ NOU 1979:32 s. 62, Ot.prp.nr.5 (1982-1983) s.42

hans adgang til erhverv eller maa anses for at strække sig længer end paakrævet for at verne mot konkurranse. Ved avgjørelsen av, om vedtagelsen urimelig innskrenker den forpligtedes adgang til erhverv, skal hensyn tages ogsaa til den betydning, det har for den anden part, at avtalen opretholdes.

(2) Er avtalen indgaaet mellem indehaveren av en bedrift og nogen, som er ansat i bedriften som lærling, kontorist, betjent arbeider eller lignende underordnet stilling og gjælder den en viss tid, efterat ansættelsen er ophørt, er forpligtelsen ikke bindende for den underordnede. Er ansættelsen av den art, at den gir den ansatte indblik i indehaverens kundekrets eller forretningshemmeligheter, og han derhos kunde benytte indblik til i betydelig grad at skade indehaveren, skal forpligtelsen dog være bindende for den underordnede, forsaavidt ikke dette i urimelig grad vil vanskeliggjøre hans adgang til erhverv eller strækker sig længer end paakrævet for at verne mot konkurranse.

(3) Har nogen, som er ansat i anden stilling i en bedrift, paatat sig slik forpligtelse, gjælder den ikke, hvis indehaveren siger ham op, uten at han har git rimelig grund til det, eller hvis han selv fratræder, og indehaveren har git ham rimelig grund til det ved at undlate at opfylde sine forpligtelser.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrenset til avtaler som er motivert av "konkurransehensyn". Dersom forbudet er begrunnet i andre bakenforliggende hensyn vil bestemmelsen ikke kunne anvendes. I forarbeidene nevnes tilfeller hvor noen har gjort seg skyldig i et straffbart forhold i virksomheten, og derfor inngår avtale om å slutte med vedkommende virksomhet samt fraskrive seg retten til å drive tilsvarende virksomhet igjen, mot å unngå anmeldelse til påtalemyndigheten.²⁷ Hensikten med denne typen forbud er av en helt annen art enn de typisk konkurransemotiverte forbudene, og vil falle utenfor anvendelsesområdet til avtl § 38. Kollektivavtaler som inneholder forbud mot eksempelvis å ta ansettelse under en bestemt godtgjørelse vil også falle utenfor regelens anvendelsesområde, da slike avtaler anvendes som virkemiddel i kampen for bedre lønnsvilkår.²⁸

I henhold til avtl § 38 første ledd vil en avtale, som går ut på at noen av konkurransehensyn ikke skal ta plass i eller drive forretning eller virksomhet av en viss art, være ugyldig dersom den (1) urimelig innskrenker arbeidstakers adgang til erverv, eller (2) strekker seg lengre enn påkrevd for å verne mot konkurranse. Vilkårene er alternative.

Ved vurderingen av om et konkurranseforbud urimelig innskrenker arbeidstakers adgang til erverv følger det av forarbeidene at man særlig må ta to hensyn i betraktning; (1) hensynet til samfunnet og (2) hensynet til den

²⁷ Ot.prp.nr.63 (1917) s. 90

²⁸ *Id.*

forpliktete selv.²⁹ Om de særlige samfunnmessige hensyn som gjør seg gjeldende uttales det:

Det strider selvfølgelig mot samfundets tarv, at en person fraskriver sig adgangen til erhverv, saa at han maa forsørges paa samfundets bekostning. Men ikke det alene. Det strider ogsaa mot samfundsmæssige interesser at arbejdskraft lægges øde. Selv om vedkommende person er formuende eller faar saa god betaling for konkurranseforbudet, at enhver frygt for næringssorger er utelukket, kan forbudet av hensyn til samfundet være utilbørlig og bør da være uforbindende. Fra den anden side set stemmer det heller ikke med samfundsinteressene, at enkelte personer skaffer sig et faktisk monopol paa visse erhverv, og særlig træder dette skarpt frem, hvis det er spørsmaal om fremstilling av et produkt, som har en saa utstrakt anvendelse, at et tilstrækkelig kvantum ikke kan fremstilles av de forhaandenværende producenter, eller øiemedet med konkurranseforbudet iøvrig er at holde priserne oppe.³⁰

I forhold til hensynet til individet fremheves det i forarbeidene at ethvert individ bør ha en viss uavhengelig rett til å benytte sin adgang til erverv.³¹ Dette gjelder uavhengig av om vedkommende er i en slik økonomisk situasjon at han ikke vil lide noen nød.³²

Verdt å merke seg er at lovgiver fremhever at selv om et konkurranseforbud er ubegrenset med hensyn til tid og sted, er det ingen automatikk i at det urimelig innskrenker arbeidstakers adgang til erverv av den grunn. Dersom det er tale om en "begrænset specialitet", og arbeidstaker uten vanskeligheter vil kunne skaffe seg annet arbeid hvor han får benyttet sin erfaring og kunnskap fullt ut, vil forbudet ikke være ugyldig av den grunn.³³ I den sammenheng skal man i henhold til forarbeidene legge vesentlig vekt på om vedkommende mottar et vederlag for forpliktelsen, og eventuelt dets størrelse. Lovgiver har vurdert det slik at den som har tilgjengelig kapital i mye større grad vil ha mulighet til å skaffe seg alternativt erverv, enn den som forlater sin stilling med to tomme hender.³⁴

Videre følger det av lovteksten at man ved vurderingen av om konkurranseklausulen urimelig innskrenker arbeidstakers adgang til erverv, skal ta hensyn til betydningen det har for arbeidsgiver at avtalen opprettholdes.

Det andre alternative vilkåret i avtl § 38 første ledd retter seg mot konkurranseforbud som strekker seg lengre enn påkrevd for å verne mot

²⁹ Ot.prp.nr.63 (1917) s. 91

³⁰ *Id.*

³¹ Ot.prp.nr.63 (1917) s. 91

³² *Id.*

³³ *Id.*

³⁴ *Id.*

konkurransen. Illustrerende er tilfeller hvor den berettigede ikke lenger har noen interesse av å kreve forbudet opprettholdt, for eksempel hvis vedkommende legger ned virksomheten.³⁵

Ved vurderingen av om en klausul strekker seg lengre enn påkrevd, er det i henhold til forarbeidene av vesentlig betydning hvorvidt arbeidstakeren har fått innblikk i kundekrets og / eller forretningshemmeligheter.³⁶ Har vedkommende fått innblikk i slike anliggender anses forbudet som mer berettiget enn dersom dette ikke er tilfellet.

Konkurransforbud rettet mot underordnede reguleres av avtl § 38 andre ledd. Bestemmelsen var i henhold til forarbeidene ment som en absolutt ugyldighetsregel i forhold hvor man mente konkurranseforbud aldri er berettiget, og innebar således en skjerpelse i forhold til første ledd.³⁷ Imidlertid medførte tilføyelsen av andre punktum en betydelig oppmykning av dette utgangspunkt. Bakgrunnen for tilføyelsen av andre punktum var at justiskomiteen ønsket å begrense anvendelsesområdet for ugyldighetsregelen i første punktum.³⁸

I avtl § 38 siste ledd reguleres tilfeller hvor arbeidsforholdet avsluttes som følge av arbeidsgivers mislighold. I henhold til lovteksten vil et konkurranseforbud anses ugyldig, dersom (1) arbeidsgiver sier opp arbeidstaker uten rimelig grunn, eller (2) dersom arbeidstaker fratrer og arbeidsgivers mislighold har gitt han / henne rimelig grunn til det. Vilklårene er alternative.

Ved vurderingen av hva som anses som uten rimelig grunn vises det i forarbeidene til at arbeidsgiver har et visst ansvar for den personen han har bundet av et konkurranseforbud.³⁹ I dette ligger det at arbeidsgiver ikke uten videre kan si han opp. Går forretningen tilbake, eller vil arbeidsgiver innskrenke seg, må også de ansatte som rammes av innskrenkningene gis adgang til å søke annet erverv.⁴⁰ Skyldes oppsigelsen derimot pliktforsømmelse fra arbeidstakers side, og arbeidsgiver derfor har hatt rimelig grunn til å si han opp, vil arbeidstaker ikke av den grunn kunne anse seg ubundet av klausulen.⁴¹

4.3 Lemping etter § 36

Den generelle formuerettslige lempningsregel ble inntatt i avtaleloven ved lovendring tidlig på 1980-tallet.

³⁵ *Id.*

³⁶ Ot.prp.nr.63 (1917) s. 92

³⁷ Ot.prp.nr.63 (1917) s. 93

³⁸ Indst. O. IX (1918) s. 5

³⁹ Ot.prp.nr.63 (1917) s. 95

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ *Id.*

Avtl § 36 lyder i sin helhet:

(1) En avtale kan helt eller delvis settes til side eller endres for så vidt det ville virke urimelig eller være i strid med god forretningskikk å gjøre den gjeldende. Det samme gjelder ensidig bindende disposisjoner.

(2) Ved avgjørelsen tas hensyn ikke bare til avtalens innhold, partenes stilling og forholdene ved avtalens inngåelse, men også til senere inntrådte forhold og omstendighetene for øvrig.

(3) Reglene i første og annet ledd gjelder tilsvarende når det ville virke urimelig å gjøre gjeldende handelsbruk eller annen kontraktrettslig sedvane.

I utgangspunktet vil en konkurranseklausul kunne bedømmes etter avtl § 36, fordi det er tale om en "avtale". Dette er også lagt til grunn i lovforarbeidene hvor det uttales at "avtaleloven § 38 om forbud mot enkelte konkurransebegrensende avtaler vil også falle inn under området for en allmenn generalklausul".⁴² Ved innføringen av den nye lempingsregelen ble derfor avtl § 38 vurdert fjernet. Regelen ble imidlertid beholdt med følgende begrunnelse:

Bestemmelsen innebærer imidlertid en mer detaljert og presis regulering av ugyldighetssituasjonen enn de øvrige lempingsregler. Som utvalget finner man derfor at bestemmelsen bør beholdes.⁴³

Forarbeidsuttalelsen tyder på at avtl § 38 skal betraktes som en spesialregel. I henhold til prinsippet om *lex specialis*⁴⁴ vil det dermed ikke være naturlig å anvende avtl § 36 på tilfeller som faller inn under avtl § 38 sitt anvendelsesområde.

En slik fortolkning støttes også av LG 1992 s. 95 (Mobilservice), hvor lagmannsretten bemerker at:

Lagmannsretten finner således at det ikke vil ha noen selvstendig betydning å vurdere karantenebestemmelsen i nærværende sak i forhold til avtaleloven § 36 i tillegg til etter samme lov § 38, som oppfattes som en spesialregel på området.

En annen sak er at det kan tenkes situasjoner hvor det likevel vil være mest naturlig å bruke avtl § 36, selv om det er tale om konkurranseklausuler. Eksempelvis vil dette være tilfellet hvor det er tale om lemping av et urimelig høyt vederlag for brudd på konkurranseklausul. Virkningen av

⁴² Ot.prp.nr.5 (1982-1983), s 40

⁴³ *Id.*

⁴⁴ *Lex specialis*-prinsippet er en tolkningsregel som går ut på at det er en formodning for at spesielle rettsregler går foran generelle regler, fordi man anser den spesielle regelen som et unntak fra den generelle – også når den generelle er nyest. Gisle, Jon (2002), s 172.

brudd på konkurranseklausuler behandles imidlertid ikke nærmere i denne avhandlingen.

4.4 Standardregler utarbeidet av NHO, NIF og NITO

I 1992 ble det inngått avtale om standardregler vedrørende konkurranseforbud mellom NHO⁴⁵ på arbeidsgiversiden, og NIF (TEKNA)⁴⁶ og NITO⁴⁷ på arbeidstakersiden. Standardreglene er fortsatt gjeldene mellom NHO og TEKNA. Dersom partene har inngått avtale om konkurranseforbud skal dette angis under vedlegg 2 til normalkontrakten ved ansettelse av medlemmer fra TEKNA. I normalkontrakten anbefales det at standardreglene om konkurranseforbud anvendes ved inngåelse av slike avtaler. Noe absolutt påbud for medlemmene er dette ikke, noe som medfører at standardreglene i praksis får begrenset betydning.⁴⁸ Partene har varslet at standardreglene vil bli reforhandlet i nær fremtid.⁴⁹

4.5 Rettspraksis

Det vil i det følgende gis en oversikt over sentrale dommer av særlig rettskildemessig betydning for rettsutviklingen på området. Det bemerkes at dette ikke er ment som en uttømmende gjengivelse av all rettspraksis vedrørende konkurranseklausuler i arbeidsavtaler.⁵⁰ Utvalget er gjort med tanke på å illustrere rettskildemessige poeng.

⁴⁵ Norges Håndverkerforbund, Norges Industriforbund og Norsk Arbeidsgiverforening ble til NHO da de tre organisasjonene slo seg sammen 1. januar 1989. NHO er Norges største interesseorganisasjon for bedrifter, og medlemmene består av ca. 19 000 bedrifter innen håndverk, industri, service og IKT/kunnskap. For mer informasjon om NHO vises det til organisasjonens nettside: http://www.nho.no/om_nho/ Funnet på nett: 27. oktober 2008.

⁴⁶ Norske Sivilingeniørers Forening (NIF) skiftet navn til Teknisk Naturvitenskapelig Forening (TEKNA) i 2004. TEKNA er en av landets eldste profesjonsforeninger, og har i dag ca. 50 000 medlemmer med masterutdanning innen teknologi og naturvitenskap. Det vises forøvrig til TEKNAs nettside: <http://www.tekna.no/portal/page/portal/tekna/omtekna> Funnet på nett: 27. oktober 2008.

⁴⁷ For mer informasjon om NITO vises det til organisasjonens hjemmeside: http://www.nito.no/organisasjon/Om-NITO/?WT.mc_id=forside-snarvei_OM-NITO Funnet på nett: 27. oktober 2008.

⁴⁸ Standardreglene er gjengitt i sin helhet på Arbeids- og inkluderingsdepartementets nettsider: http://www.regjeringen.no/upload/AID/publikasjoner/horing/2008/ending_arbeidsmiljolo/en/Vedlegg_3_Konkurranseklausuler_mv_avtale_om_konkurranseforbud_mellom_NHO_%20og%20TEKNA.pdf Funnet på nett: 4. november 2008.

⁴⁹ Se høringsnotat om konkurranseklausuler punkt 2.2.1: http://www.regjeringen.no/upload/AID/publikasjoner/horing/2008/ending_arbeidsmiljolo/en/Utdredning_om_Konkurranseklausuler_mv.pdf Funnet på nett: 4. november 2008.

⁵⁰ For en mer uttømmende oversikt over rettspraksis på området vises det til Arbeids- og Inkluderingsdepartementets Høringsnotat vedrørende ”Konkurranseklausuler, Kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler” vedlegg 1.

Avtaleloven § 38, vedrørende anvendelse av konkurranseklausuler, ble inntatt i avtaleloven ved lovens tilblivelse i 1918. Bestemmelsen har kun blitt endret en gang etter dette, ved lov av 4. mars 1983 nr. 4. Ordene ”*utilbørlig*” og ”*ubillig*” ble da, som tidligere nevnt, byttet ut med ”*urimelig*” i forbindelse med vedtakelsen av avtl § 36. Endringen ble foretatt for å harmonisere bestemmelsen med den nye generalklausulen. Det var ikke lovgivers intensjon at lovendringen skulle medføre noen realitetsforskjell. Rettspraksis fra avtalelovens tilblivelse og frem til i dag vil derfor være relevant. Loven er imidlertid 90 år gammel, og i lys av den rettsutviklingen som er skjedd i nyere tid vil nyere rettspraksis ha større rettskildemessig vekt enn eldre rettspraksis. Rettspraksis fra tiden før avtaleloven er ikke tatt med i fremstillingen.⁵¹

Av hensyn til leserens adgang til å sammenlinke bruken og utformingen av konkurranseklausuler i arbeidsavtaler i Norge og Sverige, vil konkurranseklausulene gjengis i fulltekst både under punkt 4.5 og 5.5.

For oversiktens skyld er dommene gjengitt i tilknytning til henholdsvis avtl § 38 første, andre eller tredje ledd, avhengig av hvilke rettskildemessige poeng som illustreres. Flere av kjennelsene berører flere eller samtlige av leddene i avtl § 38. Avgjørende for hvilket ledd den enkelte dom er referert under er hvilke uttalelser som er av særlig relevans.

Fremstillingen av rettspraksis under både punkt 4.5 og 5.5 presenteres i omvendt kronologisk rekkefølge, hvoretter den eldste avgjørelsen gjengis først og den nyeste til sist. Det er få Høyesterettsavgjørelser av relevans på området. Av den grunn er også en rekke lagmannsrettsavgjørelser anvendt for å illustrere rettskildemessige poeng. En tingrettsavgjørelse er også tatt med i fremstillingen av samme grunn. Høyesterettsavgjørelser presenteres først i fremstillingen, deretter lagmannsrettsavgjørelser, og sist avgjørelser fra tingretten.

4.5.1 Avtaleloven § 38 første ledd

Det er kun avsagt to avgjørelser fra HR, som gjelder tolkningen av avtl § 38 første ledd. En mulig årsak til at det er så lite HR praksis på området er at arbeidstakere ofte kvier seg for å gå til rettssak mot tidligere arbeidsgivere, selv om det skulle vise seg at klausulen ville blitt kjent ugyldig ved prøving for en domstol.⁵² Det finnes imidlertid rikelig med underrettspraksis i tilknytning til avtl § 38 første ledd, som kan tjene som eksempler på hvordan bestemmelsen er blitt anvendt i praksis. Det vises til punkt 4.5.2.1 for HR sine bemerkninger i Rt-1929-433 tilknyttet første ledd.

⁵¹ Rt-1905-263

⁵² Høringsnotat om konkurranseklausuler, s 20

4.5.1.1 Rt-2001-301

Saken gjaldt spørsmål om opprettholdelse av midlertidig forføyning ved overtredelse av konkurranseklausul i arbeidsforhold. Tvisten stod mellom urgrossisten Frithjof E. Rasmussen AS (FERAS) og den tidligere ansatte salgssjef/markedssjef, Roar Evensen (RE). RE sa opp sin stilling etter eget ønske. Etter fratreden ble RE straks ansatt i firmaet Samsung Electronics, og et halvt år senere byttet han jobb igjen til en stilling som daglig leder av Swatch Group Nordic. Ansettelseskontrakten inneholdt følgende klausul:

Roar Evensen forplikter seg til ikke å ta ansettelse i virksomhet innenfor samme bransje - eller starte tilsvarende virksomhet - i de nærmeste to år etter at dette ansettelsesforhold er opphørt.

Høyesteretts kjæremålsutvalg opprettholdt lagmannsrettens kjennelse, og tilsluttet seg underrettens domsgrunner.⁵³ Lagmannsretten kom i sine domsgrunner til at klausulen ikke strekker seg lenger enn påkrevd etter avtaleloven § 38 første ledd, da RE ”gjennom den ledende stilling han hadde hos FERAS - fikk inngående innsikt i og kunnskap blant annet om selskapets budsjett og regnskap, det vil si forhold av betydning i en konkurransesituasjon”.⁵⁴ I forhold til spørsmålet om klausulen i utilbørlig grad innskrenket REs adgang til erverv, la retten vekt på at ”han fikk ansettelse i annet selskap som ikke var omfattet av konkurranseklausulen da han sluttet i FERAS”.⁵⁵ På bakgrunn av dette ble konkurranseklausulen ansett gyldig, selv om retten poengterte at ”det kan være noe tvilsomt om to års karensklausul er for vidtgående”.⁵⁶

4.5.1.2 RG-1980-84

Saken gjelder krav om fastsettelsesdom for erstatningsbetingende brudd på konkurranseklausul i arbeidsavtale. Tvisten stod mellom Takservice A/S (T) og Ivar Dimmen (ID) som tidligere var ansatt som sjef i firmaets avdeling i Ålesund. ID sa opp sin stilling etter eget ønske. Ansettelsesavtalen inneholdt følgende konkurranseklausul:

Etter en eventuell oppsigelse forplikter han seg til å bevare taushet overfor uvedkommende om fabrikasjonsmetoder, forretningshemmeligheter, driftsresultater og budsjetter. Det er videre enighet om at Dimmen ikke uten videre kan ta ansettelse i eller drive noen forretning i samme bransje. Firmaet kan her om ønskelig hevde konkurranseforbud gjort gjeldende og må straks, eller senest innen 14 dager etter oppsigelse opplyse om dette vil bli krevd. Konkurransforbudet kan maksimalt gjelde i 12 mndr. Blir

⁵³ Lagmannsrettens kjennelse er gjengitt i LB-2000-3622

⁵⁴ *Id.*

⁵⁵ *Id.*

⁵⁶ *Id.*

*konkurranseforbudet krevd, har han krav på full lønn som skal utbetales på vanlig måte i den tiden forbudet gjelder, minus det han måtte tjene i samme periode. Dersom firmaet skulle bli nedlagt er Dimmen automatisk fri alle avtaler.*⁵⁷

Spørsmålet for Frostating lagmannsrett var om avtalen skulle settes til side etter reglene i avtl § 38 første ledd. Lagmannsretten kom til at konkurranseklausulen hadde en ”reell bakgrunn” og at ”konkurranseforbudet ikke går lengre enn det som måtte anses påkrevet fra firmaets side”. Det ble lagt avgjørende vekt på følgende:

*Den sentrale stilling Dimmen innehadde i Takservice A/S, ga ham inngående kjennskap til firmaets anbudspolitik og de forretningsmessige forhold vis a vis leverandørene, slik at han i særlig grad hadde muligheter til å bruke sin innsikt til konkurranse. Fra anbud sendes ut og til avtaler slutes, går det vanligvis ganske langt tid. Takservice A/S hadde etter det opplyste en rekke anbud ute til enhver tid til bedømmelse av hovedentreprenører eller byggherrer. Det er Dimmens kjennskap til slike anbud som i særlig grad har vært påberopt av ankende part som begrunnelse for konkurranseforbudsklausulen.*⁵⁸

Lagmannsretten fant heller ikke grunnlag for at konkurranseforbudet i utilbørlig grad innskrenket IDs adgang til erverv, og la vekt på at karenstiden var begrenset til 12 måneder og at ID var sikret full lønn i karenstiden.

4.5.1.3 RG-1991-1186

Saken gjaldt gyldighet av konkurranseforbud. Tvisten stod mellom Basol Chemical Norway A/S (Basol) og tidligere ansatt selger Arne Johs. Hansen (AJH). AJH fratradte stillingen etter eget ønske. Ansettelseskontrakten inneholdt en klausul om at AJH forpliktet seg til å ikke ”arbeide for konkurrerende firmaer (firmaer som forhandler kjemikalier) før det er gått 12 måneder siden selgeren sluttet som representant i Basol Chemical Norway A/S”. Hålogaland lagmannsrett kom til at konkurranseforbudet strakte seg lenger enn påkrevet for å verne Basol mot konkurranse. Ved vurderingen ble det lagt vekt på at det var mange andre selgere i bransjen, at Basols rensedmidler ikke skiller seg vesentlig fra konkurrentenes, samt at AJH som selger ikke fikk produktopplæring som ga innsikt i tilvirkning eller annen teknisk know-how, utover det som kan leses av bruksanvisninger. Det ble også lagt vekt på at AJH ”[ikke] fikk innblikk i spesielle presentasjons- eller salgsopplegg, eller tilknytning til selskapets kunder, på en måte som gir selskapet nevneverdig beskyttelsesbehov”.⁵⁹

⁵⁷ RG-1980-84, s 85

⁵⁸ *Id.* S 89

⁵⁹ RG-1991-1186, s 1189

Lagmannsretten fant dessuten at forbudet i utilbørlig grad innskrenket AJHs adgang til erverv:

Hansen ble ikke i nevneverdig utstrekning tilført kundekrets, heller ikke innblikk i forretningshemmeligheter, og det eneste den tidligere arbeidsgiver synes å ville oppnå med konkurranseforbudet, var å holde en selger ute av et marked som allerede hadde en rekke andre selgere, uten å yte vederlag for dette. Når forholdet er slik, er det nærliggende også å legge til grunn at forbudet utilbørlig innskrenket Hansens adgang til erverv. Arbeidsmarkedet i Evenskjer, der Hansen hadde etablert seg med familie og nybygd hus, var anstrengt og Hansen har detaljert forklart seg om sine forsøk på å skaffe arbeid som var forenlig med kvalifikasjoner og bosted.⁶⁰

I alle tilfeller kom lagmannsretten til at AJHs stilling måtte karakteriseres som underordnet, og at konkurranseforbudet også av den grunn ville være ugyldig. Avgjørende for vurderingen var arbeidets art og rammebetingelser, samt de svært hyppige personskiftene i stillingen.

4.5.1.4 RG-1996-1566

Saken gjaldt spørsmål om en eiendomsmegler skulle forbys å ta arbeid i et nyopprettet eiendomsmeglerfirma på bakgrunn av konkurranseklausul i arbeidsavtale. Tvisten stod mellom et eiendomsmeglerfirma (E) og tidligere ansatt eiendomsmegler (A). A sluttet i stillingen etter eget ønske.

Lagmannsretten kom til at klausulen var ugyldig, og la ved vurderingen vekt på følgende:

Eiendomsmeglervirksomhet er etter lagmannsrettens vurdering en virksomhet som i liten grad vil implisere drifts- og forretningshemmeligheter av en art som det kan være grunn til å beskytte ved konkurranseklausuler. Kundemassen er gjennomgående skiftende og preget av enkeltstående oppdrag som avsluttes etter forholdsvis kort tid. Det vil således normalt ikke være tale om kunde- og klientrelasjoner som en ansatt kan ta med over i ny virksomhet.(...) Eiendomsmeglervirksomhet drives også i det vesentlige innenfor bestemte rammer, bl.a. fastlagt i lovgivningen. Dertil kommer den åpenhet som ligger i at virksomheten er publikumsrelatert, og at omsetningen, gjennom eiendomsregistrene, er tilgjengelig for enhver.

På bakgrunn av dette uttalte Borgarting lagmannsrett at allment tilgjengelige opplysninger ikke kan vernes ved en konkurranseklausul. Det ble også poengtert at A ikke hadde mottatt vederlag for konkurranseklausulen.

⁶⁰ *Id.*

4.5.1.5 LB-1999-3445

Saken gjaldt tolkning av avtaleloven § 38. Tvisten stod mellom MasterFoods AS (MF), og tidligere ansatt Breeder Service Manager Rodi Hübenthal (RH). RH sa selv opp sin stilling begrunnet med de etter hvert svært anstrengte samarbeidsforholdene, og selskapets manglende forståelse for hvordan Breeder Service bør drives. Ansettelsesavtalen inneholdt følgende konkurranseklausul:

Arbeidstakeren er i ett år etter at han/hun har fratrudd sin stilling i selskapet og uten hensyn til årsaken til fratredelsen, ikke berettiget til, direkte eller indirekte å ha beskjeftigelse, bistå med eller være på annen måte delaktig i noen virksomhet - norsk eller utenlandsk - som på vesentlige punkter er i konkurranse med firmaet eller bedrifter som er knyttet til firmaet. Dersom arbeidstakeren overtrer denne konkurranseklausul er han forpliktet til å betale en konvensjonalbot på kr 50000,- for hver gang slik overtredelse finner sted. Betaling for slik overtredelse bringer ikke konkurranseklausulen til opphør.

Konkurranseklausulen ble senere begrenset til å kun gjelde største konkurrent. RH fikk ansettelse hos denne konkurrenten direkte etter fratreden. Borgarting lagmannsrett stadfestet namsrettens forbud mot å tiltre den nye stillingen. Ved vurderingen av om det ville være urimelig å opprettholde konkurranseforbudet i det konkrete tilfellet, er det verdt å merke seg lagmannsrettens uttalelse i forhold til betydningen av om det er avtalt vederlag for konkurranseforbudet:

Lagmannsretten bemerker videre at konkurransebestemmelsen ikke er ledsaget med noen som helst kompensasjon for den kjærende part. Det er imidlertid fremkommet opplysninger om at Hübenthal ble tilbudt tre måneders lønn utover vanlig oppsigelsestid som en kompensasjon for forbudet. Lagmannsretten finner ikke at mangelen på kompensasjon i seg selv gjør det urimelig å gjøre klausulen gjeldende idet retten legger vekt på tilbudet.

4.5.1.6 RG-1989-548

Saken gjaldt begjæring om midlertidig forføyning og spørsmål om tolkningen av avtaleloven § 38. Tvisten oppstod mellom High Energy A/S (HE), og den tidligere ansatte aerobic instruktøren Maria Ljungquist (ML). Ansettelsesavtalen inneholdt en konkurranseklausul med følgende lydelse:

Fra og med tiltredelse og frem til ett år etter ansettelsesforholdets opphør kan arbeidstageren ikke ta lignende type arbeid, eller annet

arbeid i lignende bedrift uten skriftlig godkjenning fra bedriftens leder.

Oslo namsrett tok ikke begjæringen til følge, da klausulen innebar en urimelig innskrenkning av MLs adgang til erverv. Følgende momenter var avgjørende:

En behøver ikke å ta stilling til om Maria Ljungquist hadde en underordnet stilling i High Energy jfr. paragrafens 2. ledd. Klausulen er under enhver omstendighet i strid med første ledd. Klausulen innebærer en urimelig innskrenkning av saksøktes adgang til erverv. Saksøkte er utdannet som instruktør og det vil være meget urimelig om hun ikke kan ta lignende type arbeid i ett år etter å ha sluttet hos High Energy. Den type arbeid saksøkte har hatt er ikke av en slik karakter at det er nødvendig for arbeidsgiveren å beskytte seg ved en karanteneklausul. Retten har også lagt vekt på at det ikke er godtgjort at det har stor økonomisk betydning at avtalen opprettholdes, jfr. avtalelovens § 38 første ledd, i.f.

4.5.2 Avtaleloven § 38 andre ledd

Avtl § 38 andre ledd forekommer lite i rettspraksis. Det er kun avsagt en avgjørelse i HR, som blant annet gjelder anvendelse av avtl § 38 andre ledd. Dommen er en dissensavgjørelse, noe som svekker dens rettskildemessige verdi. Det er en eldre avgjørelse fra 1929, og samfunnsutviklingen tilsier at dommen ikke kan tillegges like mye vekt i dag. I nyere tid har utviklingen gått i en mer arbeidstakervennlig retning, og det er derfor usikkert om HR ville kommet til samme resultat i dag.

4.5.2.1 Rt-1929-433

Tvist oppstod mellom handelsforretningen Thoresen & Johannesson (TJ) og tidligere kontorist i selskapet Andreas Wiig (W). W sa opp sin stilling etter eget ønske. I kontrakten mellom partene hadde W blant annet forpliktet seg til følgende:

b) at ikke etablere sig, ei heller ta ansettelse i noget firma, i direkte eller indirekte konkurranse med herrer Thoresen & Johannesson selv individuelt tilfelle av opløsning av selskapet, d. e. som i Frankrike, England, Tyskland, Belgien eller de Skandinaviske Land driver forretning i fisketran, hvalbarder, fiske- og hvalguano og andre organiske substanser, som tørret blod, tørret kjøtt, horn. Og lærmel, kalisalt, selskinn, eggehvite av blod tillikemed enhver ny artikkel som herrer Thoresen & Johannesson maatte forhandle

*under hans opphold hos dem, og dette i et tidrum av 5 aar, at regne fra hans fratreden av firmaet Thoresen & Johannesson.*⁶¹

Høyesterett la til grunn at W utvilsomt hadde brutt kontraktens konkurranseforbud. Konkurransesforbudet er relativt omfattende, og førstvoterende bemerker da også at *”hvorvidt et saa omfattende konkurranseforbud i sin helhet skal ansees bindende finner jeg det ikke nødvendig å avgjøre”*.⁶²

Det sentrale spørsmål for Høyesterett var om W var ubundet av klausulen etter bestemmelsen i avtaleloven § 38 andre ledd, som gjelder ansatte i underordnet stilling herunder kontorist. Førstvoterende uttaler på side 435 at *”jeg anser det klart at tap er sannsynliggjort, og i alle tilfeller mener jeg at Wiigs innblikk i kundekretsen paa grunn av ansettelsen var saadan, at han kunde benytte det til i betydelig grad at skade sitt forrige firma. Og det er etter avtalelovens § 38 tilstrekkelig (...)”*.⁶³

Dommen ble avsagt under dissens 4 mot 2. Verdt å merke seg er at andrevoterendes (mindretallet) uttalelse i forhold til avtl § 38 andre ledd andre punktum:

*Den ytterst forbeholdne undtagelse som loven gjør i det følgende punktum maa efter min mening anvendes med den største varsomhet, hvis ikke hovedregelen skal bli illusorisk. Det foreliggende tilfelle gaar visstnok inn under undtagelessbestemmelsens ordlyd, idet Wiig gjennom sin stilling har faat innblikk i Thoresen & Johannessons kundekrets, men tilfellet ligger dog paa grensen av det første punktum.*⁶⁴

Andrevoterende la vekt på at W sjelden skrev brev på egenhånd, men som regel ble diktert av Johannesson. Videre var kundebesøkende begrenset til et fåtall små kunder, høyst et par ganger i uken. Johannesson besøkte selv de større kundene. W hadde heller ingen myndighet til å inngå avtaler om salg, men tok kun i mot ordre. Etter andrevoterende oppfatning hadde *”hans stilling (...) saaledes helt ut vært den underordnede kontorist”*.

Høyesterett begrenset seg i sin domsavsigelse til å pålegge W å betale kontraktens konvensjonalbot på 20 000 franske francs, for brudd på sine kontraktsforpliktelser. Førstvoterende uttalte at *”jeg finner altsaa at Wiig ikke kan tilpliktes at fratrede sin, stilling hos Holtermann og at nogen fastsettelsesdom overhodet her ikke er paa din plass”*.⁶⁵

⁶¹ Rt-1929-433, s 439

⁶² *Id.* s 436

⁶³ *Id.* s 435

⁶⁴ *Id.* s 437

⁶⁵ *Id.* s 436

4.5.2.2 LB-2004-96513

Saken gjaldt spørsmål om midlertidig forføyning med utgangspunkt i konkurranseklausul i arbeidsavtale. Tvisten stod mellom A-Dale Norway AS (Dale) og tidligere ansatt salgskonsulent Lars Sønsterud Hansen (H). H sa opp sin stilling etter eget ønske. Følgende konkurranseklausul var inntatt i partenes arbeidsavtale:

Salgskonsulenten plikter etter endt ansettelsesforhold hos A-Dale Norway AS i en periode på 1 år å ikke arbeide med annonsefinansierte trykksaker og websider i Norge, Sverige eller Danmark som går direkte i konkurranse med A-Dale Norway AS.

Dersom salgskonsulenten ikke overholder overnevnte skal han/hun betale en kompensasjon til A-Dale Norway AS som tilsvarer tapt inntekt i nevnte periode.⁶⁶

Borgarting lagmannsrett la til grunn at H hadde en underordnet stilling i henhold til avtaleloven § 38 andre ledd, og i utgangspunktet ikke ville være bundet av klausulen. Retten vurderte hvorvidt H likevel var bundet av klausulen etter lovens unntaksvilkår, som forutsetter at H hadde fått innblikk i ”innehaverens kundekreds eller forretningshemmeligheter og han derhos kunde benytte dette indblik til i betydelig grad at skade innehaveren”, forutsatt at dette ikke ”i urimelig grad vil vanskeliggjøre hans adgang til erhverv eller strækker seg lenger end paakrævet for at verne mot konkurranse”. Ved vurderingen la retten vekt på følgende:

Selv om Hansen i sitt arbeid hos A-Dale Norway AS fikk informasjon både om selskapets planer, strategier og det potensielle kundegrunnlaget, er lagmannsretten i tvil om dette er informasjon som i særlig grad vil være egnet til å skade A-Dale Norway AS og i alle fall ikke i betydelig grad slik loven krever. Produktene som tilbys er ikke identiske, og det er flere aktører på markedet for produkter som dette, både papirbaserte og nettbaserte. Det hefter også usikkerhet ved i hvilken utstrekning kundegrunnlaget vil være det samme.

Etter rettens mening ville ett års forbud for arbeid med annonsefinansierte websider, i urimelig grad hindre H i å utnytte sine alminnelige kunnskaper. Til tross for at Dale skulle ha en legitim interesse i å beskytte sine interesser, kom retten til at H var ubundet av konkurranseklausulen fordi den i urimelig grad ville vanskeliggjøre hans adgang til erverv. I forhold til vurderingen la retten vekt på at ”hensynet til at Hansen fortsatt skal kunne bruke sine kunnskaper og sin kompetanse må i den avveining som skal gjøres, gå foran hensynet til hans tidligere arbeidsgiver”.

⁶⁶ LB-2004-96513

4.5.2.3 LG-1992-950

Saken gjaldt gyldighet av konkurranseklausul i arbeidsavtale. Tvisten stod mellom X Service AS (X) og en tidligere ansatt servicekonsulent A. A sa opp sin stilling etter eget ønske. I ansettelsesavtalen ble det inntatt følgende konkurranseklausul:

Grunnet spesialopplæring inkludert påkostede kurs innen bl.a. hydraulikk forplikter du deg til å ikke drive, ta ansettelse hos eller på annen måte bistå noen forretning eller noe foretagende som direkte konkurrerer med X. Karenstidenes varighet strekker seg (...) til – 18 – atten måneder etter fratredelse.

Gulating lagmannsrett kom etter en totalvurdering til at A ikke var ansatt i en underordnet stilling. Ved vurderingen ble det lagt vekt på følgende:

A deltok i den planlegging av mobilservicetjenesten som fant sted i flere bedrifter innen X-gruppen. Han hadde hovedansvaret for etablering av tjenesten i Rogaland, og sto for innredning og utrustning av den bil som skulle brukes for å betjene kundene. Etersom tjenesten ble videreutviklet, var A nærmest en ansvarlig for utførelsen av denne. (...) Dessuten foregikk all kundekontakt direkte i forhold til A og ikke til bedriftens organisasjon for øvrig. Han hadde en viss fullmakt til å fastsette priser på oppdrag. Når han ikke utførte konkrete arbeidsoppdrag, skulle han drive salgsfremmende virksomhet, og han organiserte selv sin arbeidsdag uavhengig av den øvrige organisasjonen i bedriften.

Lagmannsretten vurderte deretter konkurranseklausulens gyldighet etter avtl § 38 første ledd. Etter rettens mening innebar ikke virksomheten som ble utført av mobilserviceenheten bruk av tekniske metoder eller utstyr som kunne begrunne anvendelse av konkurranseklausul. Det ble lagt vekt på at det var flere personer og bedrifter som opererte på samme marked og med samme produkt, samtidig som teknologien var enkel og alminnelig tilgjengelig. Det avgjørende for retten var imidlertid at X hadde en "berettiget interesse av å beskytte seg mot at konkurransen ble øket ved at A kunne avslutte sitt arbeidsforhold i X og etter endt oppsigelsestid umiddelbart starte egen mobilservicevirksomhet". Ved vurderingen ble det lagt vekt på den kunnskap A hadde om markedet, kundeforhold, prising, rabattavtaler, markedsføring og det utstyr og den teknologi som var nødvendig for å kunne betjene kundene på en tilfredsstillende måte. Etter rettens mening var dette kunnskap som A kunne bruke i konkurrerende virksomhet, konkurranseforbudet var derfor saklig begrunnet og gikk ikke lenger enn det som måtte anses påkrevet av hensyn til X. A kunne ikke si seg ubundet av klausulen.

4.5.3 Avtaleloven § 38 tredje ledd

Avtl § 38 tredje ledd forekommer lite i rettspraksis. Den sentrale avgjørelsen på området er Rt-2006-1025, og er eneste kjennelsen som er avsagt av HR vedrørende tolkningen av tredje ledd. Avgjørelsen avklarte enkelte uklarheter ved bestemmelsen. Etter Rt-2006-1025 er det fastslått at det kun er forhold på arbeidstakers side som er av betydning ved vurderingen av om det foreligger rimelig grunn til oppsigelse. Dette innebærer at RG-1994-587 og RG-1996-383 har bygget på feil lovtolkning, når de kom til at både forhold på arbeidstakers og arbeidsgivers side er av betydning ved vurderingen. Det skal altså ikke foretas en helhetsvurdering.

4.5.3.1 Rt-2006-1025

Det oppstod tvist mellom Medpro AS, et skandinavisk helseforetak som har spesialisert seg på rekruttering av helsepersonell, og to tidligere ansatte, Bjørg Stavland (BS) og Christian Dahm (CD). BS var ansatt som *”Director UK Recruitment”* og CD som avdelingssjef med ansvar for den daglige ledelse av Medpros avdelingskontor i Oslo. Både BS og CD hadde likelydende konkurranseklausuler inntatt i sine ansettelseskontrakter, som etter ordlyden skulle gjelde i to år etter fratredelse i selskapet.

Retten fant bevist at det forelå oppsigelse fra arbeidsgivers side, jf § 38 tredje ledd første alternativ. I henhold til første alternativ vil en konkurranseklausul ikke gjelde dersom arbeidsgiveren har sagt opp arbeidstakeren *”uten at han har git rimelig grunn til det”*. Hovedspørsmålet for Høyesterett var om det ved vurderingen bare kan tas hensyn til forhold som gjelder arbeidstakeren, eller om det skal foretas en helhetsvurdering hvor også forhold som gjelder arbeidsgiveren, som behovet for nedbemanning eller omorganisering, kan tas i betraktning.⁶⁷

Ved vurderingen la Høyesterett avgjørende vekt på at både ordlyden og forarbeidene taler klart for at første tolkningsalternativ legges til grunn. Vedrørende ordlydstolkningen uttaler førstvoterende at *”det følger av en naturlig lesning at ”han” viser tilbake på arbeidstakeren, og en slik løsning gir også best harmoni med andre alternativ i tredje ledd”*.⁶⁸ Videre fremhever Høyesterett at det i henhold til forarbeidene *”var et hovedformål med § 38 å sikre arbeidstakere et sterkere vern mot vidtgående konkurranseforbud”*.⁶⁹ Førstvoterende viser deretter til følgende uttalelse i forarbeidene, som taler klart for at det bare er forhold på arbeidstakers side som skal vektlegges:

De betragninger som ligger til grund for denne bestemmelse er, at en principal bør ha et vist ansvar for den person som han har

⁶⁷ Rt-2006-1025, (31)

⁶⁸ *Id.* (32)

⁶⁹ *Id.* (35)

bundet ved et konkurranseforbud. Han bør ikke ha adgang til uten videre at si ham op og derved stille ham paa bar bakke. Gaar forretningen tilbake, eller vil principalen av andre grunde indskrænke sig, faar han gi de betjenter som kommer til at lide derved, adgang til at søke andet erhverv. Annerledes derimot, hvis betjenten har vist pligtforsømmelse, og derved har git principalen rimelig grund til at si ham op. I saa fald faar betjenten selv ta følgerne og det samme maa gjælde om opsigelse ikke skyldes pligtforsømmelse fra den ansattes side, men omstændigheter som han er nærmest til at bære følgerne av, f.eks. hvis han faar en saa langvarig sygdom at den gir principalen rimelig grund til at si ham op.

Førstvoterende konkluderer med at ”avtaleloven § 38 tredje ledd første alternativ må forstås slik at bare forhold hos arbeidstakeren er av betydning ved vurdering av om det var rimelig grunn til oppsigelsen. Bestemmelsen gir ikke rom for en helhetsvurdering hvor også forhold hos arbeidsgiveren kan tillegges vekt”.⁷⁰

Et enstemmig Høyesterett kom til at klausulen ikke kunne gjøres gjeldende, da det var forhold på arbeidsgivers side som begrunnet oppsigelsen.

4.6 Forslag til ny arbeidsmiljølov

Arbeids- og inkluderingsdepartementet offentliggjorde et høringsnotat vedrørende ”Konkurranseklausuler, Kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler”, med forslag til endring i arbeidsmiljøloven, den 30. oktober 2008.⁷¹ Høringsnotatet er utarbeidet av advokatfirmaet Hjort DA. De foreslåtte lovendringene ”tar sikte på en mer omfattende regulering av adgangen til å benytte slike klausuler enn tilfellet er i dag, samt krav til tidsbegrensing og vederlag til arbeidstaker dersom slike klausuler benyttes”.⁷²

Bakgrunnen for utredningen var at ”flere arbeidstakerorganisasjoner overfor departementet hadde påpekt at det stadig oftere forekom at arbeidsgivere gjennom ulike former for konkurranseklausuler forsøkte å

⁷⁰ *Id.* (51)

⁷¹ Å ha en sak ute på høring vil si at departementet ønsker å ”høre” hva berørte parter (offentlige og private institusjoner, organisasjoner og andre departement) har å si til et forslag som man arbeider med. Bakgrunnen er ønsket om å bedre kunne vurdere de økonomiske og administrative konsekvenser av offentlige tiltak. Høringsfristen er normalt tre måneder, og ikke mindre enn seks uker. Høringer kan resultere i rundskriv, forskrift, lov eller stortingsmelding. Informasjonen er hentet fra arbeids- og inkluderingsdepartementets nettside: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/hoeringer.html?id=1787> Funnet på nett: 4. november 2008.

⁷² Se departementets høringsnotat om endringer i arbeidsmiljøloven side 3, punkt 3: http://www.regjeringen.no/upload/AID/publikasjoner/horing/2008/endring_arbeidsmiljoloen/Horingsnotat.doc Funnet på nett: 4. november 2008.

begrense konkurransen om arbeidskraften".⁷³ Siden bestemmelsen i avtaleloven som regulerer konkurranseklausuler er fra 1918 kan det, etter Departementets mening, "reises spørsmål ved om den er dekkende i forhold til dagens behov for regulering og om den er tilstrekkelig tilgjengelig for arbeidslivet slik den er utformer og plassert i dag".⁷⁴

Det vises til høringsnotatet for en nærmere oversikt over utredningen og det konkrete lovforslaget.⁷⁵

⁷³ Se høringsnotat om "Konkurranseklausuler mv." side 7:
http://www.regjeringen.no/upload/AID/publikasjoner/horing/2008/ending_arbeidsmiljovelov/Horingsnotat.doc Funnet på nett: 4. november 2008.

⁷⁴ *Id.*

⁷⁵ *Id.*

5 SVENSK REGULERING AV KONKURRANSEKLAUSULER I ARBEIDSFORHOLD

5.1 Innledning

I likhet med norsk rett, vil konkurranseklausuler i utgangspunktet være bindende for arbeidstaker etter svensk rett. Unntak følger blant annet av ugyldighetsreglene i avtalelovens⁷⁶ §§ 36 og 38. Nærmere om innholdet av disse reglene under punkt 5.2 og 5.3. Gyldigheten av konkurranseklausuler reguleres dessuten for deler av den private tjenestesektoren av kollektivavtalen av 1969. Dette vil det bli redegjort for under punkt 5.4. Under punkt 5.5 vil det bli gitt eksempler på hvordan konflikter om konkurranseklausulers gyldighet har blitt løst i rettspraksis. Til slutt gis en kort oversikt over forslag til lovendring under punkt 5.6, som ikke førte til lovstifting.

5.2 Avtalslagen av 1915 § 38

Gyldigheten av konkurranseklausuler reguleres direkte i den svenske avtalslagen § 38. Bestemmelsen kom til under det felles nordiske lovsamarbeidet, som nevnt innledningsvis, og resulterte i ”*lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område*” av 1915. Avtalslagen § 38 fikk den gang et noe annet innhold enn den tilsvarende norske bestemmelsen:

Har till förebyggande av konkurrens någon betingat sig av annan, att denne icke skall idka handel eller annan verksamhet av angivet slag eller icke taga anställning hos någon, som idkar sådan verksamhet, vare den, som gjort utfästelsen, icke därav bunden, för så vitt utfästelsen i fråga om tid och ort eller eljest skulle sträcka sig längre än som kan erfordras för att hindra konkurrens eller ock över hövan inskränka honom i hans frihet att utöva förvärvsverksamhet; vid prövning i sistnämnda avseende skall hänsyn tagas jämväl till det intresse den enligt utfästelsen berättigade har i densammas fullgörande.⁷⁷

Etter sin ordlyd er bestemmelsen langt på vei identisk med den norske avtl § 38 første ledd. Hensynene bak den svenske lovteksten fra 1915 er i stor grad de samme som kom til uttrykk i de norske forarbeidene. Bestemmelsenes

⁷⁶ Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (avtalslagen, AvtL)

⁷⁷ NJA II 1915 s. 280

anvendelsesområde er i henhold til forarbeidene begrenset til avtaler som har *"tilkommit i syfte att förebygga konkurrens"*.⁷⁸ Eksempelvis nevnes fabrikkarbeideren, som gjennom ansettelsen kan få kjennskap til hemmelige tilvirkningsmetoder, og forplikter seg til å ikke begynne i konkurrerende virksomhet etter fratreden. Lovgiver antar at bestemmelsen hovedsakelig vil få betydning *"inom handel, industri och hantverk, men utrymme för deras tillämpning finnes även inom andra yrkesgrenar, exempelvis advokat och tandläkareyrket"*.⁷⁹

Komiteen uttaler at det er i *"två avseende"* at et konkurranseforbud etter komiteens oppfatning vil overskride grensene for det tillatte. For det første dersom det *"sträcker sig längre än som kan erfordras för att hindra konkurrens"*, og for det andre om det *"över hövan inskränker den förpliktade i hans frihet att utöva förvärvsverksamhet"*.⁸⁰ Eksempelvis nevnes det at loven ikke vil beskytte tilfeller hvor avtalen *"betager den förpliktade möjligheten att skaffa sig nödigt uppehålle"*.⁸¹ Det fremheves at det er særlig to hensyn som gjør seg gjeldende, nemlig hensynet til individet selv og til samfunnet:

*Även bortsett däriifrån att, om den förpliktade ej förmår försörja sig, han ju kan komma att falla fattigvården till last, bör ej heller den, som är i sådan ställning, att han icke behöver arbete för att försörja sig, vara bunden av ett avtal, som skulle hava till följd, att han måste fullständigt avhålla sig från förvärvsverksamhet. Den rätt att fritt bestämma över sina handlingar och sin verksamhet, som tillkommer varje människa, bör hon visserligen kunna delvis uppgiva, men aldrig med laga verkan helt avstå.*⁸²

Komiteen angir at den nærmere vurderingen av om et konkurranseforbud overskrider grensene for det tillatte vil måtte avgjøres etter de konkrete omstendighetene i det enkelte tilfellet. Likevel oppstilles visse retningslinjer for hvilke momenter som skal tillegges vekt ved vurderingen. Blant annet skal det tas hensyn til *"den tid, över vilken förbudet sträcker sig, och den eller de orter detsamma omfattar"*.⁸³ Det henvises til domstolene for å fastsette de nærmere grensene.

Vedrørende spørsmålet om *"konkurrensförbudets behövlighet för den berättigade"* skal man ikke bare vurdere om den som er underkastet forbudet *"över hövan inskränkas i sin frihet"*, men også ta hensyn til *"det interesse, som medkontrahenten må äga i förbudets upprätthållande"*.⁸⁴ Det uttales at en ganske omfattende begrensning i den forpliktedes mulighet til erverv kan aksepteres, dersom den berettigede har *"stort gagn"* av forbudet.

⁷⁸ NJA II 1915 s 282

⁷⁹ *Id.*

⁸⁰ *Id.*

⁸¹ *Id.* s 282 - 283

⁸² *Id.* s 283

⁸³ *Id.*

⁸⁴ *Id.*

Motsatt bør forbudet ikke opprettholdes dersom den berettigedes behov for at det opprettholdes er ”ringa”.

Av andre omstendigheter som bør tillegges vekt anføres den forpliktedes adgang til å skaffe seg annet erverv, herunder muligheten til å endre yrkesgren. Dessuten skal det tas hensyn til hvorvidt ”den förpliktade erhållit eller betingat sig något vederlag för de inskränkingar han underkastet sig i sin frihet att utöva förvärvsverksamhet”.⁸⁵ Det fremheves at ”den, som erhållit ett vederlag, tillräckligt stort till hans försörjning eller till att förhjälpa honom att grunda en ny verksamheten förtjänar uppenbarligen, även om han förbrukat vederlaget till annat än det avsedde ändamålet, mindre hänsyn än den, som aldrig erhållit något vederlag för sin utfästelse”.⁸⁶

Det svenske lovutkastet av 1915 inneholdt opprinnelig en paragraf som tilsvarte den norske avtl § 38 andre ledd, vedrørende konkurranseforbud rettet mot underordnede.⁸⁷ Bestemmelsen møtte imidlertid sterk motstand i Sverige, og den svenske komiteen utelot derfor bestemmelsen i det endelige lovforslaget. En av innvendingene komiteen la vekt på var at ”sådana anställda (...) i regel av hederskänsla avhållit sig från att efter slutad tjänst själva hänsynslöst konkurrera med sin förre principal eller lämna sin medverkan till sådan konkurrens från annat håll. Man har befarat, att denna känsla skulle slappas, i fall det ifrågasatta stadgandet bleve lag och sålunda ett förfaringsätt, som förut ansetts otillbörligt, bleve förklarat lovligt.”⁸⁸ Videre vises det i lovutkastet til tilfeller hvor arbeidsgivers økonomiske stilling ikke er nevneverdig sterkere enn den ansattes, hvoretter en slik bestemmelse ville kunne virke høyst urimelig for arbeidsgiver.⁸⁹ Det ble også ansett som problematisk å avgjøre hvilke ansatte som i tilfelle skulle omfattes av det særlig vernet, og hvilke som skulle falle utenfor.⁹⁰

Heller ikke det som i dag tilsvarer den norske avtl § 38 tredje ledd kom med i det endelige svenske lovutkast av 1915. Bestemmelsen møtte motstand fra et stort antall svenske arbeidstakerforeninger, som ikke ønsket en lovregulering av forholdet. Komiteen besluttet at bestemmelsen var av en for spesiell karakter til å innlemmes i en lov av en slik art.⁹¹

Etter en lovendring i 1976 fikk AvtL § 38 det innhold den har i dag. Bakgrunnen for lovendringen var i stor grad den utvikling som hadde skjedd vedrørende innstillingen til konkurranseklausuler siden avtalelovens tilblivelse, noe som blant annet kom til uttrykk gjennom kollektivavtalen av 1969.⁹² Lovgiver ønsket å åpne for en langt videre adgang til å lempe

⁸⁵ *Id.* s. 283 - 284

⁸⁶ *Id.*

⁸⁷ *Id.* s. 284 - 285

⁸⁸ *Id.*

⁸⁹ *Id.*

⁹⁰ *Id.*

⁹¹ NJA II 1915 s. 285 - 287

⁹² Prop. 1975/76:81 s. 148

konkurransklousuler enn tidligere, samtidig som man ønsket å harmonisere bestemmelsen med den nye generalklausulen i § 36.⁹³

AvtL § 38 lyder:

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 man utfästelsen sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt.

Den nye ordlyden skal i henhold til forarbeidene åpne for en videre adgang for lemping. Likevel uttales det at endringen ”innebär *inte några principiella nyheter i fråga om bedömningsgrunderna*”.⁹⁴ Dette innebærer at forarbeidsuttalelsene fra 1915 fortsatt kan tillegges vekt ved vurderingen.

Ved vurderingen av om et konkurranseforbud strekker seg lenger enn hva som anses ”*skäligt*” gis det visse retningslinjer i forarbeidene:

*Vid bestämmelsens tillämpning på konkurrensklousuler i tjänsteavtal ligger det nära till hands att göra en jämförelse med innehållet i överenskommelser om konkurrensklousuler som har träffats i kollektivavtal. När det gäller att lägga bestämmelser som har tagits in i ett sådant avtal till grund för tillämpningen av förevarande paragraf måste emellertid beaktas att förhållandena på olika områden ofta skiljer sig avsevärt.*⁹⁵

I utgangspunktet vil det ikke være anledning til å ”*göra någon inngående jämförelse med vad som gäller enligt kollektivavtal*” i saker som gjelder konkurranseklousuler i rent ”*affärsmässiga avtal*”.⁹⁶ Forarbeidene åpner likevel for at man også i slike tilfeller vil kunne tillegge kollektivavtaleregler en viss vekt ved vurderingen:

*Även i fråga om sådana konkurrensklousuler kan det emellertid ibland finnas anledning att beträffande någon speciell fråga hämta vägledning från innehållet i kollektivavtal, t. ex. För att belysa den allmänna uppfattningen om vad som kan anses rimligt i fråga om konkurrensbegränsningstidens längd*⁹⁷

Det er en etablert rettsoppfatning at henvisningen til overenskomster i kollektivavtaler sikter til 1969 års overenskommelse, som ble inngått mellom SAF, SIF, SALF, og CF.⁹⁸ Nærmere om dette under punkt 5.4.

⁹³ *Id.*

⁹⁴ Prop. 1975/76:81 s. 149

⁹⁵ *Id.*

⁹⁶ *Id.*

⁹⁷ *Id.*

⁹⁸ Källström, Kent og Malmberg, Jonas (2007) s. 259

5.3 Lemping etter § 36

Avtaleloven § 36 ble inntatt i den svenske avtalslagen på midten av 1970-tallet. Bestemmelsen svarer i stor grad til den norske avtl § 36.

AvtL § 36 lyder:

(1) 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.

(2) 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.

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

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

Ordlyden tilsier at en konkurranseklausul i prinsippet skal kunne lempes etter AvtL § 36, da det er snakk om "avtalsvillkor". Det svenske lovutvalget vurderte, i likhet med sine norske kollegaer, å oppheve § 38 for å anvende den nye generalklasulen også på slike klausuler. Bestemmelsen ble imidlertid beholdt, med en liknende begrunnelse:

Emellertid anser jag med hänsyn till de specifikt arbetsrättsliga förhållanden som bestämmelsen bl.a. avser att det är värdefullt att förutsättningarna för att jämka eller åsidosätta konkurrensklausuler anges i en separat bestämmelse.⁹⁹

Verdt å merke seg er en annen uttalelse i de svenske lovforarbeidene, som avklarer forholdet mellom de to generalklausulene:

Det är vanligt att en konkurrensklausul kombineras med en vitesklausul. När så är fallet blir 36 § tillämplig på vitesklausulen och 38 § på konkurranseklausulen.¹⁰⁰

⁹⁹ Prop. 1975/76:81, s 148

¹⁰⁰ Id. s. 149

5.4 1969 års överenskommelse

I 1969 ble det inngått en kollektivavtale mellom samtlige forbund tilsluttet SAF på arbeidsgiversiden, og SIF, SALF, og CF på arbeidstakersiden.¹⁰¹ Overenskommelsen begrenser anvendelsesområdet for og innholdet i konkurranseklausuler i arbeidsavtaler mellom nevnte parter.

Kollektivavtalen innledes med en beskrivelse av bakgrunnen for overenskommelsen, og de motstridende hensyn som gjør seg gjeldende. Se punkt 3.2. Deretter følger bestemmelser om anvendelsesområde, innhold, opplysningsplikt om inntakelse av konkurranseklausuler, informasjonsplikt vedrørende gjeldende konkurranseklausuler, tvisteløsning ("*förhandlingsordning*") og "*skiljenämnd*". Til slutt er det inntatt et bilag til avtalen under tittelen "*formulär till konkurrensklausul att intagas i tjänsteavtal*". Skjemaet inneholder enkelte presiseringer av kollektivavtalens innhold.

Overenskommelsens virkesområde er begrenset til arbeidsgivere som er tilsluttet SAF, samt "*anställda, vilka är medlemmar av arbetstagarorganisationerna*".¹⁰² Formuleringen tilsier at arbeidsgiver ikke er forpliktet til å følge kollektivavtalen overfor arbeidstakere som ikke er medlem av SIF, SALF eller CF. Det følger imidlertid av AD 1984:20 at kollektivavtalen i praksis har fått tvingende virkning også for utenforstående arbeidstakere. Bakgrunnen for dette er at en arbeidsgiver ikke skal kunne oppnå en fordel ved å ansatte uorganiserte arbeidstakere, og på den måten skaffe seg en videre adgang til å anvende konkurranseklausuler.

Under det første punktet, om konkurranseklausulers anvendelsesområde, begrenses både kretsen av arbeidsgivere som kan anvende konkurranseklausuler, og hvilke arbeidstakere som kan bindes. I henhold til overenskommelsen bør konkurranseklausuler kun anvendes av arbeidsgivere som er "*beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffer sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men*".¹⁰³ Likestilt med denne gruppen arbeidsgivere er foretak "*som genom avtal förvärvat tillverkningshemligheter etc*".¹⁰⁴ Videre begrenses konkurranseklausulers anvendelsesområde ved at slike klausuler kun bør anvendes på arbeidstakere

¹⁰¹ Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) har skiftet navn til Svenskt Näringsliv (SN), for mer informasjon se: http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/. Funnet på nett: desember 2008. Svenska Industrijänstemannaförbundet (SIF) går i dag under navnet Unionen (U), for mer informasjon: <https://www.unionen.se/Default.aspx>. Funnet på nett: desember 2008. Sveriges Arbetsledareförbundet (SALF) heter nå Ledarna (L), informasjon på nettsiden: <http://www.ledarna.se/web/showpage.do?path=%2Fpublicabout>. Funnet på nett: desember 2008. Sveriges Civilingenjörsförbundet (CF) som i dag går under navnet Sveriges Ingenjörer (SI), se nettsiden: <http://www.sverigesingenjorer.se/IngWeb/Start> Funnet på nett: desember 2008.

¹⁰² 1969 års överenskommelse, Innledningen.

¹⁰³ 1969 års överenskommelse, punkt 1

¹⁰⁴ *Id.*

*”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”.*¹⁰⁵ Det utelukkes ikke at også *”försäljare eller kameral personal”* kan bindes av konkurranseklausuler, så lenge de nevnte forutsetningene er til stede. Det avgjørende er altså om den ansatte har fått kjennskap til tilvirkningshemmeligheter gjennom ansettelsesforholdet, og har mulighet til benytte seg av denne kunnskapen.

Dersom de overfor nevnte forutsetninger er til stede, skal det etter punkt 2 foretas en konkret vurdering i det enkelte tilfellet av om en konkurranseklausul bør inntas i arbeidsavtalen. Det er altså ingen automatikk i at en konkurranseklausul kan inntas i arbeidsavtalen, selv om de objektive vilkårene under punkt 1 er oppfylt. Etter punkt 2 skal det foretas en interesseavveining mellom *”vikten av det interesse, som arbeidsgivaren ønsker skydda”*, og på den andre siden *”arbetstagarens interesse av att fritt kunna utnyttja sin arbetskraft”*.¹⁰⁶

Överenskommelsen oppstiller også en spesialregel i forhold til konkurranseklausuler, som inntas i arbeidsavtalen til en ny uteksaminert person under 27 år. I utgangspunktet vil en slik klausul bare være gyldig dersom ansettelsesforholdet har vart i over seks måneder når ansettelsesforholdet opphører.

Under punkt 3 til 5 gis regler om konkurranseklausulens innhold. Den nærmere utforming av konkurranseklausulen følger av bilaget til överenskommelsen. I punkt 3 anføres at klausulen ikke skal ha en varighet som strekker seg lengre enn *”den beräknade livslängden för arbeidsgivarens skyddsvärda know-how eller därmed jämförbara kunnande”*.¹⁰⁷ Klausulens varighet bør normalt ikke overstige 24 måneder av hensyn til *”arbetstagerens interesse av att fritt kunna disponera över sin arbetskraft”*.¹⁰⁸ Er livslengden på den beskyttelsesverdige know-how kort, skal bindingstiden normalt ikke utgjøre mer enn 12 måneder.

Överenskommelsen fastsetter at ansatte som bindes av en konkurranseklausul har krav på *”normerat skadestånd”*, som *”bör sättas i rimlig relation till arbetstagarens lön”*.¹⁰⁹ Det angis at et erstatningsbeløp tilsvarende seks gjennomsnittelige månedslønner normalt vil *”utgöra tilräckligt skydd för konkurrensförbudet”*.¹¹⁰

Etter punkt 6 har arbeidsgiver en opplysningsplikt til SIF, SALF eller CF, dersom arbeidsgiveren inntar en konkurranseklausul i arbeidsavtalen til en av organisasjonens medlemmer. Videre følger det av punkt 7 i

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ *Id.* Punkt 2

¹⁰⁷ *Id.* Punkt 3

¹⁰⁸ *Id.*

¹⁰⁹ 1969 års överenskommelse, punkt 4

¹¹⁰ *Id.*

överenskommelsen at det skal skje en ”regelbunden gjennomgang av beståndet av konkurranseklausuler” i forhold til ansatte som er medlemmer av SIF, SALF, eller CF, hvert annet år.¹¹¹

Dersom det oppstår uenighet mellom partene vedrørende en konkurranseklausul skal partene følge reglene om forhandlingsordning under punkt 8. Dersom partene ikke kommer til enighet verken ved lokal eller sentral forhandling, kan tvisten legges frem for en særskilt ”skiljenämnd”.¹¹² Skiljenämnden består av parter fra både SAF, SIF, SALF og CF.¹¹³

I forhold til den nærmere utforming av konkurranseklausuler henvises det til malen som følger som vedlegg under ”bilaga” til överenskommelsen. Her angis det blant annet at et konkurranseforbud ikke er bindende dersom arbeidsgiveren har sagt opp arbeidstakeren, og dette ikke skyldes avtalebrudd fra den ansattes side. Likeledes gjelder dersom den ansatte har sagt opp, men oppsigelsen skyldes avtalebrudd på arbeidsgivers side.

Som nevnt under punkt 5.2 har överenskommelsen blitt anerkjent av lovgiver som retningsgivende for hva som vil bli ansett som tillatte konkurranseklausuler. De materielle reglene i överenskommelsen har dermed fått status som rettskildefaktor. Dette innebærer at överenskommelsen har fått et bredere anvendelsesområde enn hva selve avtalens ordlyd skulle tilsi.

5.5 Rettspraksis

Det avgrenses i dette kapittelet mot kjennelser fra tiden før lovendringen av 1976. Frem til 1974 var HD høyeste instans i arbeidsrettslige tvister. Det finnes 8 kjennelser referert i NJA fra tiden før lovendringen vedrørende avtalelovens regler om konkurranseklausuler i arbeidsavtaler.¹¹⁴ Disse vil ikke bli behandlet nærmere her. Likeledes vil ikke rettspraksis fra tiden før avtalelovens tilblivelse bli berørt. Det finnes kun en kjennelse fra tiden før avtalelovens tilblivelse som gjelder konkurranseklausuler i arbeidsavtaler.¹¹⁵

Ved lovendringen i 1974 ble AD høyeste instans i alle arbeidsrettslige tvister. Det finnes kun en kjennelse vedrørende konkurranseklausuler i arbeidsavtaler fra tiden før lovendringen i AvtL av 1976.¹¹⁶ Denne vil heller ikke bli behandlet nærmere.

¹¹¹ *Id.* Punkt 7

¹¹² *Id.* Punkt 8

¹¹³ *Id.* Punkt 9

¹¹⁴ NJA 1934:19, NJA 1934:671, NJA 1941: 350, NJA 1943: 224, NJA 1944: 432, NJA 1948: 69, NJA 1949: 134, NJA 1957:279

¹¹⁵ NJA 1911:467

¹¹⁶ AD 1977:167

Med lovendringen i 1976 ble adgangen til lemping og tilsidesettelse av konkurranseklausuler utvidet, samtidig som 1969 års överenskommelse ble anerkjent som rettskilde i forarbeidene. Det vil under punkt 5.5.1 til 5.5.7 gis en redegjørelse for sentrale avgjørelser av særlig stor rettskildemessig betydning for rettsutviklingen vedrørende konkurranseklausuler i arbeidsavtaler i Sverige.

5.5.1 AD 1984:20

Saken gjaldt spørsmål om gyldighet av en konkurranseklausul etter AvtL § 38. Tvisten stod mellom varmeteknikk firmaet Wiro Aktiebolag (WA), og en tidligere ansatt selger på den varmetekniske avdelingen, ingeniør Bengt Andersson (BA). Følgende konkurranseklausul var inntatt i BAs arbeidsavtale:

BA förbinder sig att under en tid av ett år efter anställningens upphörande vare sig direkt eller indirekt utöva med företaget konkurrerande verksamhet inom produktområdet varmeteknik, om inte skriftlig godkännande härtill lämnats av företaget. Därest BA uppfyller denna förbindelse skall företaget under ifrågavarande ett år genom utbetalning av eventuellt fyllnadsbelopp garantera BA samma inkomstläge, som det han hade vid anställningens upphörande. Förpliktelsen i detta avsnitt beträffande fyllnadsbelopp förfaller, om BA underlåter att ta annan erbjuden anställning såväl inom som utanför företaget. Därest BA bryter mot den lämnade förbindelsen skall han till företaget som skadestånd utbetala ett belopp motsvarande hans sammanlagda inkomst från företaget under de sista tolv månaderna av anställningstiden.¹¹⁷

Vedrørende ”skälighetsbedömningen” er det verdt å merke seg ADs uttalelse:

Av förarbetena framgår nämligen att lagstiftaren ansett att det ligger nära till hands att vis skälighetsbedömningen göra en jämförelse med innehållet i den överenskommelse angående begränsning m m av s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal som i december 1969 träffades mellan ”ena sidan SAF och andra sidan SIF, SALF och CF. Att detta kollektivavtal bör tjäna som ett slags förebild har också fastslagits i rättspraxis. I domen AD 1977 nr 167 – som rörde tillämpning av 38 § avtalslagen I dess äldre lydelse – uttalade nämligen arbetsdomstolen att det visserligen inte utan vidare kunde antas att konkurrensklausuler i anställningsförhållanden, vilka låg vid sidan av 1969 års avtal,

¹¹⁷ AD 1984:20 s 174

*skulle sakna giltighet men att en starkt restriktivt syn på sådana klausuler var befogad.*¹¹⁸

WA var medlem av Sveriges Verkstadsförening, og derfor bundet av 1969 års överenskommelse. BA var imidlertid ikke medlem av de tilsluttede arbeidstakerorganisasjonene. I henhold til överenskommelsen gjelder dets bestemmelser for ansatte som er medlem av de tilsluttede arbeidstakerorganisasjonene. AD bemerker at BA ”hade en anställning som i och för sig omfattas av industritjänstemannaavtalet”, og dersom BA hadde vært medlem av SIF ville överenskommelsen ”varit direkt tillämplig”.¹¹⁹ På bakgrunn av dette kom AD til at:

*I detta läge måste enligt arbetsdomstolens mening skälighetsprövningen enligt 38 § avtalslagen göras med tillämpning av de materiella regler som finns i 1969 års överenskommelse. Det kan nämligen då inte anses vara skäligt att en av kollektivavtalet bunden arbetsgivare skulle ha större möjligheter att använda konkurrensklausuler beträffande anställda, som står utanför de avtalslutande organisationerna, än han enligt avtalet har beträffande anställda som tillhör de avtalslutande arbetstagarorganisationerna.*¹²⁰

I henhold til överenskommelsen skal konkurranseklausuler bare forekomme hos arbeidsgivere som er avhengige av selvstendig produkt- eller metodeutvikling, og som gjennom dette utviklingsarbeidet skaffer seg ”tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande” av en slik art at bedriften vil kunne bli påført ”påtagligt men” dersom konkurrenter fikk kjennskap til disse. Ved vurderingen av hva som omfattes av begrepet ”företagsspecifikt kunnande” uttalte AD:

Som framgår av texten i överenskommelsen skall sådant kunnande vara jämförbart med en tillverkningshemlighet. Häri ligger till en början att det måste vara fråga om en kunskap som arbetsgivaren vill hålla hemlig. Av texten i ingressen till 1969 års överenskommelse synes man vidare kunna dra den slutsatsen att vad som åsyftas är sådant kunnande som ibland kallas hemlig know-how. (...) I ingressen anges vidare att det är angeläget att arbetstagarare som som skaffat sig specialutbildning och erfarenhet inom visst område får tillfälle att hos andra arbetsgivare tilgodogöra sig kunskaper inom samma område. Därav kan man dra den slutsatsen att 1969 års överenskommelse inte kan ha den innebörden att som företagshemlighet skall räknas anställdas personliga skicklighet, personliga kunskaper och personliga erfarenhet. Därav följer bl a att den mera allmänna kännedom om marknads- och branschförhållanden som förvärfvas av anställda i inköps- och försäljningsverksamhet i regel inte utgör sådana

¹¹⁸ Id. s 176

¹¹⁹ Id.

¹²⁰ Id.

företagshemligheter som avses i 1969 års överenskommelse (domstolen har med dette inte åsyftat att ta ställning till speciella situationer då en anställd har tillgång till särskilda kunderegister som arbetsgivaren vill hålla hemliga.¹²¹

AD kom til at BA under ansettelsen riktignok hadde skaffet seg spesielle kunnskaper og erfaring innen et visst område, men at dette ikke ga WA rett "att genom konkurrensklausul hålla denna kunskap hemlig så som en företagshemlighet".¹²² BAs arbeid for firmaet falt følgelig utenfor overenskommelsens anvendelsesområdet, og klausulen ble kjent ugyldig.

5.5.2 AD 1985:138

Saken gjaldt blant annet spørsmål om gyldighet av konkurranseklausul. Tvisten stod mellom Företagens Kundbibliotek AB (FKAB), og Handelstjänstemannaförbundet (HTF) på vegne av Dan-Åke Chistensson tidligere "provanställd försäljare" i FKAB. Mellom FKAB og Chistensson var det inngått følgende "konkurrensbegränsningsavtal":

§ 3 varken under anställningstiden eller tiden därefter äger Dan Åke rätt att till tredje part vidarebefordra omständigheter av konfidentiell natur vare sig dessa är av teknisk, ekonomisk eller annat slag som Dan Åke får kännedom om i anledning av anställningen och samarbete med FKAB:s systerbolag.

§ 7 Dan Åke förplikter sig att varken direkt eller indirekt eller söka knyta förbindelser med FKAB eller dess systerbolags kunder, agenter eller företag som bolagen representerer annat än för bolagens räkning.

§ 8 Dan Åke forbinder sig att varken direkt eller indirekt eller i anställning hos annan under anställningen eller under en tid av 12 månader räknat från anställningens upphörande bedriva med FKAB eller dess systerbolag konkurrerande verksamhet.

Om Dan Åke avsiktligt genom grov vårdslöshet överträder konkurrensförbudet är han skyldig att för varje gång så sker till FKAB eller det bolag mot vilken överträdelsen riktar sig utgivna mormerat skadestånd med ett belopp motsvarande 10 gånger den anställdes genomsnittliga månadsinkomst från FKAB och dess systerbolag (...).¹²³

AD vurderte hvorvidt konkurranseforbudet strakk seg lenger enn det som er "skäligt". Ved vurderingen uttalte AD at følgende omstendigheter "främst skall beaktas":

¹²¹ Id. s 176 - 177

¹²² Id. s 177

¹²³ AD 1985:138 s 877

Christensson anställdes som försäljare hos bolaget. Hans position i företaget var därmed inte särskilt hög. Det har inte framkommit att Christensson under anställningen fick inblick i affärshemligheter eller liknande vars röjande för konkurrenter skulle kunna medföra något större men för bolaget. Än viktigare för domstolens ställningstagande till konkurrensklausulen är att Christensson erhöll en synnerligen otrygg ställning hos företaget.¹²⁴

På bakgrunn av dette kom AD til at det ikke kunne anses ”skäligt” at Christensson etter fratreden skulle være forhindret fra å ta ansettelse i konkurrerende virksomhet. Konkurransesklausulen ble kjent ugyldig.

5.5.3 AD 1991:38

Saken gjaldt blant annet spørsmål om lemping av konkurranseklausul etter AvtL § 38. De tvistende parter var staten ved forsvarets civilförvaltning (F) mot TCOs statstjänstemannasektion (TCO) på vegne av den tidligere ansatte forsvarspiloten Roger Henryson (RH). RH ble gjennom ansettelsen bundet av følgende kollektivavtaleregler vedrørende ”åtagande att stanna kvar som flygförare”:

- 1. En flygförare, som har genomgått grundläggande flygutbildning (GFU, motsv) och har rätt till flygtillägg enligt punkt 1 i bilaga 1, kan genom skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren åta sig att stanna kvar i tjänstgöring som flygförare inom försvarsmaketen och har så länge han fullgör åtagandet rätt till särskild flygförarpremie (SFP) enligt bilag 3.*
- 2. Åtagandet innebär att flygföraren under åtagandetiden skall stanna kvar i anställning som yrkesofficer och stå till förfogande för kommandering till tjänstgöring som flygförare.*
- 3. Åtagandet skall gälla under en tidsperiod av tio år.*
- 4. En flygförare, som bryter ett åtagande och inom tre år från det han lämnade anställningen vid försvarsmaketen går över till annan flygtjänst, skall till arbetsgivaren erlægga det belopp som han skulle haft rätt till som SFP under återstående del av åtagandetiden eller det högre belopp som fastställs av den partsammansatte nämnden.¹²⁵*

F gjorde gjeldende et erstatningskrav på kr 700 000, da RH fratrådte stillingen før tiårsperiodens utløp og tok arbeid som pilot på det private

¹²⁴ *Id.* s 887 - 888

¹²⁵ AD 1991:38 s 243

markedet. AD lempet erstatningsbeløpet til kr 36 000. I forhold til spørsmål om lemping av erstatningsbeløpet etter AvtL § 38 uttalte AD:

Tydligt är att den avtalsförpliktelse som är föremål för tvist i detta mål inte direkte faller in under denna lydelse av lagrummet, eftersom försvarsmakten inte bedriver verksamhet i konkurrens med flygbolagen och statens syfte inte är att skydda försvarsmakten mot konkurrens från bolagens sida. Väsentligare är emellertid att det allmänna synsätt som ligger till grund för lagrummet och domstolspraxis vis dess tillämpning måste anses utgöra en viktig utgångspunkt vid bedömningen (...).¹²⁶

AD la ved bedømmelsen avgjørende vekt på følgende forhold:

Som framgår av vad som i det föregående har anförts om konkurrensklausuler i avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare torde gällande rätts syn på sådana klausuler utanför det område som åsyftas i 1969 års överenskommelse mellan SAF och motpartar få betraktas som starkt restriktiv (jfr även AD 1977 nr 167). Ett avtal som syftade enbart till att kvarhålla en arbetsgivare med särskilde kunskaper och särskild kompetens har helt underkänts i AD 1984 nr 20. Mot den bakgrunden måste enligt arbetsdomstolens mening bedömningen bli att ett sådant avtal som är aktuellt i detta mål är oförenligt med det synsätt som har utvecklats i kollektivavtal och rättstillämpning på konkurrensklausulernas område. Det är här inte fråga om att genom avtalet skydda företagshemligheter eller något därmed likställt intresse på arbetsgivarens sida utan syftet är att kvarhålla en arbetstagare med viss kompetens i hans anställning inom försvarsmakten. Avtalsvitet har inte som på konkurrensklausulernas område karakter av ett normerat skadestånd med uppgift bl a att täcka en ekonomisk skada som kan uppkomma för arbetsgivaren genom att en företagshemlighet yppas och utnyttjas av utomstående.¹²⁷

5.5.4 AD 1992:9

Saken gjaldt spørsmål om gyldigheten av konkurranseklausul i arbeidsavtale mellom revisjonsfirmaet Ernst & Young (E), og en tidligere ansatt revisor Ola Nordström (N). AD tok stilling til hvorvidt klausulen strakk seg lenger enn ”skäligt” etter AvtL § 38. N hadde inngått følgende avtale med E:

Du förbinder Dig att inte efter en övergångstid och erhållen auktorisation sluta Din tjänst hos oss och starta egen revisionsverksamhet eller övergår till tjänst hos annan

¹²⁶ Id. s 255

¹²⁷ Id. s 257

revisionsbyrå verksam inom vår regions, Östra regionen av Hagström & Sillen AB, marknadsområde.

Om Du skulle bryta 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, erlägga en ekonomisk gottgörelse (skadestånd) med belopp motsvarande 50 % av under varje år utfört arbete till normalt kalkyltimpris för klienter som Du tar med Dig ur Hagström & Sillen AB:s vid Din anställnings början befintliga klientstock.¹²⁸

Ved vurderingen la AD vekt på at klausulen var begrenset både geografisk, omfangs- og tidsmessig. AD fremhevet at klausulen ”endast på ett måttligt sätt inskränker Ola Nordströms möjligheter att vara verksam som revisor efter det att hans anställning hos bolaget avslutas”.¹²⁹ Videre uttalte AD at denne marginale innskrenkingen i Ns ervervsmuligheter må vurderes i lys av omstendighetene for øvrig. Retten vektla at firmaet hadde ”ett berättigat interesse av att kunna behålla de klienter man redan hade”, og videre at N fikk en ”trygg anställning som avsågs bli långvarig” med en ”relativt hög lön”.¹³⁰ På bakgrunn av dette kom retten til at klausulen ikke strakk seg lengre enn det som kan anses ”skäligt”.

5.5.5 AD 1993:40

Saken gjaldt blant annet gyldighet av en konkurranseklausul inntatt i avgangsavtalen mellom firmaet Starckjohann Telko Oy (STO), og en tidligere ansatt direktør Rolf H (H). Avgangsavtalen inneholdt følgende konkurranseklausul:

Betalningen i detta avtal göres under förutsättning att Rolf H efter anställningstidens slut under en tidsperiod om ett och ett halvt år framåt räknat från den 1.5.1987 ej direkt eller indirekt engagerer sig i marknadsföring och försäljningen av gjutgods och smidesprodukter tillverkade i Kina på följande marknader: Sverige, Norge, Danmark, Finland, Storbritannien och Västtyskland.

I fall Rolf H bedriver verksamhet av ovannämnda art och sålunda de facto motarbetar Starckjohann-Telko Oy eller dess dotterbolags vinstgivande verksamheter, upphör detta avtals giltighet med omdelebar verkan och Rolf H förbinder sig härmed att återbetala hela avgångsvederlaget = GBP 19 406,- plus 16 % räknat från den datum Starckjohann-Telko Oy betalt summan.¹³¹

¹²⁸ AD 1992:9 s 77

¹²⁹ Id. s 74 - 75

¹³⁰ Id. s 75

¹³¹ AD 1993:40 s 286

H hevdet at klausulen var ugyldig etter AvtL § 38, og at det må foretas en ”jæmførelse” med innholdet i 1969 års øverenskommelse angående begrensinger m.m. av konkurranseklausuler. I den forbindelse uttalte AD følgende i forhold til forståelsen av forarbeidene på dette punkt:

Förarbetena till 38 § avtalslagen i dess nuvarande lydelse (prop 1975/76:81 s. 148 f) framhålls förvisso bl.a. att det vid tillämpningen av bestämmelsen på konkurrensklausuler i tjänsteavtal ligger nära till hands att göra en jämförelse med innehållet i överenskommelser om konkurrensklausuler som har träffats i kollektivavtal. Det framhålls emellertid också att det när det gäller att lägga bestämmelser i kollektivavtal till grund för tillämpningen av 38 § avtalslagen måste beaktas att förhållandena på olika områden ofta skiljer sig avsevärt. Man kan alltså inte utan vidare utgå ifrån att konkurrensklausuler i anställningsförhållanden som ligger helt vid sidan av tillämpningsområdet för träffade kollektivavtal om sådana klausuler – vilket anställningsförhållandet mellan Rolf H och Starckjohann Telko Oy gör – kan fränkännas giltighet. Däremot kan giltigvis kollektivavtalsbestämmelser om konkurrensklausuler antas återspegla ett mer allmänt synsätt i fråga om konkurrensklausuler på arbetsmarknaden och ge anledning till en restriktiv syn på sådana bestämmelser (...).¹³²

AD bemerker videre at det er tale om en konkurranseklausul inntatt i en avgangsavtale og ikke i anledningen av en ansettelsesavtale, og at det dermed er ”alldeles tydligt att klausulen inte syftat till att hålla kvar Rolf H hos arbetsgivaren”.¹³³ Det ble lagt vekt på at klausulen kun la marginale bånd på Hs adgang til erverv, og at STO hadde en berettiget interesse av det vern klausulen ga. Klausulen ble ansett gyldig i sin helhet.

5.5.6 AD 1994:65

Saken gjaldt spørsmål om gyldighet av konkurranseklausul inntatt i ansettelsesavtale mellom Enar Hjort ved Hjorts Advokatbyrå (H), og tidligere ansatt ”bitrådande jurist” Thelma Carvenius (C). AD stadfestet tingsrättens dom i sin helhet. Ansettelsesavtalen inneholdt følgende klausul om konkurranseforbud:

Parterna är vidare överens om att Thelma Carvenius under en tid av tre år efter att hon avslutat sin anställning vid Hjorts Advokatbyrå inte äger att öppna konkurrerande verksamhet inom Eskilstuna tingsrätts domicilområde. Skulle ändå Thelma Carvenius påbörja en konkurrerande verksamhet förbinder hon sig

¹³² Id. s 283

¹³³ Id.

*att utge ett vite om 50.000,- kronor vilket skall utbetalas senast en månad efter det att den konkurrerande verksamhet startats.*¹³⁴

Det bemerkes at partenes forhold til hverandre ikke reguleres av kollektivavtale. Ved vurderingen av om konkurranseklausulen strekker seg lenger enn hva som anses "skäligt" la retten blant annet vekt på at "*här aktuell konkurrensklausul ligger helt vid sidan av det tillämpningsområde för sådana klausuler, som åsyftats i 1969 års kollektivavtalsöverenskommelse*".¹³⁵ I forlengelsen av dette ble det lagt vekt på at en ellers gyldig konkurranseklausul, i henhold til överenskommelsen, ikke kan gjøres gjeldende dersom det er arbeidsgiver som har avsluttet ansettelsesforholdet og dette ikke beror på avtalebrudd fra arbeidstakers side. Det bemerkes at bestemmelsen i det vesentlige stemmer overens med lovforslag til andre ledd i AvtL § 38 ved avtalelovens tilblivelse, og at tilnærmet likelydende bestemmelser finnes i den norske og danske avtaleloven. Retten la også vekt på klausulens virkninger og hensikt:

*Vidare har fråga inte varit om att genom föreliggande konkurrensklasul skydda Hjorts Advokatbyrå blott mot att frätas sådana klienter som byrån hade redan då Thelma Carvenius anställdes. Verkningarna av klausulen är överhuvudtaget betydligt mera vittfamnande och sträcker sig avsevärt längre än som kan motiveras av ett mera begränsat affärsmässigt syftemål att förhindra Thelma Carvenius att ta med sig klienter från advokatbyrån. Med hänsyn till klausulens utformning kan denna sålunda inte bedömas ha inneburit en endast marginell inskränkning i Thelma Carvenius' etableringsfrihet. Härtill kan läggas att Thelma Carvenius, såvitt framkommit, inte åtnjöt någon uppseendeväckande hög lön eller eljest särskilt förmånliga villkor under sin anställning. Inte heller innebar denna att hon innehade någon företagsledande ställning.*¹³⁶

Retten kom på bakgrunn av dette til at C ikke var bundet av konkurranseklausulen.

5.5.7 AD 2001:91

Saken gjelder spørsmål om gyldigheten av konkurranseklausul inntatt i avtale mellom SAVSVERIGE Trading Aktiebolag (SAV), og en tidligere ansatt avdelingssjef for SAVs virksomhet i Sverige, O.W (W). Det følger av tingsrättens domsgrunner at W gjennom ansettelsesavtalen hadde forpliktet seg til følgende:

Under anställningstiden och upp till ett år efter anställningsförhållandets upphörande – inte ingå avtal om

¹³⁴ AD 1994:65, bilaga

¹³⁵ *Id.*

¹³⁶ *Id.*

*anställning hos något bolag som SAV ingått exklusivt återförsäljaravtal med eller som har varit kund till bolaget inom de senaste två åren av anställningsperioden, samt inte heller – direkt eller indirekt, personligen eller genom bolag – med avsikt att ingå avtal eller handel vända sig till något företag som SAV inngått exklusivt återförsäljaravtal med eller som varit kund hos SAV inom de senaste två åren av anställningsförhållandet. O.W. har vidare i anställningsavtalet förbundet sig att för det fall han överträder nämnda konkurrensklausul till SAV betala ett vite om 100 000 DKK för varje enskild överträdelse.*¹³⁷

Hovedspørsmålet for AD var hvorvidt konkurrenseklausulen var ”skälig” i henhold til avtaleloven § 38. AD la til grunn at 1969 års överenskommelse ikke kunne anvendes direkte, men at kollektivavtalen ”anses spegla ett på arbetsmarknaden allmänt rådande synsätt”.¹³⁸ Klausulen ble deretter vurdert i forhold til de materielle reglene i 1969 års överenskommelse. Ved vurderingen av klausulens gyldighet la AD vekt på at SAV lå utenfor den kategori av arbeidsgivere som i henhold til överenskommelsen bør kunne anvende konkurrenseklausuler, samt at ”bolagets huvudsakliga syfte med införandet av konkurrensklausulen i O.W:s anställningsavtal synes ha varit att skydda bolagets exklusiva återförsäljaravtal, och inte i första hand att hindra att företagsspecifikt kunnande kom till konkurrenters kännedom”.¹³⁹ Den ”exklusiva återförsäljaravtalen” ble imidlertid oppsagt under Ws oppsigelsestid. AD anså SAVs interesse av å opprettholde konkurrenseklausulen etter dette som begrenset. Det ble også lagt vekt på at ”tillämpning av klausulen efter dess bokstav synes ge vid handen O.W. i det närmaste varit helt förhindrad att under en av ett år arbeta inom den bransch han i så gott som hela sitt yrkesverksamma liv arbetat i”.¹⁴⁰ Retten bemerket også at W ikke kunne anses å ”ha haft en sådan lön eller sådana villkor i övrigt som varit bestämda med utgångspunkt från de restriktioner som konkurrensklausulen ålagt honom”.¹⁴¹

På bakgrunn av dette, og det restriktive synet som er lagt til grunn i rettspraksis for konkurrenseklausuler i ansettelsesforhold som grenser mot virkeområdet for 1969 års överenskommelse, kom AD til at klausulen ikke kunne anses bindende for W.

5.6 Forslag til lovendring

I 2002 ble det fremlagt en statlig utredning i Sverige vedrørende ”förslag till reglering av konkurrensklausuler i avtal med anställda”.¹⁴² Utredningen anbefalte at en bestemmelse om konkurrenseklausuler skulle inntas i lagen

¹³⁷ AD 2001:91, bilaga

¹³⁸ AD 2001:91

¹³⁹ AD 2001:91

¹⁴⁰ *Id.*

¹⁴¹ *Id.*

¹⁴² Ds 2002:56 ”Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv”

om anställningsskydd (LAS). Fagorganisasjonene på begge sider foretrakk imidlertid kollektivavtaleløsninger. Lovforslaget ledet ikke til lovfestning.

6 KOMPARASJON

Dette kapitlet inneholder en komparasjon av norsk og svensk regulering av konkurranseklausuler i arbeidsforhold, basert på fremstillingen over. Til tross for at den norske og svenske reguleringen av konkurranseklausuler i arbeidsforhold på flere områder har klare likhetstrekk, viser en gjennomgang av rettskildemateriale at det også er enkelte interessante forskjeller. Jeg vil komme nærmere inn på dette i fremstillingen under.

6.1 Utgangspunkt

En komparasjon av de norske og svenske forarbeidene fra avtalelovens tilblivelse, viser at den norske og svenske bestemmelsen bygger på mye av de samme vurderinger og overveielser. Dette er et naturlig utslag av at loven kom til gjennom et felles nordisk samarbeid. Illustrerende for dette er at både de norske og svenske forarbeidene legger vekt på hensynet til samfunnet og til den forpliktete selv, ved vurderingen av om en konkurranseklausul strekker seg lenger enn tillatt. Det legges til grunn at ethvert individ har en viss uavhengelig rett til å benytte sin adgang til erverv. De samfunnsmessige hensyn som blir fremhevet i både Norge og Sverige, er hensynet til at arbeidskraft blir utnyttet og at den forpliktete ikke må forsørges på samfunnets bekostning. En interessant forskjell er at de norske forarbeidene, i motsetning til de svenske, også vektlegger hensynet til at monopolsituasjoner forhindres.

Den svenske avtaleloven § 38 har kun ett ledd. I motsetning til den norske avtaleloven § 38, inneholder bestemmelsen ikke særlige regler for underordnede arbeidstakere eller bortfall av konkurranseklausuler dersom arbeidsforholdet opphører uten at dette kan bebreides arbeidstakeren. På dette punkt skiller de norske og svenske forarbeidsuttalelsene seg tydelig. Den norske regelen om at et konkurranseforbud rettet mot underordnede i utgangspunktet vil være ugyldig, ble inntatt i loven som en skjerpelse av første ledd, for tilfeller man mente at konkurranseforbud aldri ville være berettiget. I de svenske forarbeidene ble forslaget forkastet, og uttalelsene i forarbeidene tyder på at det i Sverige var langt mer akseptert at underordnede innrettet seg etter konkurranseforbud av ren *”hederskänsla”*. At den svenske avtaleloven § 38 ikke inneholder særlige regler for tilfeller hvor arbeidsforholdet opphører uten at dette kan bebreides arbeidstakeren, skyldes at regelen møtte mye motstand fra arbeidstakerorganisasjoner og ble ansett å være av en for spesiell karakter.

Etter den svenske lovbestemmelsen er konkurranseklausulers gyldighet avhengig av hvorvidt klausulen strekker seg lenger enn det som anses som *”skäligt”*. I Sverige har *”1969 års överenskommelse angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal”* fått sentral betydning for *”skälighetsbedömningen”* ved

anvendelsen av avtaleloven § 38. Lovgiver har anerkjent överenskommelsens som rettskilde, noe som illustreres i rettspraksis fra AD under punkt 5.5. Överenskommelsen har i praksis fått avgjørende betydning både for kollektivavtalebundne og ikke kollektivavtalebundne parter, ved vurderingen av konkurranseklausulers gyldighet.

I Norge er det utarbeidet standardregler vedrørende konkurranseforbud mellom NHO og TEKNA. I motsetning til den svenske överenskommelsen, fungerer standardreglene kun som anbefalinger om utformingen av en eventuell konkurranseklausul mellom organisasjonens medlemmer. Standardreglene har ikke status som rettskilde, og har derfor begrenset betydning.

6.2 Gjeldende rett

Etter den norske avtaleloven § 38 første ledd, vil en konkurranseklausul ikke anses bindende for den forpliktete dersom den enten (1) urimelig innskrenker vedkommendes adgang til erverv, eller (2) strekker seg lenger enn påkrevet for å verne mot konkurranse. Vilkårene er alternative.

Både forarbeid og rettspraksis angir momenter som skal tillegges vekt ved urimelighetsvurderingen. Som det følger av fremstillingen over er det ingen momenter som alene vil være utslagsgivende, det foretas en konkret helhetsvurdering i det enkelte tilfellet. Momenter som etter forarbeid og rettspraksis har blitt tillagt vekt ved vurderingen er blant annet klausulens tidsmessige og geografiske utstrekning, størrelsen på et eventuelt vederlag, arbeidstakers mulighet til å skaffe annet erverv, og betydningen for arbeidsgiver at avtalen opprettholdes.

Fremstillingen over viser at konkurranseforbud på mellom 12 til 24 måneders varighet har blitt akseptert i rettspraksis.

Vedrørende konkurranseklausulers geografiske utstrekning finnes det eksempler fra rettspraksis på at svært vidtrekkende klausuler har blitt akseptert, eksempelvis ble en klausul som hindret arbeidstaker fra å arbeide i Frankrike, England, Tyskland, Belgia eller Skandinavia, akseptert (Rt-1929-433).

I forhold til vederlagskrav gjelder flertallet av avgjørelsene som er referert over tilfeller hvor arbeidstaker ikke har hatt krav på vederlag i perioden konkurranseforbudet gjelder. I Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsnotat om konkurranseklausuler blir det antydnet at *"en mulig forklaring på at det i rettspraksis synes å være en overvekt av konkurranseklausuler der arbeidstakeren ikke har krav på noe vederlag, kan være at arbeidstakere i større grad frivillig aksepterer konkurranseklausuler der de har krav på vederlag"*. Domstolene har ved flere anledninger opprettholdt konkurranseklausuler hvor arbeidstaker ikke har hatt krav på vederlag. Likevel følger det av både forarbeid og

rettspraksis at arbeidstakers krav på vederlag vil kunne tillegges vesentlig vekt ved urimelighetsvurderingen (RG-1980-84).

Arbeidstakers adgang til annet erverv vil også kunne få stor betydning ved vurderingen av om en konkurranseklausul skal anses gyldig. I RG-1991-1186 kom retten til at klausulen utilbørlig innskrenket arbeidstakers adgang til erverv. Det ble fremhevet at *"arbeidsmarkedet i Evensker, der Hansen hadde etablert seg med familie og nybygd hus, var anstrengt og Hansen har detaljert forklart seg om sine forsøk på å skaffe arbeid som var forenlig med kvalifikasjoner og bosted"*.

Et annet moment som tillegges vekt i rettspraksis er betydningen for arbeidsgiver at forbudet opprettholdes. En konkurranseklausul vil lettere aksepteres, dersom det er av stor betydning for arbeidsgiver at forbudet opprettholdes (RG-1980-84). Motsatt vil en konkurranseklausul lettere anses ugyldig dersom arbeidsgiver ikke har en berettiget interesse i at forbudet opprettholdes.

Som det fremgår av fremstillingen over er det en glidende overgang mellom momentene i vurderingen av om en konkurranseklausul strekker seg lengre enn påkrevd, og urimelighetsvurderingen på dette punkt (RG-1991-1186). Ved vurderingen av om en klausul strekker seg lenger enn påkrevd for å verne mot konkurranse, er det i henhold til forarbeidene av vesentlig betydning om arbeidstaker har fått innblikk i kundekrets og forretningshemmeligheter. Dersom arbeidstaker ikke har fått slik kunnskap vil som regel konkurranseforbudet strekke seg lenger enn påkrevd.

I forhold til hva som skal anses som forretningshemmelighet følger det av fremstillingen over at det i rettspraksis avgrenses mot kunnskap som er alminnelig kjent i markedet (RG-1991-1186). Noen definisjon av hva som anses som en forretningshemmelighet er ikke gitt i verken forarbeid eller rettspraksis. Kunnskap om prising (LG-1992-950), strategier (RG-1980-84), tekniske metoder eller utstyr (LG-1992-950), er imidlertid forhold av en slik konkurransemessig betydning at det kan berettige et konkurranseforbud.

For at arbeidstakers innblikk i kundekrets skal kunne berettige et konkurranseforbud, er det i rettspraksis blitt lagt avgjørende vekt på om arbeidstakers kunde- og klientrelasjoner er av en langsiktig og stabil karakter (RG-1996-1566).

Klausulens tidsmessige og geografiske utstrekning er også av betydning for hvorvidt klausulen strekker seg lengre enn påkrevd, samt hvorvidt det er mange konkurrenter på markedet (RG-1991-1186). Er det få konkurrenter på markedet vil arbeidsgiver ha et større behov for beskyttelse mot ny konkurranse. Grensen må etter forarbeidene trekkes mot tilfeller hvor monopolsituasjoner kan oppstå.

Avtaleloven § 38 andre ledd er en særnorsk vernebestemmelse for underordnede arbeidstakere. Lovteksten angir visse stillinger som skal anses

som underordnede. Listen er ikke uttømmende. Fremstillingen over viser at domstolene foretar en konkret vurdering av om stillingen kan betegnes som underordnet. Momenter som har blitt tillagt vekt ved vurderingen er blant annet om stillingen innebærer selvstendig beslutningsmyndighet (Rt-1929-433), lederoppgaver, selvstendig ansvar og personlig kundekontakt (LG-1992-950).

Etter avtaleloven § 38 tredje ledd, er arbeidstaker ubundet av konkurranseforbudet dersom arbeidsgiver sier opp arbeidstakeren. Det gjøres unntak for tilfeller hvor oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold, og arbeidsgiver har hatt rimelig grunn til å si opp arbeidstakeren.

I Rt-2006-1025 slo Høyesterett fast at en oppsigelse som skyldes forhold på arbeidsgivers side, vil medføre at arbeidstaker er ubundet av konkurranseklausulen. Dette gjelder selv i de tilfeller hvor oppsigelsen skyldes økonomiske problemer eller omorganisering. Avgjørelsen stemmer overens med uttalelser i forarbeidene.

I Sverige har som nevnt 1969 års överenskommelse fått sentral betydning for vurderingen av om en konkurranseklausul vil anses gyldig. Överenskommelsen har blitt anerkjent av lovgiver som retningsgivende for hvilke konkurranseklausuler som er tillatte. Sammenliknet med norsk regulering av konkurranseklausuler i arbeidsforhold, har överenskommelsen et langt snevrere anvendelsesområde hva gjelder gruppen av arbeidsgiver som kan anvende konkurranseklausuler, samt hvilke arbeidstakere som kan bindes.

Det følger av fremstillingen over at det kun er arbeidsgivere som er *"beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffer sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men"*, som bør kunne anvende konkurranseklausuler i henhold til överenskommelsen. Videre begrenses adgangen ytterligere av at kretsen av arbeidstakere er begrenset til ansatte som har fått kjennskap til tilvirkningshemmeligheter gjennom ansettelsesforholdet, og som har mulighet til å benytte seg av denne kunnskapen. Kollektivavtalen gir dessuten arbeidstakere som bindes av konkurranseklausuler krav på vederlag. Et slikt krav kan ikke utledes etter norsk rett. Klausuler som holder seg innenfor överenskommelsens rammer vil i prinsippet anses gyldige.

Etter överenskommelsens ordlyd er den kun bindende for kollektivavtaleparter. AD har imidlertid fastslått at kollektivavtalebundne arbeidsgivere, som inngår avtale om konkurranseforbud i strid med överenskommelsen med uorganiserte arbeidstakere, ikke vil anses gyldig dersom arbeidstakeren har et yrke som går inn under en av de tilsuttede arbeidstakerorganisasjonenes område (AD 1984:20). Fremstillingen over viser også at överenskommelsen får betydning for arbeidsgivere som ikke er bundet av överenskommelsen. Denne gruppen arbeidsgivere er imidlertid

relativt liten, da arbeidsgivere som ”*representerade den alledeles övervägande merparten av arbetskraften på den privata sektorn ingår i Svensk Näringsliv (tidigare SAF)*”.¹⁴³ AD har imidlertid lagt til grunn at kollektivavtalen gir uttrykk for ”*ett på arbetsmarknaden allmänt rådande synsätt*” (AD 2001:91).

Konkurransesklausuler som ligger utenfor överenskommelsens direkte anvendelsesområde vil ikke automatisk anses ugyldige. For arbeidsgivere som er bundet av kollektivavtalen har AD imidlertid lagt til grunn at konkurranseklausuler inngått med uorganiserte arbeidstakere er ugyldige, dersom de går utenfor överenskommelsens rammer (AD 1984:20). Utover dette må det i henhold til rettspraksis foretas en konkret skälighetsvurdering etter avtaleloven § 38 for å avgjøre klausulens gyldighet. Utgangspunktet for vurderingen er at AD har inntatt en svært restriktiv holdning mot klausuler som går utenfor 1969 års överenskommelsens rammer (AD 1991:38). Momenter som i rettspraksis har blitt tillagt vekt ved vurderingen er blant annet konkurranseklausulens tidsmessige og geografiske utstrekning, arbeidstakers adgang til annet erverv, arbeidsgivers interesse i at klausulen opprettholdes, arbeidstakers stilling og årsaken til arbeidsforholdets opphør.

Det følger av fremstillingen over at konkurranseklausulene har variert i varighet på 12 til 36 måneder. Av klausulene med lengst varighet ble bare en av dem ansett gyldig av AD.

I forhold til klausulenes geografiske utstrekning, finnes det også i svensk rett eksempler på at konkurranseforbud med relativt stort geografisk omfang har blitt opprettholdt (AD 1993:40).

Arbeidstakers adgang til annet erverv har blitt tillagt stor vekt ved skälighetsvurderingen. Eksempelvis har konkurranseklausuler, som i prinsippet ville fungere som rene yrkesforbud, blitt ansett ugyldig av retten (AD 2001:91). Motsatt finnes det eksempler på at AD har ansett konkurranseklausuler, som innebærer en minimal begrensning i arbeidstakers adgang til erverv innenfor samme bransje, for gyldige (AD 2002:115).

Fremstillingen over viser at det i likhet med norsk rett er av betydning hvorvidt arbeidsgiver har en legitim interesse av å opprettholde konkurranseklausulen. I AD 2001:91 la retten vekt på at ”*bolagets huvudsakliga syfte med införandet av konkurrensklausulen i O.W:s anställningsavtal synes ha varit att skydda bolagets exklusiva återförsäljaravtal, och inte i första hand att hindra att företagsspecifikt kunnande kom till konkurrenters kännedom*”. Avtalen som motiverte klausulen ble oppsagt, og AD la vekt på at arbeidsgiver ikke lenger hadde noen berettiget interesse av å opprettholde forbudet.

¹⁴³ Fahlbeck, Reinhold (2004) s. 137

På bakgrunn av rettspraksis har man dessuten utledet et generelt prinsipp om at *"ett avtal som syftade enbart till att kvarhålla en arbetstagare med särskilde kunskaper och särskild kompetens"* ikke vil anses gyldig etter svensk rett (AD 1991:38). Prinsippet er i overensstemmelse med det som er fastsatt i 1969 års överenskommelse, hvorefter foretagshemmeligheter avgrenses mot *"anställdas personliga skicklighet, personliga kunskaper och personliga erfarenhet"* (AD 1984:20).

I forhold til arbeidstakers stilling viser fremstillingen over at AD har lagt vekt på at arbeidstaker *"inte hade en särskilt hög position"*, ved vurderingen av konkurranseklausulers gyldighet (AD 1985:138). AD kom til at klausulen var ugyldig. På samme måte ble klausulen ikke ansett gyldig i AD 1994:65, hvor det ble lagt vekt at arbeidstakeren *"inte åtnjöt någon uppseendeväckande hög lön"*, og at vedkommende ikke hadde en *"företagsledande ställning"*. Dette tilsier at selv om den svenske avtaleloven § 38 ikke inneholder en særbestemmelse som den norske avtaleloven § 38 andre ledd, har AD inntatt en restriktiv holdning mot konkurranseklausuler som inntas i avtaler med arbeidstakere som ikke innehar en høy stilling.

Videre er det i rettspraksis blitt lagt vekt på at en ellers gyldig konkurranseklausul, i henhold til överenskommelsen, ikke kan gjøres gjeldende dersom arbeidsgiver har avsluttet ansettelsesforholdet og dette ikke beror på avtalebrudd fra arbeidstakers side (AD 1994:65). I motsetning til etter norsk rett, er dette imidlertid bare et moment ved *"skälighetsvurderingen"*, og vil ikke automatisk medføre at en klausul anses ugyldig.

7 AVSLUTTENDE BEMERKNINGER

Verken i Norge eller Sverige har det skjedd store endringer vedrørende lovreguleringen av konkurranseklausuler i arbeidsforhold siden avtalelovens tilblivelse. Avtaleloven § 38 er etter sin ordlyd i stor grad uforandret siden vedtakelsen i Sverige i 1915 og i Norge i 1918. En vesentlig forskjell er den endring som skjedde i svensk rett ved at 1969 års överenskommelse fikk status som rettskildefaktor. Det følger av fremstillingen over at AD har utvist en svært restriktiv holdning til konkurranseklausuler som er i strid med överenskommelsen. En følge av dette er at rettsutviklingen i Sverige har gått i en mer restriktiv retning i forhold til anvendelsen av konkurranseklausuler i arbeidsforhold, sammenliknet med utviklingen i Norge.

Rettspraksis viser at konkurranseklausuler anvendes innenfor en rekke bransjer i Norge, og med arbeidstakere i både ledende og underordnede stillinger. Det finnes eksempler på at konkurranseklausuler er avtalt med blant annet selgere (RG-1991-1186), aerobic instruktører (RG-1989-548), kontorister (Rt-1929-433), servicekonsulenter (LG-1992-950) og eiendomsmeglere (RG-1996-1566). I Sverige gir rettspraksis fra AD uttrykk for at konkurranseklausuler avtales hovedsakelig med arbeidstakere i høyere stillinger, til tross for at lovgiver valgte å ikke innta særbestemmelsen om underordnede arbeidstakere i AvtL § 38. Dette har sammenheng med den sentrale betydning 1969 års överenskommelse har fått i svensk rett, som retningsgivende for hvilke konkurranseklausuler som vil være tillatte. Etter överenskommelsen kan konkurranseklausuler bare gyldig avtales mellom en svært begrenset gruppe arbeidsgivere og arbeidstakere. Det finnes imidlertid eksempler fra svensk rett hvor konkurranseklausuler har blitt avtalt med blant annet selgere (AD 1984:20 og AD 1985:138). AD kom i begge tilfeller til at konkurranseklausulen var ugyldig.

Reguleringen av konkurranseklausuler i arbeidsforhold er et område under utvikling. I Norge er det en høring ute i disse dager vedrørende forslag til lovendring. Sammenligningsvis ble forslag til nye lovregler vedrørende konkurranseklausuler forkastet i Sverige i 2002, som følge av at forslaget møtte motstand fra næringslivets parter. Dette kan sees som et uttrykk for at både lovgiver og næringslivet i Sverige foretrekker kollektivavtaleregulering av slike spørsmål. Forarbeidsuttalelser fra avtalelovens tilblivelse, hvor en regel som tilsvarte den norske avtaleloven § 38 tredje ledd møtte motstand fra svenske arbeidstakerorganisasjoner, tyder på at næringslivets parter allerede den gangen foretrakk en annen reguleringsform. Et negativt aspekt ved kollektivavtaleregulering av slike spørsmål er at det ikke gir den samme forutberegnelighet som lovfesting.

I Norge har næringslivets parter ikke styrt rettsutviklingen på samme måte, noe som kan tyde på at det norske lovforslaget ikke vil møte tilsvarende motstand i Norge. Det foreligger en standardavtale mellom NHO og TEKNA, men denne har relativt begrenset betydning selv for organisasjonenes medlemmer. Mye tyder på at både lovgiver og næringslivet i Norge i langt større grad har ansett det som en lovgiveroppgave å fastsette de nærmere grenser for anvendelse av konkurranseklausuler i arbeidsforhold, enn hva tilfellet er i Sverige. Allerede ved avtalelovens tilblivelse valgte lovgiver en mer detaljregulering av konkurranseklausuler ved å innta de særnorske bestemmelsene i avtalelovens andre og tredje ledd. En negativ side ved denne reguleringsformen er at reglene ikke vil kunne tilpasses samfunnsutviklingen på samme måte som kollektivavtaler som kan re-forhandles ved behov.

Fremstillingen over viser at arbeidsgivere i dag har en videre adgang til å avtale konkurranseklausuler etter norsk rett, enn etter svensk rett. Konkurranseklausuler kan etter norsk rett avtales mellom en langt større gruppe arbeidsgivere og arbeidstakere enn i Sverige. Arbeidstakere har heller ikke krav på vederlag for forpliktelsen etter norsk rett. Det er interessant at rettsutviklingen har medført at arbeidstakere har fått et sterkere vern i Sverige, enn i Norge. Hovedsakelig skyldes denne forskjellen den normerende effekt 1969 års överenskommelse har fått i Sverige. Virksomheter som har bedrifter i både Norge og Sverige vil derfor kunne dra nytte av å sette seg inn i disse forskjellene. Skal svensk rett anvendes, bør virksomheten holde seg innenfor de grenser som er oppstilt i 1969 års överenskommelse ved anvendelse av konkurranseklausuler.

Kilde- og litteraturhenvisning

NORSK LOV

| | |
|--------------|---|
| Avtaleloven | Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. mai 1918 nr 4 |
| Straffeloven | Almindelig borgerlig straffelov av 22. mai 1902 nr 10 |

NORSKE FORARBEID

| | |
|-----------------------------|---|
| Utkast av 31. desember 1913 | Utkast til lov om avtaler og andre retshandler paa formuerettens omraade av 31. desember 1913 |
| Ot.prp.nr.63 (1917) | Om utfærdigelse av en lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer |
| Indst. O. IX (1918) | Indstilling fra justiskomite nr.1 angaaende lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer. |
| NOU 1979:32 | Formuerettslig lempingsregel |
| Ot.prp.nr.5 (1982-1983) | Om lov om endringer i avtaleloven 31 mai 1918 nr 4, m.m. (generell formuerettslig lempingsregel) |

NORSK LITTERATUR

| | |
|-------------------|---|
| Gisle, Jon | Gisle, Jon (2002). Jusleksikon. – 2. utg / ved Jon Gisle. – 338 s. – ISBN 82-573-1338-6 |
| Jakhelln, Henning | Jakhelln, Henning (2007). Oversikt over arbeidsretten. – 4. utg / ved Henning Jakhelln. – 757 s. – ISBN 978-82-04-12937-6 |

ELEKTRONISKE KILDER

| | |
|--------------|--|
| Høringsnotat | Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsnotat om endringer i arbeidsmiljøloven: http://www.regjeringen.no/upload/AID/publikasjoner/horing/2008/endring_arbeidsmiljolooven/Horingsnotat.doc |
| Høring | http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/hoeringer.html?id=1787 |
| NHO | http://www.nho.no/om_nho/ |
| NITO | http://www.nito.no/organisasjon/Om-NITO/?WT.mc_id=forside-snarvei_OM-NITO |
| TEKNA (NIF) | http://www.tekna.no/portal/page/portal/tekna/omtekna |

SVENSK LOV

Avtalslagen Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på formogenhetsrättens område

FHL Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter

SVENSK FORARBEID

NJA II 1915 Nytt juridiskt arkiv, avd II, utgitt av G.B.A. Holm

Prop. 1975/76:81 Forslag om andring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på formogenhetens område, m.m.

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv

SVENSK LITTERATUR

Adlercreutz; Flodgren Adlercreutz, Axel og Flodgren, Boel (1992). Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse. - 153 s. – ISBN 91-87998-06-8

Fahlbeck, Reinhold Fahlbeck, Reinhold (2004). Lagen om skydd för företagshemligheter. – 2. utg / ved Reinhold Fahlbeck – 396 s. - ISBN 91-39-01055-4

Glavå, Mats Glavå, Mats (2001). Arbetsratt. - 583 s. – ISBN 91-44-01342-6

Källström; Malmberg Källström, Kent og Malmberg, Jonas (2007). Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten. – 1. utg / ved Kent Källström og Jonas Malmberg. – 332 s. – ISBN 91-7678-641-2

ELEKTRONISKE KILDER

L (SALF) <http://www.ledarna.se/web/showpage.do?path=%2Fpublicabout>

SI (CF) <http://www.sverigesingenjorer.se/IngWeb/Start>

SN (SAF) http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/

U (SIF) <https://www.unionen.se/Default.aspx>

Domsregister

NORGE

Høyesterett:

Rt-1929-433

Rt-2001-301

Rt-2006-1025

Lagmannsretten:

RG-1980-84

RG-1991-1186

LG-1992-950

LB-1995-2739

RG-1996-1566

LB-1999-2445

LB-2004-96513

Tingretten:

RG-1989-548

SVERIGE

Arbetsdomstolen:

AD 1984:20

AD 1985:138

AD 1991:38

AD 1992:9

AD 1993:40

AD 1994:65

AD 2001:91