

# Företagshemligheter & konkurrensklausuler

– En intresseavvägning

Camilla Herlog

HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt  
Institutionen för handelsrätt  
HT 2012

Handledare  
Lea Hatzidaki-Dahlström



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>4</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>5</b>
<b>Förkortningar</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Ämne och bakgrund .....	7
1.2 Syfte och frågeställning .....	8
1.3 Avgränsningar .....	8
1.4 Metod och material .....	9
1.5 Redogörelse för centrala begrepp .....	10
1.5.1 <i>Lojalitetsplikt</i> .....	10
1.5.2 <i>Företagshemligheter</i> .....	11
1.5.3 <i>Know-how</i> .....	11
1.5.4 <i>Konkurrensklausul</i> .....	11
1.5.5 <i>Patent</i> .....	11
1.5.6 <i>Arbetsgivare/Näringsidkare</i> .....	12
1.6 Uppsatsens fortsatta disposition .....	12
<b>2 Företagshemligheter</b> .....	<b>13</b>
2.1 Lagen om skydd för företagshemligheter .....	13
2.1.1 <i>Allmänt</i> .....	13
2.1.2 <i>Lagens innehåll</i> .....	13
2.2 FHL i förhållande till andra rättsområden .....	15
<b>3 Konkurrensklausuler</b> .....	<b>17</b>
3.1 Konkurrensklausulers syfte och skydd .....	17
3.2 Lagstiftning .....	18
3.3 1969 års överenskommelse och tillhörande rättspraxis .....	19

3.3.1 När får konkurrensklausuler användas? .....	22
3.3.2 Bindningstiden av konkurrensklausuler .....	23
3.3.3 Normerat skadestånd.....	24
<b>4 En intresseavvägning .....</b>	<b>25</b>
4.1 Näringsidkare .....	25
4.2 Arbetstagare .....	26
4.3 Samhället .....	28
<b>5 Avslutning .....</b>	<b>31</b>
5.1 Sammanfattning .....	31
5.2 Analys.....	33
5.2.1 Näringsidkarens intresse.....	33
5.2.2 Arbetstagarens intresse .....	34
5.2.3 Samhällets intresse.....	36
5.3 Slutord .....	37
<b>Käll- &amp; litteraturförteckning .....</b>	<b>38</b>
<b>BILAGA .....</b>	<b>43</b>

# Sammanfattning

Då Sverige har gått från ett industrisamhälle till ett kunskapssamhälle, har även behovet av ett starkare skydd för näringsidkaren uppstått. Dagens kunskapssamhälle har medfört att kunskap och kompetens fått en allt viktigare betydelse i företagets verksamhet. Det har skett en förskjutning från kunskap bunden i realkapital och maskiner till kunskap bunden till personer och personal. De anställda får en allt större tillgång till hemlig information och dokument inom verksamheten. Lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter verkar som ett skydd för näringsidkaren och lagen utgör en noggrann avvägning mellan olika intressen inom konkurrensområdet. Bland annat görs en avvägning mellan näringsidkarens, arbetstagarens och samhällets intresse.

Genom FHL skyddas näringsidkaren mot risk för spridning av företagshemligheter genom den så kallade lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten är djupt rotad och allmänt accepterad på arbetsmarknaden och innebär en tystnadsplikt och ett konkurrensförbud. Dessa förpliktelser gäller under anställningens gång. Vid anställningens slut är arbetstagaren fri att nyttja sina personliga kunskaper, erfarenhet och skicklighet. Arbetstagaren är även fri att nyttja det företagsspecifika kunnande som denne tagit del av under anställning. För att förhindra att detta sker kan arbetstagaren förlänga arbetstagarens lojalitetsplikt genom en konkurrensklausul i enlighet med FHL 7 § 2 st.

En konkurrensklausul syftar till att förhindra en arbetstagare att nyttja eller sprida företagshemligheter och annat företagsspecifikt kunnande efter anställningens upphörande. Konkurrensklausuler förekommer både i anställningsavtal och i avtal om företagsöverlåtelse och kombineras oftast med ett avtalsvite, som betalas ut vid brott mot konkurrensförbudet. Användningen av konkurrensklausuler och bedömningen av dess giltighet har kommit att präglats av 1969 års överenskommelse mellan SAF, SIF, SALF och CF. Arbetsdomstolen har i sin praxis i hög grad fäst avseende vid de principer som återfinns i överenskommelsen.

Det har sedan en tid tillbaka pågått en omfattande debatt om konkurrensklausuler. Många debattörer är kritiska till användandet av konkurrensklausuler då de kan ses som ”döden för en bransch” och som hämmande för tillväxten. Men det finns även de som anser att konkurrensklausuler är något positivt då de bidrar till en sund konkurrens och därigenom leder till innovation och tillväxt.

Nyckelord: konkurrensklausul, företagshemlighet, know-how, lojalitetsplikt, patent

# Abstract

As Sweden has gone from an industrial society to a knowledge based society, the need for an increased protection for the employer has developed. In this knowledge based society, the importance of knowledge and skills has increased in enterprises. There has been a shift from knowledge bound in real capital and machinery to knowledge attached to people and employees. The employees are getting more access to classified information and documents within the business. The act (1990:409) on the Protection of Trade Secrets, acts as a protection for the employer. The act includes a thorough balance between the employer, the employee and the public interest.

The above mentioned act protects the employer against the risk of the spread of trade secrets by the so called duty of loyalty. The duty of loyalty is deeply rooted and accepted in the labor market and implies a duty of confidentiality and non-competing agreement. These obligations apply during the employment. At the end of the employment, the employee is free to use his or her personal knowledge, experience and skills. The employee is also free to use the trade secrets which he or she has taken part of during the employment. To prevent this from happening, the employer can extend the employee's duty of loyalty by a non-competition clause in agreement with the act's section 7 paragraph 2.

A non-competition clause is intended to prevent an employee from using or disseminating trade secrets and other know-how after termination of the employment. Non-competition clauses occur both in employment contracts and contracts for the transfer of business, and is frequently combined with a fine, which the employee pays if he or she breaks or violates the non-competition clause. The use of a non-competition clause and the assessing of its validity have come to be characterized by the agreement of 1969 between SAF, SIF SALF and CF. The Labour Court has in case law attached an importance to the principles contained in the agreement.

There has for some time been an extensive debate about non-competition clauses. Many commentators are critical to the use of these kinds of clauses, and some say that they can be seen as the death of an industry and that they inhibit growth. But there are also those who believe that the non-competition clauses are something positive because they help to ensure fair competition, thereby leading to innovation and growth.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen; Arbetsdomstolens domar
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
CF	Civilingenjörskörbundet
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
FoU	Forskning och utveckling
IP	Intellectual Property (immateriella rättigheter)
IT	Informationsteknik
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen Sverige
NJA	Nytt Juridisk Arkiv, avd. I
NJA II	Nytt Juridisk Arkiv, avd. II
Prop.	Proposition
SAF	Sveriges Arbetsgivareförening <i>(numera verksamma under namnet Svenskt Näringsliv)</i>
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund <i>(numera verksamma under namnet Ledarna)</i>
SIF	Sveriges Industritjänstemannaförbund
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

Detta inledande kapitel ämnar främst till att klargöra studiens ämne, bakgrund, syfte och metod. Det görs även en kort redogörelse för studiens centrala begrepp. I dispositionsavsnittet beskrivs arbetets uppbyggnad genom en översiktlig genomgång av arbetets delar.

## 1.1 Ämne och bakgrund

Genom kunskapssamhällets framväxt har kunskap och kompetens fått en allt större betydelse i företagens verksamhet. En förskjutning har skett från kunskap bunden i realkapital till kunskap bunden till personer.<sup>1</sup> Sedan lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter (FHL) för mer än 20 år sedan har förutsättningarna för företagande förändrats i flera aspekter. I dagens kunskapssamhälle bygger allt fler företag sin verksamhet på information, kunskap och kompetens i stället för traditionell industriell produktion.<sup>2</sup>

Kunskapsföretagens utveckling och framväxt har medfört ett ökat behov av skydd för immateriella tillgångar, såsom särskild information och kunskap som endast finns hos anställda inom företaget. Denna typ av kunskap och information kan inte skyddas genom exempelvis patent- eller upphovsrättsliga regler och behöver därför andra typer av skydd. Under anställningens varaktighet har de anställda en lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare, en plikt om att sätta motpartens, arbetsgivarens, intresse i första rum.<sup>3</sup> Denna plikt innebär bland annat en tystnadsplikt och ett förbud mot att bedriva konkurrerande verksamhet.

Dessa arbetsrättsliga förpliktelser upphör efter anställningens upphörande. Dock finns det vissa tillfällen där företaget och arbetsgivaren kan kräva lojalitet och tystnadsplikt även efter att arbetstagarens anställning upphört. I de situationer en arbetstagare har en inblick i företagets skyddsvärda hemligheter och möjlighet att utnyttja denna kunskap kan lojalitets- och tystnadsplikten förlängas med hjälp av en konkurrensklausul, vilken innebär att arbetstagaren under en viss angiven tidsperiod binder sig till att inte direkt eller indirekt konkurrera med företaget.<sup>4</sup>

Ett företags skyddsvärda konkurrensintresse och den enskilda individens rätt att fritt kunna erbjuda sin arbetskraft, utnyttja sin vetenskap och dennes rätt att försörja sig, ställs därmed mot den fria konkurrensen. Bestämmelsen om konkurrensklausuler har därför inte enbart ett

---

<sup>1</sup> Edström, 2003, s. 6.

<sup>2</sup> Edström, 2003, s. 6.

<sup>3</sup> Munukka, 2007, s. 12. Se även Ramberg & Ramberg, 2010, s. 37.

<sup>4</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 56.

arbetsrättsligt syfte, utan klausulen ska även beaktas utifrån ett konkurrensrättsligt perspektiv.<sup>5</sup> FHL utgör en noggrann avvägning mellan olika intressen inom konkurrensområdet,<sup>6</sup> bland annat görs en avvägning mellan näringsidkarens, arbetstagarens och samhällets intresse.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med föreliggande studie är att redogöra för det rådande rättsläget beträffande konkurrensklausuler, samt att diskutera de för- och nackdelar konkurrensklausuler för med sig utifrån näringsidkarens, arbetstagarens och samhällets intresse. Redogörelsen kommer främst att ske utifrån ett så kallat avtalsrättsligt perspektiv, vilket innebär att studien kommer att granska hur konkurrensklausuler förhåller sig parterna emellan, med hänsyn till 36 och 38 §§ AvtL och 1969 års överenskommelse. Stor vikt kommer att läggas på 1969 års överenskommelse då denna haft stor betydelse vid bedömningen av konkurrensklausulers giltighet. Överenskommelsen är intagen som bilaga i slutet på uppsatsen.

I uppsatsen kommer både konkurrensklausuler i anställningsavtal och konkurrensklausuler i samband med företagsöverlåtelser att behandlas. Det förekommer dock väldigt lite praxis och doktrin beträffande konkurrensklausuler i samband med företagsöverlåtelse då det i många av dessa avtal ofta ingår en skiljeklausul. Detta innebär att en eventuell tvist mellan parterna avgörs i skiljedomstol och blir således ej offentlig. Således kommer det mesta av studien att utgå ifrån de konkurrensklausuler som träffas via anställningsavtal.

Studiens frågeställningar är följande: Vilka för- och nackdelar finns det beträffande konkurrensklausuler utifrån näringsidkarens, arbetstagarens samt samhällets perspektiv och intressen? Vilket resultat leder en avvägning av dessa för- och nackdelar till?

## 1.3 Avgränsningar

Frågan om konkurrensklausuler är inte bara arbetsrättslig utan den är även konkurrensrättslig, jag har dock valt att inte gå in något djupare på 2008 års konkurrenslag. På grund av uppsatsens omfång behandlas endast svensk rätt och svenska rättsförhållanden. Därav berörs inga EU-rättsliga frågor.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Fahlbeck, 1992, s. 23.

<sup>6</sup> Fahlbeck, 1992, s. 70.

<sup>7</sup> EU:s bestämmelser om konkurrens i artikel 101 och 102 i EUF-fördraget, motsvaras av kap 2. 1 § respektive kap 2. 7 § i 2008 års konkurrenslag.



Som redan nämnts kommer uppsatsen att behandla både konkurrensklausuler i anställningsavtal och konkurrensklausuler i samband med företagsöverlåtelse. Men då det förekommer väldigt lite praxis och doktrin om just konkurrensklausuler i samband med företagsöverlåtelse kommer dessa endast att nämnas kort.

Konkurrensklausuler förekommer även genom licensavtal, inköps- och leveransavtal, uppdragsavtal och joint venture avtal, men dessa har jag valt att utelämna. I uppsatsen utelämnas även det offentliga näringslivet, då det inom den offentliga sektorn finns sekretessbestämmelser som är till för att skydda de offentliga verksamheternas intressen. Således utelämnas även sekretessklausuler, vilka har till syfte att förhindra arbetstagaren att efter anställningen avslöja vad denne har fått insyn till hos den förra arbetsgivaren.

## 1.4 Metod och material

I denna studie har jag valt att använda mig av traditionell rättsdogmatisk metod. Därmed kommer jag att söka att analysera och tolka gällande rätt, de lege lata, inom angivet ämnesområde utifrån en bestämd rättskällelära. Jag använder mig således av den rättsdogmatiska metoden, vilken utgår från existerande rättskällor och förklarar gällande rätt.<sup>8</sup> Materialet omfattar således traditionella rättskällor, vilka kan delas in i starkt förpliktande, svagt förpliktande, och tillåtna. Lag och sedvanerätt är starkt förpliktande rättskällor och ska användas, de svagt förpliktande rättskällorna såsom förarbeten och prejudikat bör användas, de tillåtna rättskällorna är bland annat doktrin vilken får användas.<sup>9</sup>

Då den juridiska verkligheten influeras av samhällets utveckling,<sup>10</sup> har jag i uppsatsen valt att lägga stor vikt vid hur det rättsliga perspektivet om konkurrensklausuler påverkar samhället ekonomiskt och genom detta, samhällets utveckling. I uppsatsens belyses sambandet mellan konkurrensklausulers och patenterings inverkan på samhällets utveckling och tillväxt.<sup>11</sup>

I studien kommer lagtext, föreskrifter, prejudikat och rättspraxis från Högsta domstolen (HD) och Arbetsdomstolen (AD), samt propositioner, SOU-rapporter och utskottsutlåtanden att användas. Vidare har jag valt att använda olika debattartiklar kring ämnet i fråga, i första hand ur tidskriften Lag & Avtal. Gällande litteraturen har jag använt mig av ansedda författare

---

<sup>8</sup> Sandgren, 2005, s. 649.

<sup>9</sup> Peczenik, 1995, s. 33 ff. Se även Norrgård, 2002, s. 21 f.

<sup>10</sup> Kellgren & Holm, 2007, s. 30 f.

<sup>11</sup> Kellgren & Holm, 2007, s. 32 f.

inom sin domän som på ett trovärdigt sätt presenterat sitt ämne. Den största delen av det material jag använt mig av utgörs av svensk juridisk litteratur och rättspraxis.<sup>12</sup>

Materialsökningen har skett genom en kombination av kedjesökning, där referenser i text leder till ytterligare referenser, och systematisk sökning, där en sökning görs utifrån ämnesord,<sup>13</sup> via relevanta databaser.<sup>14</sup>

I studien har jag även valt att använda mig av 1969 års överenskommelse,<sup>15</sup> vilken i sig inte kan hänföras under någon av de traditionella källorna, men har i praxis och förarbeten tillskrivits en sådan stor betydelse att den bör beaktas i studien.

## **1.5 Redogörelse för centrala begrepp**

I detta avsnitt kommer en kort redogörelse av uppsatsens mest centrala begrepp att göras. Denna redogörelse görs för att introducera läsaren till viktiga begrepp som är återkommande under uppsatsens gång och skapar på så vis en större förståelse för texten. I uppsatsen görs ingen distinktion mellan begreppen näringsidkare och arbetsgivare.

### **1.5.1 Lojalitetsplikt**

Någon legaldefinition för lojalitetsplikt saknas. Trots detta finns det i den nordiska rättsvetenskapen en allmänt erkänd definition där lojalitetsplikten beskrivs som en plikt att iaktta motpartens intressen.<sup>16</sup> Lojalitetsplikten betecknas i lagstiftningsärenden som en ”omsorgsplikt”, med ett tillägg om en skyldighet att uppträda ”aktivt lojalt”.<sup>17</sup> Denna plikt innebär även ett ansvar för arbetstagaren att iaktta tystnad och diskretion gällande sådana förhållanden i företaget som skulle kunna komma att skada arbetsgivaren.<sup>18</sup> Lojalitetsplikten betraktas som ett led i anställningsavtalet.<sup>19</sup>

---

<sup>12</sup> Stundom refereras det emellertid till DeBrock, Govaere och Werner.

<sup>13</sup> Sandgren, 2007, s. 32.

<sup>14</sup> Systematiska sökningar har bland annat gjorts genom Lunds Universitets databaser Summon och Lovisa.

<sup>15</sup> Se bilaga.

<sup>16</sup> Munukka, 2007, s. 12. Se även Ramberg & Ramberg, 2010, s. 37.

<sup>17</sup> Prop. 1984/85:110 s. 159 ff. Se även Prop. 2002/03:133 s. 25, 51 f.

<sup>18</sup> Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 235.

<sup>19</sup> Schmidt, 1994, s. 257.

### **1.5.2 Företagshemligheter**

En företagshemlighet är sådan information i en näringsidkares rörelse som denne vill hålla hemlig, vars röjande är ägnat att medföra skada för näringsidkaren i konkurrenshänseende. Sådan information ska röra affärs- eller driftförhållandena i företaget.<sup>20</sup>

### **1.5.3 Know-how**

Know-how är ett omstritt begrepp, bland annat på grund av dess sammanblandning med företagshemligheter. Detta har lett till en splittring om hur know-how uppfattas. Det finns de författare som valt att gå så långt att de identifierar begreppen med varandra. 1966 gjordes en svensk utredning om otillbörlig konkurrens, vilken startade en diskussion om hur know-how och företagshemligheter förhåller sig till varandra.

Enligt den mest vidsträckta betydelsen kan know-how ses som all den kunskap och erfarenhet som krävs för att kunna bedriva en viss verksamhet, medan den mest avgränsande betydelsen kan uppfattas som tekniska och ekonomiska budskap som krävs för att till exempel producera en viss vara eller sköta en viss maskin. Know-how behöver till skillnad från företagshemligheter inte vara hemligt.<sup>21</sup>

### **1.5.4 Konkurrensklausul**

En konkurrensklausul är ett skriftligt avtal om förbud för arbetstagaren att bedriva konkurrerande verksamhet gentemot arbetsgivaren efter anställningstidens slut. Denna klausul gäller både konkurrerande verksamhet i form av eget företag såsom anställning hos annan arbetsgivare.<sup>22</sup>

### **1.5.5 Patent**

Ett patentskydd grundar sig i botten på att en upphovsman ska ha en unik möjlighet till att kapitalisera en uppfinning.<sup>23</sup> Med andra ord får patentinnehavaren genom patentskyddet en ensamrätt för användningen av sin uppfinning, ett tidsbegränsat monopol,<sup>24</sup> och kan därigenom under tiden för skyddet förhindra att andra aktörer och obehöriga kan ta del av

---

<sup>20</sup> Wainikka, 2010, s. 35 ff.

<sup>21</sup> Ståhlros, 1986, s. 27 f.

<sup>22</sup> Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 238.

<sup>23</sup> Govaere, 1996, s. 14

<sup>24</sup> Ett patent gäller tjugo år från den dag då patentansökan gjordes, Patentlagen (1967:867) 40 §.

uppfinnningen.<sup>25</sup> Tanken bakom patenträtten är att den legala ensamrätten patentinnehavaren förfogar över ska stimulera till skapande insatser.<sup>26</sup>

### **1.5.6 Arbetsgivare/Näringsidkare**

I lag 1976:580 om medbestämmande i arbetslivet 1 § 2 st. definieras en arbetsgivare som den person vars en arbetstagare utför arbete åt.

En näringsidkare definieras som ”en fysisk eller juridisk person som handlar för ändamål som har ett samband med den egna näringsverksamheten.”<sup>27</sup> Näringsverksamheten ska vara av ekonomisk art.<sup>28</sup>

Under uppsatsens gång används dessa två termer växelvis beroende på sammanhanget.

## **1.6 Uppsatsens fortsatta disposition**

Uppsatsens andra kapitel handlar om företagshemligheter. I kapitlet behandlas lagen om skydd för företagshemligheter och dess innehåll, samt lagen i förhållande till andra rättsområden. Kapitel två leder in till kapitel tre som berör uppsatsens huvudområde, konkurrensklausuler. Kapitlet inleds med en beskrivning av konkurrensklausulers syfte och skydd för att sedan gå vidare till aktuell lagstiftning. I kapitlet behandlas även 1969 års överenskommelse grundligt. Här beskrivs bland annat när konkurrensklausuler får användas, bindningstiden och aktuella skadestånd. I kapitel fyra görs en intresseavvägning av konkurrensklausuler mellan näringsidkaren, arbetstagaren och samhället. I intresseavvägningen tas olika för- och nackdelar upp för respektive grupp. Uppsatsen avslutas med kapitel fem där en analys och slutsats görs.

---

<sup>25</sup> Werner, 1999, s. 417 f.

<sup>26</sup> SOU 1978:9 s. 142.

<sup>27</sup> Marknadsföringslagen (2008:486) 3 §.

<sup>28</sup> Fahlbeck, 1992, s. 20.

## 2 Företagshemligheter

FHL har en nära samhörighet med konkurrensrätten, både med den inskränkande och med den befremjande lagstiftningen om konkurrensrätt. Den konkurrensbegränsande delen av konkurrensrätten och FHLs samhörighet betonas då bestämmelser om företagshemligheter och om konkurrensbegränsande åtgärder ”kan ges i samma lag”.<sup>29</sup>

### 2.1 Lagen om skydd för företagshemligheter

Innan FHL kom till hittades bestämmelser om skydd för företagshemligheter i 1931 års lag om illojal konkurrens, där så kallade yrkeshemligheter skyddades i särskilda fall. Detta gällde framförallt mot vissa förfaranden i avtalsförhållanden. År 1979 tillsattes en utredning vars uppdrag var att genomföra en reform av skyddet för företagshemligheter. Utredningens förslag har legat till grund för FHL och presenteras i betänkandet Företagshemligheter, SOU 1983:52.<sup>30</sup>

#### 2.1.1 Allmänt

Efter långdragna och invecklade förberedelser trädde FHL i kraft 1990 och ersatte då 1931 års lag.<sup>31</sup> Lagen innehåller såväl straff- och skadeståndsbestämmelser som bestämmelser om vitesförbud och föreläggande om överlämnande av företagshemligheter. FHL innehåller 14 paragrafer som är indelade i fem grupper, 1-2 §§ inledande bestämmelser med definitioner etcetera, 3-4 §§ om bestämmelser om straff, 5-10 §§ behandlar skadestånd, 11-13 §§ berör vitesförbud samt 14 § om inlösen etcetera.<sup>32</sup>

Jämfört med vad som tidigare gällt innebar FHL en stor förändring då det infördes straffbestämmelser för olovligt förvärvande av företagshemligheter. Före lagens tillkomst har sådana otillåtna förfaranden endast varit straffbara i den mån de utgjort brott enligt annan lagstiftning, till exempel genom stöld, bedrägeri, dataintrång eller olovlig avlyssning.<sup>33</sup>

#### 2.1.2 Lagens innehåll

Definitionen av en företagshemlighet återfinns i FHL 1 §, där en företagshemlighet avser ”sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som

---

<sup>29</sup> Fahlbeck, 1992, s. 74.

<sup>30</sup> SOU 2008:63 s. 59.

<sup>31</sup> Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 236. Se även Fahlbeck, 1992, s. 17.

<sup>32</sup> Fahlbeck, 1992, s. 19.

<sup>33</sup> SOU 2008:63 s. 60.

näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende”. Andra delen i definitionen medför ett krav om att konkurrensförmågan ska påverkas negativt. Det är endast relevanta företagshemligheter som omfattas av FHL och gäller därav ”sådana kunskaper som har betydelse för en näringsidkare när han konkurrerar på marknaden med de konkurrensmedel som är förenliga med kravet på en sund konkurrens”.<sup>34</sup> Informationen ska hållas hemlig, det vill säga att informationen är skyddad och inte lättåtkomlig.<sup>35</sup> Det betyder även att informationen inte får spridas till fler än ett begränsat antal personer och att informationen begränsas till en definierad, begränsad och sluten grupp människor.<sup>36</sup>

Lagens skydd inbegriper skydd för sådan information som dokumenterats i någon form, exempel modeller och ritningar. FHL omfattar även enskilda personers vetskap om ett visst förhållande, även om detta förhållande inte har dokumenterats.<sup>37</sup> Informationen måste vara företagsspecifik, men det spelar ingen roll om informationen avser tekniska, kommersiella eller administrativa förhållanden. Teknisk information innefattar tekniska lösningar, patent och licens. Kommersiell information innefattar sådan information som kundlistor, koncept, strategier samt utveckling av affärer. Den administrativa informationen berör det egna företaget, till exempel uppbyggnad av verksamheten, olika affärsmodeller och distributionssystem.<sup>38</sup>

FHL skyddar endast information hos näringsidkare, såväl offentliga som privata näringsidkare. Med näringsidkare menas både fysiska eller juridiska personer som yrkesmässigt driver verksamhet av ekonomisk art.<sup>39</sup> Lagen gäller endast obehöriga angrepp på företagshemligheter,<sup>40</sup> och ska därför inte förhindra att brott och andra allvarliga missförhållanden inom organisationen avslöjas då detta ej klassificeras som en företagshemlighet.<sup>41</sup>

FHL innehåller emellertid inte endast regler om skadestånds- och straffansvar för de som gör sig skyldiga till företagsspioneri eller de som drar nytta av information som erhållits genom företagsspioneri. Lagen reglerar även förhållanden då en person som är anställd hos en

---

<sup>34</sup> NJA II 1990 s. 569. Se även Fahlbeck, 1992, s. 72.

<sup>35</sup> SOU 1983:52 s. 54 f.

<sup>36</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 112 f.

<sup>37</sup> AD 2000 nr 3 s. 36. Se även NJA II 1990 s. 569.

<sup>38</sup> Prop. 1987/88:155 s. 34 f. Se även SOU 2008:63 s. 66 f.

<sup>39</sup> Fahlbeck, 1992, s. 20.

<sup>40</sup> 2 § FHL. Se även NJA 2001 s. 362.

<sup>41</sup> 2 § 2 st FHL. Se även Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 236.

näringsidkare eller en affärspartner till en näringsidkare utnyttjar eller röjer en företagshemlighet.<sup>42</sup> En anställd som i strid med FHL utnyttjar eller röjer en företagshemlighet, ska ersätta den skada som uppkommer genom dennes handlande.<sup>43</sup> Denna skadeståndsskyldighet omfattar såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd,<sup>44</sup> dock förutsätts det att arbetstagaren röjt eller nyttjat företagshemligheten uppsåtligt eller oaktsamt, samt att denne insåg eller borde insett att informationen var hemlig. Har företagshemligheten däremot röjts eller utnyttjats efter det att arbetstagarens anställning har upphört, kan arbetstagaren endast bli skadeståndsskyldig om synnerliga skäl föreligger. Synnerliga skäl kan föreligga om arbetstagaren har tagit anställning hos näringsidkaren med ett syfte att komma över hemlig information eller att överföra hemlig information till en konkurrerande verksamhet.<sup>45</sup> Dock kan avtal om så kallad kvardröjande tystnadsplikt ingås,<sup>46</sup> vilka kallas konkurrensklausuler och kommer att behandlas i nästa kapitel.

FHL består av en noggrann avvägning mellan olika motstridiga intressen, framförallt den privata äganderättens, konkurrensrättens samt arbetstagarnas. Den privata äganderätten syftar till att ge näringsidkaren största möjliga utrymme för att bestämma om de egna angelägenheterna, medan konkurrensrätten strävar efter att upprätthålla en sund och lojal konkurrens för att främja konsumenterna och samhället i stort. Arbetstagarnas intresse är att fritt kunna utnyttja sina kunskaper.<sup>47</sup> Att lagstiftningen är avsedd för att tillgodose såväl enskilda som allmänna intressen uttrycks bland annat i lagen då sanktionerna enligt denna utgör såväl straff som skadestånd.<sup>48</sup> FHL bygger i huvudsak på de regler om tystnadsplikt som åläggs i lag eller avtal.<sup>49</sup>

## 2.2 FHL i förhållande till andra rättsområden

FHL är en speciallagstiftning i skärningspunkten mellan ett flertal rättsområden, bland annat konkurrensrätt, yttrandefrihet, immaterialrätt, arbetsrätt, straffrätt, skadeståndsrätt. Detta innebär att FHL reglerar förhållanden som genom annan lagstiftning redan är reglerade, dock tar FHL oftast över i de situationer då den är tillämplig.<sup>50</sup> Lagen innehåller bestämmelser av

---

<sup>42</sup> Ramberg & Malmström, 2012, s. 99.

<sup>43</sup> 7 § FHL.

<sup>44</sup> 9 § FHL.

<sup>45</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 255 f.

<sup>46</sup> 7 § 2 st FHL.

<sup>47</sup> Fahlbeck, 1992, s.19.

<sup>48</sup> Glavå, 2011, s. 43.

<sup>49</sup> Fahlbeck, 1992, s.19.

<sup>50</sup> SOU 2008:63 s. 61.

såväl privaträttslig karaktär som offentligrättslig karaktär.<sup>51</sup> Då yttrandefriheten är överordnad skyddet för företagshemligheter tar rätten att meddela och anskaffa uppgifter för offentliggörande i grundlagsskyddanden medier över FHL. Detta innebär att de sanktioner som anges i FHL inte är tillämpliga i sådana situationer. FHL har en stark koppling till konkurrensrätt och liksom den immaterialrättsliga lagstiftningen är FHL i praktiken konkurrensbegränsande.<sup>52</sup> Dock har reglerna ett överordnade syfte, vilket är att ha en konkurrensstimulerande effekt genom att de uppmuntrar till förnyelse, utveckling och investeringar inom näringslivet.<sup>53</sup>

FHLs anknytning till arbetsrätten är väldigt starkt då lagens skyddsobjekt, företagshemligheter, i varierande grad är kända av de anställda och i många fall även skapas av dessa. I vissa fall skulle det rentav kunna sägas att det är de anställda som är företagshemligheterna då hemligheterna är deras kunskaper och insikter. FHL bygger i huvudsak på just den arbetsrättsliga regleringen.<sup>54</sup>

---

<sup>51</sup> Fahlbeck, 1992, s. 25. Se även SOU 2008:63 s. 61.

<sup>52</sup> SOU 2008:63 s. 61.

<sup>53</sup> 1989/90: LU37 s. 5 f.

<sup>54</sup> Fahlbeck, 1992, s. 26.



## 3 Konkurrensklausuler

Enligt allmänna arbetsrättsliga regler upphör lojalitetsplikten och tystnadsplikten i samband med att anställningen upphör, arbetstagaren kan med andra ord fritt utnyttja och röja sitt kunnande och vetskap om företagshemligheter. Dock kan avtal om så kallad kvardröjande tystnadsplikt ingås, vilka kallas även konkurrensklausuler och återfinns i FHL 7 § 2 st. Regeln om kvardröjande tystnadsplikt ingår i ett led i strävandet efter att upprätthålla en sund och lojal konkurrens.<sup>55</sup> I detta kapitel kommer konkurrensklausulers syfte, uppkomst och användning att beskrivas.

### 3.1 Konkurrensklausulers syfte och skydd

Det är vanligt att ett företag som har högt kvalificerade specialister som medarbetare är angelägna att behålla dessa, dels för att de kvalificerade medarbetarna inte ska ta tjänst hos någon med konkurrerande verksamhet, dels för att medarbetarna själva inte ska öppna ett konkurrerande företag. Detta görs genom avtal eller en särskild bestämmelse i anställningsavtalet, om förbud för arbetstagaren att ta anställning hos en konkurrent eller själv öppna en konkurrerande verksamhet. Även vid företagsöverlåtelse kan säljaren i överlåtelseavtalet förbinda sig till att inte öppna konkurrerande verksamhet eller övergå i tjänst hos en konkurrent. Konkurrensklausuler förekommer med andra ord i anställningsavtal och i avtal om företagsöverlåtelse.<sup>56</sup> Dessa kan vara utformade på olika sätt och det är vanligt att konkurrensklausuler kombineras med en vitesklausul.<sup>57</sup>

Vite är ett förutbestämt normerat skadestånd vars syfte är att dels förenkla förutsättningarna för att en ersättning ska kunna bestämmas, dels fungera som ett slags påtryckningsmedel för parten att fullgöra sina förpliktelser.<sup>58</sup> Vitets uppgift kan bland annat vara att täcka den ekonomiska skada som kan uppkomma.<sup>59</sup> Ett sådant vite kan till exempel vara att arbetstagaren vid överträdelse av konkurrensförbudet ska utge en ersättning med en årslön.<sup>60</sup>

Konkurrensklausulers syfte är att, för en tid, ”låsa” den konkurrenskraft som den före detta anställda eller säljaren av företaget kan representera.<sup>61</sup> Klausulens funktion är alltså att

---

<sup>55</sup> Fahlbeck, 1992, s. 23.

<sup>56</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 13.

<sup>57</sup> Ståhlros, 1986, s. 351. Se även Adlercreutz & Mulder, 2007, s.238, samt Källström & Malmberg, 2009, s. 259.

<sup>58</sup> Adlercreutz & Gordon, 2011, s. 316.

<sup>59</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 259.

<sup>60</sup> Ståhlros, 1986, s. 351. Se även Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 238.

<sup>61</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 13.

förlänga arbetstagarens lojalitetsplikt så att den gäller även efter att anställningen upphört.<sup>62</sup> Dock går det bara att "låsa" konkurrenskraften under en viss tid, en karenstid, under vilken det finns ett skydd mot konkurrens från motpartens sida. Konkurrensklausuler förbinder vanligen individer att inte konkurrera. Men vid större företagsöverlåtelse mellan bolag kan hela det säljande företaget förbindas att inte konkurrera.<sup>63</sup>

Det finns olika motiv och intressen bakom konkurrensklausuler. Det kan bland annat handla om att bevara företagets kundkrets inom samma geografiska område.<sup>64</sup> Det är vanligt att denna typ av klausul används vid överlåtelse av tjänsteföretag.<sup>65</sup> En annan anledning till att en näringsidkare använder sig av konkurrensklausuler kan vara att denne vill skydda företagshemligheter och företagsspecifikt kunnande, eller att behålla nyckelpersoner och förhindra dessa att gå över till konkurrerande verksamhet.<sup>66</sup>

### 3.2 Lagstiftning

Redan 1915 vid tillkomsten av avtalslagen uppmärksammades behovet av ett skydd för arbetstagare såsom den svagare parten.<sup>67</sup> Redan då reglerades konkurrensklausulers skälighet genom 36 och 38 §§ i dåvarande lydelse. 1976 genomfördes en omarbetning av paragraferna, med bakgrund av behovet av att kunna jämka eller åsidosätta konkurrensklausuler i större utsträckning än tidigare. De dåvarande lydelseerna av paragraferna ansågs vara allt för restriktivt utformade och 36 § infördes som en generalklausul, för att ge domstolarna en vidgad möjlighet att ingripa i avtalsförhållanden.<sup>68</sup>

I avtalslagens tredje kapitel bland ogiltighetsbestämmelserna reglerar således 38 § begränsningen av användningen av konkurrensklausuler. Enligt bestämmelsen är arbetstagaren inte bunden av klausulen i den mån den sträcker sig längre än vad som anses skäligt.<sup>69</sup> I AD 2009 nr 63 ansågs konkurrensklausulen oskälig efter att en helhetsbedömning gjorts utifrån klausulens omfattning i tid och geografi, samt vilka begränsningar den medförde för arbetstagarna att arbeta i samma verksamhetsområde jämfört med lön, kompensation och erhållna anställningsförmåner.<sup>70</sup> En bred uppfattning är även att 1969 års överenskommelse

---

<sup>62</sup> Glavå, 2011, s. 596.

<sup>63</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 13.

<sup>64</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 15 f. Se även Berg, 1995, s. 8.

<sup>65</sup> Berg, 1995, s. 8.

<sup>66</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 15 f.

<sup>67</sup> Ståhlros, 1986, s. 350.

<sup>68</sup> Prop. 1975/76:81 s. 135-148.

<sup>69</sup> Prop. 1975/76:81 s. 149. Se även Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 238, samt Glavå, 2011, s. 596.

<sup>70</sup> AD 2009 nr 63 s. 614.

ger uttryck för vad som är skäligt.<sup>71</sup> Detta avtal kommer att behandlas i avsnitt 3.3, och enligt förarbetarna till ändringarna i AvtL ska en jämförelse göras med innehållet i överenskommelser om konkurrensklausuler som träffats i kollektivavtal, med andra ord, 1969 års överenskommelse.<sup>72</sup>

Syftet med 36 § är först och främst att fungera som ett skydd för konsument gentemot näringsidkare, men även annan avtalspart som intar en underlägsen ställning, till exempel småföretagare gentemot stora företag. Dock kan 36 § även tillämpas på avtal mellan näringsidkare.<sup>73</sup> Enligt 36 § kan utfästa vitesbelopp jämkas, om de anses vara oskäliga. Det kan antingen nedsättas eller lämnas helt utan avseende.<sup>74</sup>

### 3.3 1969 års överenskommelse och tillhörande rättspraxis

1969 års överenskommelses syfte är att begränsa innehållet och användningsområdet av konkurrensklausuler i tjänsteavtal,<sup>75</sup> och har fått en ganska unik ställning på den svenska arbetsmarknaden efter att AD och andra domstolar erkänt avtalet som allmänt riktninggivande.<sup>76</sup> Överenskommelsen har antagits som kollektivavtal av samtliga förbund inom SAF<sup>77</sup> och gäller till följd därav direkt för de företag som är anknutna till SAF i förhållande till anställda som är medlemmar i SIF, SALF<sup>78</sup> och CF. Överenskommelsen fungerar som en komplettering till redan befintlig lagstiftning beträffande konkurrensklausuler, det vill säga 38 § AvtL.<sup>79</sup> För att klausulen ska vara bindande för den anställda krävs dock ett individuellt avtal.<sup>80</sup>

I det fall då parterna inte är bundna av 1969 års överenskommelse, utgör ändå 1969 års överenskommelse den grundläggande måttstocken vid en skälighetsbedömning av en konkurrensklausul. Det kan tyckas att de parter som inte är bundna av överenskommelsen ändå kan ingå konkurrensklausuler som anses skäliga. Dock är utgångspunkten i arbetsdomstolens praxis att de klausuler som faller utanför överenskommelsens skyddsområde

---

<sup>71</sup> Glavå, 2011, s. 596 f.

<sup>72</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 258. Se även prop. 1975/76:81 s. 148 f.

<sup>73</sup> Adlercreutz & Gorton, 2011, s. 310 ff.

<sup>74</sup> Prop. 1975/76:81 s. 117. Se även Adlercreutz & Gorton, 2011, s. 317.

<sup>75</sup> Ståhlros, 1986, s. 353.

<sup>76</sup> Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 238.

<sup>77</sup> SAF grundades 1901 och gick 2001 samman med Sveriges industriförbund under det nya namnet Svenskt Näringsliv.

<sup>78</sup> Numera verksamma under namnet Ledarna.

<sup>79</sup> Prop. 1975/76:81 s. 148.

<sup>80</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 55. Se även Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 238.

eller inte uppfyller överenskommelsens villkor, ska anses oskäligen enligt 38 § AvtL.<sup>81</sup> Ett rättsfall som belyser detta är AD 2001 nr 91, där AD bedömer en konkurrensklausul som oskäligen då företaget var ett rent försäljningsbolag. I utredningen fanns det inget som visade att företaget själva bearbetade de produkter de sålde och därför kunde bolaget inte sägas vara beroende av någon självständig produkt- eller metodutveckling. Bolagets företagshemligheter kunde följaktligen inte innefatta företagsspecifikt kunnande av det slag som anges i 1969 års överenskommelse.<sup>82</sup>

Trots att arbetsdomstolens praxis genomsyras av restriktivitet när det kommer till att tillåta konkurrensklausuler som ligger utanför 1969 års överenskommelsens skyddsområde, finns det de fall då AD har ansett att arbetstagaren har varit bunden av en sådan klausul. I AD 1977 nr 167 hade en konkurrensklausul mellan en ingenjör och en ingenjörbyrå tillkommit, vars avsikt inte var att i första hand att förhindra att företagsspecifikt kunnande kom till konkurrerande verksamheter kännedom. Klausulen låg med andra ord vid sidan av 1969 års överenskommelsens tillämpningsområde, det hade dock inträffat omständigheter som borde tillmätas betydelse i målet. AD kunde inte finna det otillbörligt att inta en konkurrensklausul i anställningsavtalet då kunder och kontakter är av yttersta vikt för en konsultverksamhet och kundernas förtroende är bundet till konsulten personligen och inte produkten. AD ansåg även att hänsyn bör tas till att klausulen var begränsad till ett geografiskt område och hade en giltighetstid som inte översteg vad som torde anses rimligt. Konkurrensklausulen ansågs giltig.<sup>83</sup>

I de fall AD har ansett att arbetstagaren varit bunden av en konkurrensklausul även om den ligger utanför 1969 års överenskommelse, har AD funnit att arbetsgivaren har haft ett betydande eller berättigade intresse av en klausul. Detta intresse bedöms med hänsyn till klausulens syfte och funktion, och i vissa fall anses klausulen oskäligen om dess utformning är sådan att den går utöver vad som krävs för att tillgodose arbetsgivarens intresse. Arbetsgivarens intresse är inte uteslutande avgörande för om en konkurrensklausul är skäligen eller ej, AD tar även hänsyn till sådana omständigheter som arbetstagarens lön, ställning och position samt om kompensation utgått. Även geografiska och branschmässiga begränsningar beaktas när det kommer till arbetstagarens möjlighet att ta anställning eller bedriva

---

<sup>81</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 262.

<sup>82</sup> AD 2001 nr 91 s. 583 f.

<sup>83</sup> AD 1977 nr 167 s. 1100 f. Se även AD 1993 nr 40 s. 283.

verksamhet efter att anställningen upphört, samt klausulens bindningstid.<sup>84</sup> Detta exemplifieras i AD 2009 nr 63 där AD förklarade konkurrensklausulen oskälig. Skälighetsbedömningen gjordes utifrån hur vidsträckt klausulens var i tid och geografi samt de inskränkningar klausulen förorsakat för arbetstagaren att arbeta inom samma verksamhetsområde jämfört med lön, kompensation och de anställningsförmåner arbetstagaren har erhållit.<sup>85</sup>

I 1969 års överenskommelses ingress framhåller parterna att det finns starka krav på näringslivet när det kommer till snabb produktivitetshöjning och förbättrad marknadsföring. Därför ägnar sig många företag åt utvecklingsarbete gällande produkt- och metodutveckling samt marknadsanalys och marknadsföring. Detta i sin tur leder till viktig know-how eller liknande kunskap, som för företaget i fråga kan vara specifikt. Detta kunnande kan även erhållas genom avtal.<sup>86</sup> Parterna var införstådda att företag som utvecklat eller förvärvat denna kvalificerat kunnande, även kallat skyddsvärda företagshemligheter, kan vara angelägna om att detta kunnande begränsas till den egna arbetsplatsen. Så länge en anställning pågår är en arbetstagare bunden av sin lojalitetsplikt och därigenom förhindrad att föra denna typ av kunskap utanför företaget, men vid vissa tillfällen kan företag kräva lojalitet och tystnadsplikt av arbetstagaren även en viss tid efter anställningens upphörande. Det är i de situationer då en arbetstagare har en inblick i skyddsvärda hemligheter och möjlighet att utnyttja denna kunskap parterna finner det motiverat med en konkurrensklausul.<sup>87</sup>

1969 års överenskommelse avser tillverkningssektorn, vilket betyder att tjänste- och IT-sektorn faller utanför avtalets direkta tillämpningsområde. På dessa avtal tillämpas 36 och 38 §§ AvtL. Dock har det antagits att bestämmelserna i 1969 års överenskommelse kan återspegla ett allmänt synsätt när det kommer till konkurrensklausuler på arbetsmarknaden och ge en restriktiv syn på sådana bestämmelser. Genom detta har 1969 års överenskommelse fått ett bredare genomslag än vad som fastställts i dess direkta tillämpningsområde.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 262.

<sup>85</sup> AD 2009 nr 63 s. 614.

<sup>86</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 56. Se även Ståhlros, 1986, s. 353.

<sup>87</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 56.

<sup>88</sup> Bruun, 2003, s. 126 f.

### 3.3.1 När får konkurrensklausuler användas?

1969 års överenskommelse begränsar vilka arbetsgivare som kan utnyttja konkurrensklausuler.<sup>89</sup> Punkt 1 i överenskommelsen fastställer användningsområdet för konkurrensklausuler, där det anges att dessa klausuler endast bör användas hos sådana arbetsgivare som är ”beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffar sig tillverkningshemligheter och därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagliga men”.<sup>90</sup>

I punkt 1 beskrivs även vilken typ av arbetstagare det är som bör inbegripas av en konkurrensklausul. I andra stycket anges att ”konkurrensklausuler bör vidare ifrågakomma blott för arbetstagare som under anställningen får kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande och som genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att göra bruk av denna kännedom”.<sup>91</sup> Med andra ord kan endast relativt kvalificerade arbetstagare bindas av konkurrensklausuler. En arbetstagare i underordnad ställning som får kännedom om en företagshemlighet, kan ej bindas av en konkurrensklausul då denna i normalfallet inte vid övergång till ett nytt företag har möjlighet att använda sig av denna information. I AD 1991 nr 38 uttalade AD sig om att konkurrensklausuler som enbart syftar till att kvarhålla arbetstagare med särskilda kunskaper och särskild kompetens inte godtagas som rättsligt bindande.<sup>92</sup>

Utmärkande för rättsfallen på området är avvägningen som görs mellan parternas motstående intressen.<sup>93</sup> I AD 2001 nr 91 angående konkurrensklausulers giltighet i anställningsavtal kunde konkurrensklausulen inte motiveras av något företagsspecifikt kunnande. Denna klausul skulle utan lämpligt kompensation ha hindrat arbetstagaren att under ett år vara verksam i det verksamhetsområde som han i så gott som hela sitt yrkesliv varit verksam i.<sup>94</sup> I AD 1984 nr 20 ansåg AD att en försäljares arbete, trots att det krävde en viss teknisk sakkunskap, inte låg inom området för företagshemligheter. I detta fall förklarades därför klausulen icke bindande.<sup>95</sup>

---

<sup>89</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 260.

<sup>90</sup> Se bilaga. Se även Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 57.

<sup>91</sup> Se bilaga. Se även Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 57 f.

<sup>92</sup> AD 1991 nr 38 s 256 f. Se även 1984 nr 20 s. 177.

<sup>93</sup> Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 239.

<sup>94</sup> AD 2001 nr 91 s. 583 f.

<sup>95</sup> AD 1984 nr 20 s. 177.

I överenskommelsens andra punkt finns det en särskild regel för arbetstagare som inte ännu har uppnått 27 års ålder och som är nyexaminerade vid anställningstillfället. Om en sådan person blir bunden av en konkurrensklausul genom sitt anställningsavtal, ”bör klausuler i normalfallet erhålla sådan utformning att den erhåller verkan blott i det fallet, att anställningen upphör, sedan den varat i mer än sex månader”.<sup>96</sup>

I överenskommelsen framgår det inte vad som avses med tillverkningshemligheter. Det som går att läsa sig till i texten är att det ska röra sig om företagsspecifikt kunnande som företaget har ett intresse av att ensamt kunna utnyttja.<sup>97</sup> I AD 1984 nr 20 ansåg AD att begreppet företagshemligheter kan användas som en samlad beteckning på det som 1969 års överenskommelse avser att skydda.<sup>98</sup> Det ska röra sig om ett kunnande som förvärvats genom avtal eller egna insatser och som är ett resultat av ett utvecklingsarbete som inriktar sig på att utveckla och öka konkurrenskraften hos företaget.<sup>99</sup>

### **3.3.2 Bindningstiden av konkurrensklausuler**

I överenskommelsens tredje punkt anges det att den tid efter anställningen upphörande, under vilken arbetstagaren är bunden av konkurrensförbudet, får inte vara längre än den beräknade livslängden för näringsidkarens skyddsvärda know-how eller jämförbart kunnande. Denna tid bör dock inte överstiga 24 månader. Om livslängden på det detta know-how är kort bör bindningstiden kortas ner till 12 månader.<sup>100</sup> Bindningstiden ska regleras i varje enskilt fall med hänsyn till arbetstagarens intresse av att fritt kunna disponera över sin arbetskraft.<sup>101</sup>

Konkurrensförbudet gäller i de fall uppsägningen har sin grund i ett avtalsbrott från arbetstagarens sida. Om det däremot är arbetstagaren som säger upp sig till följd av avtalsbrott från arbetsgivarens sida, är konkurrensförbudet inte längre gällande. I de fall anställningen upphör av annan anledning än pension, är arbetsgivaren förpliktigad att utge ersättning för den olägenhet som konkurrensförbudet innebär för arbetstagaren. Arbetsgivaren är förpliktigad att till arbetstagaren per månad utbetala skillnaden mellan arbetstagarens inkomst vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst arbetstagaren erhåller hos sin nya arbetsgivare. Ersättningen får dock inte överstiga 60 % av månadsinkomsten som

---

<sup>96</sup> Se bilaga. Se även Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 57 f.

<sup>97</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 58.

<sup>98</sup> AD 1984 nr 20 s. 176.

<sup>99</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 59.

<sup>100</sup> Se bilaga. Se även Ståhlros, 1986, s. 354.

<sup>101</sup> Se bilaga. Se även Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 60.

arbetstagaren hade hos denne arbetsgivaren och skyldigheten varar inte längre än under den period konkurrensförbudet gäller.<sup>102</sup>

### 3.3.3 Normerat skadestånd

Enligt punkt 4 i 1969 års överenskommelse bör normerat skadestånd sättas i rimlig proportion till arbetstagarens lön. Detta betyder att ”i allmänhet torde ett skadeståndsbelopp motsvara sex genomsnittliga månadsinkomster utgöra tillräckligt skydd för konkurrensförbudet”. Med genomsnittlig månadsinkomst avses här det genomsnitt av de belopp som arbetstagaren per månad erhållit i form av fast lön, provision etcetera, under det sista anställningsåret.<sup>103</sup> Ett normerat skadestånd kan likställas med ett avtalsvite, alltså en bestämd ersättning för avtalsbrott. För att skadeståndet ska utgå är det en förutsättning att arbetstagaren ”avsiktligt eller genom grov vårdslöshet” överträder förbudet.<sup>104</sup> Som tidigare nämnts kan ett oskäligt högt vitesbelopp jämkas genom 36 § AvtL.

---

<sup>102</sup> Se bilaga. Se även Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 60 ff.

<sup>103</sup> Se bilaga. Se även Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 62.

<sup>104</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 62.



## 4 En intresseavvägning

Bestämmelsen om konkurrensklausuler har inte endast ett arbetsrättsligt syfte utan ingår även som ett led i strävandet efter att bibehålla sund och lojal konkurrens. Det är inte sund och lojal konkurrens att en arbetstagare vid anställning hos en ny näringsidkare eller i en egen verksamhet kan dra nytta av hemliga metoder och tillvägagångssätt från en tidigare arbetsgivare.<sup>105</sup> FHL utgör en noggrann avvägning mellan olika intressen inom konkurrensområdet.<sup>106</sup> Dessa intressen har varierat under tidens lopp i samband med samhällsförändringar och varit föremål för olika värderingar.<sup>107</sup> I detta kapitel kommer näringsidkarens, arbetstagarens samt samhällets intresse att belysas.

### 4.1 Näringsidkare

Konkurrensförmågan hos det enskilda företaget och näringsidkaren är ett av de skyddsintressen som FHL tillgodoser. Ett företags konkurrensförmåga berörs i stor grad av den samlade kunskapen om olika förhållande inom företaget som är av stor vikt för verksamheten, och den samlade kunskapen kan ofta vara av större betydelse än andra produktionsfaktorer.<sup>108</sup> Med andra ord står den kunskap som utgör företagshemligheter nära de immateriella ensamrätterna då både företagshemligheter och immaterialrätterna bygger på kunskaper, idéer och tankar.<sup>109</sup> Förarbetena till 1982 års konkurrenslag tycks jämställa hemlig know-how med patent och andra immaterialrättigheter.<sup>110</sup>

Möjligheterna för näringsidkaren att skydda sina företagshemligheter kan även indirekt påverka företagets investeringsvilja.<sup>111</sup> För näringsidkaren kan ett skydd för den kunskap som utvecklas inom verksamheten vara avgörande för om företaget väljer att satsa på utveckling av de anställda inom företaget eller om företaget i stället väljer att rekrytera kunnig personal från andra företag i samma bransch.<sup>112</sup> Ibland kostar företagen på vissa anställda en dyrbar utbildning vilket bidrar till ett särskilt intresse att behålla dessa, om inte annat tills företaget dragit nytta av denna investering. Det kan även här finnas ett intresse för arbetsgivaren att inte en annan konkurrerande näringsidkare ska kunna dra till sig sådan välutbildad och påkostad

---

<sup>105</sup> Fahlbeck, 1992, s. 23.

<sup>106</sup> Fahlbeck, 1992, s. 70.

<sup>107</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 99.

<sup>108</sup> 1988/89:LU30 s. 14 f.

<sup>109</sup> Fahlbeck, 1992, s. 89.

<sup>110</sup> Prop. 1981/82:165 s. 187 ff. Se även Ståhlros, 1986, s. 353.

<sup>111</sup> 1988/89:LU30 s. 14 f.

<sup>112</sup> Sandgren & Andersson, 1995, s. 264.

personal, utan att åtminstone betala för det.<sup>113</sup> Dock kan inte endast intresset att behålla en nyckelperson eller särskilt attraktiv person inom företaget användas som grund för en giltig konkurrensklausul.<sup>114</sup>

Men för att tillgodose ”att konkurrensen inom näringslivet är effektiv” måste detta intresse likväl vägas mot andra näringsidkares intresse. Är konkurrensskyddet för genomgripande och långtgående, kan kunskapsutbytet inom näringslivet hämmas och på så vis motverka en effektiv konkurrens.<sup>115</sup>

## 4.2 Arbetstagare

Enligt Håkan Torén, jurist vid LO-Rättsskydd, är den enskilde arbetstagarens intresse att bli uppbunden av en konkurrensklausul näst intill obefintligt. Om arbetsgivaren föreslår en klausul som ett villkor för anställningen, har arbetstagaren ofta inget annat val än att skriva på klausulen om denna vill ha arbetet.<sup>116</sup> Är det rimligt att ett företag av rent konkurrensmässiga skäl kan hålla arbetstagare borta från arbetsmarknaden efter att anställningen upphört, på grund av att dessa arbetstagare är användbara för deras kompetens och kunnande? Lars Viklund, advokat, menar att konkurrensklausuler definitivt är något dåligt för den anställde men bra för själva företaget. Konkurrensklausuler kan även ses som ett hinder för unga arbetstagare att fritt välja den yrkesbana som passar dem bäst.<sup>117</sup> Reinhold Fahlbeck har uttalat sig om att konkurrensklausuler i vissa fall i praktiken leder till yrkesförbud för arbetstagaren och därigenom begränsar dennes möjlighet att försörja sig.<sup>118</sup>

Arbetstagarens intresse består bland annat av att fritt kunna utnyttja sin förmåga och kompetens.<sup>119</sup> Detta framgår bland annat av att en anställd har rätt att säga upp sig när denne vill, utan att ange grund för uppsägningen.<sup>120</sup> En arbetsgivare måste däremot ange saklig grund vid uppsägning av anställd.<sup>121</sup> Det kan dessutom vid löneförhandlingar innebära en risk för en anställd med ett anställningsavtal med konkurrensklausul att hamna i ett underläge då

---

<sup>113</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 115.

<sup>114</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 118.

<sup>115</sup> Fahlbeck, 1992, s. 73.

<sup>116</sup> Berg, 1995, s. 9.

<sup>117</sup> Viklund, 1999, s. 8.

<sup>118</sup> Davidsson, 2009, s. 15.

<sup>119</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 119.

<sup>120</sup> 4 § LAS.

<sup>121</sup> 7 § LAS.

denne inte enligt konkurrensklausulen har en möjlighet att ta anställning vid en konkurrerande företag.<sup>122</sup>

Det innebär alltid en risk att skriva under en konkurrensklausul för den anställde. Dock går det alltid att arbeta inom ett annat yrke efter avslutad anställning under tiden man är bunden av konkurrensklausulen. Samtidigt blir det svårt att hitta ett nytt jobb efter att klausulens karenstid tagit slut. Ett eller två års lucka i cv:t kan göra andra arbetsgivare avvaktande.<sup>123</sup>

Men är en konkurrensklausul endast negativt för arbetstagaren? En klausul skulle eventuellt kunna innebära en fördel för den anställde då klausulen möjliggör en ekonomisk trygghet i de fall konkurrensklausulen är bindande efter anställningens upphörande. Detta är av extra vikt om arbetstagaren inte får en ny anställning med en gång.<sup>124</sup>

Ett företag som bundit en viss arbetstagare till en konkurrensklausul kostar på den anställde värdefull och dyr utbildning då näringsidkaren vet att denna har ett direkt skydd för sina företagshemligheter.<sup>125</sup> Näringsidkarens investeringsvilja kan öka i samband med ett sådant skydd och därigenom gynna arbetstagaren då denna genom utbildning får en möjlighet att bredda och fördjupa sina kunskaper. Viktigt att ha i åtanke är även att man genom konkurrensklausuler inte får begränsa den anställdes rätt att utnyttja allmänt yrkeskunnande, yrkeserfarenheter och specialkompetens liksom allmän kännedom om marknads- och branschförhållanden.<sup>126</sup> Det som ska skyddas av klausulerna är i stället företags- och affärshemligheter, samt företagsspecifikt kunnande som är relevant i konkurrenshänseende.<sup>127</sup> En arbetsgivare ska med andra ord inte kunna hindra en arbetstagare genom avtal att fritt förfoga över den kunskap och kompetens som denne tillägnat sig under anställningen om det inte rör sig om kunskaper hänfödda till företagshemligheter.<sup>128</sup>

Advokaten Anders Frigell anser dock att ett konkurrensförbud ofta är i arbetstagarens intresse. Han menar att när en arbetsgivare investerar i en arbetstagares kunnande och kompetens, ligger det i de övriga anställdas intresse att arbetsgivaren träffar ett avtal om konkurrensförbud. Om en arbetstagare som besitter särskilda kunskaper, en nyckelperson, tar anställning i en konkurrerande verksamhet kan detta förorsaka allvarlig skada för företaget.

---

<sup>122</sup> Ståhlros, 1986, s. 350.

<sup>123</sup> Resare, 2012-09-28.

<sup>124</sup> Vikström, 2006-03-22.

<sup>125</sup> 1988/89: LU30 s. 14 f. Se även Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 115

<sup>126</sup> Ds 2002:56 s. 335.

<sup>127</sup> Bruun, 2003, s. 132.

<sup>128</sup> Sandgren & Andersson, 1995, s. 241.

Han menar även att detta kan skada ett företag i den grad att det kan äventyra företagets existens och därför ligger konkurrensklausuler i arbetstagarnas intresse då verksamheten och deras sysselsättning kan hotas.<sup>129</sup>

### 4.3 Samhället

Är konkurrensklausuler bra eller dåligt för samhället? Konkurrensbegränsande klausuler kan ses som hämmande för utvecklingen eftersom de hindrar begåvade arbetstagare att byta arbetsplats.<sup>130</sup> Dessa typer av klausuler kan även på så vis vara ett hinder för forsknings- och utvecklingsverksamhet.<sup>131</sup> Klausulen innebär att konsulter eller andra arbetstagare inte har möjlighet att vid anställningens upphörande starta egen verksamhet eller börja hos en konkurrerande näringsidkare, om de av någon anledning vill eller måste fortsätta arbetet med tidigare kunder. Detta är ett direkt ingrepp i förhållandet mellan kund och konsult och därav dåligt för marknaden då detta i praktiken förbjuder kunderna att fritt välja exempel revisorer, konsulter, doktorer eller vad det i det enskilda fallet rör sig om.<sup>132</sup>

Konkurrensklausuler har även beskrivits som hämmande för tillväxten då de utgör ett hinder för nya företag och för att kunskap kommer till användning.<sup>133</sup> Jan Nilsson, före detta chef på Industrienheten på Sveriges industrier, menar att på längre sikt kan konkurrensklausuler vara ”döden för en sektor eller en bransch” då de låser in kompetens.<sup>134</sup> Då konkurrens mellan företag ger upphov till fördelar för samhället genom att den pressar priser på produkter och tjänster nedåt, kan konkurrensklausuler ses som en nackdel för samhället. Priserna pressas nedåt då företagen tvingas att utnyttja material, arbetskraft och kapital på ett effektivare sätt.<sup>135</sup>

Som redan nämnts kan företagshemligheter och hemligt know-how jämföras med patent och annan immaterialrätt. Utan patentskydd skulle viljan att arbeta för innovation hämmas, vilket bidrar till en negativ inverkan på utvecklingen och tillväxten i samhället,<sup>136</sup> med andra ord är ensamrätten till en uppfinning en av grundstommarna till forskning och utveckling inom näringslivet.<sup>137</sup> Genom att tilldela uppfinnaren en ensamrätt och på så sätt stänga ute

---

<sup>129</sup> Frigell, 1999-02-22, s. 28.

<sup>130</sup> Viklund, 1999, s. 8.

<sup>131</sup> Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 114 f.

<sup>132</sup> Viklund & Avtal, 1999, s. 8.

<sup>133</sup> Ekström & Malmberg, 2003, s. 6.

<sup>134</sup> Davidsson, 2009, s. 14.

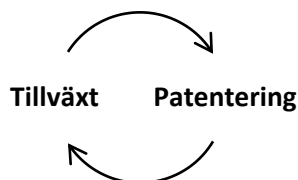
<sup>135</sup> SOU 1978:9 s. 77.

<sup>136</sup> Werner, 1999, s. 417 f.

<sup>137</sup> Levin, 2011, s. 227.

eventuella ”free-riders”, uppmuntras patentinnehavaren till ytterligare arbete med innovationer,<sup>138</sup> och då innovation antas leda till utveckling och tillväxt gynnas även konsumenterna i slutändan.<sup>139</sup>

Schumpeter, nationalekonom, utvecklade en teori om att samhällets utveckling främst drivs framåt av företag och enskilda personers innovationsvilja. Innovationsskapande är kostsamt och därför kan monopol tillåtas i vissa fall för att garantera att kostnaderna för forskning och utveckling täcks. Enligt detta synsätt är patentskyddet tillsammans med det marknadsinflytande det innebär, nödvändigt för ekonomisk utveckling och innovation.<sup>140</sup> I SOU 2006:80 visas ett ömsesidigt samband mellan tillväxt och patent (figur 1). Utredningen visar att patent skapar extra incitament för företag att investera och arbeta med innovationer. Tillväxten och patenteringens samband och styrka varierar dock med land, bransch, företag, tidsperiod etcetera.<sup>141</sup>



**Figur 1.** Ömsesidigt samband mellan utredningens huvudvariabler patentering och tillväxt.<sup>142</sup>

Figur 1 innehåller ett viktigt budskap, den visar att stimulansåtgärder för en ökad tillväxt också innebär en stimulans av patentering. Eftersom utredningens uppgift bland annat var att föreslå hur man kan stimulera patentering, ansågs tillväxtstimulerande åtgärder utgöra en viktig del i utredningen då ett samband mellan tillväxt och patent påvisats. Genom att åstadkomma en positiv inverkan av patentering på tillväxt, skapas på så vis över en tid en positiv tillväxtspiral. I utredningen konstateras även att patentering inte är något självändamål.<sup>143</sup>

Om produkter och processer endast är nya för företaget och inte för världen, är de inga innovationer. Men de kan mycket väl generera tillväxt för företaget. Precis som patentering, är tillväxt i sig inget självändamål för vare sig ett företag eller ett samhälle. Tillväxt är en väg riktad mot värdeskapande och välfärd. Innovationer får först en betydelse för tillväxten när de

<sup>138</sup> Debrock, 1985, s. 223.

<sup>139</sup> Werner, 1999, s. 419.

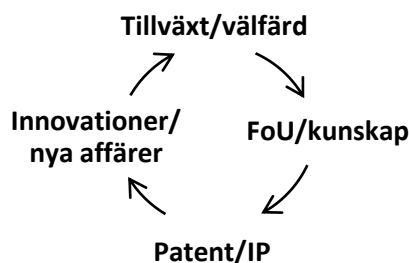
<sup>140</sup> Goevere, 1996, s. 20.

<sup>141</sup> SOU 2006:80 s. 85.

<sup>142</sup> SOU 2006:80 s. 85.

<sup>143</sup> SOU 2006:80 s. 85 f.

sprids på en marknad eller i en tillämpning. Figur 2 visar de mellanliggande processer som påverkar variabelsambanden mellan tillväxt och patentering. När en innovation sprids på en marknad förbättras den oftast, vilket leder till att följduppfinningar och följdinnovationer skapas.<sup>144</sup>



**Figur 2.** Patent/tillväxt-spiralen med mellanliggande variabler.<sup>145</sup>

Konkurrensverket vill dock i sitt remissyttrande om SOU 2006:80 betona att den koppling mellan patent och tillväxt som utredningen visar inte är så självklar som det ges sken av. Detta beror på att det finns en subtil balansgång mellan patent och en väl fungerande marknad. Patent kan å ena sidan främja tillväxt och innovation men å andra sidan kan den, beroende på hur den utnyttjas, begränsa och snedvrída konkurrens.<sup>146</sup>

I samhällsperspektivet framhålls det att skydd för såväl materialiserad som individbunden kunskap är nödvändigt för att upprätthålla företagets investeringsvilja, för att underlätta för svenska företag att förvärva kunskap från utlandet och för att motverka att företag flyttar forsknings- och utvecklingsverksamheter till andra länder som har ett bättre skydd.<sup>147</sup>

Örjan Edström, professor i juridik, anser att konkurrens i allmänhet kan ses som något positivt för utveckling, effektivitet och välfärd. Edström menar bland annat att det finns goda skäl för att hålla den produktresurs som arbetskraft utgör borta från konkurrens, då fri konkurrens om arbetskraft med största sannolikhet skulle leda till minskad effektivitet och konkurrenskraft och en försämrad samhällsutveckling. Arbetsgivarens intresse av att skydda kunskap måste ses som ett legitimt intresse. Detta intresse är även legitimt från arbetstagarens synpunkt då kunskap är av stor betydelse för en fortsatt utveckling av verksamheten samt för att skapa trygghet och tillväxt.<sup>148</sup>

<sup>144</sup> SOU 2006:80 s. 86 f.

<sup>145</sup> SOU 2006:80 s. 87.

<sup>146</sup> Remissyttrande 2007-07-19, s. 1 (5).

<sup>147</sup> Sandgren & Andersson, 1995, s. 264.

<sup>148</sup> Edström, 2003, s. 16 f.

## 5 Avslutning

I uppsatsens avslutande kapitel kommer en kort sammanfattning att göras. Därefter följer en analys som väger för- och nackdelar för näringsidkare, arbetstagare och samhället. Slutligen avslutas kapitlet med några slutord.

### 5.1 Sammanfattning

Lagen om skydd för företagshemligheter klarlade att det fanns ett behov av ett modernare och mer utvecklat skydd för företagshemligheter. FHL ämnar ge ett skydd för sådan information som en näringsidkare vill hålla hemlig, till exempel företagsspecifikt kunnande. Då samhället gått från industri- till kunskapssamhälle, där fler anställda har tillgång till hemlig information, har behovet av att skydda företagshemligheter ökat.

Vidare förstärks FHLs regler av arbetstagarens lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare. För arbetstagaren innebär lojalitetsplikten att denne ska sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget. Lojalitetsplikten innehåller såväl tystnadsplikt som konkurrensförbud. Tystnadsplikt innebär att arbetstagaren inte får yttra eller röja sådana uppgifter som arbetsgivaren vill hålla hemliga. Allvarliga missförhållanden klassificeras dock inte som företagshemligheter. Genom lojalitetsplikten förpliktigas även den anställde att inte gå över till konkurrerande företag eller själv starta en konkurrerande verksamhet. Då lojalitetsplikten endast gäller under anställningens gång kan en arbetstagare efter avslutad anställning fritt nyttja de kunskaper som denne erhållit genom sin anställning, inberäknat företagshemligheter. Arbetsgivare har således ett intresse av att förlänga lojalitetsplikten genom så kallade konkurrensklausuler. Bestämmelser om konkurrensklausuler återfinns i FHL 7 § 2 st.

Genom 1969 års överenskommelse framkommer väsentliga riktlinjer om hur konkurrensklausuler får och bör användas i avtal, samt hur dessa klausuler bör tolkas. Från början gällde överenskommelsen endast för de arbetsgivarparter och arbetstagarparter som slöt avtalet, men genom domstolens praxis har överenskommelsen fått betydelse på fler områden och fått en normerande verkan för alla typer av konkurrensklausuler. ADs praxis visar att domstolen har tillåtit och godkänt konkurrensklausuler som ligger utanför angivet tillämpningsområde. Dock bör det tilläggas att tolkningen sker med stark restriktivitet. Genom praxis har det även framgått att de arbetsgivare som anses ha ett betydande eller berättigat intresse bakom konkurrensklausulen ska ha en möjlighet att införa dessa typer av klausuler i anställningsavtal.

Enligt 1969 års överenskommelse ska företagsspecifik information skiljas från det som utgör en arbetstagares utbildning, yrkeserfarenhet och specialkunskap. Och arbetsdomstolen har därför uttalat en generell princip om att konkurrensklausuler som enbart syftar till att kvarhålla arbetstagare med särskilda kunskaper och hög kompetens numera inte godtas som rättsligt bindande.

I normalfallet, i enlighet med 1969 års överenskommelse, får en klausuls bindningstid inte vara längre än 24 månader. Med tanke på dagens arbetsmarknad riktas en del kritik mot den långa bindningstiden. 24 månaders bindningstid kan anses oskäligt beroende på vilken bransch klausulen görs gällande i. Inom den högteknologiska industrin där utveckling är snabb och dagens kunskap är gammal imorgon, bör konkurrensklausuler ha en kortare bindningstid. Dagens klausuler kan hålla en arbetstagare borta från branschen under ett eller hela två år, längre än många företagshemlighetens levnadstid. Detta i sig leder inte bara till att arbetstagaren inte får arbeta inom sitt kompetensområde, utan det kan även leda till att arbetstagaren inte anses tillräckligt kvalificerad när denne ska tillbaka in på arbetsmarknaden två år senare. Tvärtemot kan det vara inom forskningsbranschen, där det tar lång tid att komma fram till eftersökt resultat. Där kan det anses rimligt att binda en arbetstagare just under två år. Konkurrensklausulers giltighetstid bör av den orsaken regleras och anpassas efter branscher. Utifrån ett marknadsekonomiskt perspektiv skulle sådan lång bindningstid anses motverka en sund konkurrens då rörligheten på arbetstagare och deras kunskap begränsas.

För att en konkurrensklausul ska anses giltig måste den enligt 38 § AvtL vara skälig. Vad som anses vara skäligt finns inte preciserat i lag, men enligt praxis ska en helhetsbedömning göras, det vill säga en sammanvägning av betydande faktorer. En bedömning ska göras utifrån om näringsidkarens behov av klausulen är av reella och acceptabla grunder, samt utifrån hur långt dessa behov sträcker sig. Om legitima behov saknas ska klausulen anses vara ogiltig. Finns legitima skäl till användandet av en konkurrensklausul, ska en intresseavvägning mellan de olika parterna göras. I intresseavvägningen vägs bland annat arbetsgivarens intresse av ett konkurrensskydd mot arbetstagarens intresse av att fritt nyttja sin kunskap och kompetens. Helhetsbedömningen ska även ske utifrån om de begränsningar konkurrensklausulen medför ligger inom rimliga geografiska gränser, klausulens bindningstid i förhållande till den kunskap som klausulen avser att skydda, samt utgiven ekonomisk kompensation till arbetstagaren. Genom praxis har det visats att AD även tar hänsyn till sådana omständigheter som arbetstagarens lön, ställning och position i företaget etcetera.



Sammanfattningsvis kan man genom ADs rättspraxis dra den allmänna slutsatsen om att domstolen intagit en restriktiv ställning gentemot konkurrensklausuler. Detta kan ses som ett uttryck för det allmänna intresse som finns för att upprätthålla en återhållsam inställning gentemot olika typer av konkurrensbegränsningar.

## **5.2 Analys**

I detta kapitel kommer det att göras en analys av näringsidkarens, arbetstagarens samt samhällets intresse av användningen av konkurrensklausuler. Både för- och nackdelar kommer att belysas.

### **5.2.1 Näringsidkarens intresse**

Det är svårt att väga för- och nackdelar med konkurrensklausulers innebörd för näringsidkaren. För näringsidkaren finns det näst intill endast fördelar med användning av konkurrensklausuler i anställningsavtalen. Under studiens gång har jag haft stora svårigheter att komma över material som visar att det kan vara negativt för en näringsidkare att binda sina arbetstagare till konkurrensklausuler. Detta är inte så konstigt då det ej borde förekomma några nackdelar då konkurrensklausuler är avsedda att skydda just näringsidkaren och dennes företag. För att ett företag inte ska hämmas i sin expansion krävs ett skydd för att skydda företagets kunskapskapital.

Användandet av konkurrensklausuler är valfritt. Det en näringsidkare som binder sina anställda till konkurrensklausuler bör tänka på är att företaget kan bli mindre attraktivt på arbetsmarknaden. Om det finns två attraktiva företag som erbjuder en anställning med liknande lön kommer villkoren för anställningen med största sannolikhet att väga tungt. Om det ena företaget då har ett krav om att den arbetssökande ska bindas till en konkurrensklausul vid anställning, finns en risk att de arbetssökande väljer företaget som inte binder de anställda till sådana klausuler. För nyexaminerade studenter kan det även anses attraktivt att inte bli uppbundna i ett företag direkt när de kommer ut på arbetsmarknaden och kan därför finnas de som väljer bort just företag som väljer att binda de anställda till konkurrensklausuler.

En annan viktig faktor att ha i åtanke, är att en konkurrensklausul kanske inte längre kan ses som en fördel för den enskilda näringsidkaren om alla andra näringsidkare inom en bransch använder sig av sådana klausuler. Skulle alla näringsidkare inom branschen använda sig av konkurrensbegränsande klausuler, kan detta ses som en nackdel för den enskilda

näringsidkaren eftersom rekrytering av nya och kompetenta arbetstagare kommer att försvåras då många erfarna och kompetenta arbetstagare är låsta till de olika företagen.

### **5.2.2 Arbetstagarens intresse**

Debatten om konkurrensklausuler visar en kluven och splittrad syn på konkurrensklausuler. Ett av de stora motstånden mot konkurrensklausuler återfinns hos fackförningar. Håkan Torén, jurist vid LO-Rättsskydd, har bland annat uttalat sig om att den enskilde arbetstagarens intresse av att bli bunden av en konkurrensklausul är näst intill obefintligt. Ander Frigell, advokat, menar till skillnad från Torén att det är i arbetstagarens intresse att bindas av en klausul då sysselsättningen i företaget kan hotas om nyckelpersoner inom företaget fritt kan övergå till konkurrerande verksamhet.

I de fall där företaget kostar på vissa arbetstagare en dyrbar utbildning kan det finnas särskilt intresse av att behålla dessa arbetstagare för företaget, dels för att företaget ska kunna dra nytta av investeringen, dels för att hindra att konkurrerande verksamheter drar nytta av den. Men om det är arbetstagaren som själv bekostat sin utbildning ser läget annorlunda ut. I stället för att arbetsgivaren är den skyddsvärda parten, blir arbetstagaren själv den part som bör skyddas. Då en arbetstagare har bekostat en lång och dyr utbildning bör denne inte i onödan förhindras att utöva sitt yrke. Detta gäller exempelvis läkare, advokater och dylikt.

En konkurrensklausul kan ses som något negativt och restriktivt för arbetstagaren, då arbetstagaren sätts i en position där denne inte längre fritt kan utnyttja sin kompetens och kunskap. Fahlbeck menar att i praktiken leder detta till ett slags yrkesförbud som begränsar arbetstagarens möjligheter att försörja sig. Genom konkurrensklausuler kan även arbetstagarens position i en löneförhandling försämrans då denne under en tid på max 24 månader inte kan ta anställning vid en konkurrerande verksamhet. Det kan för arbetstagaren på så vis vara svårt att ställa krav om arbetsförhållanden och lön. Om arbetstagaren inte är eller blir nöjd över arbetsförhållanden eller lön och är bunden till en konkurrensklausul kan denne inte utan problem byta arbetsplats inom samma verksamhetsområde. I de fall arbetstagaren är bunden till en konkurrensklausul finns det en stor sannolikhet att denne i löneförhandlingar inte går lika hårt ut och är mer accepterande för arbetsgivarens anbud.

Det finns även de som belyser en del fördelar för de arbetstagare som är bundna av konkurrensklausuler. Tvärtemot Fahlbecks åsikt om att konkurrensklausuler begränsar möjligheterna till försörjning, kan en klausul innebära en fördel för arbetstagaren vid

anställningens upphörande i de fall klausulen fortfarande är bindande. Eftersom kompensation utgår till en arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul, uppstår en sorts ekonomisk trygghet för arbetstagaren. I de fall konkurrensklausulen är gällande efter anställningens upphörande har arbetstagaren fortfarande en inkomst, under klausulens bindningstid. Detta är av extra vikt i de fall då arbetstagaren inte har hittat ett nytt arbete direkt efter att dennes anställning upphört. Arbetstagaren kompenseras även i de fall arbetstagaren tar en anställning som är sämre betald.

Som tidigare nämnts i uppsatsen, påverkar möjligheterna för att skydda företagshemligheter företagets investeringsvilja. Ett skydd kan för näringsidkaren vara avgörande för om företaget bestämmer sig för att satsa på utveckling av de anställda inom företaget. Är en arbetstagare då bunden av en konkurrensklausul ökar även näringsidkarens investeringsvilja i arbetstagaren. Näringsidkaren kommer med en större sannolikhet att kosta på en arbetstagare bunden av en konkurrensklausul en värdefull och dyr utbildning än en arbetstagare som inte är uppbunden av ett sådant konkurrensförbud. Detta gynnar i sin tur arbetstagaren då dennes kunskaper och kompetens växer och fördjupas och dennes möjligheter att utvecklas inom företaget och klättra på karriärstegen vidgas. Kan näringsidkaren binda arbetstagaren med en konkurrensklausul är det även troligt att arbetstagaren kommer att få ett större ansvar inom företaget. I stället för att näringsidkaren behöver dela upp det företagsspecifika kunnandet mellan ett flertal separerade arbetstagare för att fördela riskerna, kan denne använda sig av en arbetstagare som besitter all information.

Konkurrensklausuler innebär dock stora nackdelar för arbetstagaren i de fall de är oskäliga. Men i de fall klausulen är giltig och skälig bör nackdelarna inte överväga fördelarna allt för mycket för den anställde. Arbetstagaren kommer att under en skälig tid bli bunden till att inte ta ett arbete inom samma verksamhetsområde, dock kommer kompensation att utgå under denna tid. Arbetstagarens personliga möjlighet för utveckling kommer med stor sannolikhet att breddas och växa då företaget vågar investera mer i arbetstagaren då denne inte kan ta anställning vid konkurrerande verksamhet.

Det är även viktigt att inte glömma att en arbetstagare, vid erbjudande om anställning på konkurrerande verksamhet, kan friköpa sig den förpliktelse som en konkurrensklausul innebär. Genom att betala det skadestånd som är avtalat vid eventuellt kontraktsbrott kan arbetstagaren ta anställning vid ett konkurrerande företag eller själv starta en konkurrerande verksamhet. Detta kan bli en stor kostnad för en arbetstagare då skadeståndet ofta uppgår i ett

flertal månadslöner, men är arbetstagaren eftertraktad kan det konkurrerande företaget betala detta skadestånd och på så vis ”köpa ut” arbetstagaren.

### **5.2.3 Samhällets intresse**

Det bästa samhällsekonomiska resultatet är vägledande för hur avvägningen mellan de olika intressena ska göras. Som tidigare nämnts i uppsatsen är den allmängiltiga synen att konkurrens kan ses som något gynnsamt för utveckling, effektivitet och välfärd. Men en helt fri konkurrens skulle sannolikt leda till minskad effektivitet och konkurrenskraft i näringslivet, vilket leder till en sämre utveckling för samhället. Detta gäller även vid konkurrens om arbetskraft och därför kan konkurrensklausuler ses som ett viktigt redskap för att skapa en sund konkurrens. Dock är åsikterna även skilda på detta område.

Viklund beskriver bland annat att konkurrensklausuler som hämmande för samhället i den mån att de hindrar arbetstagare att fritt förflytta sig mellan företag och byta arbetsplats. Adlercreutz och Flodgren menar att dessa klausuler även kan vara ett hinder för forsknings- och utvecklingsverksamhet. Konkurrensklausuler har även beskrivits som hämmande för tillväxten och att de kan vara döden för en bransch eller sektor eftersom de låser in kompetensen till det enskilda företaget.

Det är lätt att se till de nackdelar som uppkommer för samhället i samband med att företag binder sina anställda till konkurrensklausuler. För att framhäva den nytta som konkurrensklausuler bidrar till för samhällets räkning, har en jämförelse gjorts med patenträtten. Utan ett skydd för patent kommer viljan att arbeta för innovation hämmas. Om det inte finns någon möjlighet att skydda sin uppfinning skulle viljan att utveckla den minskas. Om innovationen hämmas får det en negativ inverkan på samhället och dess tillväxt. Som Levin uttalar det, är ensamrätten till en uppfinning en av grundstommarna till forskning och utveckling inom näringslivet. Då innovation leder till utveckling och tillväxt gynnas konsumenterna i slutändan.

På detta sätt kan en jämförelse göras när en näringsidkare binder en anställd till en konkurrensklausul. På samma sätt som näringsidkarens investerings- och innovationsvilja ökar i samband med ett patentskydd, kan den öka om näringsidkaren har en möjlighet att skydda företagsspecifikt kunnande i form av företagshemligheter och hemligt know-how. Syftet med patent är att främja samhällsutvecklingen, på detta sätt borde man även se på konkurrensklausuler och deras innebörd för samhället. Edström uttalar sig bland annat om att

det finns goda skäl för att använda sig av konkurrensklausuler, då fri konkurrens av arbetskraft med största sannolikhet skulle leda till minskad effektivitet och konkurrenskraft samt en försämrad samhällsutveckling.

I debatten om konkurrensklausulers påverkan på samhället talar den ena sidan för att konkurrensklausuler är hämmande för utvecklingen, medan den andra sidan talar för att klausuler på samma vis som patent är en förutsättning för att utveckling ska ske. Konkurrensklausuler som anses vara skäliga, bör från samhällets sida ses som positiva.

### **5.3 Slutord**

Vem gynnas av en konkurrensklausul? Utifrån debatten om konkurrensklausuler finnes både för- och nackdelar för såväl arbetstagare som för samhället. För arbetsgivaren belyses däremot nästan endast fördelar om förfogandet av sådana konkurrensbegränsade klausuler. Då avvägningen för användandet av konkurrensklausuler skall göras med samhällets intresse i åtanke, bör en konkurrensklausul som är skälig, inte ses som en nackdel för samhället.

Konkurrensklausuler bör inte ses som något negativt då en skälig konkurrensklausul precis som ett bra och balanserat patent bidrar till innovation, utveckling och tillväxt som i sin tur gynnar samhället. Vad gäller arbetstagare kommer däremot en klausul av denna typ alltid att innebära en viss nackdel för arbetstagaren då den ”låser in” dennes kompetens. Denna nackdel kommer med stor sannolikhet att alltid ha en större vikt än de fördelar en konkurrensklausul kan medföra, det är dock viktigt att inte glömma att en konkurrensklausul inte enbart är negativt för arbetstagaren eller för de andra anställda inom företaget.

Som tidigare påpekats är fri och sund konkurrens inte synonymt. För att uppnå sund konkurrens bör vissa konkurrensbegränsade regleringar tillåtas.

# Käll- & litteraturförteckning

## Offentligt tryck

### Kommittébetänkanden

SOU 1978:9 Ny konkurrensbegränsningslag. Betänkande av konkurrensutredningen.

SOU 1983:52 Företagshemligheter. Betänkande av utredningen om skydd för företagshemligheter.

SOU 2006:80 Patent och innovationer för tillväxt och välfärd.

SOU 2008:63 Förstärkt skydd för företagshemligheter.

### Propositioner

Proposition 1975/76:81 med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m.

Proposition 1981/82:165 med förslag till konkurrenslag.

Proposition 1984/85:110 om konsumenttjänstlag.

Proposition 1987/88:155 om skydd för företagshemligheter.

Proposition 2002/03:133 Lag om finansiell rådgivning till konsumenter.

### Departementserien

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

### Utskottsutlåtanden

1988/89: LU30 Skydd för företagshemligheter.

1989/90: LU37 Skydd för företagshemligheter.

### Nytt Juridisk Arkiv

NJA II 1990

## Remissyttranden

Konkurrensverket, 2007-07-19, Betänkandet Patent och innovationer för tillväxt och välfärd (SOU 2006:80) [http://www.konkurrensverket.se/upload/Filer/Ovrigt/2007/yttrande\\_07-0228.pdf](http://www.konkurrensverket.se/upload/Filer/Ovrigt/2007/yttrande_07-0228.pdf) (Hämtad 2012-10-10)

## Litteratur

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

Adlercreutz, Axel & Gorton, Lars, *Avtalsrätt 1*, 13., [rev.] uppl., Juristförlaget, Lund, 2011

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 13., omarb. och kompletterade uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2007

Bruun, Niklas, *Konkurrensklausuler i skärningslinjen mellan konkurrens-, marknads- och arbetsrätt*. I Festskrift til Mogens Kockvedgaard, Jurist- og Økonomforbundet, København, 2003

Edström, Örjan, *Konkurrensklausuler: en kommentar till utredningen "Hållfast arbetsrätt"*, Univ., Umeå, 2003

Fahlbeck, Reinhold, *Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet: kommentar m m till lagen 1990 om skydd för företagshemligheter*, Norstedts Juridik, Stockholm, 1992

Govaere, Inge, *The use and abuse of intellectual property rights in E.C. law: including a case study of the E.C. spare parts debate*, Sweet & Maxwell, London, 1996

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011

Kellgren, Jan & Holm, Anders, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap: råd och reflektioner*, Studentlitteratur, Lund, 2007

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 2. uppl., Iustus, Uppsala, 2009

Levin, Marianne, *Lärobok i immaterialrätt: upphovsrätt, patenträtt, mönsterrätt, känneteckensrätt i Sverige, EU och internationellt*, 10., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011

Munukka, Jori, *Kontraktuell lojalitetsplikt*, Jure, Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2007, Stockholm, 2007

Norrgård, Marcus, *Interimistiska förbud i immaterialrätten*, Juristförbundet, Diss. Helsingfors: Univ. 2002, Helsingfors, 2002

Peczenik, Aleksander, *Juridikens teori och metod: en introduktion till allmän rättslära*, Fritze, Stockholm, 1995

Ramberg, Christina & Sigeman, Tore, *Malmströms Civilrätt*, 22., [rev.] uppl., Liber, Malmö, 2012

Ramberg, Jan & Ramberg, Christina, *Allmän avtalsrätt*, 8. uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2010

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 2. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007

Sandgren, Claes & Andersson, Anderz (red.), *Kunskapsföretaget i ett rättsligt perspektiv: [bolagsrätt, arbetsrätt, familjerätt, immaterialrätt, avtalsrätt, köprätt, skadeståndsrätt, skatterätt]*, Fritze, Stockholm, 1995

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Rev. uppl., 1994, Juristförl., Stockholm, 1994

Ståhlros, Leif, *Företagshemligheter – know how*, Juristförl., Diss. Stockholm: Univ., Stockholm, 1986

Wainikka, Christina, *Företagshemligheter: en introduktion*, Studentlitteratur, Lund, 2010

## **Artiklar**

Berg, Annika, Konkurrensklausulen – Främst ett skydd för arbetsgivaren, *Lag & Avtal*, vol. 5, 1995, s. 8-10

Davidsson, Mattias, ”På sikt kan det vara döden för en bransch”, *Lag & Avtal*, vol. 3, 2009, s. 14



- Davidsson, Mattias, ”Möjligheten att försörja sig begränsas”, *Lag & Avtal*, vol. 3, 2009 s. 15
- DeBrock, Lawrence M., Market Structure, Innovation, and Optimal Patent Life, *Journal of Law and Economics*, vol. 28, nr. 1, 1985, s. 223-244
- Ekström, Anna & Malmberg, Richard, Dags för arbetsgivarna att tänka modernt, *Lag & Avtal*, vol. 9, 2003, s. 6
- Frigell, Anders, Konkurrensklausul i arbetstagarens intresse, *Svenska Dagbladet* 1999-02-22
- Resare, Nils, Klausul under luppen, *Civilekonomen*, 2012-09-28  
<http://www.civilekonomen.se/artikel/klausul-under-luppen> (Hämtad 2012-09-30)
- Sandgren, Claes, Är rättsdogmatiken dogmatisk? *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, nr 04-05, 2005
- Viklund, Lars, Skydd för företagshemligheter känslig balansfråga för samhället, *Lag & Avtal*, vol. 7, 1999, s. 8
- Vikström, Linda, Dra nytta av din karrantän, *Affärsvärlden*, 2006-03-22  
<http://www.affarsvarlden.se/hem/nyheter/article2544287.ece> (Hämtad 2012-09-30)
- Werner, Jacques, Antitrust and Intellectual Property: The Uneasy Relationship – Reflections on Occasion on the Intel and Microsoft Cases, *The Journal of World Intellectual Property*, vol. 2, nr. 3, 1999, 417-422

## **Rättsfallsförteckning**

### **Högsta domstolen**

NJA 2001 s. 632

### **Arbetsdomstolen**

AD 1977 nr 167

AD 1984 nr 20

AD 1991 nr 38

AD 1993 nr 40

AD 2000 nr 3

AD 2001 nr 91

AD 2009 nr 63

# BILAGA

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

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

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

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

Gentemot ett enskilt företags intresse att i vissa fall binda sina anställda med konkurrensklausuler kan dock anföras, att det för arbetstagarna liksom för näringslivet i stort kan vara betydelsefullt, att de anställda har frihet att ta anställning där de bäst kan utnyttja utbildning, yrkeserfarenhet och specialkunskaper. Det framstår även som angeläget, att arbetstagare, som skaffat sig specialutbildning och erfarenhet inom ett visst område, får tillfälle att hos andra arbetsgivare tillgodogöra sig kunskaper inom samma område och att där skaffa sig vidgad erfarenhet och kunskap.

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

SAF rekommenderar anslutna arbetsgivareförbund att godkänna avtalet såsom kollektivavtal med SIF/SALF/CF gemensamt. Har arbetsgivareförbundet förklarat sig berett att göra detta, förbinder sig SIF/SALF/CF att sluta sådant avtal.

### **Användningsområde**

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

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

### **Anmärkning**

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

2 Vid avgörande fråga, huruvida konkurrensklausul bör intagas i tjänsteavtalet för viss arbetstagare, samt vid fastställelse av klausulens innehåll bör hänsyn tagas till å ena sidan

vikten av det intresse, som arbetsgivaren önskar skydda, och å andra sidan arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sin arbetskraft. Med hänsyn härtill bör frågan om införande av konkurrensklausul i tjänsteavtal prövas i varje enskilt fall.

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

### **Innehåll**

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

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

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

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

### **Underrättelse om konkurrensklausul**

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

### **Anmärkning**

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

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

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

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

## **Förhandlingsordning**

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

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

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

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

## **Skiljenämnd**

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

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

Två ledamöter och suppleanter för dem utses av SAF.

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

Nämnden är beslutsför endast om den är fulltalig.

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

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

## **Överenskommelsens giltighetstid**

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

## **Anmärkning**

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

Stockholm den 14 december 1969

SVENSKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN

SVENSKA INDUSTRI TJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET

SVERIGES ARBETSLEDAREFÖRBUND

SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND

## **BILAGA**

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

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

a) taga anställning inom sådant verksamhetsområde hos med arbetsgivaren konkurrerande företag, att detta kan tänkas komma att utnyttja företagshemligheter, varom den anställde erhållit kännedom hos arbetsgivaren,

eller

b) ingå som delägare i sådant företag eller på annat sätt bistå sådant företag med råd eller dåd,  
eller,

c) själv eller genom annan starta eller driva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.

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

Konkurrensförbudet gäller ej i följande fall:

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

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

2 Om tjänsteavtalet upphör att gälla efter uppsägning på annan grund än pensionering, är arbetsgivaren pliktig att som ersättning för den olägenhet, som gällande konkurrensförbud innebär för den anställde, till den anställde per månad utbetala skillnaden mellan den anställdes arbetsinkomst hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst, som den anställde därefter intjänar i ny förvärvsverksamhet. Ersättningen skall dock



icke överstiga 60 % av månadsinkomsten från arbetsgivaren vid anställningens upphörande och ej heller utgå för längre tid än den period, under vilken konkurrensförbudet gäller. För fastställande av ersättningsbeloppet är den anställde skyldig att fortlöpande hålla arbetsgivaren underrättad om storleken av sina inkomster i ny förvärvsverksamhet.

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

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

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

Vid tillämpningen härav märkes dock följande:

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

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

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

### **Anmärkning**

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

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