

# Konkurrensklausulers skälighet på arbetsmarknaden

Viktor Pedersen

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2016



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

Handledare

Annamaria Westregård



# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>11</b>
1.1 Bakgrund.....	11
1.2 Syfte och frågeställning .....	11
1.3 Avgränsningar.....	12
1.4 Metod och material .....	12
1.5 Disposition .....	13
<b>2. Lojalitetsplikten</b> .....	<b>14</b>
2.1 Under anställningen .....	14
2.2 Vid och efter anställningens upphörande.....	14
2.3 Sammanfattning .....	15
<b>3. Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter</b> .....	<b>16</b>
3.1 Under anställningen .....	16
3.2 Vid och efter anställningens upphörande.....	17
3.3 Ändringar i lagen .....	18
3.4 Sammanfattning .....	19
<b>4. Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område</b> .....	<b>20</b>
<b>5. Kollektivavtalet 1969</b> .....	<b>22</b>
5.1 Kollektivavtalets omfattning och innehåll.....	22
5.2 Konkurrensklausulers skälighet enligt 1969 års kollektivavtal .....	23
5.3 Sammanfattning .....	24
<b>6. Kollektivavtalet 2015</b> .....	<b>25</b>
6.1 Användning av konkurrensklausuler .....	25
6.2 Konkurrensklausulers skälighet enligt 2015 års kollektivavtal .....	25

6.3	Sammanfattning .....	26
<b>7.</b>	<b>Konkurrensklausuler och andra klausuler .....</b>	<b>27</b>
7.1	Sekretessklausuler.....	28
7.2	Väravningsklausuler och att bevara kundkretsen .....	29
7.3	Vite.....	30
7.4	Sammanfattning .....	30
<b>8.</b>	<b>Europeiska Unionens i relation till företagshemligheter.....</b>	<b>32</b>
<b>9.</b>	<b>Praxis.....</b>	<b>34</b>
<b>10.</b>	<b>Analys.....</b>	<b>36</b>
10.1	Inledning .....	36
10.2	Analys av lojalitetsplikten .....	36
10.3	Analys av FHL.....	37
10.4	Analys av kollektivavtalen.....	37
10.5	Sekretess, värkning och kundklausuler.....	40
<b>11.</b>	<b>Slutsats .....</b>	<b>43</b>
11.1	Vad krävs för att en konkurrensklausul ska vara skälig?.....	43
11.2	Vilka andra klausuler kan användas för att behålla kompetens inom företaget? .....	45
11.3	Avslutande reflektion.....	45

# Summary

The competition is fierce in today's labour market, which results in that company's competence is even more valuable than ever before. Which in turn means that the use of non-compete clauses is widespread on the labour market. This is to make sure the knowledge is not used by a competing business. On the other hand employees want to use and continue to develop their knowledge in their area of expertise after their employment is over. This causes a discrepancy between the employer and employee, which are often governed by a non-compete clause. If it's correctly agreed upon both parts should be satisfied with it. In order to be valid the clause must be reasonable as well as agreed upon mutually between the parties.

In the aftermath of the widespread non-compete clauses in the labour market many cases arise every year that are judge invalid. Media has also in the recent years reported that in their investigations they have found that a lot of employees under unfair non-compete clauses.

The purpose of this paper is to examine what is required for a non-compete clause to be valid, and what is usually overlooked when employers exhibits them on employees. This because invalid clauses can post a false sense of security for the employer which can be a major setback the day it will take effect.

The conclusion of the paper is that the portions of the non-compete clause that should be met is not that complicated but they are used incorrectly according to what is considered reasonable. Multiple times the problem is that the clause is too far-reaching or not the correct clause for the purpose. An oversight often made by the employer is that compensation should be paid to the employee during the time the employee is prohibited from working because of the clause. In many cases the invalid non-compete clauses do what they are intended to do because the employees don't question them.

Keywords: Non-compete claus, Corporate secret, labour law



# Sammanfattning

Konkurrensen är hård på dagens arbetsmarknad och då vill företagen skydda sig mot att kompetensen i deras företag kommer till användning i konkurrerande verksamhet. Samtidigt vill arbetstagare kunna utnyttja sin kunskap till fullo samt fortsätta utvecklas inom sin profession vid avslutad anställning. Det medför en skillnad mellan parternas intresse vilken ofta regleras i konkurrensklausul och så länge dessa avtalats korrekt bör båda parter vara nöjda. Detta eftersom konkurrensklausuler ska vara skäliga för att de ska vara giltiga och avtalats fram ömsesidigt mellan parterna.

Konkurrensklausuler är idag vitt spridda på arbetsmarknaden, dock uppkommer fler mål om året där klausuler ofta döms som ogiltiga. Detta har även tagits upp i media de senare åren gällande arbetstagare som står under oskäliga konkurrensklausuler.

Syftet med uppsatsen är att undersöka vad som krävs för att en konkurrensklausul ska vara giltig och då vad som oftast förbises när konkurrensklausuler avtalas med arbetstagare. Detta eftersom konkurrensklausuler som är ogiltiga medför en falsk säkerhet för företaget och kan ge bakslag den dagen då de börjar gälla.

Slutsatsen i uppsatsen är att de delar av konkurrensklausulen som måste uppfyllas inte särskilt komplicerade. De används dock ofta på felaktiga sätt enligt vad som anses skäligt. Det beror på okunskap om konsekvenserna att de anses ogiltiga eller att de utställs på ett felaktigt sätt i förhållande till vad de vill skydda. Många gånger är problemet att de är för långtgående eller att istället för ett konkurrensförbud skulle företaget använt sig utav en annan klausul. Att ersättning ska utgå från företagets sida är den grundpelaren som ofta saknas och som stjälpes konkurrensklausuler, då arbetsgivarna bara vill gardera sig utan motprestation. Detta fungerar antagligen många gånger då de konkurrensklausuler som utställs inte ifrågasätts av arbetstagarna.

Nyckelord: konkurrensklausul, skälig, företagshemligheter





# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
BrB	Brottsbalk (1962:700)
EU	Europeiska Unionen
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SkL	Skadeståndslagen (1972:207)



# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Denna uppsats behandlar användningen och skäligheten av konkurrensklausuler i anställningsavtal och regleringen av dessa i kollektivavtal, på vilket sätt konkurrensklausuler används idag och vad de faktiskt kan påverka.

Jag anser ämnet intressant eftersom det har förekommit stora problem med att arbetsgivare använder sig utav konkurrensklausuler som inte är skäligena, detta för att skrämja arbetstagare som inte har så stor insikt i ämnet. Det gäller ofta, men inte alltid, okvalificerade arbeten och yngre arbetstagare som har svårt att få arbete och accepterar arbeten även om de blir utnyttjade, även för mer kvalificerade arbetstagare används konkurrensklausuler. Detta grundar sig troligtvis i att både arbetstagare och arbetsgivare inte har full insyn i vad som är berättigat att begära av den andra, på vilket sätt detta ska göras för att det ska vara legitimt och okunskap om vad som redan skyddas utav lag och vad praxis säger angående vad som är skäligt.

Jag fördjupar mig i ämnet konkurrensklausuler ur ett arbetsrättsligt perspektiv, med bakgrund i företagshemligheter och aktuell lagstiftning samt praxis inom området. Syftet med uppsatsen är att undersöka vad som är skäligt i användningen utav konkurrensklausuler.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att på ett djupare plan undersöka vad som krävs för att konkurrensklausuler skall vara skäligena att använda för en arbetsgivare. Konkurrensklausuler är vanliga på arbetsmarknaden, skäligena som oskäligena. Det verkar som att många arbetstagare liksom arbetsgivare inte har fullständig insyn i vad som är legitimt att begära av den andre samt på vilket sätt detta då skulle begäras. Mina frågeställningar är följande:

- Vad krävs för att en konkurrensklausul ska vara skälig?
- Vilka andra klausuler kan användas för att behålla kompetens inom företaget?

### 1.3 Avgränsningar

Jag kommer ej gå in djupare i företagsöverlåtelser då konkurrensklausuler i dessa fall ofta används för att säljare inte ska starta ny konkurrerande verksamhet med sitt gamla företag. Det då den befintliga kundkretsen kan följa med till det nya företaget och alltså urholkar det gamla företags klientstock. Att undersöka dessa konkurrensklausuler uppfyller inte uppsatsen syfte att undersöka konkurrensklausulers skälighet på arbetsmarknaden ur ett brett och standardiserat sätt. Jag kommer ej heller gå in på **speciella** anställningar för särskilda arbetsgrupper som har speciella avtal och ofta blandar sina arbetsuppgifter med konsultuppdrag eller liknande. Offentliga anställningar kommer inte heller beröras avsevärt, utan det är en generell undersökning som kommer att genomföras.

### 1.4 Metod och material

Klassisk rättsdogmatisk metod används när det gäller juridiska källor i denna uppsats, alltså granskning av lagtext, rättsfall, förarbeten och doktrin inom området.<sup>1</sup> Både 1969 års kollektivavtal och 2015 års kollektivavtal kan anses betydelsefulla och kommer därför att undersökas för att möjliggöra en helhetsbild av konkurrensklausulers roll på arbetsmarknaden samt att kunna få en insyn i hur företag använder sig av konkurrensklausuler.

Reinhold Fahlbecks bok *Lagen om skydd för företagshemligheter*, är en alldeles utmärkt bok att använda då han redogör för alla delar av lagen, olika klausuler samt påvisar mycket god och utförlig kunskap i praxis och den har använts mycket under arbetet med denna uppsats. Axel Adlercreutz och Boel Flodgrens bok *Konkurrensklausuler* har även varit till stor användning om än något daterad, denna bok inriktar sig grundligt på just konkurrensklausuler. Den har dock granskats kritiskt med tanke på dess ålder, genom att undersöka så att praxis ej har ändrats eller liknande. Kollektivavtalen har även de gett bra ledning i undersökningarna om hur konkurrensklausuler ska bedömas, eftersom de grundläggande bestämmelserna finns där. 1969 års kollektivavtal kan verka

---

<sup>1</sup> Mulder, Johann, 2004, anställning vid verksamhetsövergång, s. 34.

föråldrat men för alla konkurrensklausuler som är avtalade innan 2015 års avtal trädde i kraft gäller fortfarande 1969 års kollektivavtal. Eftersom det tidigare avtalet verkat under lång tid och mycket praxis och doktrin skrivits om det, är det grundläggande för att svara på uppsatsens frågeställning.

## **1.5 Disposition**

För att kunna föra ett resonemang kring konkurrensklausuler har jag valt att utreda grundligt var grunden i konkurrensklausuler ligger. Jag har valt att i kronologisk ordning utifrån en anställning att utveckla de olika delarna. Detta eftersom det finns många olika delar av en anställning, exempelvis under anställningen och efter dess upphörande, samt skillnader på vad som gäller i de olika delarna. I kapitel två undersöker jag lojalitetsplikten mellan arbetsgivare och arbetstagare och vad som gäller under anställningen samt vid anställningens upphörande. Det tredje kapitlet ägnas åt Lag om skydd för företagshemligheter (FHL) som är central när det gäller företagshemligheter, dessa är ofta objekt för konkurrensklausuler. I detta kapitel tar jag även upp hur skadestånd vid brott mot FHL behandlas samt om ändringar som är planerade i FHL. Kapitel fyra behandlar Avtalslagen (AvtL) och specifikt de paragrafer som används för att bedöma konkurrensklausulers och andra klausulers skälighet. Kapitel fem behandlar kollektivavtal, med grunden i kollektivavtalet från 1969, och för vilka arbetstagare avtalet är applicerbart samt på vilka sätt det berör skäligheten i konkurrensklausuler. Det sjätte kapitlet beskriver kollektivavtalet från 2015 och vilka ändringar det medför i bedömningen och användningen av konkurrensklausuler. I kapitel sju behandlas konkurrensklausuler och andra klausuler såsom sekretessklausuler och värvningsklausuler. Vad som händer vid brott mot konkurrensklausuler behandlas under delen vite. Det åttonde kapitlet behandlar hur Europeiska Unionen jobbar med företagshemligheter och problem som uppstår när fler unionsstater inte har samma skydd och arbetar mot och med varandra. Några intressanta fall från AD tas upp i det nionde kapitlet men hålls väldigt korta och endast det väsentliga för domarna tas upp. Mot bakgrund av de tidigare kapitlen analyseras konkurrensklausulers skälighet samt andra klausulers användningsområden i det tionde kapitlet. I det elfte och avslutande kapitlet dras slutsatserna från studien.

## 2. Lojalitetsplikten

Lojalitetsprincipen finns inte lagstadgad utan kan anses vara en rättsgrundsats och bygger på praxis från en av ADs dommar: ”I ett anställningsförhållande ingår ett krav på att arbetstagaren ska vara lojal mot sin arbetsgivare. Detta innebär bland annat att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren, att han är skyldig att sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna samt att han ska undvika lägen där han kan hamna i lojalitetskonflikt”.<sup>2</sup> Grunden i lojalitetsplikten är att en part ej får skada en annan part som kontrakt har ingåtts med. Även i de fall part har tänkt ingå eller tidigare funnit sig i kontrakt med andra parten finns det en viss lojalitetsplikt.

### 2.1 Under anställningen

Utgångspunkten ligger i att avtalsparter som ingått ett avtal är förpliktade att visa motparten ett visst mått av trohet och omsorg, detta vid avtalsbrott likväl som vid fortgående avtalsförhållande. Enligt Sigeman gäller det även för arbetstagaren att visa diskretion, detta gäller även angående information som inte räknas som företagshemligheter, men skulle kunna skada arbetsgivaren.<sup>3</sup> Lojalitetsplikten ger avtalsparterna vägledning i hur de ska behandla varandra genom hela avtalet från början till slut och med de tvister som kan uppstå.<sup>4</sup> Dock går det inte att anse att arbetstagare som söker jobb i annat företag under det att anställningen pågår betar sig illojalt.<sup>5</sup> Under anställningen medför lojalitetsplikten att arbetsgivare och arbetstagare behandlar varandra med respekt och med målet att inte skada varandra på något sätt, detta för att anställningsförhållandet ska behållas och vara behagligt för alla parter.

### 2.2 Vid och efter anställningens upphörande

Lojalitetsplikten sträcker sig inte hur långt som helst, enligt praxis kan det göras gällande att lojalitetsplikten avslutas i samband med att anställningen upphör om

---

<sup>2</sup> AD 2013 nr 25.

<sup>3</sup> Sigeman T, arbetsrätten en översikt, s 169.

<sup>4</sup> Nicander, JT 1995/96 s. 31f.

<sup>5</sup> AD 1986 nr 146.

inga konkurrensklausuler har tillagts i anställningsavtalet.<sup>6</sup> Vid en senare dom har AD valt att formulera sig på ett annat sätt och säga att lojalitetsplikten normalt upphör när anställningen avslutas från AD 2010 nr 7.<sup>7</sup> I ett ännu senare fall AD 2013 nr 24 anser AD att det är helt acceptabelt för arbetstagare att, efter anställningens avslut, utveckla sin erfarenhet och yrkesskicklighet. Detta gäller även information som arbetstagaren har tillskansat sig under anställningen, även om dessa kan ses som företagshemligheter. Enligt propositionen gäller detta inte en teknisk förebild, det vill säga en materiell företagshemlighet. Detta kan vara både en fysisk modell arbetstagaren tagit fram åt företaget eller en lista med potentiella kunder arbetstagaren sammanställt under sin anställning.<sup>8</sup> Generellt gäller alltså inte lojalitetsplikten efter anställningens upphörande, det kan dock finnas efterverkningar i grund av 10:7 BrB för trolöshet mot huvudman.<sup>9</sup> Utöver detta kan det finnas branschpraxis angående hur parterna ska bete sig mot varandra eller så kan det vara nämnt i kollektivavtal vad som gäller.

### **2.3 Sammanfattning**

Lojalitetsplikten gäller mellan arbetsgivare och arbetstagare från dagen de ingår avtal. Innebörden utav lojalitetsplikten är att parterna ska arbeta för att inte skada varandra eller försätta sig i en sådan situation där skada kan uppkomma. Den är inte lagstadgad någonstans utan bygger helt på praxis och i prejudicerande domar kan vi se att AD anser att lojalitetsplikten slutar vid anställningens avslut. Därefter får arbetstagaren utveckla sin yrkesskicklighet och använda sig utav sin erfarenhet, så till vida det ej gäller en teknisk förebild.

---

<sup>6</sup> SOU 2008:63 s.192f. AD 1998 nr 101.

<sup>7</sup> Fahlbeck, s. 143.

<sup>8</sup> AD 2013 nr 24 med hänvisning till 7 § 2 st FHL. Se även prop. 1987/88:155 s 19.

<sup>9</sup> Fahlbeck, s 142-143.

### **3. Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter**

Lag om skydd för företagshemligheter gäller enbart som namnet kan härleda: företagshemligheter. Detta definieras i 1§ FHL på följande sätt; ”sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares i rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende”. Med tillägget att information både kan vara dokumenterad, likväl som odokumenterad vilket kan vara personlig ”Know-how”.

I 2§ tilläggs även i andra punkten att lagen endast gäller obehöriga angrepp, d.v.s. angrepp som ej grundar sig på att hemligheterna är olagliga och kan leda till fängelsestraff. I tredje punkten finns ett tillägg som gäller om arbetstagaren tillskansat sig informationen i god tro och använder sig av den eller röjer den, så föreligger ej straffbar grund. Detta gäller endast vid tillskansandet av hemligheterna, mottagaren utav informationen måste alltså ha varit i ond tro när informationen anskaffades, och inte när angreppet skedde, vilket i fortsättningen kallas ond tro.<sup>10</sup>

#### **3.1 Under anställningen**

Under anställningen är det FHL 7§ 1p som är tillämplig i första hand, vad gällande tillskansande utav hemlig information säger denna paragraf följande ”En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han har fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han insåg eller borde ha insett att han inte fick avslöja den ska ersätta den skada som uppkommer genom hans förfarande.” Det gäller endast information som arbetstagaren tagit del utav i sin anställning, ej personlig skicklighet, erfarenhet och kunskap.<sup>11</sup> Under anställningen är tidpunkten för när

---

<sup>10</sup> Fahlbeck, s.351.

<sup>11</sup> Fahlbeck, s.451.



den anställde tar del av information och hans intentioner vid denna tidpunkt det som är viktig. Den anställde ska ha förstått att informationen som delgivits honom ej ska spridas vidare. Vad gäller ond tro baseras det på intentionerna vid den tidpunkt när den anställde fick ta del av informationen.<sup>12</sup> Detta finns reglerat i FHL 7§ likaså FHL 2§ p3 samt finns i praxis från AD 1961 nr 27.<sup>13</sup>

### **3.2 Vid och efter anställningens upphörande**

I normalfallet så frångås FHL 7§ p1 från och med den dagen då anställningen avslutas och i samma tidpunkt som uppsägningstiden har löpt ut, gäller istället FHL 7§ p2.<sup>14</sup> I denna punkt står följande ”Har förfarandet ägt rum sedan anställningen upphört, tillämpas första stycket om det finns synnerliga skäl”. Enligt andra punkten är alltså företagshemligheterna som används efter anställningens slut endast ogiltig vid synnerliga skäl och om så är fallet tillämpas första punkten.

Vad som anses vara synnerliga skäl kallas ofta i dagligt tal att den anställde handlar i ”ond tro”. Från propositionen till lagen kan utläsas vad som menas med ”ond tro” och exempelvis skulle arbetstagare som tagit anställning hos arbetsgivaren med syfte att komma över hemlig information anses ha handlat i ond tro. En arbetstagare som anses ha handlat i ond tro kan också under sin anställning systematiskt kompulerat information om företagshemligheter för att överlämna till en konkurrerande verksamhet. Att någon form utav dokumentation, t.ex. en teknisk förebild, kundlistor eller dylikt har använts när företagshemligheten missbrukats, så talar det för att synnerliga skäl föreligger.<sup>15</sup>

I korthet så handlar det om att arbetstagaren ska ha handlat i ond tro. Fahlbeck skriver också att uppsägningstiden kan påverka om det är första eller andra stycket som ska användas.<sup>16</sup> En annan omständighet som kan spela in är om arbetstagaren intagit en särskild förtroendeställning hos arbetsgivaren, såsom verkställande direktör, produktionschef eller forskningschef. Det är en omständighet som kan

---

<sup>12</sup> Fahlbeck. s.456.

<sup>13</sup> Fahlbeck. s.456.

<sup>14</sup> Fahlbeck. s.461.

<sup>15</sup> Prop. 1987/88:155, s.46.

<sup>16</sup> Fahlbeck, s. 461 f.

hjälp till att visa på att synnerliga skäl förekommit men kan inte ensamt ses som något som talar för det.<sup>17</sup>

### 3.3 Ändringar i lagen

En ändring utav FHL förbereds i detta nu, förändringen gäller 2§ FHL. Detta i och med att ”lag om rätt att meddela uppgifter för verksamma inom vissa enskilt bedrivna verksamheter” träder ikraft. Tanken är att tillägg i 2§ 4st FHL adderas så att det ej kan anses som obehörigt angrepp att utnyttja sina rättigheter i ”lag om rätt att meddela uppgifter för verksamma inom vissa enskilt bedrivna verksamheter”.<sup>18</sup> Detta för att arbetstagare som i samband med lagen, om rätt att meddela uppgifter för verksamma inom vissa privata företag, undantags från FHL:s tillämpningsområde. Det för att undvika att arbetstagare blir skadeståndsskyldiga för att de lämnar ut uppgifter på så sätt som de annars kan bli enligt 7§ FHL.<sup>19</sup>

Förslaget till ändringen var att möjligheten för företag att söka skadestånd enligt FHL för röjande utav företagshemligheter skulle inskränkas just på den punkten som angår arbetstagarens rätt att meddela uppgifter. Å andra sidan så finns det en risk att information som idag är skyddad, då det anses vara företagshemligheter, kan lämnas ut utan risk för påföljder. Praxis från införandet av FHL visar på att nyttjandet främst har varit för att stoppa illojal konkurrens, att arbetstagare använder sig utav information de tillskansat sig på en arbetsplats att bedriva konkurrerande verksamhet på en annan. Meddelarskyddet är tänkt att användas som skydd för muntligen lämnad information som i första hand är menat att publiceras. Sådan information anses inte vara en allvarlig rättssäkerhetsförlust för företagen och därav anser utredningen att det bästa sättet att skydda uppgiftslämnarna är genom att förändra FHL. Förändringen skulle inskränka rätten för arbetsgivare att åberopa skadestånd och utöver det så säger de även att i det allmänna så gäller Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469) och inget skadestånd kan sökas.<sup>20</sup> Då grundlagsbestämmelserna redan inskränker möjligheterna att ingripa mot den som använt sig av meddelarfriheten betyder det inte att någon ändring sker i möjlighet att föra skadestånds talan mot

---

<sup>17</sup> Prop. 1987/88:155, s.46.

<sup>18</sup> SOU 2013:79, s.21-24.

<sup>19</sup> SOU 2013:79, s.166.

<sup>20</sup> SOU 2013:79, s.138-139.

privatanställda till följd av brottslig verksamhet. Möjligheten att använda sig av den allmänna skadeståndsbestämmelsen i 7§ FHL som grund för skadeståndsanspråk är den som tas bort.<sup>21</sup> Den 21 januari 2016 lämnas beslut i regeringssammanträde att arbeta vidare med att utreda hur ett starkt meddelarskydd kan införas och ta i beaktning det förslag som lämnats i betänkandet SOU 2013:79. Förslaget ska presenteras senast 2 maj 2017.

### **3.4 Sammanfattning**

FHL gäller endast sådan information som kan skada en näringsidkare i konkurrenshänseende och därför hålls hemlig utav denne. Skulle hemligheterna vara olagliga så gäller inte denna lag utan det ses legitimt att röja sådana hemligheter, under förutsättningen att brotten ska kunna leda till fängelsestraff. Grunden i lagens 7§ ligger i att arbetstagaren måste förstå att informationen som delgetts ej ska spridas vidare. Efter anställningens avslut så är det endast vid synnerliga skäl som lagen appliceras. Att den anställde handlade i ond tro vid tidpunkten då den skyddade informationen delgavs arbetstagaren tolkas som synnerliga skäl. Skadestånd regleras vanligtvis i lagen, det finns dock tillfällen där SkL används istället. Ändringar kommer att göras i FHL, detta är dock en smärre ändring då lagen inte ska kollidera med en nystiftad lag. Ändringen blir ett tillägg i 2§ som ger arbetstagare rätt att meddela uppgifter från verksamheten där de är anställda utan att det ska kunna ses som brott mot FHL.

---

<sup>21</sup> SOU 2013:79, s.138-139.

## 4. Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område

Avtalsrätten grundar sig i att avtal är till för att hållas, ”pacta sunt servanda”, samt att det råder avtalsfrihet och en skyldighet att uppfylla löftena i avtalen.<sup>22</sup> Avtalsfrihet betyder i detta fallet att arbetstagare och arbetsgivare kan avtala om vad de vill, till exempel ska de kunna avtala om vilket innehåll i konkurrensklausuler båda parter tillsammans ser som legitima.

Eftersom arbetstagarna oftast är den svagare parten i ett arbetsförhållande så har viss lagstiftning, 38§ Lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, skapats för att reglera konkurrensklausuler. 38§ AvtL gör gällande att konkurrensklausul som binder arbetstagare inte kan anses giltig om den sträcker sig längre än vad som anses skäligt. Detta kan ses som en inskränkning i avtalsfriheten eftersom arbetstagare och arbetsgivare bör kunna avtala om vilket innehåll som helst i konkurrensklausulen, på grund av avtalsfriheten.

Vid skapande utav den nuvarande 38§ AvtL har mycket hämtats från 1969 års kollektivavtal vad gäller bedömningen utav konkurrensklausulers skälighet. Dock tilläggs det att olika arbetsområden måste behandlas olika då de skiljer sig åt.<sup>23</sup>

36§ i AvtL är en generalklausul som säger att avtal kan jämkas eller brytas om de är oskäliga och detta kan bero på innehållet, omständigheterna vid avtalets tillkomst eller andra förhållanden och omständigheter. Alla avtals skälighet kan

---

<sup>22</sup> Adlercreutz, avtal, s.12.

<sup>23</sup> Prop. 1975/76:81.s.149.

bedömas med hjälp utav 36§ AvtL och oskäligen vitesbelopp kan även jämkas med hjälp utav denna paragraf.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Prop. 1975/76:81.s.159.

## 5. Kollektivavtalet 1969

Kollektivavtalet från 1969 är ett centralt kollektivavtal där Svenskt Näringsliv (f.d. SAF) och Unionen (f.d. SIF)/Ledarna (f.d. SALF) och Sveriges Civilingenjörersförbund (f.d. CF) har kommit överens om frågor rörande konkurrensklausuler för deras medlemmar.<sup>25</sup> Detta avtal ska användas som ett instrument för begränsning av användningsområdet för konkurrensklausuler i anställningsavtal som tidigare använts, samt bestämmelser hur sådana klausuler ska användas och vad de ska innehålla.<sup>26</sup>

### 5.1 Kollektivavtalets omfattning och innehåll

De som omfattas av detta kollektivavtal är arbetstagare som är medlem i någon av de arbetstagarorganisationerna som är bundna till kollektivavtalet. Det är även uttryckt på så sätt att arbetstagare som inte är medlemmar i någon av de avtalsbundna organisationerna i princip bör behandlas på samma sätt som medlemmar i bunden organisation. Det finns heller inga undantagsfall av arbetstagare, så med det bör arbetstagare i ledande ställning också omfattas av detta kollektivavtal.<sup>27</sup>

Det står även nämnt när och vilka som får använda konkurrensklausuler och där nämns de företag som ”är beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffat sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men”.<sup>28</sup> De anställda som arbetsgivare får avtala konkurrensklausul med ska kunna uppfylla två viktiga kriterier. Dessa är att ”under anställningen få kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande”, och ”genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att göra bruk av denna kännedom”.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Bilaga 1 s.2.

<sup>26</sup> Adlercreutz, et al, s.55.

<sup>27</sup> Fahlbeck, s. 150-151.

<sup>28</sup> Bilaga, 1, p.1 1969.

<sup>29</sup> Adlercreutz, et al. s.57.

Utöver detta regleras vilket kunnande som ska få skyddas genom klausul, ”tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men”.<sup>30</sup> Definition av tillverkningshemligheter anges ej i avtalet men får likställas med utvecklingsarbete vilket utförs hos arbetsgivare som är beroende av denna utveckling, med tillägg att det ska gälla företagsspecifik kunskap. Begreppet tillverkningshemligheter kan låta väldigt inriktat på tekniska hemligheter i produktionen, men ”jämförbart företagsspecifikt kunnande” bör tolkas som att mer marknadsinriktade hemligheter också ska inkluderas.<sup>31</sup>

## **5.2 Konkurrensklausulens skälighet enligt 1969 års kollektivavtal**

Kollektivavtalets begränsning gällande hur länge konkurrensklausulens skäligen kan anses giltig grundar sig på hur lång den skyddsvärda kunskapens livslängd kan beräknas vara, i normalfall bör den inte överstiga 24 månader. Om den skyddsvärda kunskapens livslängd är kort, anses 12 månader vara tillräckligt.<sup>32</sup><sup>33</sup> Vid uppsägning från arbetsgivarens sida så gäller ej konkurrensklausulen så till vida att arbetstagaren inte har brutit mot sitt anställningsavtal, då det anses skäligt att konkurrensklausulen fortsätter att gälla. Skulle arbetsgivaren å andra sidan bryta mot anställningsavtalet, och arbetstagaren därmed säger upp sig, så ska konkurrensklausulen anses vara ogiltig.<sup>34</sup> Arbetsgivaren har även rätten att säga upp avtalet vilket ska ske vid uppsägningstillfället vilket medför att rätten till ersättning försvinner i och med det. Detta stöds av modellavtalet i kollektivavtalet där arbetsgivaren är förpliktigad att svara på om konkurrensklausulen ska upphävas eller gälla.<sup>35</sup>

En nödvändig del för att en konkurrensklausul ska gälla är att den anställda har rättighet till ersättning från arbetsgivaren till vilken denne är bunden. Om den anställda ej fått någon ersättning, just för konkurrensklausulen, anses denna oskälig. Det finns inte i kollektivavtalet utan i bilaga till kollektivavtalet. Detta medför att om arbetstagare säger upp sig måste arbetsgivaren betala

---

<sup>30</sup> Bilaga 1, p.1 1969.

<sup>31</sup> Adlercreutz, et al. s.58-59.

<sup>32</sup> Bilaga 1, p.3 1969.

<sup>33</sup> Adlercreutz, et al. s.60.

<sup>34</sup> Adlercreutz, et al. s.60-61.

<sup>35</sup> Malmberg, Jonas, Avstående av konkurrensförbud i anställningsförhållanden, 2012 s. 362-363

mellanskillnaden mellan nuvarande och tidigare lön så länge som konkurrensklausulen gäller. För att arbetsgivare ska behöva betala ut detta, måste det vara konkurrensklausulen som medför ett förbud för arbetstagaren att ta en likvärdig anställning som tidigare. Dock anses 60 procent utav den tidigare lönen vara det maximala belopp som den tidigare arbetsgivaren behöver betala i mellanskillnad.<sup>36 37</sup>

En arbetstagare ska endast anses bunden av konkurrensklausul om den ingår i det enskilda fallet. Kollektivavtalet ska inte direkt ses som en föreskrift angående användning av konkurrensklausuler och konkurrensklausuler ska inte vara standardiserade på fler arbetstagare utan ska vara individuella och de ska förhandlas fram.<sup>38</sup> Resultaten från en studie som gjorts, visar att standarden är att konkurrensklausulerna inte förhandlas individuellt.<sup>39</sup> Det finns inget formkrav uttryckt i kollektivavtalet och inte heller angående §38 AvtL. Fahlbeck säger fortsättningsvis att ”muntliga avtal framstår som synnerligen olämpligt ur rättssäkerhets-, tillämpnings- och bevissynpunkt.”<sup>40</sup>

### 5.3 Sammanfattning

1969 års kollektivavtal och parter bundna utav detta avtal, är inte de enda som påverkats. Detta kollektivavtal har länge använts som praxis i många hänseenden. Företags skälighet att använda sig av konkurrensklausuler är angivet i avtalet. Detta gäller företag som genom produkt eller metodutveckling skaffar sig hemligheter som de är beroende av och i konkurrerande företags händer är skadliga.

Arbetstagaren ska ha fått kännedom om tillverkningshemligheter eller liknande under anställningen och ha möjlighet att göra bruk av informationen för att kunna ställas under konkurrensklausul. Längden på en konkurrensklausul anses inte skäligen överstiga 24 månader, så till vida inga speciella omständigheter kan bevisas.

---

<sup>36</sup> Adlercreutz, s.61-62.

<sup>37</sup> Bilaga 1, Bilaga *formulär till konkurrensklausul att intagas i tjänsteavtal* p.2.

<sup>38</sup> Fahlbeck, s.151-152.

<sup>39</sup> Domeij, s. 273.

<sup>40</sup> Fahlbeck, s. 152.



## 6. Kollektivavtalet 2015

2015 års avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK (Privattjänstemannakartellen, som består av 25 fackförbund som jobbar tillsammans)<sup>41</sup> ”Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal” gäller från och med 2 juli 2015, men kollektivavtalet började inte appliceras på anställningsavtal förens 1 december 2015 och efter.<sup>42</sup>

### 6.1 Användning av konkurrensklausuler

Det nya kollektivavtalet säger att för att kunna föra in en konkurrensklausul i anställningsavtalet behöver arbetsgivaren ha företagshemligheter i sin verksamhet. Utöver detta finns två punkter som måste uppfyllas: ”Det föreligger en risk att arbetsgivaren skulle lida skada i konkurrenshänseende om företagshemligheter skulle röjas och användas i konkurrerande verksamhet och att.” och ”Arbetstagaren i anställningen har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter, samt att arbetstagaren igenom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende.” Vid anställningens upphörande ska klausulen inte göras gällande när arbetsgivaren säger upp arbetstagare med arbetsbrist som anledning, löser upp anställningen eller om arbetsgivaren skulle missköta sig mot arbetstagare i den grad att denne haft grund till att lämna sin anställning.<sup>43</sup>

### 6.2 Konkurrensklausulers skälighet enligt 2015 års kollektivavtal

Att konkurrensklausulen ska vara skälig ligger till grund även i detta avtal.<sup>44</sup> Vad som anses skäligt är att bindningstiden inte ska överstiga 9 månader om företagshemligheterna anses ha en kort livslängd, annars är det 18 månader som ska anses vara maximalt, om inte särskilda skäl finns.<sup>45</sup> Ekonomisk ersättning ska

---

<sup>41</sup> <http://www.ptk.se/Om-PTK/Vi-ar-25-fackforbund-som-arbetar-tillsammans/> - hämtad 16-4/13.

<sup>42</sup> Bilaga 2, 2015, Avtal, punkt 10.

<sup>43</sup> Bilaga 2, 2015, Avtal, punkt 4.1.

<sup>44</sup> Bilaga 2, 2015, Avtal, punkt 5.

<sup>45</sup> Bilaga 2, 2015, Avtal, punkt 5.1.

utgå till arbetstagaren om konkurrensklausuler medför att denne inte kan ta annan anställning eller driva eget företag.<sup>46</sup> Detta gäller även om arbetstagaren tar anställning på annat företag men med mindre lön, då ska den tidigare arbetsgivaren betala mellanskillnaden mellan den nuvarande lönen och arbetstagarens tidigare lön. Den ersättningen ska dock inte överstiga 60 procent utav den tidigare lönen, ersättningen beräknas på det senaste arbetsårets lön, bonus och provision.<sup>47</sup> Detta gäller endast om konkurrensklausulen i sig medför den lägre lönen för arbetstagaren. Arbetstagaren ska försöka göra lönegapet så litet som möjligt.<sup>48</sup> Arbetsgivaren kan välja att konkurrensklausulen inte ska gälla vid anställningens upphörande alternativt ändra omfattningen och bindningstid av den.<sup>49</sup> Det poängteras även att konkurrensklausuler ska användas restriktivt samt att de ska ses till det individuella fallet.<sup>50</sup>

### **6.3 Sammanfattning**

Till skillnad från det äldre kollektivavtalet behöver inte företagen i sig utveckla produkter eller metoder utan man anser att företag kan ha företagshemligheter som de inte har utvecklat själva. Den rekommenderade längden minskas till 18 månader, och när det gäller klausuler med kortare livslängd anses 9 månader vara tillräckligt. Vid särskilda omständigheter kan det fortfarande vara skäligt med mer långtgående klausuler. Arbetstagaren ska precis som tidigare erhålla ersättning av arbetsgivaren för att klausulen ska anses vara skälig och en ändring har gjorts i sättet att räkna ut ersättningen för arbetstagaren.

---

<sup>46</sup> Bilaga 2, 2015, Avtal, punkt 5.2.1.

<sup>47</sup> Bilaga 2, 2015, Avtal, punkt 5.2.2.

<sup>48</sup> Bilaga 2, 2015, Avtal, punkt 5.2.3.

<sup>49</sup> Bilaga 2, 2015, Avtal, punkt 6.2

<sup>50</sup> Bilaga 2, 2015. Avtal, punkt 2.1.

## 7. Konkurrensklausuler och andra klausuler

Det är efter anställningens avslutande som konkurrensklausuler börjar påverka arbetstagaren, samt att konkurrensklausulerna indirekt förlänger lojalitetsplikten.<sup>51</sup> Konkurrensklausuler regleras vanligtvis i anställningsavtalet och är till för att under en tid immobilisera den konkurrenskraft som tidigare anställd ofta innehar efter anställningens slut. Den tidigare anställde sätts ofta i vad som kallas karantän och får inte utöva konkurrerande verksamhet och konkurrensklausuler ska förlöpa under avtalad tid för att sedan löpa ut.<sup>52</sup> Konkurrensklausuler är uppbyggda av tre delar, ett konkurrensförbud, en tystnadsförpliktelse samt en regel om påföljd och att dessa måste hållas isär. Utöver detta det går att urskilja att uppbyggnaden är olika beroende på målet med klausulen. Målen med konkurrensklausulen kan vara att bevara en kundkrets, skydda företagshemligheter och företagsspecifikt kunnande eller att förhindra nyckelpersoner att gå över till konkurrerande företag.<sup>53</sup> Fahlbeck säger även att det finns tre olika klausuler, konkurrens, sekretess samt värvningsklausuler och de två senare berörs i kapitlet.

Konkurrensklausuler regleras i lag §38 AvtL och resterande i §36 AvtL.<sup>54</sup> I §38 AvtL, fastslås att arbetstagare som har en konkurrensklausul gentemot arbetsgivaren ej är bunden av konkurrensklausulen ”längre än vad som anses skäligt”.<sup>55</sup> I övrigt är den 38§ en avvägningsfråga utifrån vad som kan anses skäligt till konkurrensklausulens syfte och även inte hindra den förpliktades frihet i allt för stor utsträckning.<sup>56</sup>

---

<sup>51</sup> Glavå, s.596.

<sup>52</sup> Adlercreutz, et al, s.13.

<sup>53</sup> Adlercreutz, et al, s.15-16.

<sup>54</sup> Fahlbeck, s.144.

<sup>55</sup> Fahlbeck, s.165-166.

<sup>56</sup> Adlercreutz, et al, s.44.

Detta kan även kunna regleras i §36 AvtL med frasen ”om villkoret är oskäligt”, som används för att reglera jämkning av avtalad tystnadsplikt eller vitesklausul.<sup>57</sup> §38 AvtL, där konkurrensklausuler regleras, skulle kunna tas bort då paragraferna överlappar varandra, men enligt propositionen så fanns ett pedagogiskt skäl att behålla den.<sup>58</sup> Detta eftersom 36§ AvtL är en så kallad generalklausul och gäller alla avtal.

## 7.1 Sekretessklausuler

Sekretessklausuler används för att förlänga arbetstagarens tystnadsplikt mot arbetsgivaren, den kan avtalats separat eller vara en del av konkurrensklausul.<sup>59</sup> Klausulen kan även vara en del av kollektivavtal eller en separat sekretessförbindelse. Det anses även legitimt om klausulen är del i en personalhandbok, så länge arbetstagaren bekräftat att de tagit del av informationen och förstår den. Vad som menas med konfidentiell information bör framgå tydligt i en klausul utav detta slag, på vilket sätt den än framställs.<sup>60</sup>

Sekretessklausuler är den del i konkurrensklausuler som oftast får skydd från rättsväsendet, samtidigt som det är den del som påverkar arbetstagarens frihet på arbetsmarknaden minst. Den 36§ AvtL reglerar skäligheten och längden på sekretessklausuler, det anses ofta skäligt att de är lika långtgående som för konkurrensklausuler. Vilket Fahlbeck anser kan ses som bristande i kunskap då det kan ses skäligt att använda sekretessklausuler under en längre tid än konkurrens- eller värvningsklausuler.<sup>61</sup> Men Fahlbeck skriver också att det i propositionen nämns att varaktigheten inte kan vara allt för lång då det kan vara svårt för arbetstagaren att veta just vart informationen kom ifrån efter en längre tid.<sup>62</sup> I 1969års kollektivavtal så anses bindningstid för konkurrensklausuler maximalt vara 24 månader eller om livslängden på det som skyddas är kort, så är 12 månader tillräckligt och detta gäller då också sekretessklausuler.<sup>63</sup>

---

<sup>57</sup> Fahlbeck, s.166.

<sup>58</sup> Prop 1975:76/81 s.149.

<sup>59</sup> Fahlbeck, s.182.

<sup>60</sup> Tonell, s.59-60.

<sup>61</sup> Fahlbeck, s.183-184.

<sup>62</sup> Fahlbeck, s.185-186.

<sup>63</sup> Fahlbeck, s 186.

## 7.2 Värningsklausuler och att bevara kundkretsen

Värningsklausuler har en lång historia och tradition i Sverige, ända tillbaka till mitten utav 1300-talet.<sup>64</sup> Att begränsa konkurrensen på den fria marknaden genom att försöka bevara sin kundkrets går emot det marknadsekonomiska system vi är vana vid i Sverige och där konkurrensen ger företagen chans att utveckla den bästa och billigaste produkten.<sup>65</sup> Värningsklausuler kan även gälla att en tidigare arbetstagare värvar tidigare arbetskamrater till nystartad verksamhet.<sup>66</sup> Värningsklausuler samt kundregister ska inte ses som konkurrensklausuler och omfattas ej utav 1969 års kollektivavtal.<sup>67</sup> Vid värningsklausuler gäller avtalsfrihet och de regleras enligt lag i den 38§ AvtL, alternativt utav generalklausulen 36§ AvtL<sup>68</sup>

Kundklausuler är däremot vanligt förekommande i konkurrensklausuler som reglerar vilka kunder som arbetstagare i ställning av egenföretagare eller vid anställningens avslut kan ha förbindelse med.<sup>69</sup> Dessa klausuler kan vara riktade mot hemliga kundregister eller några speciellt utpekade kunder, kundregister kan även anses vara en företagshemlighet. De kan också vara mindre riktade och handla om att arbetstagare är viktiga för arbetsgivaren, där klausulen är tänkt att arbeta för att behålla arbetstagare, och inte vilja att arbetstagare ska ta anställning i konkurrerande företag.<sup>70</sup>

I AD dommen 1992:9 hade en revisor en värningsklausul som var utformad på så vis att 50 % av intäkterna som han får från de kunder han har arbetat mot tidigare skulle betalas till den tidigare arbetsgivaren. Denna klausul ansågs giltig då sanktionen var relativ till brottet, dock kan procentsatsen diskuteras. En klausul från en annan revisionsbyrå, som skulle kunna ses mer legitim, gällde delägare. Den gav inget direkt förbud mot att ta med sig klienter men om så var fallet skulle delägaren under tre år betala upp till 10 % utav den årliga faktureringen av dessa klienter till den tidigare byrån.<sup>71</sup>

---

<sup>64</sup> Fahlbeck, s.201.

<sup>65</sup> Adlercreutz, s.100.

<sup>66</sup> Fahlbeck, s.202.

<sup>67</sup> Fahlbeck, s.201.

<sup>68</sup> Fahlbeck, s.201-202.

<sup>69</sup> Fahlbeck, s.202.

<sup>70</sup> Adlercreutz, s.100.

<sup>71</sup> Fahlbeck, s.24.

Ett problem som tas upp av Adlercreutz är att kundernas val aldrig kommer till tals eller upp till diskussion. Kunderna kanske anser att det är deras kontaktperson på ett företag som ger dem en bra service som de som kunder vill ha och är nöjda med och att inte företaget i sig är det kunderna är nöjda med.<sup>72</sup>

### **7.3 Vite**

Påföljden vid överträdelse av konkurrensklausuler är vanligen skadestånd, vite eller dylik säkerhetsåtgärd.<sup>73</sup> I vanliga fall är det vite av ekonomisk art och sex månadslöner anses utgöra tillräckligt skydd. Om arbetstagaren som bryter mot konkurrensförbudet och upprepar överträdelsen anses det skäligt att skadestånd betalas för varje överträdelse. Skulle den tidigare arbetstagaren dock kvarstå i anställning hos det konkurrerande företaget så innebär det ej att en ny överträdelse sker.<sup>74</sup> Dock ska arbetstagaren ”avsiktligt eller genom grov vårdslöshet” bryta konkurrensklausulen för att skadestånd ska utgå.<sup>75</sup>

### **7.4 Sammanfattning**

Först efter anställningens slut spelar konkurrensklausulerna en stor roll genom att förlänga lojalitetsplikten och se till att arbetstagaren ej kan använda sig utav den extra konkurrenskraften denne tillskansat sig mot företaget. Det finns många mål med en konkurrensklausul och de ska utformas därefter. Utöver målen med konkurrensklausuler finns det olika klausuler för att nå målen. Klausuler om konkurrens, sekretess, värvning och kundförhållande efter anställning är några utav dem.

Konkurrensklausuler är reglerade i 1969 samt 2015 års kollektivavtal. I AvtL 38§ eller 36§ görs bedömningen av alla klausuler, där den 36§ är generalklausul och kan göras gällande för alla klausuler.

Sekretessklausuler används då målet är att förlänga arbetstagarens tystnadsplikt, vilken information som klausulen avser ska göras klart för arbetstagaren. Denna sorts klausul behöver ej regleras i anställningsavtal utan det räcker med att den är med i en personalhandbok som arbetstagaren bekräftat att denne tagit del av.

---

<sup>72</sup> Fahlbeck, s.101.

<sup>73</sup> Fahlbeck, s.101.

<sup>74</sup> Fahlbeck, s.188.

<sup>75</sup> Adlercreutz, s.62.

Denna klausul påverkar arbetstagarens konkurrensfrihet på marknaden minst, livslängden bedöms dock på samma sätt som konkurrensklausuler i vanliga fall enligt 1969 års kollektivavtal.

Värvningsklausuler ingår inte i vanliga konkurrensklausuler och berörs inte utav 1969 års kollektivavtal. Värvningsklausuler berör både värvning utav kunder och tidigare arbetskamrater till en konkurrerande verksamhet. Kundklausuler kan ses som en egen klausul men ingår ofta i konkurrensklausuler och påverkas alltså utav 1969 års kollektivavtal.

## 8. Europeiska Unionens i relation till företagshemligheter

Europeiska Unionen (EU) har inte några rättsliga regler inom området företagshemligheter. EU-kommissionen meddelade 2011 att skyddet för företagshemligheter kommer bli föremål för överväganden.<sup>76</sup> Europeiska gemenskap-rätten (EG-rätten) ansåg att fri konkurrens var nödvändig för en bra funktion utav marknadsekonomi på den europeiska marknaden.<sup>77</sup> Sverige har ett unikt skydd för företagshemligheter jämfört med de andra EU-medlemsländerna.<sup>78</sup> EU-kommissionen har genomfört två studier angående de skydd som finns i medlemsstaterna samt anordnat en konferens där intressenter har fått besvara frågeformulär. Kommissionen kan ur informationen de fått in utläsa att företag anser att företagshemligheter är mycket viktigt samt att dagens skydd är alldeles för svagt. Företagen antyder att det motverkar forskning och samarbete med företag i andra medlemsstater inom unionen. Företagen tycker att det saknas incitament att forska samt att det låga skyddet för stöld av företagshemligheter är för dåligt i flera medlemsstater i unionen.<sup>79</sup>

EU-kommissionen har lagt fram ett förslag med direktiv med motiven att säkerställa företagens konkurrenskraft, förbättra förutsättningarna för innovation och kunskapsöverföring på den inre marknaden.<sup>80</sup>

Då förslaget motsvarar i mångt och mycket den svenska lagstiftningen, välkomnar den svenska regeringen förslaget och anser att detta kan medföra att samarbetet mellan Sverige och andra medlemsländer i EU underlättas.<sup>81</sup>

---

<sup>76</sup> Faktapromemoria 2013/14:FPM42

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete\\_H106FPM42/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete_H106FPM42/).

<sup>77</sup> Adlercreutz, et al. S.35.

<sup>78</sup> Fahlbeck. s.274.

<sup>79</sup> Faktapromemoria 2013/14:FPM42

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete\\_H106FPM42/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete_H106FPM42/).

<sup>80</sup> Faktapromemoria 2013/14:FPM42

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete\\_H106FPM42/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete_H106FPM42/).



Regeringen anser att tillägg dock bör göras i den redan existerande svenska lagen för att stämma helt överens med EU-kommissionens förslag. De tillägg som regeringen anser behövs är en ny bestämmelse om straff för olovligt utnyttjande av företagshemligheter där den svenska regeringen menar att det uttryckligen ska stå att brott eller allvarliga missförhållande aldrig anses som företagshemligheter.

82

---

<sup>81</sup> Faktapromemoria 2013/14:FPM42  
[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete\\_H106FPM42/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete_H106FPM42/).

<sup>82</sup> Faktapromemoria 2013/14:FPM42  
[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete\\_H106FPM42/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete_H106FPM42/).

## 9. Praxis

I detta kapitel undersöks närmare hur domstolar tidigare har dömt i fall gällande konkurrensklausuler och de viktigaste delarna som påverkar om konkurrensklausulerna är skäliga eller oskäliga beskrivs. Fallen är valda utifrån att de visar vad AD tar i betänkande och vad de anser är viktigt för att konkurrensklausuler ska vara skäliga.

**AD 2009:63** gäller tre arbetstagare som har startat konkurrerande verksamhet med företaget de tidigare arbetat på och utvecklat en produkt som är väldigt lik den tidigare arbetsgivarens. Den tidigare arbetsgivaren påstår att arbetstagarna har tagit med sig både kundlista och källkod till det nystartade företaget. AD börjar med att ta ställning till om arbetstagarna brutit mot FHL genom att utnyttja eller röja information som utgjort företagshemlighet. AD väljer att gå på Tingsrättens linje, kontakten mellan de tidigare arbetstagarna och företagets kunder har inte medfört att några företagshemligheter röjts. Konkurrensklausulerna som arbetstagarna har haft väljer AD att ogiltigförklara enligt 38§ Avtl. För en av arbetstagarna, den som jobbat närmst med utvecklingen av produkten, anser AD konkurrensklausulen väldigt ingripande. Då den sträcker sig 12 månader, detta utan att någon form av ekonomisk ersättning varken i lön eller anställningsvillkor. För de andra två arbetstagarna grundar AD sitt utlåtande på att de inte haft ordentlig insikt i utvecklingen av produkten. Det kan inte påvisas att konkurrensklausulerna har diskuterats med arbetstagarna, eller att någon ekonomisk ersättning ska tillfalla arbetstagarna. Vilket medför att konkurrensklausulerna blir för ingripande.

**AD 2010:27** gäller även denna en värvningsklausul, i detta fall anses det finnas två klausuler. En angiven i anställningsavtalet som säger att arbetstagaren inte får bedriva konkurrerande verksamhet direkt eller indirekt mot arbetsgivarens kunder, under eller efter anställningen. Inga specifikationer anges om längd på klausulen eller vilka aktiviteter som åsyftas. Där av ses den klausulen väldigt vidsträckt, men eftersom arbetsgivaren har gjort en inskränkning i klausulen och utvecklat

den just med tidsbegränsning på 24 månader samt att det gäller de specifika kunderna från första kvartalet 2008 och utöver det två andra samarbetspartners. Eftersom inskränkningen skett på eget bevåg så anser AD att konkurrensklausulen ska anses skälig.

**AD 2010:53** avser en arbetstagare som efter avslutad anställning har bearbetat arbetsgivarens kunder genom ett nystartat företag. Arbetstagaren har en omfattande konkurrensklausul. Själva klausulen som är intressant återges på följande sett: ”I händelse av övergång till konkurrerande verksamhet förbinder sig den anställde i och med detta avtals undertecknande att ej bearbeta redan befintlig kund hos arbetsgivaren under 60 månader räknat från avgångsdatum. Vid brott mot denna bestämmelse ska vite utgå med femtiotusen kronor per avtalsbrott, dock högst femhundra tusen kronor.” AD fastställer i förstahand vad ”befintlig kund” betyder, vilket anses vara kund till arbetsgivaren vid avslutandet utav arbetsavtalet. AD kommer sedan fram till att arbetstagaren har bearbetat de tre kunder som arbetsgivaren påvisar, men säger även att med tanke på antalet kunder arbetsgivaren har så är det svårt för arbetstagaren att ha ett överseende över alla. Till detta räknar de in att 60 månader förbudstid enligt praxis anses ogiltig samt att även om arbetstagarens lön på provision varit hög så står inget angett om att detta grundar sig i konkurrensklausulen. Med dessa delar anser AD att enligt 38§ AvtL ska anses oskälig.

**AD 2013:24** gäller en arbetstagare som påståtts tagit med sig kundlistor och annan för företaget information av värde till konkurrerande företag både under och efter anställningens avslutande. Konkurrensklausulen som AD tar ställning till lyder: ”Under den tid anställningen består får arbetstagaren inte bedriva egen näringsverksamhet i något avseende. Efter avslutad anställning får han inte bedriva, eller ta anställning, i, verksamhet som konkurrerar med den av arbetsgivaren bedrivna verksamheten inom tolv månader från det att anställningen upphört”. AD anser klausulen medföra ett arbetsförbud i en bransch där arbetstagaren varit aktiv i sex år. De nämner också att det kan vara ett försök till att behålla sin kundkrets men på det sättet klausulen är utformad anser AD att det grundar sig i att hindra marknadskonkurrens. Ingen kompensation står heller nämnd i klausulen vilket tillsammans med att den anses allt för vidsträckt döms klausulen ogiltig enligt 38§ AvtL.

# 10. Analys

## 10.1 Inledning

I detta kapitel analyseras skäligheten i konkurrensklausuler och liknande klausuler. Konkurrensklausuler ska ses som en förlängning av de bestämmelser som påverkar arbetstagare under anställningstiden till efter anställningens avslut.

Det finns fler mål med konkurrensklausuler, grunden ligger i att behålla företagets konkurrenskapacitet. Vad som är viktigt att behålla inom företaget beror på vad företagets huvudförtjänstområde är. Inom vilket område arbetstagaren är aktiv och vilken känslig information som denne har tagit del utav spelar också en stor roll. Utifrån detta så bestäms vilken klausul som är passande att använda och väljer arbetsgivaren fel klausul för sitt mål så ses den ofta som oskälig i domstol. Klausulen måste vara motiverad för att den ska anses skälig och det måste finnas en anledning till att ställa arbetstagare under klausulen, som exempelvis att hemlighålla viktig information som är grundläggande för att företaget ska kunna förbli konkurrenskraftigt. Därför måste det även vägas in vad som är skäligt i de andra påverkande momenten såsom lojalitetsplikten, FHL och andra avtal såsom sekretess.

## 10.2 Analys av lojalitetsplikten

Lojalitetsplikten som avser den ömsesidiga hänsynen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under anställningen försvinner normalt enligt praxis då anställningen upphör och efter det är det fritt fram att använda och utveckla sina kunskaper. Detta visar på att det inte finns några hinder för arbetstagare att efter anställningen använda sig utav de kunskaper som arbetstagaren har fått hos den tidigare arbetsgivaren, så till vida att det inte är en teknisk förebild eller liknande som den tidigare anställde försöker utveckla eller är bunden utav en konkurrensklausul som säger annat.

Detta kan ses som normalfallet, att om ingen konkurrensklausul har avtalats gäller lojalitetsplikten fram till att uppsägningstiden har tagit slut. Därefter har avtalet

mellan arbetstagaren och arbetsgivaren upphört, vilket medför att de kan utvecklas fritt var för sig. Så till vida att arbetstagaren inte har tagit med sig en så kallad teknisk förebild från företaget som används som grund för arbetstagarens nya åtaganden. Detta skulle kunna vara en prototyp som har tagits fram av företaget och arbetstagaren men som arbetstagaren fortsätter att utveckla på egen hand. Alternativt kan en lista på potentiella kunder som arbetstagaren sammanställt utifrån arbetsgivarens befintliga eller tidigare kunder också vara en typ av förebild.

### **10.3 Analys av FHL**

Listor på potentiella kunder är starkt kopplat till FHL där tekniska förebilder är just vad som rubriceras i lagens 1§ 2p. Precis som lojalitetsplikten så gäller FHL så länge anställningen varar så till vida att synnerliga skäl inte förekommer, men är lite mer specificerad än lojalitetsplikten då den fokuserar på företagets konkurrenskraft utifrån företagets hemligheter. De synnerliga skälen berör när arbetstagaren har handlat i ”ond tro” vilket är det som måste granskas för att kunna se om arbetstagaren brutit mot lagen. ”Ond tro” grundar sig i om arbetstagaren medvetet tillskansat sig information med intentionen att skada arbetsgivarens konkurrenskraft, vilket kan medföra att FHL gäller efter att anställningsavtalet har gått ut.

Det kommer även vara intressant att se hur tillägget i 2§ FHL, som är föreslaget, appliceras i verkligheten och om det ger någon praktisk hjälp till arbetstagare som står under oskäliga konkurrensklausuler.

AD 2009:63 gäller arbetstagare som har startat konkurrerande verksamhet och arbetsgivaren påstår att de ska ha tagit med sig kundlistor. Eftersom inga bevis finns att det är utifrån dessa kundlistor som det nya konkurrerande företaget har kontaktat kunder, så anser inte AD att de har brutit mot FHL.

### **10.4 Analys av kollektivavtalen**

Gällande diskussionen om ”ond tro”, kan ses till vad som regleras i 1969 års kollektivavtal angående vilka arbetstagare som skäligen kan förbindas med konkurrensklausul. Ett kriterium som måste uppfyllas är att arbetstagaren ska ”under anställningen få kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed

jämförbart kunnande” och ”genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att göra bruk av denna kännedom”. Detta gäller också i det nya avtalet ifrån 2015 och lyder följande: ”Arbetstagaren i anställningen har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter, samt att arbetstagaren igenom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende.”

Det mest grundläggande som ska uppfyllas enligt 1969 års kollektivavtal är dock att företaget i sig ”är beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffat sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men”. Detta är fundamentalt för att ett företag tidigare skulle kunna använda sig utav konkurrensklausuler. Hade ett företag ingen specifik utveckling som de själva arbetar med och igenom denna tillskansar sig tillverkningshemligheter eller företagsspecifikt kunnande, som i sin tur ska kunna skada företaget, så har företaget ingen rätt att använda sig utav konkurrensklausuler. Det är många företag som förbiser detta kriterium och använder klausuler ändå. Vilket kan skada arbetstagaren i längden om de inte vågar ifrågasätta klausulen och arbetsgivaren kan förlita sig på en konkurrensklausul som inte är skälig. I det nya avtalet gäller däremot att företag inte behöver ha egen produkt- eller metodutveckling, utan det beskrivs på följande sätt; ”Det föreligger en risk att arbetsgivaren skulle lida skada i konkurrenshänseende om företagshemligheter skulle röjas och användas i konkurrerande verksamhet.” För att koppla tillbaks till hur lång tid efter anställning konkurrensklausuler gäller så bör det enligt 1969 års kollektivavtal inte överstiga 24 månader i normala fall, detta har förkortats till 18 månader i det nya avtalet. Skulle livslängden på det konkurrensklausulen skyddar anses kortare säger 1969 års kollektivavtal att 12 månader var fullt tillräckligt medan det nya avtalet anser att 9 månader räcker. Detta gäller om det är arbetstagaren som säger upp sig eller om arbetstagaren blivit uppsagd på grund utav misskötsamhet, inte på grund av uppsägning ifrån arbetsgivarens sida. I AD2010:27 skulle konkurrensklausulen anses ogiltig eftersom den var för omfattande, men eftersom arbetsgivaren gjort en inskränkning i klausulen som följer rekommendationerna i 1969 år kollektivavtal, att 24 månader är maxgränsen i normalfall och detta

tillsammans med att de specificerade vilka aktiviteter som avsågs i konkurrensklausulen medförde att den ansågs giltig. Detta får även ses skäligt enligt 2015 års Kollektivavtal.

Konkurrensklausuler är endast giltiga för förhållandevis kvalificerade arbetstagare som tar del av information som är viktig för arbetsgivaren som arbetstagaren också har så pass bra kunskap om att möjligheten finns att informationen kan användas mot arbetsgivaren.

En viktig del av konkurrensklausuler som anses mer långtgående är vilken kompensation som utgår för begränsningen men också vilken kunskap eller position den anställde haft och vad det medför den anställdes kapacitet att försörja sig. Ersättningen som utgår till arbetstagaren är på grund av konkurrensförbudet och de begränsningar det medför. Bristen på ersättning är vanligen en del av grunden till att konkurrensklausuler döms som oskäligen, detta gäller oftast när klausulen är mer långtgående. Ibland kan ersättning under tiden klausulen gäller ställas mot att den anställde har erhållit hög lön eller haft andra anställningsvillkor som kan anses kompensera för konkurrensförbud efter anställningens upphörande. Det vanliga är dock att den anställde får mellanskillnaden mellan sin gamla och sin nuvarande lön betald av den tidigare arbetstagaren upp till 60 procent av den gamla lönen. Detta gäller om det går att visa att konkurrensklausulen medför att arbetstagaren inte kan ta anställning inom sin profession eller inte kan få lika hög lön på grund av klausulen. Detta gäller både i det nya samt det gamla kollektivavtalet, däremot är uträkningen olika i de två kollektivavtalen. I det nya kollektivavtalet räknas lönen även ut över ett år och räknar med bonus och provision.

I AD 2010:53 anser AD att den långtgående konkurrensklausulen på 60 månader anses oskäligen både på grund av att den anses orimligt lång, samt att ingen ersättning har utgått till arbetstagaren. Hög lön har betalats ut till arbetstagaren på provision, men eftersom inget står nämnt i konkurrensklausulen att någon ersättning ska utgå på grund av klausulen, så medför det att konkurrensklausulen döms ogiltig. I denna dom lägger AD ihop båda delarna för att göra sin bedömning. Det går att spekulera i att om det skulle vara skrivet i klausulen att det

skulle utgå en stor ersättning till arbetstagaren skulle möjligtvis AD ansett klausulen, om än långgående, skälig.

Långsträckta konkurrensklausuler kan få effekten av yrkesförbud, om den anställda på annat sätt kan trygga sin anställning utan att bryta mot förbudet anses det skäligare än om arbetstagaren ej kan trygga anställning. Det behöver inte endast gälla långsträckta klausuler sett till längd, utan kan även vara vidsträckta klausuler. Från praxis i AD 2013:24 kan utläsas att längden på klausulen, som är på 12 månader, ses som giltig. Men eftersom klausulen är väldigt vidsträckt, och alltså medför ett arbetsförbud i den bransch arbetstagaren varit aktiv i sex år, anses den ogiltig med tillägget att ingen ersättning står skriven i klausulen.

Fahlbeck menar att arbetstagare endast ska anses bunden av konkurrensklausul om den ingås i det enskilda fallet och de ska inte vara standardiserade på fler arbetstagare utan ska vara individuella och alltså förhandlas fram individuellt. En undersökning gjord av Domeij visar att så sällan är fallet, utan i majoritet så utställs standardiserade konkurrensklausuler på fler arbetstagare. I 2015 års kollektivavtal står att konkurrensklausuler ska användas restriktivt, samt att de ska se till det individuella fallet.

Då brott mot avtal begåtts berättigar det ofta skadestånd, vilket också gäller avtal om konkurrensklausuler. Problemet som uppstår är ofta att fastställa vilken skada brottet har orsakat, och därav är det klokt att parterna reglerar skadeståndsbeloppet eller avtalsvitet i anställningsavtalet. Sex månadslöner anses som standard enligt kollektivavtalet per överträdelse.

## **10.5 Sekretess, värning och kundklausuler**

De andra sorternas klausuler har olika mål med sina inskränkningar. Det de har gemensamt är att de har som mål att immobilisera arbetstagaren efter anställningens upphörande. Avsikten med klausulerna är att arbetstagaren inte ska använda den speciella kunskapen denne har erhållit hos arbetsgivaren mot arbetsgivaren i konkurrens. Beroende på vad företagets huvudsakliga affärsområde är, och vilken tjänst arbetstagaren har haft, vill arbetsgivaren skydda sig mot den typen av påbud som klausulen inskränker och ska välja klausul därefter.



Sekretessklausuler har sin grund i att förlänga tystnadsplikten, det är den klausul som är lättast att utfärda på arbetstagaren och den som oftast får skydd ifrån rättsväsendet. Den är väldigt lätt att utfärda på arbetstagare då det räcker med att det står i en personalhandbok som arbetstagaren har skrivit under att den tagit del av och läst. Det behövs alltså ingen motprestation från företaget för att den ska vara giltig. Vilken information som är konfidentiell är väldigt viktigt för företaget att specificera. Detta kan anses självklart, men eftersom arbetstagare kan vara anställda hos arbetstagare under en väldigt lång tid och därigenom ta del av en mängd information så är det viktigt att specificera informationen. Är viss information öronmärkt kan det vara lättare för arbetstagaren att åtskilja dem efter en längre tid. Fahlbeck anser att sekretessklausuler bör kunna var mer långtgående än andra klausuler då de inskränker arbetstagarens konkurrensmöjligheter minst. Propositionen menar att det kan vara svårt för arbetstagaren att veta vart informationen kom ifrån efter en lång tid, vilket också måste ses som ett legitimt resonemang. När sekretessklausuler utfärdas och dess varaktighet bestäms bör grunden ligga i om informationen som ska skyddas är bred eller smal, sträcker sig över majoriteten av företaget eller endast en liten del av de anställda. Är det bred information som majoriteten av arbetstagarna har kunskap om, till exempel en ny produkt som lanseras inom en överskådlig framtid, så anses 24 månader vara ett tillräckligt skydd (vilket också anses vara den maximala längden för sekretessklausuler) och då bör inte arbetsgivaren gardera sig för mycket, då detta kan medföra att klausulen blir ogiltig. Skulle informationen däremot vara väldigt speciell och endast en liten skara arbetstagare ha tillgång till den, skulle inte rekommenderas att tro att en vanlig sekretessklausul är tillräcklig för att gardera sig en längre tid. Ett exempel skulle kunna vara ett scenario där ett livsmedel innehåller en hemlig ingrediens och detta skulle kunna medföra en väldigt långtgående sekretessklausul. För att utställa en sådan sekretessklausul bör inte arbetsgivaren lita på en vanlig typ av sekretessklausul, utan utforma en sekretessklausul som direkt riktar sig mot det den ska skydda och uttryckligt visa på vilken information som är belagd med sekretess. I detta ingår även att det ska vara lätt att bevisa för en domstol att den tidigare arbetstagaren inte kan ha glömt bort eller blandat ihop vart informationen kommer ifrån. Detta medför en stor skillnad i hur långtgående en sekretessklausul kan vara. Fahlbeck menar att

sekretessklausuler borde kunna vara mer långtgående än de 24 månader som annars anses vara den maximala längden enligt propositionen.

Kundklausuler däremot är vanligt förekommande i konkurrensklausuler, dessa är riktade mot att behålla kundkretsen för arbetsgivaren då kundlistor och dylikt kan anses vara företagshemligheter som i fel händer kan skada arbetsgivarens konkurrensförmåga. Jag tog tidigare upp ett fall om en revisor med kundklausul som medförde att han var tvungen att betala 50 % av sina intäkter han erhöll från kunder som han tidigare jobbat mot hos arbetsgivaren. Detta ansågs skäligt utav AD, och en viktig sak att ha i åtanke är dock att visa tjänster utförs mer utav arbetstagaren än hela företaget, såsom revision där kunderna kan anse att deras långvariga relation med revisorn är viktigare än just företaget revisorn jobbar för. I dessa fall bortses från kundens val och eftersom företagen i sig inte har någon skyldighet att vara den första arbetsgivaren trogen skulle det gå att ta deras val i åtanke. Samtidigt som det för deras del antagligen inte spelar någon större roll hur deras revisor betalas.

# 11. Slutsats

## 11.1 Vad krävs för att en konkurrensklausul ska vara skälig?

För att konkurrensklausuler ska vara giltiga är det viktigt att rätt klausul används för rätt ändamål och att arbetsgivaren är medveten om vad det är de vill skydda sig emot. Att använda sig utav en standardiserad konkurrensklausul på ett stort antal arbetstagare kan medföra att ingen eller väldigt få är giltiga och ge en falsk trygghet att ingen arbetstagare kan skada företaget. I kollektivavtalet från 2015 är det även utskrivet att konkurrensklausuler ska användas restriktivt samt avtalas fram individuellt. I praxisavsnittet kan utläsas att AD ofta tar i beräkning om det är en vidsträckt klausul. I exemplet ifrån AD 2010:27 görs en inskränkning i klausulen av arbetsgivaren och hade inte denna gjorts hade klausulen antagligen setts som ogiltig. I AD 2013:24 däremot görs ingen inskränkning och klausulen anses ogiltig även om den bara är ställd över en 12 månaders period, detta för att den medför ett arbetsförbud för arbetstagaren samt att ingen ersättning utgår.

En viktig del som en arbetsgivare måste se till att implementera och fullfölja när en arbetsgivare tecknar en konkurrensklausul med arbetstagaren är att kompensation på ett eller annat sätt ska utgå till arbetstagaren. Detta är något som ofta ligger till grund för att förklara konkurrensklausuler ogiltiga. Detta måste även kunna påvisas vid tvist angående konkurrensklausul mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kompensationen som utgår under anställningen måste alltså vara öronmärkta för just konkurrensklausulen. Om denna ekonomiska kompensation ska betalas efter eller under anställningen finns inte reglerat. Värt att tillägga är att vid uppsägningstillfället kan arbetsgivaren välja att inte åberopa konkurrensklausulen, vilket då medför att de inte är skyldiga att betala ut ersättning då arbetstagaren inte längre är begränsad av sin konkurrensklausul. Max 60 procent utav lönen är det som betalas i mellanskillnad mellan tidigare och nuvarande lön om ersättningen betalas efter anställningen. Annars ska det finnas öronmärkt i lönen och det är ofta arbetstagare med högre position som har det inkluderat i lönen då de förhandlat fram det i anställningsavtalet. I AD 2010:53

har arbetstagaren haft en hög lön med provision, men eftersom det inte står nämnt i konkurrensklausulen att några pengar ska utgå för konkurrensklausulen kan det inte påvisas i domstol och på grund av detta, samt att klausulen är väldigt långtgående, anses den ogiltig av AD. Det finns dock andra fall där arbetstagares höga lön kan ses som tillräcklig ersättning för att konkurrensklausulen ska ses som giltig.

För att konkurrensklausuler ska kunna utfärdas på arbetstagare måste arbetstagaren enligt 1969 års kollektivavtal ”under anställningen få kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande” och ”genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att göra bruk av denna kännedom”. För företaget gäller även att de ”är beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffat sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagliga men” för att konkurrensklausuler ska kunna utfärdas på arbetstagare enligt 1969 års kollektivavtal. Det som avses är alltså att företaget för egen del ska utveckla metoder eller produkter som kan skada företaget om de sprids, arbetstagaren ska också ha möjlighet och kunskap att skada företaget. Så utan egen utveckling av företagsspecifik kunskap eller tillverkningshemligheter finns ingen egentlig grund att ställa arbetstagare under konkurrensklausul. Den stora skillnaden i det nya avtalet ifrån 2015 är att företag inte behöver ha egen produkt- eller metodutveckling som skapat företagshemligheterna utan det anses finnas andra sätt att erhålla företagshemligheter än att just utveckla dem själv.

Nedan sammanfattas kort grunderna i att få en konkurrensklausul skälig. För det första ska konkurrensklausuler användas restriktivt och förhandlas individuellt för varje arbetstagare. Arbetstagaren ska i anställningen ha tillgång till företagshemligheter samt ha möjlighet att använda dem på ett sätt som kan medföra skada för företaget. Företaget i sig måste ha företagshemligheter som skulle medföra skada i konkurrenshänseende om de röjdes. Den ska endast skydda det företaget verkligen vill skydda. Någon form av ersättning ska finnas för klausulens påverkan på arbetstagaren. Slutligen är det viktigt att sätta en rimlig tidsfrist som inte är för långtgående utan rimlig utifrån vad företaget vill skydda.

## **11.2 Vilka andra klausuler kan användas för att behålla kompetens inom företaget?**

Vad gäller sekretessklausuler är det grundläggande att påvisa vilken information som är den som avses att inte sprids vidare och ska anses som sekretessbelagd. Påpekas inte vilken information det gäller när den förmedlas så faller skyddet väldigt snabbt. Så även om det räcker med att arbetstagarna skrivit under att de läst och tagit del av en handbok där sekretessklausuler står skrivna går det inte att helt förlita sig på detta om det avser väldigt känslig information. Detta eftersom ju känsligare informationen är, ju mer kan den skada och desto längre sekretessklausulen sträcker sig, desto svårare är det för arbetstagaren att komma ihåg vart informationen kom ifrån om den inte är specificerad.

Väravningsklausuler vars mål är att skydda arbetsgivaren mot att arbetstagare försöker värva nuvarande arbetstagare till ett konkurrerande företag regleras inte i kollektivavtalen. Väravningsklausuler ska inte ses som konkurrensklausuler och omfattas ej av kollektivavtalen, istället bedöms detta utifrån 38§ alternativt 36§ AvtL.

Kundklausuler är vanligtvis en del i en konkurrensklausul för att behålla sin kundkrets eller för företagets väldigt viktiga kunder, som i sig kan anses vara en företagshemlighet. Genom kundklausul kan man då förlänga det skydd FHL redan ger, vilket är ett generöst skydd i sig. Viktigt att tänka på här är även skäligheten i en allt för långdragen kundklausul kan vara liten, då inom många branscher är det inte ovanligt att komma i kontakt med samma kunder.

## **11.3 Avslutande reflektion**

Tyvärr hamnar många arbetstagare under ogiltiga konkurrensklausuler och eftersom parterna ofta visar respekt för klausulerna utan att ifrågasätta eller undersöka kraven resulterar det i att de förblir ”bindande” och blir värdefulla för arbetsgivaren fast de skulle anses ogiltiga. Konkurrensklausuler bör alltså inte användas slentrianmässigt utan enbart om arbetstagaren är i sådan position att möjligheten att skada arbetsgivaren konkurrensmässigt efter anställningens upphörande finns, samt att de inte ska vara mer omfattande än vad som kan ses

nödvändigt för syftet, eftersom det kan slå tillbaka mot företaget dagen då en arbetstagare väljer att utmana konkurrensklausulen. Ett rimligt vite bör också vid överträdelse vara inskrivet i konkurrensklausulen.

Slutligen tror jag att kunskapen om konkurrensklausuler måste bli större bland allmänheten, detta eftersom det kan få stora konsekvenser för både den enskilda arbetstagaren samt de närstående i slutändan, då okunskapen är stor och många arbetstagare skriver på anställningsavtal utan att våga ifrågasätta konkurrensklausulen eller lyfta frågan. Tanken hos de flesta arbetstagare är sannolikt att konkurrensklausulen är standarden hos denna arbetsgivare och inget som arbetstagaren kan ändra på utan att förlora chansen till anställning. Arbetstagaren skriver alltså ”in terrorem” på ett avtal de inte har full förståelse för, vilket medför att ingen individuell förhandling sker som står rekommenderat i kollektivavtalet. Det måste dock påpekas att en ”individuell förhandling” är vagt formulerat. Skillnaden mellan ”ser detta avtal bra ut?” och ”Vad anser du vara en rimlig konkurrensklausul?” är stor men båda kan säkerligen anses som en individuell förhandling.

Med mer kunskap i ämnet tror jag fler arbetstagare vågar ifrågasätta klausulerna tidigt och genom det påpeka att de ska användas restriktivt samt då i den utsträckning som kan anses tillräckligt för den arbetstagaren så de inte blir för vidsträckta. Samt utifrån vilken kännedom arbetstagaren tar del av i sin anställning eller om arbetstagaren har möjlighet att göra bruk utav den. Vilket i sig medför att konkurrensklausuler som standardiserats hos arbetsgivare eller för somliga anställningar, gäller för andra då de slentrianmässigt skrivs med i avtal, och då inte är giltiga eller inte korrelerar med arbetstagarens anställning. Kommer parterna i denna diskussion fram till att det inte är konkurrensen som arbetsgivaren vill skydda sig emot eller att arbetstagaren i sin anställning inte uppfyller de krav som krävs för en konkurrensklausul, finns möjligheten att istället avtala om andra klausuler såsom sekretess, värvningsklausul eller bevarandet utav kundkretsen. Då konkurrensklausulen diskuteras är ersättning någon som bör vara både intressant både för arbetsgivare som för arbetstagare. Arbetsgivare bör vara medvetna om att utan ersättning är klausulen ogiltig och att arbetstagaren själv får lägga fram argument för vad de tycker är en skälig ersättning och på vilket sätt den ska betalas ut på.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Sverige

Proposition 1987/88:155

Proposition 1975:76/81

SOU 2008:63

SOU 2013:79

## Litteratur

Adlercreutz, Axel, Flodgren, Boel, *Om konkurrensklausuler – i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse*, 1992, institutionen för handelsrätt vid Lunds Universitet.

Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johann, *Avtal – lärobok i allmän avtalsrätt*, 2000, Norstedts Juridik AB.

Domeij, Bengt, 2013 *Förhandlade konkurrensklausuler i anställningsavtal*, Volym 2, Juridisk Tidskrift

Fahlbeck, Reinhold, *Lagen om skydd för företagshemligheter – en kommentar och rättsöversikt*, 2013, Norstedts Juridik AB.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2013, Studentlitteratur.

Malmberg, Jonas, *Avstående av konkurrensförbud i anställningsförhållanden*, 2012, Iustus förlag, Uppsala

Mulder, Johann, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, 2014, Juristförlaget i Lund.

Nicander, Hans, *Lojalitetsplikt före, under och efter anställningen*, 1995/96, Volym 1, Juridisk Tidskrift

Sigeman, Tore, Sjödin, Erik *Arbetsrätten: En översikt*, 2013, Nordstedt Juridik AB.

Tonell, Magnus, *Sekretessavtal – och det rättsliga skyddet för företagshemligheter*, 2012, Jure Förelag AB.

## **Internetkällor**

Faktapromemoria 2013/14:FPM42 - [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete\\_H106FPM42/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Direktiv-om-foretagshemlighete_H106FPM42/)

<http://www.ptk.se/Om-PTK/Vi-ar-25-fackforbund-som-arbetar-tillsammans/>



# Rättsfallsförteckning

## Sverige

### Arbetsdomstolen

AD 2013 nr 25

AD 2013 nr 24

AD 2010 nr 53

AD 2010 nr 27

AD 2009 nr 63

AD 2005 nr 28

AD 1998 nr 101

AD 1992 nr 9

AD 1986 nr 146

AD 1961 nr 27

### Tingsrätten

T 15952-11 / T 3375-13

# Bilaga 1

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

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

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

Företag som utvecklat eller förvärvat kvalificerat kunnande, kan vara angelägna om att kunnandet förbehålles de egna arbetsplatserna. Det är av vikt för företagen, att deras anställda iakttaga lojalitet och ej utåt ger spridning åt skyddsvärda företagshemligheter av ovan nämnda art. Detta gäller i synnerhet, när hemligheterna ej kan skyddas genom patent eller liknande registreringsförfaranden. För flertalet företag utgör bestämmelserna om lojalitet och diskretion i avtalen om allmänna anställningsvillkor ett tillräckligt skydd för ifrågavarande hemligheter. Ibland kan dock skyddet behöva utsträckas genom att företag och anställd ingår för längre tid bundet anställningsavtal eller genom att i anställningsavtal intages bestämmelse om längre uppsägningstid än vad som kan framgå av kollektivavtalens dispositiva uppsägningsbestämmelser. Stundom anser

sig emellertid ett företag behöva kräva lojalitet och tystnadsplikt av en arbetstagare även under viss tid efter anställningens upphörande. När sakliga skäl härför föreligger och när efter anställningstidens slut gällande allmän lojalitetsförklaring ej kan anses tillfyllest som skydd, kan övervägas att i anställningsavtal

mellan företag och arbetstagare med inblick i skyddsvärda hemligheter och möjligheter att utnyttja kunskap därom intaga en klausul, enligt vilken arbetstagaren vid visst normerat skadestånd förbinder sig att icke under fastställd tid efter anställningens upphörande ta befattning med verksamhet, vilken konkurrerar med företaget (konkurrensklausul).

Gentemot ett enskilt företags intresse att i vissa fall binda sina anställda med konkurrensklausuler kan dock anföras, att det för arbetstagarna liksom för 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 Civilingenjörersförbund (CF) sig vara ense om följande såvitt avser frågor om konkurrensklausuler, allt i den mån sagda frågor berör anställda, vilka är medlemmar av arbetstagarorganisationerna.

### **Användningsområde**

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

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

### **Anmärkning**

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

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

Anställer företag som förvärvat know-how eller därmed jämförligt kunnande, person, som ej uppnått 27 års ålder och som vid anställningstillfället är 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 lönerevisionsdatum vartannat år med början år 1971 till berörda lokala SIF-, SALF- och CF- klubbar överlämna förteckning alltjämt gällande konkurrensklausuler avseende SIF-, SALF- respektive CF-medlemmar. Innan listorna uppgöres, skall man inom företaget överväga, om och i vad mån klausulerna alltjämt är påkallade. Förteckningarna kan även upptaga anställda, för vilka konkurrensklausuler anses böra införas eller skärpas men med vilka företaget ännu ej träffat överenskommelse härom.

Om avlämnad lista icke upptager anställd, som enligt vad som meddelats berörda klubb är bunden av konkurrensklausul, eller om företaget heltoch hållet underlåter att till klubben överlämna förteckning över gällande konkurrensklausuler, förlorar

ifrågavarande klausul(er) sin giltighet, därest företaget underlåter att vidtaga rättelse inom en vecka från det klubben påpekade underlåtenheten för företaget.

### **Förhandlingsordning**

**8** Har konkurrensklausul införts i visst tjänsteavtal och uppstår oenighet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren rörande frågan, huruvida klausulen 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 avtalsslutande parterna uppsäger avtalet, skall det efter uppsägningstidens utgång anses ha upphört att gälla även för de återstående parterna, därest ej annat överenskommes dem emellan.

### **Anmärkning**

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

Stockholm den 14 december 1969

Svenska Arbetsgivareföreningen Svenska Industritjänstemannaförbundet Sveriges  
Arbetsledareförbund  
Sveriges Civilingenjörssförbundet

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

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

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

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

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

Vid tillämpningen härav märkes dock följande: Meddelar den anställda arbetsgivaren, att han överväger att sluta sin anställning, skall arbetsgivaren, om den anställda 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 anställda, 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 anställda per månad uppburit som fast lön, provision, tantiem etc under sista anställningsåret. Vid uträkningen av den genomsnittliga månadsinkomsten skall hänsyn tagas endast till tid, under vilken den anställda 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 Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörsförbund angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal.

# Bilaga 2

## **Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal**

mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Parterna är överens om att det i samtliga typer av företag kan finnas företagshemligheter som är av stor för verksamheten. Utvecklingen går mot att företagshemligheter får större betydelse i konkurrenshänseende.

Det är av vikt för företagen och deras anställda att företagshemligheterna kan behållas i verksamheten och inte används i konkurrerande verksamhet. Detta gäller särskilt, när företagshemligheterna inte kan skyddas genom patent eller liknande registreringsförfaranden.

För vissa företag utgör bestämmelserna om lojalitet och diskretion i kollektivavtalen om allmänna anställningsvillkor ett tillräckligt skydd för företagshemligheter. I vissa fall anser sig dock ett företag behöva kräva lojalitet och tystnadsplikt av en arbetstagare även under viss tid efter anställningens upphörande genom en konkurrensklausul.

Det är samtidigt viktigt att värna om den fria konkurrensen i näringslivet, samt att möjliggöra för enskilda individer att kunna utnyttja sina yrkeskunskaper och sitt personliga kunnande på hela arbetsmarknaden. En god rörlighet på arbetsmarknaden är viktig för både arbetsgivare och arbetstagare. Införande av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal ska därför ske efter prövning av behovet i det enskilda fallet och parterna är medvetna om att gällande rätt innebär en restriktiv hållning till konkurrensklausuler.

Anm. 1

Begreppet företagshemligheter används i samma betydelse som begreppet dag har i lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter. Eventuella lagändringar ska inte innebära att avtalets begrepp ändras.

Anm. 2

Begreppet utanförstående används i betydelsen oorganiserade och andra tjänstemän som inte är bundna av avtalet genom medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation.

Anm. 3

I de fall skriftligt besked föreskrivs ska det förstås som en ordningsregel och inte ett formkrav.

## **1. Tillämpningsområde**

1.1. Detta avtal är tillämpligt för medlemmar av arbetsgivarorganisationer som antagit avtalet, samt för medlemmar av tjänstemannaorganisationer som antagit avtalet. Avtalet är även tillämpligt för utanförstående arbetstagare hos företag som är bundna av avtalet.

1.2. Detta avtal är tillämpligt på sådana konkurrensklausuler som införs i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning och som innebär ett förbud mot att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med konkurrerande verksamhet.

Parterna är medvetna om att det förekommer andra typer av avtal som syftar till att ge arbetsgivaren ett skydd mot konkurrerande verksamhet och är ense om att detta avtal inte har tillämpning på andra typer av avtal än de som anges i första stycket.

1.3. Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning är undantagna från avtalets tillämpning.

## **2. Införande av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal**

2.1. Som förutsättning för att avtala om en konkurrensklausul med en arbetstagare gäller att det i arbetsgivarens verksamhet finns företagshemligheter samt att

- det föreligger en risk att arbetsgivaren skulle lida skada i konkurrenshänseende om företagshemligheterna skulle röjas och användas i konkurrerande verksamhet och att
- arbetstagaren i anställningen har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter, samt att arbetstagaren genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende.

Konkurrensklausuler ska alltså användas restriktivt och inte för arbetstagare som inte själva har kunskap och förmåga att använda företagshemligheterna. Någon begränsning föreligger inte i förhållande till en specifik yrkeskategori i och för sig, utan en bedömning av behov och skälighet ska göras i det enskilda fallet.

En konkurrensklausul kan normalt inte träffas med en arbetstagare vars anställning gäller för viss tid.

Anm.

Parterna är överens om att det i undantagsfall kan vara befogat med en konkurrensklausul även i anställning för viss tid, t.ex. för anställda som fortsätter att vara anställda efter att de har fyllt 67 år. En annan situation där det kan vara befogat är för anställda med särskilda expertkunskaper och där alternativet till en visstidsanställning kan vara ett uppdragsavtal, i vilket regler om konkurrensförbud kan gälla. I de fall ett avtal om visstidsanställning innehåller en konkurrensklausul, ska regeln om att en konkurrensklausul inte kan göras gällande om en anställning upphör efter uppsägning på grund av arbetsbrist inte tillämpas det fallet att visstidsanställningen upphör vid den avtalade tiden och inte följs av en ny anställning.

### **3. Intresseavvägning**

Vid bedömning i enskilt fall kring lämpligheten och skäligheten i att ta in en konkurrensklausul i ett anställningsavtal ska arbetsgivarens intresse av att

företagshemligheterna kan behållas i verksamheten och inte komma till användning utanför densamma vägas mot arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sina kunskaper och sin förmåga och den olägenhet som en konkurrensklausul därmed innebär. I intresseavvägningen ska beaktas arbetsgivarens verksamhetsområde och bransch samt arbetstagarens arbetsuppgifter, utbildning och erfarenhet, ansvarsområde, ställning, m.m.

#### **4. Tillämpningsundantag**

4.1. Konkurrensklausul kan inte göras gällande när anställningen upphört p.g.a. att arbetsgivaren sagt upp anställningsavtalet på grund av arbetsbrist, att arbetsgivaren valt att upplösa anställningsförhållandet enligt 39 § anställningsskyddslagen, eller att arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren med verkan att arbetstagaren haft grundad anledning att frånträda anställningen.

4.2. Konkurrensklausul för arbetstagare som vid anställningstillfället är nyutexaminerad bör utformas på så vis att klausulen inte kan göras gällande tidigare än sex månader efter anställningstillfället, såvida inte särskilda skäl talar för annat.

#### **5. Klausulens utformning**

Konkurrensklausul ska vara skälig. Vid bedömning av skälighet ska tas beaktande vad som sägs i 5.1 - 5.2.

##### **5.1. Bindningstid**

En konkurrensklausul ska inte ha längre bindningstid än som svarar mot arbetsgivarens behov. Med beaktande av den intresseavvägning som måste göras bör bindningstiden inte överstiga 9 månader, om tiden under vilken det finns risk för att företagshemligheterna utgör fara i konkurrenshänseende är kort. I andra fall ska bindningstiden inte överstiga 18 månader, om det inte finns särskilda skäl för detta.

##### **5.2. Ekonomisk ersättning**

5.2.1. Arbetsgivaren ska kompensera arbetstagaren, om arbetstagaren är förhindrad att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med annan verksamhet på grund av konkurrensförbud.

5.2.2. Om en konkurrensklausul gäller och anställningen upphört på annan grund än pensionering, är arbetsgivaren skyldig att under den tid då konkurrensförbudet är i kraft till arbetstagaren per månad utbetala skillnaden mellan arbetstagarens arbetsinkomst hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft i annan verksamhet. Den ersättning som den tidigare arbetsgivaren betalar ska dock inte överstiga 60 % av den tidigare månadsinkomsten vid tiden för anställningens upphörande.

Månadsinkomsten beräknas som ett genomsnitt av de belopp som arbetstagaren har haft som fast lön, provision, bonus, etc. under det senaste anställningsåret. Hänsyn ska endast tas till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal.

5.2.3. Vid bedömningen av arbetsgivarens ersättningskyldighet ska beaktas om det finns ett orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den lägre inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft. Arbetsgivaren är inte ersättningskyldig om det kan visas att den lägre inkomsten inte beror på konkurrensklausulen. Arbetstagaren ska, i den mån det är skäligt, begränsa den inkomstförlust som kan följa av konkurrensförbudets tillämpning.

5.2.4. Arbetstagaren är på begäran skyldig att i skälig utsträckning lämna de uppgifter, bl.a. om storleken av sina inkomster i ny förvärvsverksamhet, som arbetsgivaren behöver för att bedöma vilken ersättning som ska betalas.

5.2.5. Om anställningsavtalet upphört att gälla efter avskedande kan arbetsgivaren, efter det att frågan tagits upp till överläggning med berörd arbetsgivarorganisation samt den tjänstemannaorganisation som arbetstagaren är medlem i eller, för oorganiserad, skulle ha varit medlem i, helt eller delvis dra in ersättningen.

### **5.3. Normerat skadestånd**

5.3.1. Normerat skadestånd vid arbetstagarens brott mot konkurrensklausulen ska vara satt rimlig relation till arbetstagarens lön. Normalt bör ett skadeståndsbelopp, för varje avtalsbrott, motsvarande sex genomsnittliga månadsinkomster, beräknat på samma sätt som i 5.2.2., utgöra tillräckligt skydd för konkurrensförbudet.

Anm.

Att behålla en konkurrerande anställning eller att fortsätta en konkurrerande verksamhet ska inte betraktas som ett nytt avtalsbrott. För dessa fall ska stället bestämmelsen 5.4 tillämpas.

5.3.2. Skadeståndsbeloppet kan jämkas, om det är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

#### **5.4. Återkommande vite**

5.4.1. Om arbetstagaren tagit en enligt konkurrensklausulen otillåten anställning eller på annat sätt, direkt eller indirekt, bedriver otillåten konkurrerande verksamhet, och fortsätter eller återupptar den konkurrerande verksamheten sedan brottet mot klausulen påtalats, ska den i punkten 9 angivna skiljenämnden kunna besluta om återkommande (perdurerande) vite, d.v.s. vite avseende viss tidsperiod, t.ex. för varje dag, vecka, eller månad som brottet fortgår.

5.4.2. Skiljenämnden ska kunna besluta om vitet i syfte att konkurrensen ska upphöra. Vid utformning och bestämmande av återkommande viten ska beaktas att syftet med konkurrensklausuler är att förhindra konkurrerande verksamhet, och att arbetsgivaren därmed har ett berättigat intresse av att få den konkurrerande verksamheten att upphöra.

5.4.3. Återkommande vite i syfte att få en otillåten konkurrerande verksamhet att upphöra kan bestämmas såväl slutligt som genom interimistiskt beslut. Prövning av ett interimistiskt yrkande kan tas upp av den i punkten 9 angivna skiljenämnden även om arbetsgivaren inte fullgjort förhandlingskraven enligt gällande förhandlingsordning, eller beträffande utanförstående arbetstagare, erbjudit överläggning. För att arbetsgivarens yrkande om interimistiskt beslut ska



bifallas fordras att arbetsgivaren visar sannolika skäl att det kan befaras att arbetstagaren bryter mot konkurrensklausulen på sätt som sägs i 5.4.1.

5.4.4. Beträffande prövning av yrkande om vite gäller i övrigt 15 kap rättegångsbalken i tillämpliga delar. Beträffande beslut av skiljenämnden rörande återkommande vite tillämpas 17 kap 14 § Rättegångsbalken.

## **6. Besked om giltighet och upphävande**

6.1. Arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul och anser att det inte längre finns behov av klausulen ska ta upp frågeställningen med sin arbetsgivare. En arbetsgivare ska också överväga om det kvarstår behov av en konkurrensklausul och kan under anställningen ensidigt begränsa eller upphäva en konkurrensklausul. I diskussionen mellan parterna ska det seriöst övervägas vilka behov som finns av konkurrensklausulen.

En arbetsgivare som begränsar eller upphäver en konkurrensklausul ska skriftligen underrätta arbetstagaren om förändringen.

6.2. Arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul bör meddela arbetsgivaren för det fall arbetstagaren avser att sluta sin anställning. Syftet är att parterna ska överlägga om konkurrensklausulens tillämpning. Inför och under överläggningen är arbetstagaren skyldig att till arbetsgivaren lämna de uppgifter som behövs för att överläggningen ska bli meningsfull och för arbetsgivarens bedömning, bl.a. i vad mån arbetstagaren överväger att ta anställning i eller på annat sätt direkt eller indirekt bedriva verksamhet som avses med konkurrensklausulen.

Även en arbetstagare som säger upp anställningen utan att dessförinnan meddela arbetsgivaren, är skyldig att på begäran överlägga med arbetsgivaren på samma sätt som sägs i första stycket.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran meddela om arbetsgivaren vill att konkurrensklausulen ska gälla eller inte. Arbetsgivaren kan begränsa konkurrensklausulen vad gäller förbudets omfattning och bindningstiden. Arbetsgivaren ska lämna skriftligt besked till arbetstagaren rörande

konkurrensklausulen snarast, men senast inom två veckor från det att arbetstagaren lämnat de uppgifter arbetsgivaren behöver. Arbetsgivaren kan inte ensidigt ändra sitt besked.

För en arbetstagare som sagt upp sin anställning utan att dessförinnan meddela arbetsgivaren enligt andra stycket gäller följande. Om arbetstagaren kan visa att han eller hon inrättat sig efter konkurrensklausulen vad avser omfattning och bindningstid och anser arbetstagaren att arbetsgivarens besked, att konkurrensförbudets omfattning och bindningstid begränsas, skapar

väsentlig olägenhet kan arbetstagaren yrka jämkning av klausulen, t.ex. vad gäller arbetstagarens rätt till ersättning. Det ska beaktas om parterna har behandlat frågeställningen om behovet av klausulen enligt punkten 6.1, samt om inskränkningen av konkurrensklausulen medför oskäligen effekter för arbetstagaren. Jämkningsfrågan ska bedömas med utgångspunkt i detta avtals syften.

Anm.

Punkten 6 ska tillämpas även när en anställning upphör på grund av pensionering.

## **7. Exempelklausul**

7.1. Till vägledning hur en konkurrensklausul kan utformas biläggs en exempelklausul till denna överenskommelse (se Bilaga 1 till avtalet). Texten i exempelklausulen utgör inte en del av kollektivavtalet.

## **8. Förhandlingsordning**

8.1. Tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller av konkurrensklausul som träffas med stöd av detta avtal ska behandlas i enlighet med den på aktuellt förbundsområde gällande förhandlingsordningen.

8.2. Efter central förhandling kan part hänskjuta tvisten till den skiljenämnd som regleras i punkt 9 för avgörande. Tvisten ska hänskjutas till nämnden inom den tid som anges i tillämplig förhandlingsordning. I annat fall har part förlorat sin talan.

8.3. Uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller konkurrensklausul som träffas med stöd av detta avtal i förhållande till en utanförstående arbetstagare ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda arbetstagaren att begära överläggning. Den utanförstående arbetstagaren kan då begära överläggning inom två veckor. Hålls överläggning, men leder överläggningen inte till enighet, kan part föra tvisten till den skiljenämnd som regleras i punkt 9 för avgörande inom tre månader från den dag sammanträde för överläggning avslutades. I annat fall har part förlorat sin talan. Om överläggning inte hålls räknas fristen att påkalla skiljeförfarande från utgången av den tid inom vilken arbetstagaren haft möjlighet att begära överläggning. Att erbjudande om överläggning inte lämnats innebär inte i sig att part förlorat sin talan.

## **9. Skiljenämnd**

För den i punkt 8 ovan nämnda skiljenämnden gäller de regler som framgår av Bilaga 2, samt i tillämpliga delar lagen om skiljeförfarande.

## **10. Överenskommelsens giltighetstid m.m.**

Denna överenskommelse gäller mellan Svenskt Näringsliv och PTK fr.o.m. den 2 juli 2015 och tills vidare med ett års uppsägningstid.

Konkurrensklausul i ett anställningsavtal där överenskommelsen om konkurrensklausul träffats före den 1 december 2015 ska bedömas enligt de regler i lag eller kollektivavtal som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen ingicks.

Konkurrensklausuler som överenskommit den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal för förbund som antagit avtalet.

För förbund som varit bundna av 1969 års överenskommelse är parterna överens om att det kollektivavtalet har efterverkan till dess att det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler trätt i kraft genom antagande på avtalsområdet. Även för förbund som eventuellt inte antar det nya avtalet upphör efterverkan den 1 december 2015.

I fråga om forum och processuella regler gäller följande. I tvist gällande konkurrensklausul som överenskommits före den 1 december 2015 tillämpas de regler för förhandlingar och slutlig prövning som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen om konkurrensklausul träffades. För parter som varit bundna av 1969 års överenskommelse och som antagit det nya avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal gäller emellertid att skiljeförfarande ska ske enligt de skiljedomsregler som finns i bilaga 1 i samtliga tvister om konkurrensklausuler om påkallandet skett den 1 december 2015 eller därefter.

Stockholm den 2 juli 2015

Christer Ågren Niklas Hjert Svenskt Näringsliv PTK

Bilaga 1 till avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Exempelklausul

Konkurrensförbud i anställningsavtal, träffat i enlighet med avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

1. Tjänstemannen XX och Aktiebolaget YY är överens om att XX har tillgång till eller lär kännedom om företagshemligheter som finns i verksamheten och att XX har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som kan medföra skada i konkurrenshänseende.

(Det kan finnas anledning att ange vad slags företagshemligheter det främst är fråga om. Det bör dock uppmärksammas att konkurrensklausuler oftast är avsedda att gälla under lång tid och att det därför är olämpligt att försöka att uttömmande ange vad slags information det gäller. En uppräknings ska alltså i normalfallet vara exemplifierande.)

2. Mot den här bakgrunden gäller att XX under en tid av .. månader, räknat från anställningens upphörande inte får,

a. ta anställning hos företag som bedriver verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren

b. på annat sätt direkt eller indirekt bedriva eller medverka i verksamhet som konkurrerar med verksamheten i YY

XX

YY

(Om möjligt bör det i konkurrensklausulen anges exempel på vad slags verksamhet som YY anser vara konkurrerande verksamhet. En sådan uppräknings bör av samma skäl som nyss nämnts alltid vara exemplifierande.)

Om XX bryter mot konkurrensförbudet ska XX betala normerat skadestånd motsvarande x gånger XX månadsinkomst för varje nytt avtalsbrott. Månadsinkomsten beräknas som ett genomsnitt av de belopp som XX haft som fast lön, provision, bonus, etc. under det senaste anställningsåret.

(Observera att hänsyn ska tas endast till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal.)

XX är medveten om att YY i händelse av avtalsbrott kan begära att skiljenämnden bestämmer återkommande vite för det fall XX inte självmant upphör att bryta mot konkurrensförbudet.

3. YY är medvetet om att konkurrensförbudet inte gäller om XX sägs upp på grund av arbetsbrist.

4. Vad gäller ersättning under tid då XX efter anställningen inte får bedriva konkurrens samt andra regler för tillämpningen av konkurrensklausulen mellan XX och YY är parterna överens om att tillämpa de regler som anges i avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

Xstad, dag, månad, år