



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Victoria McCready

# Konkurrensklausuler i anställnings- förhållanden

*En komparativ studie av svensk, norsk och kalifornisk rätt*

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Niklas Selberg

Termin: VT2024

# Innehåll

Summary.....	4
Sammanfattning.....	5
Förord .....	6
Förkortningar .....	7
1 Inledning .....	8
1.1 Presentation av ämnet .....	8
1.2 Uppsatsens syfte .....	9
1.3 Avgränsningar.....	10
1.4 Metod och material .....	11
1.5 Disposition .....	12
2 Arbetsrättslig bakgrund.....	13
2.1 Inledning .....	13
2.2 Den arbetsrättsliga lojalitetsplikten .....	14
2.3 Skyddet för företagshemligheter.....	16
2.4 Centrala intressen.....	20
2.4.1 Inledning.....	20
2.4.2 Arbetstagarintresset .....	20
2.4.3 Arbetsgivarintresset.....	21
2.4.4 Samhällsintresset .....	22
3 Regleringen av konkurrensklausuler i anställningsförhållanden .....	24
3.1 Inledning .....	24
3.2 Svensk rätt.....	24
3.2.1 38 § avtalslagen .....	24
3.2.2 Kollektivavtalsrättslig reglering .....	25
3.2.3 1969 års överenskommelse.....	27
3.2.4 2015 års överenskommelse.....	29
3.3 Norsk rätt .....	30
3.3.1 38 § avtaleloven.....	30
3.3.2 Arbeidsmiljøloven .....	32
3.4 Kalifornisk rätt.....	34
3.4.1 Inledning.....	34
3.4.2 California Business and Professions Code § 16600 .....	36
3.4.3 Federalt lagförslag .....	38
4 Jämförande analys av de olika regleringarna .....	39
4.1 Inledning .....	39
4.2 Definition av konkurrensklausuler.....	39

4.3	Formkrav.....	41
4.4	Arbetsgivarens särskilda behov .....	43
4.5	Arbetstagarens befattning .....	45
4.6	Absoluta och relativa tidsbegränsningar.....	48
4.7	Geografisk omfattning .....	51
4.8	Hur anställningsförhållandet avslutas .....	52
4.9	Rätten till ersättning.....	53
4.10	Redogörelsekravet .....	55
4.11	Sammanfattande tankar.....	55
5	Diskussion och avslutande reflektioner .....	58
5.1	Inledning .....	58
5.2	Avvägning mellan de olika intressena .....	58
5.3	Avslutande reflektioner.....	65
	Källförteckning.....	66

# Summary

When an employment contract has come to an end, an employee is free to start competing with his or her former employer. This freedom includes the right to join a competitor of their former employer, to recruit former colleagues, and to keep the client base established during their previous employment. However, a non-compete clause can temporarily prohibit an employee from competing with their former employer.

These clauses raise complex legal issues concerning the balance between workers' freedom of movement and employers' need to protect their investments. Different legal systems deal with the balance between these competing interests in different ways. The following essay subsequently examines non-compete clauses in Swedish, Norwegian, and Californian law, with the aim of exploring both the similarities between these legal systems and the interests that have been prioritized by them.

Non-compete clauses are permitted under Swedish law. They are primarily regulated through 38 § avtalslagen, which states that these clauses are permitted provided that they are reasonable. Furthermore, in 1969 and 2015, the central labor market organizations entered into agreements on the permissibility of non-compete clauses. These collective bargaining agreements have largely guided Swedish case law. It is clear that there is a certain scope for using non-competition clauses in Swedish law, but the parallel regulations have created some uncertainty about the application of the law.

Non-compete clauses are also permitted in Norwegian law and have been regulated in chapter 14 A arbeidsmiljøloven since January 1, 2016. The new regulation is comprehensive, detail-oriented, and has led to increased predictability for both employers and employees. Furthermore, the statutory minimum rights and conditions of applicability have strengthened employees' previously weak position in employment relationships.

California broadly prohibits non-compete clauses, as provided by California Business and Professions Code § 16600. The provision is given a broad interpretation and applies to any agreement that prevents employees from engaging in a lawful profession, trade, or business. The Californian regulation has had unintended beneficial financial effects and has led to a labor market where worker mobility is high.

Overall, the Swedish, Norwegian, and Californian regulations reflect different approaches to balancing employers' protection needs and workers' freedom of movement in the labor market. Norway has a more restrictive and defined regulation, Sweden a more flexible and individualized regulation, and California an uncompromising approach to non-compete clauses.

# Sammanfattning

När ett anställningsförhållande har tagit slut är arbetstagaren fri att börja konkurrera med sin tidigare arbetsgivare. Denna frihet innefattar däribland rätten att värva tidigare kollegor, börja arbeta hos en konkurrent till arbetsgivaren, och ta med den kundbas som etablerats under anställningsförhållandet. En konkurrensklausul kan emellertid temporärt förbjuda arbetstagaren från att konkurrera med sin tidigare arbetsgivare.

Konkurrensklausuler väcker komplexa rättsliga frågor som rör balansen mellan arbetstagares rörlighet på arbetsmarknaden och arbetsgivares behov av skydd för sina investeringar. Olika rättsordningar hanterar balansen mellan dessa motstående intressen på olika sätt. I uppsatsen behandlas följaktligen konkurrensklausuler i svensk, norsk, och kalifornisk rätt, i syfte att dels utröna vilka likheter som finns mellan de olika regelverken, dels vilka intressen som har prioriterats av de olika rättsordningarna.

I Sverige är konkurrensklausuler tillåtna. De regleras primärt genom en generalklausul i 38 § avtalslagen, vilket stadgar att dessa klausuler är tillåtna under förutsättningen att de är skäliga. De centrala arbetsmarknadsorganisationerna har dessutom år 1969 och 2015 ingått överenskommelser om tillåtligheten av konkurrensklausuler. Dessa kollektivavtal har till stora delar varit styrande för rättspraxis. Det står klart att det finns ett givet utrymme för att använda konkurrensklausuler i svensk rätt, men de parallella regelverken har skapat en viss oklarhet kring rättstillämpningen.

Konkurrensklausuler är även tillåtna i norsk rätt och är sedan den 1 januari 2016 reglerade i kapitel 14 A arbeidsmiljøloven. Den nya regleringen är omfattande, detaljorienterad, och har lett till ökad förutsägbarhet för både arbetsgivare och arbetstagare. Vidare har de lagstadgade minimirättigheterna och giltighetsvillkoren stärkt arbetstagarens svaga ställning i anställningsförhållanden.

I Kalifornien verkställs inte konkurrensklausuler i anställningsförhållanden, vilket stadgas California Business & Professions Code § 16600. Bestämmelsen ges en vidsträckt tolkning och gäller alla former av överenskommelser som hindrar arbetstagare från att utöva ett lagligt yrke eller affärsverksamhet. Den kaliforniska regleringen har haft oavsiktligt gynnsamma ekonomiska effekter och lett till en arbetsmarknad där arbetstagares rörlighet är hög.

Sammantaget reflekterar de svenska, norska, och kaliforniska regleringarna olika synsätt på balansen mellan arbetsgivares skyddsbehov och arbetstagares fria rörlighet på arbetsmarknaden. Norge har en mer restriktiv och definierad reglering, Sverige en mer flexibel och individualiserad reglering, och Kalifornien en kompromisslös inställning till konkurrensklausuler.

# Förord

Denna uppsats markerar en viktig milstolpe i mitt liv. Jag vill därmed ta tillfället i akt och uttrycka min uppskattning till alla som har stöttat mig längs vägen.

Jag vill rikta ett innerligt tack till min mamma, som har varit min klippa genom alla dessa år. Ett varmt tack ska även riktas till min bror, som har aldrig varit mer än ett telefonsamtal bort. Slutligen, ett stort tack till min käraste vän Esther, som har förgyllt min vardag och förvandlat varje studiestund till ett nöje. För det och så mycket mer, tackar jag er från djupet av mitt hjärta.

Med ödmjukhet och en gnutta vemod ser jag tillbaka på min tid i Lund, samtidigt som jag med förväntan blickar framåt mot det som komma skall.

*Lund, maj 2024,*

Victoria McCready

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
CF	Sveriges Civilingenjörsförbund
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
FTC	Federal Trade Commission
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LFH	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
Ot.prp.	En odelstingsproposition
Prop.	Proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
Rt.	Norsk Retstidende
SALF	Svenska Arbetsledarförbundet
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SvJT	Svensk Juristtidning

# 1 Inledning

## 1.1 Presentation av ämnet

I takt med att världen globaliseras och digitaliseras, står företag inför växande krav på att ständigt förbättra sin konkurrenskraft.<sup>1</sup> Denna utveckling har medfört en ökad rörlighet på arbetsmarknaden.<sup>2</sup> För arbetsgivare kan detta innebära en risk; den kunskap som byggts upp inom företaget kan komma konkurrenterna till nytta om deras anställda väljer att byta arbetsplats eller starta en egen verksamhet.

Under anställningsförhållandet omfattas arbetstagare av en lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren.<sup>3</sup> Lojalitetspliktens verkan upphör emellertid då anställningsförhållandet avslutas, vilket öppnar upp för möjligheten till konkurrens.<sup>4</sup> En anställd kan därmed välja att arbeta för en konkurrent, starta eget företag i samma bransch, rekrytera före detta kollegor eller använda sig av kundkontakter som etablerats under anställningen. Konkurrensklausuler syftar till att begränsa denna frihet.

Konkurrensklausuler utgör en biförpliktelse till anställningsavtalet, där huvudförpliktelsen består dels av arbetstagarens skyldighet att ställa sin arbetskraft till förfogande, dels av arbetsgivarens skyldighet att betala lön.<sup>5</sup> De är därtill en *negativ* förpliktelse, vilket innebär att en part förbinder sig att avstå från att ta vissa handlingar.<sup>6</sup> Konkurrensklausuler ingås vanligtvis i samband med att själva anställningsavtalet ingås, men det är inte helt ovanligt att de ingås i samband med en befordran eller en överenskommelse om att anställningen ska upphöra. Dessa klausuler åtföljs ofta av en vitesklausul, vars syfte

---

<sup>1</sup> Hameed, K. & Arshed, N., "On Globalization and Business Competitiveness: A Panel Data Country Classification," *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 39, No. 2, 2020, s. 2; Hatzichronoglu, T., "Globalisation and Competitiveness: Relevant Indicators," *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, Vol. 5, 1996, s. 3; B., "Rädsla för konkurrens hämmar utvecklingen," *SvD Debatt*, 2016.

<sup>2</sup> Andersson, J. & Tegsjö, B., "En rörlig arbetsmarknad - dynamiken bland jobb, individer och företag," *SCB*, 2006, s. 1; Gogoi, A., "The impact of globalization on labour market specially focusing on wage inequality and job displacement. A theoretical analysis," *Theoretical and Applied Economics*, Vol. 30, No.3, 2023, s. 335-336.

<sup>3</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," 4 uppl. *Nordstedts Juridik*, 2019, s. 167 och däri angivna referenser.

<sup>4</sup> Prop. 2017/18:200, s. 67.

<sup>5</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," 1 uppl., *Wolters Kluwer*, 2016, s. 237; Bernitz, Ulf, "Svensk och europeisk marknadsrätt 1. Konkurrensrätten och marknadsekonomins rättsliga grundvalar," 5 uppl., *Norstedts juridik*, Stockholm, 2019, s. 110; Glavå, M. & Hansson, M., "Arbetsrätt," 4 uppl., *Studentlitteratur*, Lund, 2020, s. 433.

<sup>6</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," *JUNO*, 2021, under rubriken 6.3.1. Arbetstagarfrihet. Konkurrens- och sekretessklausuler.



är att ekonomiskt kompensera motparten för skador som kan uppstå om klausulen överträds.<sup>7</sup>

Begreppet ”konkurrensklausuler” används för att beskriva en avtalsbestämelse vars exakta betydelse och räckvidd kan variera beroende på hur den definieras i det enskilda fallet. Variationen i både syfte och omfattning är därmed betydande för konkurrensklausuler. En konkurrensklausul kan däremot generellt definieras som en avtalsmässig begränsning för den förpliktade parten som inskränker den möjlighet han eller hon har efter anställningsförhållandets upphörande att konkurrera med sin tidigare arbetsgivare.

Konkurrensklausuler är inte ett nytt fenomen inom näringslivet,<sup>8</sup> men bruket av dessa klausuler har ökat de senaste åren vilket har lett till en förnyad debatt om deras legitimitet och omfattning.<sup>9</sup> Motståndare till konkurrensklausuler hävdar att de har en innovationshämmande effekt och skapar en maktobalans mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>10</sup> Förespråkare betonar i stället behovet av att skydda arbetsgivares investeringar, vilket inbegriper det humankapital som arbetstagare representerar.<sup>11</sup>

Intresseavvägningen mellan arbetstagare och arbetsgivare är därmed central i diskussionen kring konkurrensklausuler. Olika rättsordningar hanterar balansen mellan dessa intressen på vitt skilda sätt. Vissa har valt att förbjuda konkurrensklausuler helt och hållet, medan andra tillåter konkurrensklausuler i alla skepnader. Genom att jämföra och analysera regelverk kan man enklare identifiera styrkorna och svagheter i de olika tillvägagångssätten och dra viktiga slutsatser om effekterna av konkurrensklausuler på såväl mikro- som makronivå.

## 1.2 Uppsatsens syfte

Mot bakgrund av ovanstående inledning strävar detta arbete till att fördjupa förståelsen för de intressen som har styrt rättsutvecklingen i Sverige, Norge, och Kalifornien. Dessa tre rättsordningar har valts eftersom de reglerar

---

<sup>7</sup> Källström, K. & Malmberg, J., "Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten," 6 uppl., Iustus, 2009, s. 250.

<sup>8</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," JUNO, 2017, under rubriken 1.1. Arbetstagarmobilitet; Sandeen, S. & Rowe, E., "Debating Employee Non-Competes and Trade Secrets," Santa Clara High Tech L.J: Vol. 33, No. 1, 2017, s. 442; Adlercreutz, A. & Flodgren, B., "Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelser," Lunds universitet, 1992, s. 14.

<sup>9</sup> Trots brist på omfattande statistik, finns det indikationer på att användningen av konkurrensklausuler har ökat. Se t.ex.: Domeij, B., "Anställda teknikers konkurrensklausuler," Uppsala Faculty of Law, Working Paper 2012:3.

<sup>10</sup> Domeij, B., "Rädsla för konkurrens hämmar utvecklingen," SvD Debatt, 2016-07-23; Orly, L., "Talent Wants to Be Free: Why We Should Learn to Love Raids, Leaks & Free-Riding," Yale University Press New Haven, 2013, s. 5 ff.

<sup>11</sup> Sandeen, S. & Rowe, E., "Debating Employee Non-Competes and Trade Secrets," Santa Clara High Tech L.J: Vol. 33, No. 1, 2017, s. 422.

konkurrensklausuler på diametralt olika sätt, vilket gör de intressanta att undersöka ur ett komparativt perspektiv. För att uppnå uppsatsens syfte kommer den fortsatta framställningen utgå från följande frågeställningar:

- Vilka regelverk finns för att förhindra arbetstagare från att konkurrera med sina tidigare arbetsgivare i Sverige, Norge och Kalifornien?
- Vilka bakomliggande intressen har påverkat utformningen av dessa regelverk?

### 1.3 Avgränsningar

I och med det begränsade utrymmet som finns har vissa avgränsningar gjorts för att koncentrera uppsatsen till det som är relevant för syftet. Till att börja med kommer uppsatsen enbart undersöka konkurrensklausuler i anställningsförhållanden inom den privata sektorn. Konkurrensklausuler inom den offentliga sektorn,<sup>12</sup> vid företagsöverlåtelser, eller i andra avtal än de som rör anställningsförhållanden kommer inte att inkluderas.

Konkurrensklausuler kan påträffas i många former och sammanhang, men den följande framställningen kommer i huvudsak att koncentrera sig på ”traditionellt” formulerade konkurrensklausuler som reglerar den tidigare anställdes möjligheter att konkurrera på arbetsmarknaden. Andra närbesläktade klausuler, som kund- och rekryteringsklausuler, kommer därmed behandlas något översiktligt. Även om dessa klausuler kan innebära vissa begränsningar för arbetstagarens handlingsfrihet, kan deras syfte och tillämpning skilja sig från de konkurrensklausuler som är i fokus för detta arbete.

När det gäller rättsliga ramverk kommer uppsatsen inte att inkludera konkurrensrättsliga överväganden. Dessa klausuler kan förvisso ha konkurrensrättsliga konsekvenser,<sup>13</sup> men de kommer inte att analyseras eftersom uppsatsens område är avgränsat till konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan individuella arbetstagare och arbetsgivare. Vidare kommer EU-rätten endast beröras översiktligt. Denna avgränsning är motiverad eftersom det för närvarande inte finns någon direkt tillämplig EU-rättslig lagstiftning på området.

Påföljder associerade med konkurrensklausuler, som viten eller skadestånd, kommer inte heller granskas. Dessa aspekter är betydelsefulla men utgör en separat och omfattande diskussion som överskrider uppsatsens syfte.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," 4 uppl., Norstedts Juridik, 2019, s. 225.

<sup>13</sup> Grönfors, K. & Dotevall, R., "Avtalslagen: en kommentar," 4 uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010, s. 291.

<sup>14</sup> Jfr den svenska regleringen där konkurrensklausuler bedöms enligt 38 § avtalslagen medan vitesbeloppet bedöms enligt 36 § avtalslagen.

Uppsatsen kommer inte heller redogöra för det federala systemet i USA eller common-law systemets uppbyggnad. Denna avgränsning reflekterar syftet att hålla fokus på svensk och norsk rätt samt delstatslagstiftningen i Kalifornien, utan att förledas in på en diskussion om de underliggande rättssystemens uppbyggnad.

Slutligen kommer uppsatsen inte att ta ställning till den övergripande frågan om huruvida konkurrensklausuler bör tillåtas. Deras samhällsmässiga och ekonomiska effekter kommer emellertid att kort beröras i uppsatsens avslutande kapitel.

## 1.4 Metod och material

Metodvalet är bundet av undersökningsobjektet.<sup>15</sup> Uppsatsens syfte är dels att jämföra regleringen av konkurrensklausuler i tre olika rättsordningar, dels att analysera vilka intressen som har påverkat utformningen av dessa regleringar. Uppsatsen kräver följaktligen flera metoder som kan hantera komplexiteten av undersökningsobjektet.

Den rättsvetenskapliga metoden kommer att tillämpas för att ge en noggrann och sammanfattad bild av den rättsliga regleringen av konkurrensklausuler. Metoden kan beskrivas som en systematisk process för att identifiera juridiska frågeställningar, varigenom rättsläget analyseras och systematiseras utifrån studium av de allmänt accepterade rättskällorna.<sup>16</sup> Metodvalet är lämpligt givet uppsatsens syfte, vilket enligt ovan består i att redogöra för det svenska, norska, och kaliforniska regelverket för konkurrensklausuler. I linje med den rättsvetenskapliga traditionen kommer uppsatsen att granska lagstiftning, förarbetsuttalanden, rättspraxis och doktrin för att bygga en samlad och tillgänglig bild av det aktuella rättsläget i Sverige och Norge. Utöver detta kommer även svenska kollektivavtal beaktas i hög grad. För den svenska arbetsrättens vidkommande fyller de en viktig funktion genom att komplettera och, i vissa situationer, helt ersätta lagstiftningen.<sup>17</sup> När det gäller det kaliforniska regelverket studeras främst lagstiftning, rättspraxis och doktrin. Vid utvärderingen av utländska rättskällor, kommer sekundärkällor användas som vägledning för att få en översikt och tolka primärkällor på ett korrekt sätt.

För att uppfylla undersökningens huvudsyfte kommer även den komparativa metoden användas. Metoden består i korthet av att en jämförelse görs mellan två eller flera rättssystem i syfte att försöka förstå dess likheter och olikheter.<sup>18</sup> Denna metod är inte avsedd att lösa specifika problem; i stället ämnar

---

<sup>15</sup> Hansson, M., "Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse," 1 uppl. Iustus, Uppsala, 2010, s. 21.

<sup>16</sup> Nääv, M. & Zamboni, M. (red.), "Juridisk metodlära," 2 uppl., Studentlitteratur, 2018, s. 21–46.

<sup>17</sup> Glavå, M. & Hansson, M., "Arbetsrätt," 4 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2020, s. 74.

<sup>18</sup> Zweigert, K. & Kötz, H. "An Introduction to Comparative Law," 3 uppl., Clarendon Press, 1998, s. 2.

den bidra med en bredare överblick och förståelse av de olika rättsliga teorierna och förhållningssätten.

Komparationen tar sikte på regleringarna i Sverige, Norge och Kalifornien. De två förstnämnda rättsordningarna har historiskt delat liknande rättsliga ramverk när det gäller konkurrensklausuler, vilket kan härledas till deras gemensamma kulturella och juridiska traditioner samt deras geografiska närhet. Dessa likheter höll i sig tills för ungefär ett decennium sedan. Det är därför särskilt intressant att undersöka vilka skillnader som uppstått på grund av lagändringarna samt att förstå varför dessa förändringar har inträffat. USA, med sin anglosaxiska rättstradition, utgör däremot en kontrast till den nordiska rättsutvecklingen. Konkurrensklausuler i USA, särskilt i Kalifornien, har reglerats på ett markant annorlunda sätt, vilket reflekterar landets särpräglade historiska och ekonomiska förhållanden. Att inkludera Kalifornien möjliggör en bredare förståelse för hur politiska och ekonomiska idéströmningar påverkar utformningen av regleringar. Jämförelserna i denna studie är avsedda att fungera som en spegel för det egna rättssystemet, vilket kan belysa behovet av eventuella förändringar eller bekräftelse av dess styrkor.<sup>19</sup>

Språkliga och kulturella skillnader utgör en av de största utmaningarna för den komparativa metoden. Översättningsproblem kommer att hanteras med försiktighet. Även om ord blir korrekt översatta i sin vardagliga innebörd kvarstår alltid risken att man har missat nyansskillnader. Mot bakgrund av detta kommer doktrin, där termer förklaras och sätts i sitt rättsliga sammanhang, vara en grundsten för att undvika missförstånd. I uppsatsen kommer svenska termer användas där det är möjligt, men i direkta citat behålls originalspråket.

## 1.5 Disposition

Följande framställning är indelad i fem kapitel. I det nästföljande *andra* kapitlet kommer en grundläggande bakgrund till ämnet att ges. Centrala principer och intressen klargörs här för att underlätta läsarens förståelse för det fortsatta innehållet. Därefter följer det *tredje* kapitlet vilket presenterar en översikt över regleringen av konkurrensklausuler inom de tre utvalda rättsordningarna. I det *fjärde* kapitlet sker en djupare analys och jämförelse av regelverken. Syftet med detta kapitel är att besvara uppsatsens första frågeställning. Framställningen summeras sedan genom det avslutande *femte* kapitlet, vari uppsatsens två frågeställningar diskuteras mer ingående.

---

<sup>19</sup> Olsen, L., "Rättsvetenskapliga perspektiv," SvJT, 2004, s. 126; Strömholm, Stig, "Har den komparativa rätten en metod?" SvJT, 1972, s. 462.

## 2 Arbetsrättslig bakgrund

### 2.1 Inledning

Ett anställningsavtal fastställer rättigheter och skyldigheter för både arbetsgivare och arbetstagare.<sup>20</sup> Arbetstagaren förbinder sig att arbeta, medan arbetsgivaren åtar sig att betala lön.<sup>21</sup> Anställningsavtalet utmärker sig dock från andra civilrättsliga avtal genom att det tydligare framhäver lojalitet och samarbete som centrala principer.<sup>22</sup> Dessa principer speglar syftet med avtalet; att etablera en långsiktig och framåtblickande relation mellan parterna.<sup>23</sup> När parterna undertecknar anställningsavtalet etableras en förväntan om ömsesidigt förtroende och en vilja att beakta varandras intressen.<sup>24</sup> Anställningen grundar med andra ord förpliktelser som går längre än vad som gäller i andra kontraktsförhållanden.<sup>25</sup>

För att hantera de utmaningar som ofrånkomligt uppstår i långvariga arbetsrelationer krävs ett anpassningsbart ramverk som främjar samverkan. I Sverige är anställningsavtalet flexibelt, vilket tillåter anpassningar som överenskommits mellan parterna, såvida de inte strider mot tvingande lagstiftning.<sup>26</sup> Avtalsfriheten erbjuder möjligheter för parterna att skraddarsy arbetsförhållandet efter deras egna behov och förutsättningar, vilket är avgörande i en ständigt föränderlig arbetsmarknad.

Inom ramen för avtalsfriheten tillåts även konkurrensklausuler, vilket tidigare har beskrivits som en mekanism som förlänger lojalitetsplikten även efter det att anställningsförhållandet har upphört. Konkurrensklausuler kan därtill erbjuda ett visst skydd för arbetsgivares företagshemligheter. Genom att begränsa arbetstagares handlingsfrihet efter anställningens slut, kan dessa klausuler förhindra dem från att ta med sig företagshemligheter till konkurrerande verksamheter. Mot bakgrund av detta ämnar de efterföljande avsnitten fördjupa förståelsen för samspelet mellan konkurrensklausuler, den arbetsrättsliga lojalitetsplikten, och skyddet för företagshemligheter.

---

<sup>20</sup> Schmidt, F., "Löntagarrätt," rev. uppl., Juristförlaget, Stockholm, 1994, s. 257 f.; Se även AD 1994 nr 79 med hänvisning till Schmidt.

<sup>21</sup> Prop. 85 L (2014–205), s. 7.

<sup>22</sup> DS 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv, s. 288.

<sup>23</sup> Källström, K. & Malmberg, J., "Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten," 6 uppl., Iustus, 2009, s. 19.

<sup>24</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," 1 uppl., Wolters Kluwer, 2016, s. 23.

<sup>25</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>26</sup> Prop. 1975/76:8, s. 100 f.

## 2.2 Den arbetsrättsliga lojalitetsplikten

Arbetstagare är under anställningens gång bundna av en lojalitetsplikt gentemot sina arbetsgivare.<sup>27</sup> Denna plikt ingår som ett led i anställningsavtalet och omfattar en rad åtaganden.<sup>28</sup> Den grundläggande synpunkten är att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intressen framför sitt eget samt undvika lägen där han eller hon kan komma i en plikt-kollision.<sup>29</sup> Arbetstagaren får därmed inte vidta åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra arbetsgivarens verksamhet.<sup>30</sup> Den allmänna lojalitetsplikten är inte lagfäst i Sverige men är en hävdvunnen princip inom arbetsrätten.<sup>31</sup>

Lojalitetspliktens starka ställning inom arbetsrätten kan delvis förklaras av att arbetstagare ofta förvaltar arbetsgivarens egendom.<sup>32</sup> Detta är särskilt framträdande för tjänstemän i förtroendepositioner, som därutöver handlar på arbetsgivarens vägnar och verkar som en beståndsdel i deras verksamhet. Arbetsgivarens begränsade förmåga att utöva ständig kontroll över arbetstagarnas handlande, kombinerat med den potentiellt betydande ekonomiska skada och förtroendeförlust som kan uppstå, motiverar varför lojalitetsplikten är så framträdande inom den svenska arbetsrätten. Att lojalitetsplikten är en kontraktuell förpliktelse råder det ingen tvekan om. Det framgår bland annat av att plikten upphör i samband med anställningens slut.<sup>33</sup>

Lojalitetspliktens innebörd och omfång varierar beroende på förhållanden inom branschen, den aktuella verksamhetens beskaffenhet, arbetstagarens ställning inom företaget, arbetsuppgifternas art, och huruvida arbetstagarens agerande kan påverka arbetsgivarens kundrelationer.<sup>34</sup> Att fastslå en allmängiltig definition av 'lojalitet' synes därmed vara en svår uppgift. En fullständig uppräkningslista av vad arbetstagare i olika befattningar har att iaktta är regleringsmässigt omöjligt att framställa, varför hänvisningen till en vag och anpassningsbar handlingsnorm innebär en praktisk lättnad.

I doktrin framträder lojalitetsplikten ofta som ett överordnat koncept som inkluderar ett antal mer precist definierade förpliktelser: en skyldighet att inte avslöja känslig information, en upplysningsskyldighet, samt ett förbud mot att engagera sig i konkurrerande verksamheter.<sup>35</sup> Det senare är en särskilt

---

<sup>27</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," 4 uppl. Nordstedts Juridik, 2019, s. 167 och däri angivna referenser.

<sup>28</sup> Munukka, J., "Kontraktuell lojalitetsplikt," Jure Förlag, Stockholm, 2007, s. 210 och 461; Nazarian, H., "Lojalitetsplikt i kontraktsförhold," Cappelen, Oslo, 2007, s. 85 och 347.

<sup>29</sup> AD 2015 nr 35; AD 2012 nr 25; AD 2010 nr 42; AD 1993 nr 18.

<sup>30</sup> Schmidt, F., "Löntagarrätt," rev. uppl., Juristförlaget, Stockholm, 1994, s. 194; AD 1989 nr 90; AD 1993 nr 18.

<sup>31</sup> Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv, s. 415.

<sup>32</sup> Munukka, J., "Kontraktuell lojalitetsplikt," Jure Förlag, Stockholm, 2007, s. 210.

<sup>33</sup> Se t.ex. Prop. 1987/88:155 s. 45 f.

<sup>34</sup> Se AD 1993 nr 18.

<sup>35</sup> Schmidt, F., "Tjänsteavtalet," Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1968, s. 251–252.

viktig komponent i lojalitetsplikten. Arbetstagare anses förbjudna att delta i, bedriva eller förbereda verksamheter som konkurrerar med deras arbetsgivare. Detta gäller särskilt om det skadar arbetsgivarens förtroende eller inkräktar arbetstagarens möjligheter att utföra sitt arbete på ett fullgott sätt.

Konkurrensbegränsningar stadgas ofta i anställnings- och kollektivavtal. De upprätthålls emellertid utan lagstöd, grundat på den icke lagfästa lojalitetsplikten.<sup>36</sup> Enligt AD 2003 nr 21 är det "oomtvistligt att en anställd i allmänhet på ett allvarligt sätt bryter mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet om han medan anställningen består driver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet som måste vara ägnad att tillfoga arbetsgivaren en inte obetydlig skada eller som eljest sker under sådana omständigheter att den bör uppfattas som illojal."<sup>37</sup>

När en anställning avslutas upphör normalt kravet på arbetstagarens lojalitet i förhållande till arbetsgivaren, vilket inkluderar restriktionerna mot att bedriva konkurrerande verksamhet.<sup>38</sup> Som en följd av detta anses det stå den anställde fritt att konkurrera med sin tidigare arbetsgivare, antingen som anställd hos en konkurrent eller genom att etablera egen verksamhet.<sup>39</sup> Det är emellertid vanligt att arbetstagaren avtalsvis förbundit sig att respektera vissa lojalitetsförpliktelser även därefter, antingen genom sekretess- eller konkurrensklausuler. Konkurrensklausuler kan sägas utvidga omfattningen av lojalitetsplikten, genom att det förhindrar konkurrerande verksamhet från arbetstagarens sida även efter att anställningen upphört.

Lojalitetsplikten har motsvarigheter i andra rättssystem, inte minst i Norge och USA. Även i Norge gäller en allmän icke lagstadgad lojalitetsplikt.<sup>40</sup> Av den norska lojalitetsplikten följer att den anställde inte får agera i strid med arbetsgivarens intressen. På motsvarande sätt är den anställde skyldig att utföra handlingar som tillvaratar arbetsgivarens intressen.<sup>41</sup> Lojalitetsplikten är dispositiv i Norge och dess närmare innehåll har huvudsakligen utvecklats

---

<sup>36</sup> Munukka, J., "Kontraktuell lojalitetsplikt," Jure Förlag, Stockholm, 2007, s. 210; AD 1999 nr 144; AD 1999 nr 144; AD 2017 nr 22; AD 2018 nr 49.

<sup>37</sup> AD 2003 nr 21 med hänvisning i denna del till AD 1997 nr 118.

<sup>38</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," 4 uppl., Norstedts Juridik, 2019, s. 121 ff.; AD 2010 nr 7; AD 2017 nr 38; AD 2017 nr 77; Prop. 2017/18:200, s. 67.

<sup>39</sup> Principen om arbetstagarens rätt att konkurrera efter rättsförhållandets bestånd innebär emellertid inte att den anställde ens efter anställningens upphörande får utnyttja eller röja den tidigare arbetsgivarens företagshemligheter. För mer information, se avsnitt 2.3.

<sup>40</sup> Lojalitetsplikten har bland annat kommit till uttryck i Rt. 1959 s. 900, Rt. 1990 s. 607, Rt. 1993 s. 300 och Rt. 1996 s.140.

<sup>41</sup> Borch, A. (red.), "Konkurrensbegränsningar i arbetsförhold," 1 uppl., Universitetsforlaget, Oslo, 2016, s. 34 f.

genom praxis på det avtalsrättsliga området.<sup>42</sup> Likt Sverige, upphör lojalitetsplikten vid anställningens slut.<sup>43</sup>

Det nordiska lojalitetsplikts begreppet skiljer sig något från övriga västerländska rättsordningar.<sup>44</sup> En nära motsvarighet till kontraktuell lojalitetsplikt i amerikansk rätt är *good faith*. Beträffande arbetstagarens lojalitetsplikt är det däremot vanligare att använda beteckningen *duty of loyalty*.<sup>45</sup> En allmän lojalitetsplikt påförs således även i den amerikanska rätten.<sup>46</sup> Arbetstagare får inte agera illojalt mot sina arbetsgivare under anställningsförhållandet och är skyldiga att utföra handlingar som tillvaratar arbetsgivarens intressen.<sup>47</sup> Detta gäller oavsett om det finns ett skriftligt anställningsavtal eller inte. Lojalitetsplikten är en implicit del av anställningsförhållanden.<sup>48</sup> Arbetstagare som under sin anställningstid bedriver en verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens bryter mot lojalitetsplikten.

Sammantaget utgör anställningsavtalet grunden för relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Anställningen skapar ett personligt förhållande mellan parterna som sträcker sig längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet. De inbyggda förväntningarna på lojalitet återfinns i såväl svensk och norsk rätt som i amerikansk rätt, vilket framhäver anställningsavtalets betydelse som mer än bara en rent förmögenhetsrättslig överenskommelse.

## 2.3 Skyddet för företagshemligheter

I det moderna samhället är företags konkurrensförmåga i betydande utsträckning beroende av den samlade kunskapen inom företaget.<sup>49</sup> För att behålla sin konkurrensförmåga är företag nämligen inte bara beroende av ensamrätt till produkter och produktionsmetoder utan också av skydd mot att det samlade kunnandet inom företaget, som affärsförbindelser, marknadsföring, administration m.m.<sup>50</sup> I takt med den tekniska utvecklingen har det rättsliga skyddet behövt stärkas eftersom digitaliseringen har medfört större risker för angrepp på företagshemligheter.<sup>51</sup>

---

<sup>42</sup> Rt 1951 s. 371; Rt. 1988 s. 1460; Rt. 2004 s. 1256.

<sup>43</sup> LA-2006-71768; LB-2003-26.

<sup>44</sup> Munukka, J., "Kontraktuell lojalitetsplikt," Jure Förlag, Stockholm, 2007, s. 42 f.

<sup>45</sup> Ibid.

<sup>46</sup> Goldman, A. L. & Corrada, R. L., "Labor Law in the USA," Kluwer Law International, 2011, s. 128; Maryland Metals, Inc. V. Metzner (Md. 1978), p. 38; Lamorte Burns & Co. v. Walters (N.J. 2001), p. 305.

<sup>47</sup> Ins. Field Serv. v. White White (Fla. Dist. Ct. App. 1980).

<sup>48</sup> Futch v. McAlister Towing Inc. (Ct. App. 1999).

<sup>49</sup> Prop. 1987/88:155, s. 8–9.

<sup>50</sup> Prop. 2017/18:200, s. 19.

<sup>51</sup> Prop. 2017/18:200, s. 20.



Lagen (2018:558) om företagshemligheter (LFH) har en mycket nära koppling till arbetsrätten, vilket beror på att arbetstagare ofta har kännedom om lagens skyddsobjekt. LFH kompletterar det skydd som arbetsgivare erhåller genom anställningsavtalets inneboende lojalitetsplikt.<sup>52</sup> Lagen innehåller varken bestämmelser som förbjuder konkurrens eller specifika regler om tystnadsplikt.<sup>53</sup> Den utgör däremot en inskränkning av huvudregeln om att anställningsavtalet inte har några efterverkningar och kan ses som ett uttryck för en form av kvardröjande lojalitetsplikt.<sup>54</sup>

En arbetstagare är som nämnt fri att konkurrera med sin tidigare arbetsgivare efter anställningens slut. Arbetstagarens konkurrens får dock inte inbegripa användandet av arbetsgivarens företagshemligheter. I förarbetena anges att det ”i vissa situationer skulle framstå som stötande om allvarliga angrepp på företagshemligheter skulle bli fria från sanktioner därför att angriparen inte längre är anställd hos näringsidkaren när angreppet fullbordas”.<sup>55</sup>

LFH har delvis sitt ursprung i ett EU-direktiv, vilket framgår av lagens första paragraf. I lagens andra paragraf definieras företagshemligheter som information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse eller i en forskningsinstitutions verksamhet. Förarbetena till lagen förtydligar att begreppet ’information’ ska ges en vidsträckt betydelse, likt hur man använder ordet i vardagligt språkbruk.<sup>56</sup> Vilken form som informationen tar spelar således inte någon roll. Exempel på information som kan utgöra företagshemligheter inkluderar, men är inte begränsad till kundregister; information om produktkvalitet och tillverkningsprocesser, detaljerade idéer till nya produkter; principer för prissättning; utformning av reklamkampanjer m.m.<sup>57</sup>

För att informationen ska kunna anses utgöra en företagshemlighet förutsätts att den inte är allmänt känd eller tillgänglig samt att det har vidtagits rimliga åtgärder för att hemlighålla informationen. Därutöver finns det även ett krav på att ett eventuellt röjande av informationen skulle kunna skada innehavaren av hemligheten i ett konkurrenshänseende.<sup>58</sup>

Ur ett arbetsrättsligt perspektiv är det främst 7 § 1 st. LFH som är av vikt. Denna paragraf stadgar att en arbetstagare som uppsåtligt eller oaktsamt

---

<sup>52</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," 1 uppl., Wolters Kluwer, 2016, s. 73.

<sup>53</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," 4 uppl., Norstedts Juridik, 2019, s. 167.

<sup>54</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," JUNO, 2021, under rubriken 6.3.1. Arbetstagarfrihet. Konkurrens- och sekretessklausuler.

<sup>55</sup> Prop. 1987/88:155, s. 46.

<sup>56</sup> Prop. 2017/18:200, s. 30.

<sup>57</sup> Domeij, B., "Patent och företagshemligheter," 2 uppl., Iustus förlag, 2019, s. 185.

<sup>58</sup> Ibid., s. 190 f.; NJA 1998 s. 663; AD 2013 nr 24.

olovligen röjer eller sprider en företagshemlighet som denne tagit del av genom sin anställning är ersättningsskyldig för eventuella skador som uppkommit. Denna regel gäller dock enbart under anställningens gång.

Efter anställningens slut gäller i stället 7 § 2 st. LFH, vilket stadgar att en arbetstagare kan bli skadeståndsskyldig på samma grunder som i första stycket förutsatt att det föreligger synnerliga skäl för det. För att nå upp till det högt ställda kravet 'synnerliga skäl' måste det i praktiken röra sig om att arbetstagaren har missbrukat sitt förtroende på arbetsplatsen, exempelvis genom att ha tagit anställningen med det primära syftet att samla in och sprida företagshemligheter.<sup>59</sup>

EU direktivet som ligger till grund för LFH förhindrar inte på något sätt användandet av konkurrensklausuler.<sup>60</sup> Av artikel 1.3 i direktivet följer att ingen del av direktivet ska tolkas så att den ger upphov till begränsningar av arbetstagares rörlighet. Tre villkor nämns särskilt; direktivet tillåter inte att arbetstagares användning av information som inte utgör en företagshemlighet begränsas, att arbetstagares användning av erfarenheter och kunskaper som förvärvats på ett normalt och hederligt sätt under anställningsförhållandet begränsas, eller att arbetstagare åläggs fler begränsningar i anställningsavtal än vad som följer av nationell rätt eller EU-rätt. I punkt 13 i ingressen hänvisas uttryckligen till att direktivet inte påverkar arbetstagares och arbetsgivares möjlighet att ingå avtal om konkurrensförbud. Således förblir konkurrensklausuler fortsatt en fråga som hanteras på nationell nivå.

I Norge återfinns det lagstadgade skyddet för företagshemligheter främst i lov om vern av forretningshemmeligheter (forretningshemmelighetsloven). Med företagshemligheter avses information som är hemlig i den meningen att den inte är allmänt känd eller lättillgänglig, har ett kommersiellt värde på grund av att den är hemlig, samt att innehavaren har vidtagit rimliga åtgärder för att hemlighålla informationen.<sup>61</sup> Kravet på "kommersiellt värde" förutsätter att hemlighållandet av informationen kan motiveras objektivt och inte enbart på grundval av organisationens egen bedömning av informationens betydelse.<sup>62</sup> Ett kommersiellt värde föreligger om förvärv, användning eller spridning av informationen skulle kunna skada innehavarens intressen genom att undergräva deras vetenskapliga eller tekniska potential, samt deras kommersiella eller finansiella intressen. I linje med detta kan information ha ett kommersiellt värde om marknaden är villig att ge innehavaren ersättning eller andra

---

<sup>59</sup> Prop. 1987/88:155, s 46.

<sup>60</sup> Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2016/943 av den 8 juni 2016 om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs, p. 13 i ingressen.

<sup>61</sup> 2 § forretningshemmelighetsloven.

<sup>62</sup> Prop. 5 LS (2019–2020), s. 24.

ekonomiskt mätbara fördelar för tillgång till informationen i fråga, eller om informationen ger innehavaren en konkurrensfördel när den används i den egna verksamheten. Vanliga erfarenheter och färdigheter som en anställd förvärvat under sin anställning utgör således inte företagshemligheter enligt företningshemmelighetsloven.<sup>63</sup>

Enligt förarbetena till lagen bör konkurrenter uppmuntras till att utveckla och använda samma, liknande eller alternativa lösningar i syfte att konkurrera om innovation.<sup>64</sup> Däremot är fusk, stöld eller bedrägeri, i syfte att förvärva företagshemligheter som skapats av andra, inte tillåtet. För att främja en ekonomiskt effektiv och konkurrenskraftig marknad är det därmed motiverat att begränsa användningen av företagshemligheter i de fall då en tredje part har förvärvat relevant know-how eller information från innehavaren genom oärliga medel eller annat beteende som strider mot god affärssed.<sup>65</sup> Vidare får ingen utnyttja eller röja en företagshemlighet som han eller hon har fått kännedom om i samband med ett tjänste-, förtroende, eller affärsförhållande.<sup>66</sup>

Inom amerikansk rätt skyddas företagshemligheter genom Uniform Trade Secrets Act (UTSA), vilket har antagits i en eller annan form av de flesta delstaterna (inklusive Kalifornien).<sup>67</sup> Företagshemligheter definieras som information, vilket inbegriper en formel, ett mönster, en sammanställning, ett program, en enhet, en metod, en teknik, eller en process som har ett oberoende ekonomiskt värde.<sup>68</sup> Värdet kan vara faktiskt eller potentiellt, men informationen ska inte vara allmänt känd eller lättillgänglig. Vidare ska innehavaren vidta rimliga åtgärder för att hemlighålla informationen. Användningen av en företagshemlighet som tillhör någon annan utgör inte alltid en överträdelse av lagen; det krävs att informationen har anskaffats på ett otillbörligt sätt. Forskingring av företagshemligheter anses vara en form av illojal konkurrens.

Sammantaget är det rättsliga skyddet som erbjuds företagshemligheter i Sverige, Norge, och USA snarlikt. De olika lagarna innehåller i stort sett samma komponenter. Informationen får inte vara allmänt känd inom den krets som normalt befattar sig med den aktuella typen av information; kravet på kommersiellt värde i konkurrenshänseende återfinns i samtliga länder; och innehavaren av företagshemligheten måste ha vidtagit rimliga åtgärder för att säkerställa att informationen förblir hemlig.

---

<sup>63</sup> 2 § 2 st. företningshemmelighetsloven.

<sup>64</sup> Prop. 5 LS (2019–2020), s. 7.

<sup>65</sup> Prop. 5 LS (2019–2020), s. 7.

<sup>66</sup> 3 § 2 st. företningshemmelighetsloven.

<sup>67</sup> Gilson, R., "The legal infrastructure of high technology industrial districts: Silicon Valley, route 128, and covenants not to compete," *New York University Law Review*: Vol. 74, No. 3, 1999, p. 597.

<sup>68</sup> Uniform Trade Secrets Act with 1985 amendments § 1.4.

Trots att de olika lagstiftningarna ger ett grundläggande skydd för företagshemligheter, kan många arbetsgivare ändå känna behovet av ytterligare skydd. Regelverken kräver ofta att arbetsgivare kan påvisa att informationen faktiskt var en företagshemlighet samt att de hade vidtagit rimliga åtgärder för att skydda den. Denna process kan vara både komplex och resurskrävande. Konkurrensklausuler kan således fungera som en preventiv åtgärd mot att företagshemligheter avsiktligt eller oavsiktligt lämnar företaget. Dessa klausuler är inte huvudsakligen avsedda att skydda företagshemligheter men kan indirekt tjäna detta syfte. Genom att begränsa tidigare anställdas möjligheter att arbeta inom samma bransch eller starta en konkurrerande verksamhet, minskas risken för att företagshemligheter används eller röjs.

## 2.4 Centrala intressen

### 2.4.1 Inledning

Det har tidigare påpekats att bedömningen av konkurrensklausuler i anställningsavtal i huvudsak handlar om att väga nackdelarna för arbetstagaren mot tyngden i de intressen som arbetsgivaren har.<sup>69</sup> Detta bör emellertid utvidgas för att även inkludera samhällets intressen; konkurrensklausuler har betydelse, inte bara för arbetsgivare och arbetstagare, utan för samhället i stort.

De tre primära intressenterna – arbetsgivare, arbetstagare och samhället – har sina egna, ibland motstridiga mål. Deras uppfattningar och inbördes förhållanden är däremot i ständig förändring, vilket speglar den dynamik som präglar samhällsdebatten kring dessa frågor. De nästföljande avsnitten kommer följaktligen ge läsaren en kort inblick i de centrala intressenternas ståndpunkter, i syfte att berika förståelsen av uppsatsens fortsatta diskussion.

### 2.4.2 Arbetstagarintresset

Konkurrensklausuler utgör i grunden ett ingrepp i arbetstagarens handlingsfrihet. I en tid där yrkesområden utvecklas snabbt, särskilt inom det tekniska området, är det av högsta vikt för arbetstagare att kontinuerligt tillämpa och uppdatera sina färdigheter. En långvarig frånvaro från arbetsmarknaden kan leda till att viktig kunskap förloras, vilket kan påverka deras framtida möjligheter att få jobb. Arbetstagarintresse ligger därmed i möjligheten att fritt kunna byta jobb på arbetsmarknaden.

Den ekonomiska aspekten är därtill avgörande, eftersom löneinkomsten ofta utgör arbetstagarintressets huvudsakliga källa till ekonomisk trygghet. Arbetsplatsens sociala miljö, med dess möjligheter till samhörighet och professionella relationer, bidrar ytterligare till arbetets värde för individen. En

---

<sup>69</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," 1 uppl., Wolters Kluwer, 2016, s. 268.

konkurrensklausul kan därmed begränsa mer än bara en arbetstagares karriärmöjligheter – den kan även isolera dem från en viktig social gemenskap.

När arbetstagare överväger att söka nytt arbete kan de stöta på svårigheter med att tolka innebörden av en tvetydig konkurrensklausul. En sådan klausul kan orsaka oro och avhålla arbetstagare från att byta jobb, vilket kan leda till negativa inlåsnings effekter på arbetsmarknaden.<sup>70</sup> Risken att bli stämnd av sin arbetsgivare kan vara avskräckande, inte bara i fall av otvivelaktigt ogiltiga klausuler, utan även då klausulerna är otydliga.<sup>71</sup> Till och med uppenbart orättvisa konkurrensklausuler kan få arbetstagare att tveka inför att söka nytt jobb. Från arbetsgivarens sida kan det finnas ett intresse av att utnyttja denna avskräckande effekt, även om det inte är klarlagt hur ofta detta sker.

För en arbetstagare kan det te sig obegripligt varför man överhuvudtaget skulle gå med på en konkurrensklausul. Som tidigare nämnt ingås konkurrensklausuler vanligtvis i samband med anställningsavtalet. Det torde ofta röra sig om situationer där arbetstagaren varken ser eller vill ta ställning till de eventuella nackdelar som sådana klausuler kan medföra. Anställningsförhållandets inneboende maktasymmetri, där arbetsgivaren innehar ekonomiska resurser och därmed förhandlingsövertaget, förstärker denna problematik. Medan arbetsgivaren kan dra nytta av en stark förhandlingsposition, befinner sig arbetstagaren i ett underordnat beroendeförhållande, i behov av löneinkomster. Detta gör arbetstagaren till den per definition svagare parten i avtalsförhållandet, en situation som är särskilt tydlig vid anställningens början där konkurrensklausuler sällan är föremål för verkliga förhandlingar. I praktiken innebär det att även om arbetstagarens formella godkännande krävs, kan den faktiska villigheten eller samtycket ifrågasättas.

Med det sagt kan arbetstagare åtnjuta vissa fördelar genom en konkurrensklausul, exempelvis ekonomisk ersättning eller andra incitament för att respektera konkurrensbegränsningarna även efter anställningens slut. Trots den existerande maktobalansen i anställningsförhållandet, kan arbetstagare således dra nytta av vissa fördelar genom att ingå en sådan överenskommelse.

### 2.4.3 Arbetsgivarintresset

Arbetsgivare är inte en homogen grupp. De har ofta skiftande intressen, vilka varierar beroende på organisationstyp och branschtillhörighet. Med det sagt önskar de flesta arbetsgivare att skydda sig mot konkurrens.

---

<sup>70</sup> Ds 2002:56, s. 23.

<sup>71</sup> Domeij, B., "Förhandlade konkurrensklausuler för anställda," Juridisk Tidskrift 2013/14 nr 2., 2013, s. 287.

För att skydda företagshemligheter kan en anställd bli ålagd en tystnadsplikt som fortsätter att gälla även efter att de lämnat företaget. Sådant skydd är delvis lagstadgat i Sverige, Norge och Kalifornien. Trots detta uppstår svårigheter för arbetsgivare att övervaka efterlevnaden av tystnadsplikten. Det blir än mer komplicerat när en tidigare anställd misstänks för att ha brutit mot sina åtaganden. Bevisbördan kan vara tung och det kan vara svårt att fastställa de eventuella ekonomiska förlusterna. Därför tenderar många arbetsgivare att inkludera konkurrensklausuler i anställningsavtal, speciellt för arbetstagare som har tillgång till viktiga företagshemligheter.

Konkurrensklausuler används även till viss del för att skydda humankapitalet. I dagens kunskapsdrivna ekonomi, framför allt inom IT-sektorn, är företagets framgång alltmer beroende av personalens expertis. Detta motiverar företagen att investera i arbetstagares interna och externa vidareutbildning. Dessa investeringar i humankapitalet är avgörande för att hålla jämna steg med konkurrenterna och för att främja innovation. Konkurrensklausuler blir därmed ett viktigt instrument för att säkra företagets investeringar genom att förhindra att kunskap och kompetens som har byggts upp internt överförs till konkurrerande verksamheter. Utan ett sådant skydd riskeras inte bara företagets nuvarande konkurrenskraft, utan även dess framtida vilja att investera i sina anställdas utveckling.

Arbetsgivare spelar emellertid en dubbel roll på arbetsmarknaden. Å ena sidan vill de inte att värdefull kompetens lämnar företaget, å andra sidan behöver de också rekrytera ny kompetens. För arbetsgivare som behöver rekrytera är det viktigt att de har tillgång till kvalificerade arbetssökande med rätt färdigheter.<sup>72</sup> En arbetsmarknad präglad av fri konkurrens är avgörande för detta, eftersom den möjliggör för arbetsgivare att hitta och anställa kompetent personal som bidrar till företagets konkurrenskraft.<sup>73</sup>

#### 2.4.4 Samhällsintresset

Att bedöma legitimiteten av konkurrensklausuler från ett samhällsperspektiv är komplicerat.<sup>74</sup> Historiskt har samhället haft en restriktiv syn på konkurrensbegränsande avtal, vilket speglar en bredare ekonomisk ambition om att kunskap bör cirkulera fritt.<sup>75</sup> Denna restriktiva syn har dock svängt över tiden i både lagstiftningen och rättspraxis. Den liberala rättsordningen innebär inte

---

<sup>72</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 8.

<sup>73</sup> Ibid.

<sup>74</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," JUNO, 2017, under rubriken 4.1.3. Konkurrensklausulens syften och effekter.

<sup>75</sup> Sandgren, C. (red.), "Kunskapsföretaget i ett rättsligt perspektiv," 1 uppl., Norstedts Juridik, 1995, s. 221.

bara näringsfrihet utan även avtalsfrihet.<sup>76</sup> Friheten att ingå konkurrensbegränsande avtal kan emellertid komma i konflikt med intresset av att bevara fri konkurrens. Ska ett aktivt främjande av fri konkurrens innebära restriktioner mot konkurrensbegränsande avtal, eller bör samhället avstå från ingripanden så länge dessa avtal inte är alltför restriktiva? Hur definieras i så fall gränsen mellan acceptabla och oacceptabla konkurrensbegränsningar?

Det finns alltså flera samhällsintressen som påverkar frågan om konkurrensklausuler, allra främst lagstiftarens intresse för avtalsfrihet, arbetsrättens fokus på att skydda arbetstagare, och konkurrensrättens strävan om en fri marknad.<sup>77</sup> Å ena sidan är det samhällsekonomiskt önskvärt att stödja en arbetsmarknad där rörligheten är hög.<sup>78</sup> Rörligheten främjar konkurrens, innovation och skapandet av nya arbeten.<sup>79</sup> Ett fritt flöde av arbetskraft är önskvärt för alla aktörer på arbetsmarknaden, och konkurrensbegränsande avtal bidrar till att begränsa ett sådant flöde. Det är olyckligt för samhället om en betydande mängd arbetskraft hålls outnyttjad på grund av en utbredd användning av konkurrensklausuler i arbetslivet.<sup>80</sup> En del av samhällets intresse är därför att undvika onödiga konkurrensklausuler som hindrar arbetstagares rörlighet. Å andra sidan ligger det i samhällets intresse att arbetsgivare investerar i sina anställda. Genom sådana investeringar utvecklas kompetens som kan bidra till bl.a. forskning och teknisk utveckling, vilket i sin tur kan leda till nya jobb och ekonomisk tillväxt.<sup>81</sup> Konkurrensklausuler kan därmed även vara ett verktyg för att uppmuntra arbetsgivare att göra nödvändiga investeringar i sina anställdas vidareutveckling, trots de risker som kan vara förknippade med sådana satsningar.

---

<sup>76</sup> Votinius, S., "Varandra som vänner och fiender," Brutus Östlings Bokförlag Symposium, 2004, s. 159, 171, och 182.

<sup>77</sup> Adlercreutz, A. & Flodgren, B., "Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse," Lunds universitet, 1992, s. 17 ff.

<sup>78</sup> SOU 2008:63, s. 176.

<sup>79</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 8.

<sup>80</sup> Ibid.

<sup>81</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," JUNO, 2017, under rubriken 4.1.3. Konkurrensklausulers syften och effekter.

## 3 Regleringen av konkurrensklausuler i anställningsförhållanden

### 3.1 Inledning

Följande framställning gör inga anspråk på att utgöra någon fullständig historisk analys. Ambitionen är i stället att klargöra vilka regelverk som finns för att förhindra arbetstagare från att konkurrera med sina tidigare arbetsgivare i Sverige, Norge, och Kalifornien. Genom att belysa den lagstiftning som idag styr användningen av konkurrensklausuler, läggs grunden för en mer detaljerad jämförelse och analys i nästföljande kapitel.

### 3.2 Svensk rätt

#### 3.2.1 38 § avtalslagen

Före tillkomsten av 1915 års avtalslag saknades lagstiftning i Sverige som begränsade användningen av konkurrensklausuler i arbetsrättsliga förhållanden.<sup>82</sup> För att åtgärda det missbruk som uppstått på grund av den obegränsade avtalsfriheten, tillskapades en generalklausul mot obilliga konkurrensklausuler, nämligen 38 § i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (avtalslagen).<sup>83</sup>

Som utgångspunkt skulle lagbestämmelsen användas restriktivt, eftersom svensk rätt utgick från den allmänna grundsatsen om avtalsfrihet.<sup>84</sup> Respekten för partsautonomin medförde att avtalsparterna fick räkna med att bära följderna av deras åtaganden.<sup>85</sup> Endast om konkurrensklausulen sträckte sig längre än nödvändigt i fråga om tid, ort, eller annat kunde den anställde undgå bundenhet. Förarbetena betonade att den rätt som tillkom varje människa att fritt bestämma över sina handlingar och sin verksamhet, kunde visserligen delvis uppges, men aldrig med laga verkan helt avstås.<sup>86</sup>

Vid prövning av konkurrensklausulers giltighet skulle hänsyn jämväl tas till det intresse som arbetsgivaren hade i att upprätthålla skydd mot konkurrens.<sup>87</sup> Vidare skulle hänsyn till samhällets intressen även beaktas eftersom det ansågs viktigt att var och en skaffade sig nödigt uppehälle. Syftet med detta var

---

<sup>82</sup> Grönfors, K. & Dotevall, R., "Avtalslagen: en kommentar," 4 uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010, s. 288.

<sup>83</sup> Obillighetsvärderingen uttrycktes som följer: "... vare den, som gjort utfästelsen, icke därav bunden, för så vitt utfästelsen i fråga om tid och ort eller eljest skulle sträcka sig längre än som kan erfordras för att förhindra konkurrens eller ock över hövan inskränka honom i hans frihet att utöva förvärvsverksamhet...".

<sup>84</sup> NJA 1957 s 279

<sup>85</sup> Ibid.

<sup>86</sup> Adlercreutz, A. & Flodgren, B., "Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse," Lunds universitet, 1992, s. 44.

<sup>87</sup> Ibid.



att förhindra att den enskilde belastade det allmänna. Intresset av att främja fri konkurrens för att effektivisera användningen av samhällets resurser var däremot inte en fråga som berördes av förarbetena. Bedömningen av konkurrensklausulers tillåtlighet skulle således grundas på noggranna avvägningar av de motstridiga intressen som förelåg i det enskilda fallet, men återhållsamhet med tillämpningen av 38 § var utgångspunkten.<sup>88</sup>

Bestämmelsen i 38 § avtalslagen ansågs så småningom alltför restriktiv.<sup>89</sup> Konkurrensklausuler kunde inte åsidosättas i den utsträckning som var nödvändigt för att få till en bra balans på arbetsmarknaden.<sup>90</sup> Bestämmelsen omformulerades följaktligen år 1976, för att mildra den tidigare strikta hållningen som präglade lagen sedan 1915. Lagändringen syftade till att bättre balansera arbetsmarknadens behov genom att öka möjligheterna till jämkning eller åsidosättande av oskäligen konkurrensklausuler.

Av betydelse för denna utveckling var kollektivavtalens reglering av konkurrensklausuler. I förarbetena framgick att 1969 års överenskommelse skulle ligga ”till nära hands” som jämförelsematerial vid tillämpningen av 38 § avtalslagen på konkurrensklausuler i tjänsteavtal som låg utanför överenskommelsens formella tillämpningsområde.<sup>91</sup> Ändringen av 38 § avtalslagen möjliggjorde därmed att sådana principer som kommit till uttryck i överenskommelsen kunde beaktas av domstolarna.

Den omarbetade versionen av paragrafen, som än idag är gällande, klargör att en konkurrensklausul inte är bindande i större utsträckning än vad som är skäligt.<sup>92</sup> Motsatsvis framgår att skäliga konkurrensklausuler är tillåtna enligt svensk rätt.<sup>93</sup> Det bör emellertid påpekas att den nuvarande formuleringen är mer vag och obestämd kring hur bedömningen av konkurrensklausuler bör ske. Enbart skäligheten anges som ett riktmärke.<sup>94</sup>

### 3.2.2 Kollektivavtalsrättslig reglering

Kollektivavtal har sedan länge spelat en mycket viktig roll inom den svenska arbetsrätten.<sup>95</sup> Det är i kollektivavtal, som förhandlas och sluts direkt mellan arbetsmarknadens parter, som villkoren på arbetsmarknaden i hög grad regleras.<sup>96</sup> Denna ordning har minskat behovet av statlig inblandning och

---

<sup>88</sup> Adlercreutz, A. & Flodgren, B., “Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelser,” Lunds universitet, 1992, s. 44.

<sup>89</sup> Prop. 1975/76:81, s. 148.

<sup>90</sup> SOU 1974:83 s. 16.

<sup>91</sup> Prop. 1975/76:81 s. 149.

<sup>92</sup> Ibid.

<sup>93</sup> Grönfors, K. & Dotevall, R., "Avtalslagen: en kommentar," 4 uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010, s. 309.

<sup>94</sup> Adlercreutz, A. & Flodgren, B., “Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelser,” Lunds universitet, 1992, s. 46.

<sup>95</sup> Hansson, M., "Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse," 1 uppl., Iustus, Uppsala, 2010, s. 19.

<sup>96</sup> Finansdepartementet, "Den svenska modellen," Regeringskansliet, 2016, s. 10.

arbetsrättslig lagstiftning. Det finns exempelvis inga lagstiftade minimilöner i Sverige, till skillnad från i många andra länder.<sup>97</sup> Arbetsrättslig lagstiftning finns visserligen i andra avseenden, men många av dessa är av semidispositiv karaktär och regleras mer genomgående i kollektivavtal.<sup>98</sup> Konkurrensklausuler avviker inte i detta avseende; för närmare ett halvsekel sedan har kollektivavtal utgjort ramen för tillämpningen av konkurrensklausuler i Sverige.<sup>99</sup>

År 1969 träffades en överenskommelse mellan Svenska Arbetsgivarförbundet och de tre största tjänstemannafackförbunden, SIF, SALF, och CF. Syftet med överenskommelsen var att närmare reglera användningsområdet för konkurrensklausuler. Överenskommelsen var tänkt att verka oberoende av avtalslagen, men i förarbetena till 1976 års ändring av 38 § avtalslagen förordade lagstiftaren att överenskommelsen hade en starkt normerande verkan.<sup>100</sup> Mot bakgrund härav har AD i sin praxis tillmätt överenskommelsen stor betydelse, även i de fall där den inte varit bindande för parterna i anställningsavtalet.<sup>101</sup> Med åren har den således fått en vidare genomslagskraft än vad som anges i dess direkta tillämpningsområde.

År 2014 upphävdes 1969 års överenskommelse. Ett nytt kollektivavtal om användningen av konkurrensklausuler i anställningsavtal träffades mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK.<sup>102</sup> De avtalslutande parterna ansåg att den tekniska och affärsmässiga utvecklingen hade förändrats avsevärt, vilket motiverade en uppdatering av den tidigare överenskommelsen.<sup>103</sup> Efter 47 år hade 1969 års överenskommelse blivit föråldrad, då immateriella rättigheter och uppfattningen om vad som var skyddsvärt hade förändrats med den tekniska utvecklingen på marknaden. 2015 års kollektivavtal fick därmed ett vidare tillämpningsområde. Den tidigare överenskommelsen från 1969 tillämpas dock fortfarande på konkurrensklausuler som ingåtts före den 1 december 2015.<sup>104</sup>

De två följande avsnitten ämnar ge en översikt över dessa två kollektivavtal. Det bör redan nu påpekas att 1969 års överenskommelse inte berör lika många parter på arbetsmarknaden som det nya kollektivavtalet gör. Detta beror dels på att den har färre avtalslutande parter, dels på att överenskommelsen enligt

---

<sup>97</sup> Finansdepartementet, "Den svenska modellen," Regeringskansliet, 2016, s. 11.

<sup>98</sup> Sigeman, T. & Sjödin, E., "Arbetsrätten: en översikt," 7 uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s. 26.

<sup>99</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," 1 uppl., Wolters Kluwer, 2016, s. 265.

<sup>100</sup> Prop 1975/76:81 s. 149; SOU 1974:83 s. 192.

<sup>101</sup> Se t.ex. AD 1997 nr 167 och AD 1984 nr 20 om respekten för överenskommelsen vid tillämpningen av 38 § AvtL i äldre och nuvarande lydelse.

<sup>102</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," JUNO, 2017, under rubriken 1.3. Immaterialrätt vid övergång till konkurrent.

<sup>103</sup> Den partsgemensamma kommentaren till ingressen, 2015 års kollektivavtal.

<sup>104</sup> Punkt 10, 2015 års kollektivavtalet.

dess lydelse begränsade sig till anställda som var medlemmar i de anslutna arbetstagarorganisationerna.<sup>105</sup> Det nya kollektivavtalet siktar i stället på att skapa en enhetlig tillämpning för alla arbetstagare, vare sig de är fackligt anslutna eller inte.<sup>106</sup> Slutligen bör det påpekas att 1969 års överenskommelse likväl betraktas som ett kollektivavtal enligt 23 § MBL.<sup>107</sup> Begreppet 'överenskommelse' kommer dock att användas av pedagogiska skäl.

### 3.2.3 1969 års överenskommelse

1969 års överenskommelse var till stora delar en reaktion på de förändrade förhållandena i näringslivet.<sup>108</sup> Kraven på näringslivet avseende snabb produktivitetshöjning och förbättrad marknadsföring var utomordentligt starka. Mot bakgrund av detta ägnade sig ett växande antal företag åt produkt- och metodutvecklingar samt marknadsanalyser och marknadsföring. Detta ledde emellanåt fram till att fler företag var angelägna om att skydda det företags-specifika kunnandet som de hade utvecklat. Arbetsgivare behövde försäkra sig om att deras tidigare anställda inte skulle använda eller avslöja dessa skyddsvärda kunskaper på ett sätt som kunde skada företaget i ett konkurrenshänseende. Konkurrensklausuler blev följaktligen ett viktigt verktyg för att säkra företagshemligheter och därmed jämförbart kunnande som inte kunde skyddas genom patent eller liknande registreringsförfaranden.<sup>109</sup> Överenskommelsen var, med andra ord, en anpassning till en ny ekonomisk realitet där kunskap och information blev nyckelresurser.

Vid ingåendet av 1969 års överenskommelse var konkurrensklausuler visserligen redan föremål för reglering i 38 § i 1915 års avtalslag. Kollektivavtalsparterna eftersträvade däremot en tydligare reglering.<sup>110</sup> Enligt första punkten i överenskommelsen bör användningen av konkurrensklausuler enbart förekomma hos arbetsgivare som är beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete skaffat sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande, vars avslöjande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men för dem.<sup>111</sup> Utrymmet för att använda konkurrensklausuler är därmed starkt begränsat. Kollektivavtalsbundna arbetsgivare som inte bedriver tillverkningsverksamhet får enligt överenskommelsen inte göra anspråk gentemot sina anställda.<sup>112</sup> Vidare bör konkurrensklausuler endast tillämpas på arbetstagare som under

---

<sup>105</sup> Ingressen, 1969 års överenskommelse; Adlercreutz, A. & Flodgren, B., "Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelser," Lunds universitet, 1992, s. 63.

<sup>106</sup> Den partsgemensamma kommentaren till punkt 1.1, 2015 års kollektivavtal.

<sup>107</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," 4 uppl., Norstedts Juridik, 2019, s. 149 f.

<sup>108</sup> Ingressen, 1969 års överenskommelse.

<sup>109</sup> Ibid.

<sup>110</sup> Adlercreutz, A. & Flodgren, B., "Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelser," Lunds universitet, 1992, s. 51 ff.

<sup>111</sup> Punkt 1, 1969 års överenskommelsen.

<sup>112</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," 1 uppl., Wolters Kluwer, 2016, s. 273.

anställningen fått ta del av företagsspecifikt kunnande och som genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att göra bruk av kännedomen.<sup>113</sup>

Innan konkurrensklausuler införs i anställningsavtal ska en intresseavvägning ske i varje enskilt fall.<sup>114</sup> De intressen som anges är å ena sidan vikten av det intresse som arbetsgivaren önskar att skydda, å andra sidan arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sin arbetskraft.

Av bilagan till överenskommelsen framgår att en konkurrensklausul kan innebära ett förbud i tre olika avseenden för arbetstagaren. Konkurrensklausuler får hindra arbetstagaren att ta anställning i en verksamhet som konkurrerar med den tidigare arbetsgivaren, bli delägare i en sådan verksamhet, eller själv starta och driva en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.<sup>115</sup> Liksom 38 § avtalslagen, stadgar överenskommelsen inte några formkrav för konkurrensklausuler.

Om ett anställningsförhållande formellt omfattas av kollektivavtalets räckvidd, blir 1969 års överenskommelse tillämpligt. Det innebär att de arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet är förhindrade från att ingå konkurrensbegränsande avtal som strider mot 1969 års överenskommelse eller som har en mer långtgående utformning än vad den stadgar.<sup>116</sup>

För det fall att varken arbetsgivare eller arbetstagare är bundna av 1969 års överenskommelse tillämpas i stället 38 § avtalslagen på det materiella innehållet i en konkurrensklausul. Kopplingen mellan 38 § och kollektivavtalet har dock succesivt blivit mindre.<sup>117</sup> Trots att överenskommelsen endast ingicks mellan fyra avtalsparter, har den vunnit erkänt inflytande även utanför dess direkta tillämpningsområde.<sup>118</sup> Överenskommelsen har, bland annat genom uttalanden i förarbeten, fått stor betydelse som normkälla och fått verka som förebild för tillåtligheten av konkurrensklausuler i anställningsavtal.<sup>119</sup> I sina avgöranden har AD vid upprepade tillfällen hänvisat till 1969 års överenskommelse vid bedömningen av konkurrensklausulers giltighet.<sup>120</sup> Domstolen har framhållit att konkurrensklausuler som faller utanför

---

<sup>113</sup> Punkt 1, 1969 års överenskommelsen.

<sup>114</sup> Punkt 2, 1969 års överenskommelse.

<sup>115</sup> Punkt 1, Bilaga, Formulär till konkurrensklausul att intagas i tjänsteavtal, 1969 års överenskommelse; Adlercreutz, A. & Flodgren, B., "Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse", Lunds universitet, 1992, s. 61.

<sup>116</sup> Adlercreutz, A. & Flodgren, B., "Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse", Lunds universitet, 1992, s. 64 f.; Zethräus, S., "Konkurrensklausuler i anställningsavtal - särskilt vid kunskapsföretag; ett försök till rättslägesbeskrivning," Jure Förlag AB, Stockholm, 2001, s. 405; Tonell M., "Sekretessavtal - och det rättsliga skyddet för företagshemligheter," Jure Förlag AB, Stockholm, 2012, s. 163.

<sup>117</sup> Domeij, B., "Förhandlade konkurrensklausuler för anställda," Juridisk Tidskrift 2013/14 nr 2., 2013, s. 275.

<sup>118</sup> Adlercreutz, A. & Flodgren, B., "Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse", Lunds universitet, 1992, s. 66 ff.

<sup>119</sup> Prop. 1975/76:81, s 148.

<sup>120</sup> Se exempelvis AD 2015 nr 8.

kollektivavtalets tillämpningsområde inte per automatik kan anses ogiltiga, men de bör emellertid behandlas med stor försiktighet.<sup>121</sup>

### 3.2.4 2015 års överenskommelse

Som tidigare nämnt slöts ett nytt kollektivavtal år 2015 om användningen av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK.<sup>122</sup> Likt dess föregångare fyller det nya kollektivavtalet en dubbelfunktion: den syftar till att begränsa användningen av konkurrensklausuler, samtidigt som den erkänner och legitimerar sådana klausulers existens inom vissa fastställda gränser.

2015 års kollektivavtal har till stora delar bibehållit samma tillämpningsområde och materiella innehåll som 1969 års överenskommelse. Den största förändringen är att avtalet gäller samtliga typer av företag.<sup>123</sup> Avtalet omfattar därmed både tjänsteföretag och företag inom kunskaps- och informationsteknik.<sup>124</sup> Ett kärnbegrepp i avtalet är "företagshemligheter", vilket definieras på ett sätt som är förenligt med LFH.<sup>125</sup>

Alla förbund inom Svenskt Näringsliv har antagit avtalet. Kollektivavtalet är således bindande för alla arbetsgivare som är medlemmar i organisationen. Motsatsvis omfattas inte arbetsgivare som inte tillhör något förbund inom Svenskt Näringsliv. Antalet sådana arbetsgivare är förvisso många till antalet, men de anställer en förhållandevis liten del av den totala tjänstemannakåren.<sup>126</sup> På fackförningssidan är avtalet gällande för alla anslutna till PTK, vilket innebär att den omfattar samtliga medlemmar i dessa förbund. Utöver detta är avtalet också tillämpligt för utanförståendearbetstagare hos företag som är bundna av avtalet, vilket inkluderar icke-organiserade tjänstemän eller de som tillhör en tjänstemannaorganisation som inte är bunden av avtalet. Sammanlagt representerar dessa ändringar en utvidgning av tillämpningsområdet jämfört med 1969 års överenskommelse.<sup>127</sup>

Arbetstagare som innehar en företagsledande ställning är undantagna från avtalet, vilket utgör en skillnad mot 1969 års överenskommelse. Begreppet

---

<sup>121</sup> AD 2001 nr 91.

<sup>122</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," 4 uppl., Norstedts Juridik, 2019, s. 195.

<sup>123</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," JUNO, 2021, under rubriken 6.3.2. Kollektivavtalet 2015 om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

<sup>124</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," 4 uppl., Norstedts Juridik, 2019, s. 195; Jfr 1969 års överenskommelse, s. 3. Konkurrensklausuler kunde endast tidigare motiveras inom verksamheter med tekniska verksamhetshemligheter.

<sup>125</sup> Den partsgemensamma kommentaren till punkt 2.1, 2015 års kollektivavtalet.

<sup>126</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," JUNO, 2021, under rubriken 6.3.2. Kollektivavtalet 2015 om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

<sup>127</sup> Ibid.

företagsledande ställning överensstämmer med den termen som används i 1 § 1 st. LAS. För denna grupp råder i stället avtalsfrihet enligt de sedvanliga regler som återfinns i avtalsrätten, dock med de inskränkningar som framkommer i 38 § avtalslagen.<sup>128</sup> Vidare är nyutexaminerade arbetstagare undantagna under de första sex månaderna av anställningen, såvida inte särskilda skäl motiverar annat. Den tidigare åldersgränsen på 27 år som fanns i 1969 års överenskommelse har därmed slopats.<sup>129</sup>

Likt dess företrädare framhåller avtalet att en intresseavvägning ska ske innan en konkurrensklausul införs i anställningsavtalet. Intresseavvägning ska ske i varje enskilt fall och bör ta hänsyn till ett flertal faktorer som arbetsgivarens verksamhetsområde och branschtillhörighet samt den anställdes roll, arbetsuppgifter, och erfarenhetsnivå.<sup>130</sup> I avtalet står skälighet i centrum; enbart skäliga konkurrensklausuler godtas enligt avtalets femte punkt. Det betyder att särskilt strikta konkurrensklausuler, som arbetstagare uppmanas att under-teckna, är i strid med avtalet.<sup>131</sup>

### 3.3 Norsk rätt

#### 3.3.1 38 § avtaleloven

På 1910-talet grundlades avtalsrätten i Norden genom ett samnordiskt projekt, vilket bl.a. utmynnade i likartade svenska och norska avtalslagar.<sup>132</sup> Regleringen av konkurrensklausuler i Norge återfanns därmed även i 38 § lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven). Den gamla norska lagbestämmelsen motsvarade i flera avseenden den svenska versionen. Bestämmelsens första stycke reglerade konkurrensklausuler i allmänhet, medan andra stycket innehöll ett antal specialbestämmelser som endast gällde i anställningsförhållanden.

Utgångspunkten enligt 38 § första stycket avtaleloven var att arbetsgivare och arbetstagare fick avtala om att begränsa arbetstagarens möjligheter att få anställning såvida det inte var oskäligt.<sup>133</sup> I vilken utsträckning avtalet ansågs vara oskäligt avgjordes utifrån en helhetsbedömning. En huvudpunkt vid

---

<sup>128</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," JUNO, 2021, under rubriken 6.3.2. Kollektivavtalet 2015 om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

<sup>129</sup> Punkt 4.2, 2015 års kollektivavtal.

<sup>130</sup> Punkt 3, 2015 års överenskommelse.

<sup>131</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," JUNO, 2021, under rubriken 6.3.2. Kollektivavtalet 2015 om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

<sup>132</sup> Att avtalslagarna tillkom efter en nordisk lagstiftningssamverkan förklarar rättsligheten mellan länderna. Mer om detta hittas i Tamm, D., "De nordiske aftalelove: mellem "megaloman chauvinisme" og nordisk pragmatisme," i "Aftaleloven 100 år - Baggrund, status, udfordringer, fremtid," Bryde Andersen, M., Bärlund, J., Flodgren, B. och Giertsen, J. (red.), DJØF, 2015, s. 35.

<sup>133</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 13–14.

klausulers skälighet var deras inverkan på den anställdes möjligheter att söka en annan anställning. Det var enbart rätten till anställning som skyddades, inte rätten till samma typ av arbete. Viktiga faktorer i detta sammanhang var konkurrensklausulens varaktighet, dess geografiska omfattning, om arbetstagaren hade rätt till ersättning och tidpunkten när avtalet ingicks. I 38 § avtaleloven fanns ingen begränsning för hur länge en konkurrensklausul fick gälla, men enligt praxis godtogs i regel konkurrensklausuler med en varaktighet på upp till ett år utan ersättning. Det fanns även fall där klausuler med en varaktighet på upp till två år godtogs.<sup>134</sup> Av ordalydelsen följde att helhetsbedömning även skulle ta hänsyn till arbetsgivarens behov av att konkurrensklausulen upprätthölls.<sup>135</sup>

Till skillnad från Sverige innehöll den norska 38 § avtaleloven några särskilda regler om underordnade arbetstagare och hävning av konkurrensklausuler vid anställningsförhållandets upphörande.<sup>136</sup> Konkurrensklausuler, som hade ingåtts med arbetstagare i underordnade ställningar, var som huvudregel ogiltiga.<sup>137</sup> Med arbetstagare i underordnad ställning avsågs i lagtexten lärlingar, kontorister, tjänstemän, arbetare eller arbetstagare i liknande underordnade ställningar. Bestämmelsen motiverades utifrån behovet av att skydda underordnade arbetstagare som den särskilt svaga parten i ett anställningsförhållande. Undantag kunde dock göras för det fall arbetstagaren hade fått insikt i arbetsgivarens kundkrets eller affärshemligheter och denna kunskap kunde användas för att påtagligt skada arbetsgivaren. Slutligen gällde konkurrensklausuler inte om arbetsgivaren sade upp arbetstagaren utan skäligen anledning eller om arbetstagaren själv sade upp anställningsförhållandet, förutsatt att arbetsgivaren hade gett honom skäligen anledning därtill genom att inte fullgöra sina skyldigheter.

Trots att den norska avtalelovens 38 § var betydligt mer detaljerad än dess svenska motsvarighet, ansågs villkoren vara godtyckliga. Enligt motiven till den nya loven om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), skapade detta ett oförutsägbart rättsläge för både arbetsgivare och arbetstagare.<sup>138</sup> Innan lagändringen rådde det en bred enighet om behovet av att närmare reglera konkurrensklausuler i arbetsförhållanden.<sup>139</sup>

Mot bakgrund av detta lade Arbeids- og inkluderingsdepartementet fram en ny proposition om ändringar i arbeidsmiljøloven och avtaleloven. Efter vissa ändringar av propositionens förslag, antogs lagförslaget i december 2015.<sup>140</sup>

---

<sup>134</sup> Rt-201-301.

<sup>135</sup> Jfr 38 § 1 st. 2 men. i 1917 års avtaleloven.

<sup>136</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 14–15.

<sup>137</sup> Jfr 38 § 2 st. 1 men. i 1917 års avtaleloven.

<sup>138</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 7 och 10.

<sup>139</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 10; Ot.prp. nr. 54 (2008–2009), s. 11.

<sup>140</sup> Inrättad genom kungligt dekret. 18 december 2015 nr 1578, tillagd till arbeidsmiljøloven genom lag nr 104 den 18 december 2015.

### 3.3.2 Arbeidsmiljøloven

Från och med den 1 januari 2016 regleras konkurrensklausuler i anställningsförhållanden i kapitel 14 A i arbeidsmiljøloven. Regleringen i arbeidsmiljøloven innebär en skärpning av tillämpningsområdet för konkurrensklausuler jämfört med den tidigare regleringen i 38 § avtaleloven.<sup>141</sup>

Det huvudsakliga motivet till lagändringen är att främja en trygg och flexibel arbetsmarknad med låg arbetslöshet och hög sysselsättning.<sup>142</sup> En stark internationell konkurrens innebär att kraven på konkurrenskraft och omställning ökar. Enligt propositionen är det viktigt att arbetsgivare ges möjlighet att värna sin om sin konkurrenskraft; efter allt, kan de ha ett legitimt behov av att skydda sig mot att tidigare anställda utnyttjar företagshemligheter som utvecklas inom organisationen. Samtidigt betonar propositionen att det är eftersträvaransvärt att undvika onödiga konkurrensbegränsande avtal, som kan hindra rörligheten i samhället och den enskilde arbetstagarens frihet att byta arbete.<sup>143</sup> Vidare är det viktigt att säkerställa vissa minimirättigheter för arbetstagare.<sup>144</sup>

Att reglerna om konkurrensklausuler har placerats i arbeidsmiljøloven innebär att de måste tolkas i ljuset av lagens övriga bestämmelser. Detta gäller särskilt lagens syfte, tillämpningsområde och tvingande karaktär.<sup>145</sup> Syftet med lagen är bland annat att tillförsäkra arbetstagare vissa minimirättigheter i fråga om arbetsmiljö och arbetstid samt trygghet, likabehandling och delaktighet i arbetslivet.<sup>146</sup> Ändamålsbestämmelsen i 1–1 § arbeidsmiljøloven uttrycker de rättigheter som arbetstagare ska tillförsäkras. Enligt 1–2 § arbeidsmiljøloven ska arbetsgivare se till att bestämmelserna i lagen iakttas. De är följaktligen ansvariga för att följa reglerna för verksamhetens vägnar.

Lagen får inte frångås genom avtal till nackdel för arbetstagaren såvida det inte särskilt anges, jfr 1–9 § arbeidsmiljøloven. I kapitel 14 A om konkurrensbegränsande avtal i anställningsförhållanden finns inga sådana undantag, vilket innebär att bestämmelserna är tvingande. Konkurrensklausuler kan därmed inte innehålla mindre förmånliga rättigheter än de som arbetstagare erbjuds enligt arbeidsmiljøloven. Lagens tvingade karaktär hindrar emellertid inte avtal som ger arbetstagaren mer förmånliga rättigheter än det minimiskydd som lagen erbjuder.

---

<sup>141</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 8.

<sup>142</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 5–6.

<sup>143</sup> Ibid.

<sup>144</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 21.

<sup>145</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 24.

<sup>146</sup> 1–1 § arbeidsmiljøloven



Att de nya reglerna har placerats i arbetsmiljöloven förefaller naturligt; placeringen gör reglerna mer tillgängliga för parterna, allra särskilt för arbetstägaren, eftersom man ofta söker sig till arbetsmiljöloven för att få en överblick över det ramverk som gäller på arbetsmarknaden.<sup>147</sup> Reglerna är också tydligare jämfört med den tidigare lagstiftningen, genom att de riktar sig direkt till arbetsgivare och arbetstagare, samt sätter ramarna för hur avtal ska ingås.

Arbetsmiljöloven har juridiskt definierat tre typer av konkurrensbegränsande klausuler. Dessa är ”konkurrensklausuler”, ”kundklausuler”, och ”rekruteringsklausuler”. De två första typerna av klausuler kännetecknas av att de är avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den tredje typen är i stället en typ av klausul som ingås mellan två företag.

En konkurrensklausul definieras enligt 14 A-1 § första stycket arbetsmiljöloven som ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare som begränsar arbetstägarens möjligheter att tillträda en anställning hos en annan arbetsgivare eller att starta, driva, eller delta i en annan näringsverksamhet efter anställningens upphörande. I andra till sjätte stycket anges förutsättningarna för att en konkurrensklausul ska kunna göras gällande. De viktigaste villkoren innebär att en konkurrensklausul måste avtalas om skriftligen och att arbetsgivaren måste ha ett särskilt behov av skydd mot konkurrens för att klausulen ska kunna göras gällande. Arbetsgivaren är skyldig att förklara om, och i vilken utsträckning, klausulen ska tillämpas. Vidare får klausulen gälla i högst ett år. Arbetstagare har rätt till ersättning under tiden som klausulen gäller.<sup>148</sup>

En kundklausul är däremot ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare som begränsar arbetstägarens rätt att kontakta arbetsgivarens kunder efter anställningens upphörande, jfr 14 A-4 § första stycket arbetsmiljöloven. En kundklausul kan med andra ord, under en viss tidsperiod, hindra den anställde från att konkurrera med arbetsgivaren genom att ta affärsmässig kontakt med angivna kunder. Begränsningen kan utformas som ett förbud mot att ta kontakt med vissa kunder eller som en bestämmelse om att arbetstägaren ska betala ersättning om han tar affärsmässig kontakt med vissa kunder. En kundklausul får däremot endast omfatta kunder som den anställde har haft kontakt med eller ansvarat för under det senaste året innan anställningens upphörande, jfr 14 A-4 andra stycket.

Dessa två typer av klausuler är förvisso snarlika, men det finns två viktiga skillnader. Arbetsgivaren behöver dels inte ha ett särskilt skyddsbehov för att tillämpa kundklausuler, dels inte ekonomiskt kompensera den anställde. I likhet med konkurrensklausuler behöver ett avtal om kundklausuler dock ingås skriftligen. Vidare får klausulen inte gälla längre än ett år och arbetsgivaren

---

<sup>147</sup> Innst. 75 L (2015–2016) s. 3.

<sup>148</sup> Dessa villkor behandlas närmare i kapitel 4.

är skyldig att lämna en skriftlig redogörelse om hur, och i vilken utsträckning, det kommer att göras gällande.<sup>149</sup>

## 3.4 Kalifornisk rätt

### 3.4.1 Inledning

Den amerikanska regleringen av konkurrensklausuler är inte enhetlig.<sup>150</sup> I Restatements (First) of Contracts, först publicerad år 1932, beskrivs den rådande amerikanska regleringen av konkurrensbegränsande avtal i §§ 512–519. Den allmänna regeln är att "[a] bargain in restraint of trade is illegal if the restraint is unreasonable."<sup>151</sup> Motsatsvis anses en konkurrensklausul vara giltig om den är rimlig med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>152</sup> En konkurrensklausul får inte vara mer omfattande än vad som krävs för att skydda arbetsgivarens legitima intressen och inte medföra orimliga svårigheter för den anställde. Rimlighetstestet är dock vagt formulerat, vilket har skapat stora variationer i tillämpningen mellan olika delstater.<sup>153</sup> Bedömningarna skiljer sig åt i frågor som rör graden och typen av bevisning som krävs, vem som har bevisbördan i frågan om rimlighet, och vad rimlighet ens innebär.<sup>154</sup> För närvarande förbjuder endast fyra delstater verkställandet av konkurrensklausuler. Dessa är Kalifornien, Louisiana, North Dakota, och Oklahoma.<sup>155</sup>

Det är viktigt att skilja mellan konkurrensbegränsningar som är accessoriska till ett underliggande avtal och sådana som inte är det.<sup>156</sup> Enligt federal antitrust lagstiftning<sup>157</sup> är alla "unreasonable" begränsningar av handeln förbjudna enligt The Sherman Antitrust Act och kan följaktligen bli föremål för åtgärder från det amerikanska justitiedepartementet eller Federal Trade

---

<sup>149</sup> Jfr 14 A-4 § 2 st. sista meningen arbetsmiljöloven.

<sup>150</sup> Harlan, B., "Employee Agreements Not to Compete," Harvard Law Review: Vol. 73, No. 4, 1960, p. 646.

<sup>151</sup> Restatement (First) of Contracts § 513-14 (1932); Sandeen, S. & Rowe, E., "Debating Employee Non-Competes and Trade Secrets," Santa Clara High Tech L.J.: Vol. 33, No. 1, 2017, s. 422.

<sup>152</sup> Harlan, B., "Employee Agreements Not to Compete," Harvard Law Review: Vol. 73, No. 4, 1960, s. 648.

<sup>153</sup> Ibid., s. 649.

<sup>154</sup> Se generellt Malsberger, B., "Covenants not to compete: A state-by-state survey," 10 uppl, Bloomberg BNA, 2016; Norman, B., "Fifty Ways to Leave Your Employer: Relative Enforcement of Covenants Not to Compete, Trends, and Implications for Employee Mobility Policy," University of Pennsylvania Journal of Business Law, 2011.

<sup>155</sup> [1] Cal. Bus. & Prof. Code § 16600 (2016); LSA-R.S. 23:921 (2015); N.D.C.C. § 9-08-06 (2016); Okla. Stat. tit. 15, § 217 (2016). Andra stater har lagar som reglerar konkurrensklausuler, men de är inte lika snävt reglerade. Se exempelvis C.R.S.A. § 8-2-113 (1982) i Colorado.

<sup>156</sup> Restatement (Second) of Contracts §§ 187–88 (1981).

<sup>157</sup> Antitrust lagstiftning syftar till att förhindra konkurrensbegränsning och monopolbildning som kan hota den fria konkurrensen inom handel och affärsverksamhet.

Commission.<sup>158</sup> Begränsningar som är accessoriska till ett avtal som ingåtts i annat syfte kommer emellertid bedömas enligt rimlighetstestet och ifrågasätts ofta inte på antitrustgrunder.<sup>159</sup> The Sherman Antitrust Act gäller lika för alla branscher och marknader, för säljare och köpare, för varor och tjänster, och för arbetsgivare på arbetsmarknaden.<sup>160</sup> Trots detta saknas praxis om konkurrensklausuler i anställningsavtal som tillämpar federal konkurrenslagstiftning.<sup>161</sup> Det finns flera skäl till detta; dels är det svårt att bevisa att enskilda konkurrensklausuler påverkar en hel marknad, dels är domstolar väldigt lyhörda för behovet av att skydda företagshemligheter.<sup>162</sup> Den största anledningen till att konkurrensklausuler inte bedöms enligt The Sherman Antitrust Act är dock att de till stora delar anses vara accessoriska till anställningsavtalet.

Regleringen av konkurrensklausuler har som tidigare nämnt stora variationer i USA.<sup>163</sup> I ena änden av spektrumet finns en handfull delstater som helt förbjuder konkurrensklausuler i anställningsavtal. I den motsatta änden är vissa delstater nästan frikostiga med tillåtligheten av konkurrensklausuler. Exempelvis skyddar delstaterna Florida och Texas arbetsgivares affärsintressen i större utsträckning än andra delstater genom att tillåta arbetsgivare att införa strikta begränsningar för anställdas rörlighet efter anställningens slut.<sup>164</sup> Mellan dessa två poler har de flesta delstater, som New York och Massachusetts, tillåtit konkurrensklausuler så länge som de är rimliga i det enskilda fallet.<sup>165</sup> Vad som utgör en rimlig konkurrensklausul skiljer sig starkt beroende på vilken delstat man är i; vissa tolkar klausuler på ett väldigt snävt sätt eller verkställer dem inte alls, medan andra utvidgar konkurrensklausulers tillämpningsområde och ger verksamheter större handlingsutrymme. Endast 26 stater har egna lagar som reglerar användningen av konkurrensklausuler, de återstående 23 staterna förlitar sig på sedvanerätten och en komplex uppsättning av federala och delstatliga domstolsbeslut.<sup>166</sup>

---

<sup>158</sup> Sandeen, S. & Rowe, E., "Debating Employee Non-Competes and Trade Secrets," *Santa Clara High Tech L.J.*: Vol. 33, No. 1, 2017, s. 423; *Standard Oil Co. of New Jersey v. United States*, (U.S. 1911).

<sup>159</sup> *Perceptron, Inc. v. Sensor Adaptive Machines, Inc.*, (6th Cir. 2000), p. 919.

<sup>160</sup> *United States v. Surgical Care Affiliates, LLC*, (N.D. Tex. 2021), ECF No. 44 p. 17.

<sup>161</sup> Posner, E., "The Antitrust Challenge to Covenants Not to Compete in Employment Contracts," *Antitrust Law Journal*: Vol. 83, No. 1, 2020, s. 165 ff.

<sup>162</sup> *Ibid*, s. 172-174.

<sup>163</sup> Sandeen, S. & Rowe, E., "Debating Employee Non-Competes and Trade Secrets," *Santa Clara High Tech L.J.*: Vol. 33, No. 1, 2017, s. 449.

<sup>164</sup> Floridas nuvarande lag (antagen 1996) föreskriver att domstolar som prövar ett mål om konkurrensklausul bör "not consider any individualized economic or other hardship that might be caused to the person against whom enforcement is sought," se Fla. Stat. section (1)(g)542.335.

<sup>165</sup> Lee, K. S., "Noncompete Agreements: History, Diffusion, and Consequences," Cornell University, 2019, s. 29.

<sup>166</sup> Hermansen, M., "Anti-competitive and regulatory barriers in the United States labour market", OECD Economics Department Working Papers, No. 1627, OECD Publishing, Paris, 2020, s. 38-39.

### 3.4.2 California Business and Professions Code § 16600

Kaliforniens unika reglering av konkurrensklausuler sträcker sig tillbaka till år 1868.<sup>167</sup> I *Wright v. Ryder* hade ett företag i delstaten Oregon gått med på att köpa en ångbåt från en kalifornisk verksamhet på villkor att den inte skulle användas i kaliforniskt vatten under tio år. Med hänvisning till en lång historia av engelsk och amerikansk sedvanerätt resonerade Kaliforniens högsta domstol att privata medborgare inte bör tillåtas, ens genom sina egna frivilliga åtaganden, att oskäligt hindra sig själva från att utöva yrken eller inleda affärsverksamheter som allmänheten har ett intresse av att främja och uppmuntra.<sup>168</sup>

Kaliforniens lagstiftande församling förbjöd konkurrensklausuler år 1872.<sup>169</sup> Den nuvarande lagen, som antogs år 1941, ogiltigförklarar alla avtal "by which anyone is restrained from engaging in a lawful profession, trade, or business of any kind."<sup>170</sup> Domstolar i Kalifornien har tillämpat lagen strikt i anställningsförhållanden och har rutinmässigt ogiltigförklarat avtal som syftar till att hindra anställda, antingen uttryckligen eller underförstått genom sanktioner, från att arbeta för konkurrenter efter avslutad anställning.<sup>171</sup> California Business and Professions Code § 16600 gäller inte bara uttryckliga överenskommelser om att inte konkurrera, utan "generally proscribes contracts under which one or more of the parties agrees to restrict his activity in the marketplace in some way".<sup>172</sup>

Arbetsgivare kan bli skadeståndsskyldiga i Kalifornien om de avskedar en anställd som vägrar att underteckna ett avtal som innehåller en konkurrensklausul.<sup>173</sup> Farhågan är att förekomsten av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal kan ha en oönskad avskräckande effekt på anställda som inte känner till sina rättigheter enligt kalifornisk lag.<sup>174</sup>

Arbetsgivare kan inte undvika tillämpningen av § 16600 genom att infoga en lagvalsbestämmelse i anställningsavtalet som syftar till att välja lagen i en annan delstat för att reglera tvister som uppstår till följd av avtalet. Om anställningen i allt väsentligt ska fullgöras i Kalifornien ska § 16600 tillämpas.<sup>175</sup> Kaliforniens intresse av att tillämpa § 16600 är starkt vilket kan ses i

---

<sup>167</sup> *Wright v. Ryder*, 36 Cal. 342, 357 (Cal. 1868).

<sup>168</sup> *Wright v. Ryder*, 36 Cal. 342, 357 (Cal. 1868).

<sup>169</sup> Gilson, R., "The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete," *New York University Law Review*: Vol. 74, No. 3, 1999, s. 575.

<sup>170</sup> Cal. Bus. & Prof. Code § 16600.

<sup>171</sup> *Application Group, Inc. v. Hunter Group, Inc.*, 61 Cal. App. 4th 881, 895 (Cal. Ct. App. 1998); *Metro. Traffic Control, Inc. v. Shadow Traffic Network*, 22 Cal. App. 4th 853, 859-60 (Cal. Ct. App. 1994); *Scott v. Snelling & Snelling, Inc.*, 732 F. Supp. 1034, 1042-43 (N.D. Cal. 1990).

<sup>172</sup> *Blank v. Kirwan*, 39 Cal. 3d 311, 328 (1985).

<sup>173</sup> *D'Sa v. Playhut, Inc.*, 85 Cal. App. 4th 927 (Cal. Ct. App. 2000), p. 934.

<sup>174</sup> *Ibid.*

<sup>175</sup> *Scott v. Snelling & Snelling, Inc.*, 732 F. Supp. p. 1039-41.

målet *Application Group, Inc. v. Hunter Group, Inc.* Däri ogiltigförklarade och vägrade en kalifornisk appellationsdomstol att verkställa en konkurrensklausul som hade undertecknats av en arbetstagare från en annan delstat. Arbetstagaren hade sagt upp sig från sitt arbete och tog ett nytt arbete hos en kalifornisk arbetsgivare. Med andra ord ogiltigförklarade domstolen en konkurrensklausul som utan tvekan var giltig i den delstaten där det ingicks, bara för att den anställde planerade att flytta och arbeta i Kalifornien.

Kalifornien har en "strong public policy" mot tillämpningen av restriktiva klausuler i anställningsförhållanden.<sup>176</sup> Arbetstagarens intresse av att kunna röra sig fritt och förbättra sin ställning anses väga tyngre än arbetsgivarnas konkurrensmässiga affärsintressen.<sup>177</sup> Kaliforniens högsta domstol har tidigare understrukt att "[e]very individual possesses as a form of property, the right to pursue any calling, business or profession he may choose. A former employee has the right to engage in a competitive business for himself and to enter into competition with his former employer, even for the business of those who had formerly been the customers of his former employer, provided such competition is fairly and legally conducted."<sup>178</sup>

Arbetstagarnas rörlighet har varit en tillgång för Kalifornien, bl.a. för att den har bidragit till uppkomsten av Silicon Valley som har varit ett otroligt inflytelserikt centrum för teknologi- och elektronikindustrin.<sup>179</sup> Silicon Valley växte snabbt i början av 1990-talet, delvis på grund av den snabba informationsspridningen.<sup>180</sup> Nätet av kunskapsspridning och nystartade företag har sin grund i att arbetstagare lätt kunde flytta från arbetsgivare till arbetsgivare, från etablerade företag till nystartade företag, ta med sig ideér från förra arbetsgivare och tillämpa dem i nya situationer. Spridningseffekterna har tidigare beskrivits som ett mönster av extrem rörlighet bland anställda och hela distrikten fungerade som ett slags innovationslaboratorium.<sup>181</sup> Företagen i Silicon Valley anpassade sig till sin omgivning – en omgivning som förbjöd konkurrensklausuler i anställningsavtal. På så vis har Kaliforniens rättsliga infrastruktur bidragit till den snabba ekonomiska och tekniska utvecklingen i

---

<sup>176</sup> *Scott v. Snelling & Snelling, Inc.*, 732 F. Supp. p. 1039–40.

<sup>177</sup> *Diodes, Inc. v. Franzen*, 260 Cal. App. 2d 244, 255 (Cal. Ct. App. 1968).

<sup>178</sup> *Cont'l Car-Na-Var Corp. v. Moseley*, 24 Cal. 2d 104, 110 (Cal. 1944).

<sup>179</sup> Wu, C., "Noncompete Agreements in California: Should California Courts Uphold Choice of Law Provisions Specifying Another State's Law?" *UCLA Law Review*: Vol. 51, No.2, 2003, s. 608 f.

<sup>180</sup> Gilson, R., "The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete," *New York University Law Review*: Vol. 74, No. 3, 1999, s. 591.

<sup>181</sup> *Ibid.*, s. 593.

delstaten.<sup>182</sup> Idag står Kalifornien för 14 procent av USA:s totala BNP och är den sjätte största ekonomin i världen.<sup>183</sup>

### 3.4.3 Federalt lagförslag

Den 23 april 2024 utfärdade Federal Trade Commission (FTC) en ny regel som förbjuder konkurrensklausuler i alla anställningsförhållanden i USA.<sup>184</sup> Den nya regeln förväntas få betydande konsekvenser för arbetsgivare inom ett stort antal branscher som traditionellt har förlitat sig på konkurrensklausuler för att skydda företagshemligheter och andra immateriella rättigheter.

Förbudet är både svepande och enkelt; arbetsgivare kommer att förbjudas från att försöka ingå eller upprätthålla konkurrensbegränsande avtal i anställningsförhållanden. Detta skulle omfatta konkurrensklausuler som ingås både i början av och under en anställning. Förbudet skulle därutöver gälla oavsett hur viktig en sådan begränsning är för att skydda en arbetsgivares företagshemligheter, strategier, eller kundrelationer. Nästan alla arbetstagare och arbetsgivare skulle omfattas av den föreslagna regeln. Arbetstagare definieras brett och omfattar såväl sedvanliga arbetstagare som oberoende konsulter, praktikanter, och volontärer. Det enda undantaget avser arbetstagare i företagsledande ställningar. För dessa kan befintliga konkurrensklausuler förbli i kraft.<sup>185</sup>

FTC uppskattar att förbudet kommer att leda till att antalet nystartade företag ökar med 2,7% per år, vilket motsvarar mer än 8 500 nya företag varje år. Vidare förväntas den leda till högre inkomster för arbetstagare, med en beräknad inkomstökning på ytterligare 524 USD per år. Slutligen förväntas förbudet även att bidra till att främja innovation. Enligt FTC kommer förbudet leda till en uppskattad genomsnittlig ökning med 17 000 till 29 000 fler patent varje år under det kommande decenniet.<sup>186</sup>

Den slutliga regeln förväntas träda i kraft den 4 september 2024. För det fall lagen träder i kraft utan några hinder, kommer den att ha en stor arbetsrättslig och konkurrensrättslig påverkan i landet.

---

<sup>182</sup> Wu, C., "Noncompete Agreements in California: Should California Courts Uphold Choice of Law Provisions Specifying Another State's Law?" *UCLA Law Review*: Vol. 51, No.2, 2003, s. 608 f.

<sup>183</sup> Arnold, T., "Try Poking It with a Stick: Post-Term Noncompetes in California Certainly Look Dead," *Franchise Law Journal*: Vol. 38, No. 1, 2018, s. 55.

<sup>184</sup> Federal Trade Commission, "FTC Announces Rule Banning Noncompetes," st. 1.

<sup>185</sup> *Ibid*, st. 3.

<sup>186</sup> Federal Trade Commission, "Fact Sheet on FTC's Proposed Final Noncompete Rule," st. 3.

## 4 Jämförande analys av de olika regleringarna

### 4.1 Inledning

Det följande kapitlet avser att analysera den materiella regleringen av konkurrensklausuler i Sverige, Norge, och Kalifornien. Granskningen fokuserar på de underliggande rättsliga överväganden som styr användningen av konkurrensklausuler, med särskild fokus på balansen mellan arbetsgivarens behov av konkurrensskydd och arbetstagarens rätt till yrkesfrihet.

### 4.2 Definition av konkurrensklausuler

Den norska arbetsmiljøloven har juridiskt definierat tre typer av konkurrensbegränsande klausuler. Konkurrensklausuler regleras i § 14 A-1 till 14 A-3 arbetsmiljøloven, medan kundklausuler och rekryteringsklausuler regleras i § 14 A-4 respektive 14 A-5 arbetsmiljøloven. De två första typerna av konkurrensbegränsande klausuler kännetecknas av att de är avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.

Konkurrensklausuler definieras som en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare som inskränker arbetstagarens möjligheter att efter anställningsförhållandets upphörande ta anställning hos annan arbetsgivare eller att starta, driva eller delta i annan näringsverksamhet, jfr § 14 A-1 (1) arbetsmiljøloven.

Kundklausuler definieras i stället som överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare som begränsar arbetstagarens rätt att kontakta arbetsgivarens kunder efter anställningens upphörande, jfr § 14 A-4 (1) arbetsmiljøloven. En kundklausul kan med andra ord, under en viss tidsperiod, hindra den anställda från att konkurrera med arbetsgivaren genom att ta affärsmässig kontakt med angivna kunder.

Slutligen definieras rekryteringsklausuler som en överenskommelse mellan en arbetsgivare och andra organisationer som hindrar eller begränsar arbetstagarens möjligheter att ta anställning i en annan organisation, jfr § 14 A-6 (1) arbetsmiljøloven. Det som kännetecknar en rekryteringsklausul är att den förpliktade parten måste avstå från åtgärder som syftar till att få en eller flera arbetstagare att byta arbetsgivare. Utgångspunkten är att sådana klausuler är förbjudna, jfr § 14 A-6 (2) arbetsmiljøloven. Det är dock tillåtet att avtala

om tidsbegränsade rekryteringsklausuler i samband med företagsöverlåtelser.<sup>187</sup>

Den legala definitionen i svensk rätt återfinns i 38 § avtalslagen, vilket stadgar följande: ”[h]ar någon för att förebygga konkurrens betingat sig av annan att denne icke skall bedriva verksamhet av visst slag eller icke taga anställning hos någon som bedriver sådan verksamhet, är den som gjort utfästelsen icke bunden därav i den mån utfästelsen sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt.”

Definitionen i den svenska avtalslagen skiljer sig något från den som används i den norska arbetsmiljøloven. I motsats till § 14 A-1 (1) arbetsmiljøloven, uppställer 38 § avtalslagen varken några krav på vem avtalsparterna är eller krav på tidpunkten för avtalets verkan. Avtalslagens 38 § är tillämplig på såväl konkurrensklausuler mellan arbetsgivare och arbetstagare som konkurrensklausuler mellan företag.

Den svenska avtalslagen har vidare ingen motsvarighet till § 14 A-4 eller § 14 A-5 arbetsmiljøloven. För att omfattas av 38 § avtalslagen krävs att utfästelsen har till syfte att förebygga konkurrens samt att den hindrar en part från att bedriva verksamhet av visst slag eller ta anställning hos någon annan. Kundklausuler, som anses vara vanliga inslag i ’traditionella’ konkurrensklausuler, bör följaktligen omfattas.<sup>188</sup> Rekryteringsklausuler torde också omfattas eftersom de i viss mening hindrar den bundne att bedriva verksamhet av visst slag.<sup>189</sup> Det finns således inga specifika paragrafer eller regler för de olika typerna av konkurrensklausuler i den svenska avtalslagen.

Kund- och rekryteringsklausuler omfattas däremot inte av 1969 års eller 2015 års kollektivavtal. Den gemensamma partkommentaren till 2015 års kollektivavtal anger uttryckligen att skäligheten av sådana klausuler ska bedömas enligt allmänna avtalsrättsliga principer.<sup>190</sup> Följden av detta är att kund- och rekryteringsklausuler blir särskilt svårbedömda i förväg för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Å ena sidan uttalades det i förarbetena till 38 § avtalslagen att kollektivavtalen bör tjäna som anvisning även utanför kollektivavtalsreglerade förhållanden,<sup>191</sup> å andra sidan omfattas dessa klausuler inte av kollektivavtalen.

Som tidigare nämnt är konkurrensklausuler inte verkställbara i Kalifornien. Alla avtal, genom vilken någon hindras från att utöva ”lawful profession, trade, or business of any kind”, förbjuds enligt California Business and Professions Code § 16600. Detta gäller oavsett om det är en konkurrensklausul,

---

<sup>187</sup> 14 A-6 § 2 st. 2 men. arbetsmiljøloven.

<sup>188</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," JUNO, 2021, under rubriken 6.3.8.4. Sverige.

<sup>189</sup> Ibid.

<sup>190</sup> Den partsgemensamma kommentaren till punkt 1.2, 2015 års kollektivavtal.

<sup>191</sup> Prop. 1975/76:81 s. 149.



en kundklausul, eller en rekryteringsklausul.<sup>192</sup> Mot bakgrund av det starka intresset av att skydda arbetstagares fria rörlighet, fann Kaliforniens högsta domstol i målet *Edwards v. Arthur Andersen*, att även "narrow restraints" på framtida anställningar är oförenliga med § 16600 och bekräftade på nytt delstatens allmänna policy till förmån för anställdas rörlighet: "California courts have been clear in their expression that section 16600 represents a strong public policy of the state which should not be diluted by judicial fiat."<sup>193</sup> Kalifornien ändrade nyligen § 16600 för att kodifiera detta.<sup>194</sup> Ett nytt underavsnitt tillades den 1 januari 2024 vilket föreskriver att lagen ska tolkas brett, i enlighet med *Edwards v. Arthur Andersen*, för att ogiltigförklara tillämpningen av alla konkurrensklausuler i ett anställningsförhållande. Effekten av detta är att alla konkurrensklausuler i anställningsavtal är icke-verkställbara i Kalifornien, "no matter how narrowly tailored".<sup>195</sup>

När man undersöker och jämför regleringarna, framträder tydliga strukturella och tillämpningsmässiga skillnader mellan de olika länderna. Norge har ett detaljerat rättsligt ramverk som särskiljer olika typer av konkurrensbegränsningar, som 'traditionella' konkurrensklausuler, kundklausuler och rekryteringsklausuler. Denna detaljnivå i norsk rätt står i kontrast mot den svenska regleringen, där 38 § avtalslagen presenterar en bredare och mer generell definition av konkurrensklausuler, tillämplig på både anställningsförhållanden och företagsöverlåtelser, utan att explicit skilja på olika klausulformer. Kalifornien står i skarp kontrast till både Norge och Sverige genom sin kompromisslösa inställning. Delstaten förbjuder alla former av konkurrensbegränsande avtal i anställningsförhållanden, vilket framhäver en stark kulturell och ekonomisk värdering av individens frihet. Sammantaget återspeglar skillnaderna inte bara de olika rättssystemens unika karaktärer utan också de ekonomiska och kulturella prioriteringarna inom varje rättssystem.

### 4.3 Formkrav

I den nya norska regleringen anges fyra kumulativa huvudvillkor som måste vara uppfyllda för att en konkurrensklausul ska regleras av arbetsmiljøloven. Om villkoren inte är uppfyllda bedöms konkurrensklausulen enligt andra regler, som 38 § avtaleloven.<sup>196</sup>

Det första kravet är att det måste finnas ett giltigt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket styrs av de avtalsrättsliga reglerna i avtaleloven.<sup>197</sup> Konkurrensklausuler måste vidare vara skriftligt ingångna för att vara giltiga,

---

<sup>192</sup> *Blank v. Kirwan*, 39 Cal. 3d 311, 328 (1985).

<sup>193</sup> *Edwards v. Arthur Andersen LLP*, 189 P.3d 285, 293 (Cal. 2008).

<sup>194</sup> California Business & Professions Code § 16600 (b) (1).

<sup>195</sup> Assem, Bill 1076, 2023-2024 Reg. Sess. (Cal. 2023) (codified as amended at Cal. Bus. & Prof. Code § 16600(b) (2024).

<sup>196</sup> Borch, A. (red.), "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold," 1 uppl., Universitetsforlaget, Oslo, 2016, s. 131.

<sup>197</sup> § 14 A-1 (1) arbeidsmiljøloven.

jfr § 14 A-1 (3) arbetsmiljøloven. Kravet är nytt i och med regleringen i arbetsmiljøloven, till skillnad från 38 § avtaleloven där utgångspunkten var att även muntliga avtal var bindande.<sup>198</sup> Skriftligheten anses vara ett absolut villkor; om det inte är uppfyllt kan en konkurrensklausul inte göras gällande.<sup>199</sup>

I förarbetena nämns inget om syftet bakom skriftlighetskravet. Som utgångspunkt innebär det dock att muntliga överenskommelser inte är tillräckliga. Dessutom måste ett avtal om en konkurrensklausul skrivas under av båda avtalsparterna.<sup>200</sup> Kravet på skriftlighet anses uppfyllt om klausulen är en del av anställningsavtalet eller förekommer i en bilaga till detta. Det är sannolikt allmänna avtalsrättsliga principer som ligger till grund för skriftlighetskravet, liksom behovet av att skapa klarhet och förutsebarhet för parterna.

Det har tidigare påpekats att formkravet bidrar till att säkerställa bevis, både i form av att parterna är bundna av en konkurrensklausul och i form av vad parterna har avsett att binda sig till. Skriftlighetskravet bidrar därutöver till att understryka vikten av konkurrensklausuler och att de bör noggrant övervägas innan de används.<sup>201</sup> Dessa argument utgör goda skäl för att införa ett skriftlighetskrav, vilket förmodligen speglar liknande överväganden som lagstiftaren haft vid införandet av kravet. Vad gäller utformningen av en konkurrensklausul saknas det formella krav på innehållet. Det framgår dock tydligt av ordalydelsen i § 14 A-1 (1) arbetsmiljøloven att det skriftliga avtalet måste syfta till att begränsa arbetstagarens handlingsfrihet på arbetsmarknaden.

Avseende den svenska regleringen finns i 38 § avtalslagen inga specifika formkrav för konkurrensklausuler. Följaktligen kan konkurrensklausuler rent teoretiskt ingås muntligen som fristående avtal.<sup>202</sup> I praktiken är detta starkt olämpligt ur ett rättssäkerhetsperspektiv. En muntlig överenskommelse är svår att bevisa och därför inte praktisk i en rättslig kontext. Även om det inte finns något uttryckligt krav, torde det råda en implicit förståelse för att skriftlighet är att föredra eftersom det ger en större trygghet och klarhet för både avtalsparter. Någon skillnad i praktiken bör därmed inte föreligga mellan den svenska och norska regleringen.

Sammantaget kan det norska skriftlighetskravet ses som en del av en övergripande strategi för att skydda arbetstagare från potentiellt ofördelaktiga överenskommelser genom att kräva ett mer övervägt och formellt angreppsätt. I Sverige, även om rättssäkerhet och tydlighet värderas, är det upp till parterna

---

<sup>198</sup> Kong Christian Femtis Norske Love av 15. april 1687 art.NL 5-1-2.

<sup>199</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 57.

<sup>200</sup> Lunde, T., "Konkurransrestriksjoner i arbeids- og næringsforhold," 1 uppl., Gyldendal juridisk, 2020, s. 58.

<sup>201</sup> Ibid.

<sup>202</sup> Fahlbeck, R., "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," 4 uppl., Norstedts Juridik, 2019, s. 226.

att själva säkerställa att deras överenskommelser är korrekt dokumenterade och verkställbara. Detta reflekterar en mer avtalsfrihetsorienterad inställning.

#### 4.4 Arbetsgivarens särskilda behov

Vid bedömningen av konkurrensklausulers giltighet är det viktigt att noggrant avväga de nackdelar klausulerna kan medföra mot de intressen som skyddas. Ofta utgör arbetsgivarens legitima intressen grunden för bedömningen av konkurrensklausulers giltighet.

I Norge kan en konkurrensklausul endast göras gällande i den utsträckning det är nödvändigt för att tillgodose arbetsgivarens särskilda behov av skydd mot konkurrens.<sup>203</sup> Med andra ord krävs det att arbetsgivaren tydligt kan påvisa ett legitimt behov av skydd mot konkurrens från den enskilde arbetstagaren. Enligt förarbetena måste bedömningen av arbetsgivarens särskilda skyddsbehov göras med hänsyn till både syftet med konkurrensklausulen och hur den faktiskt ska tillämpas.<sup>204</sup>

Ett särskilt skyddsbehov behöver inte föreligga vid ingåendet av en konkurrensklausul, men arbetsgivaren måste ha ett skyddsbehov vid den tidpunkt då klausulen ska göras gällande mot arbetstagaren samt under hela perioden som klausulen tillämpas.<sup>205</sup> Konkurrensklausuler upprätthålls i Norge genom ett uttalande från arbetsgivaren till arbetstagaren. Arbetsgivaren måste ha ett särskilt skyddsbehov vid den tidpunkt då uttalandet lämnas till arbetstagaren. Om arbetsgivaren inte kan redogöra för ett särskilt behov av skydd mot konkurrens, kan konkurrensklausulen inte heller åberopas.<sup>206</sup> Regleringen ger därmed intrycket av att kräva konkret fara.

Frågan är då vad som utlöser ett särskilt skyddsbehov. Det är främst företagshemligheter och know-how som utvecklats inom verksamheten som anses vara skyddsvärdt.<sup>207</sup> Begreppet företagshemligheter överensstämmer med den termen som används i § 2 *forretningshemmelighetsloven*. Med företagshemligheter avses således information som är hemlig i den meningen att informationen som helhet, eller i den form i vilken den är samlad eller organiserad, inte är allmänt känd eller lättillgänglig. Vidare ska det ha ett kommersiellt värde på grund av att den är hemlig och innehavaren ska ha vidtagit rimliga åtgärder för att bevara hemligheten. Vanliga färdigheter som en arbetstagare har förvärvat under ett anställningsförhållande utgör därmed inte företagshemligheter.

När den nya, norska lagstiftningen utformades, ansåg departementet att det vore för begränsande att endast acceptera konkurrensklausuler som skyddade

---

<sup>203</sup> § 14 A-1 (2) 1 men. arbeidsmiljøloven.

<sup>204</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 28.

<sup>205</sup> Ibid., s. 57.

<sup>206</sup> § 14 A-1 (2) 1 men. arbeidsmiljøloven.

<sup>207</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 28 f.

företagshemligheter.<sup>208</sup> Av hänsyn för arbetsgivare behövs därför möjligheten att skydda kunskap som utvecklats genom tidskrävande och kostsamma processer. Sådan kunskap, som ligger i gränslandet till mer allmän sakkunskap som arbetstagaren förvärvat genom utbildning och arbetslivserfarenhet, benämns "know-how."<sup>209</sup> Begreppet förklaras till viss del i förarbetena till arbetsmiljöloven, men innehållet bestäms huvudsakligen av rättspraxis. I norsk praxis har know-how tidigare beskrivits som den samling av tekniska detaljer, kunskaper och erfarenheter som tillsammans kan vara avgörande för ett företags konkurrenskraft, men som var för sig kan te sig obetydliga.<sup>210</sup> Den summa av kunskap och erfarenhet som know-how representerar, och som ofta ligger bakom en sammansättning, metod, eller process, kommer vanligtvis att vara så värdefull för företag att de naturligtvis kommer att försöka hålla informationen för sig själva.

Anledningen till att företagshemligheter och know-how kan skyddas genom konkurrensklausuler är att många företag har byggt upp sin position på marknaden genom egna produkter, metoder eller strategier, vilket kan göra dem sårbara om konkurrenter får kännedom eller tillgång till dessa insikter.<sup>211</sup> Förarbetena till arbetsmiljöloven anger dock att det enbart är företagshemligheter och know-how som utvecklats i verksamheten som kan skyddas.<sup>212</sup> Detta kan ses som ett ytterligare klargörande att mer allmän kompetens som förvärvats genom utbildning eller arbete inte kan skyddas genom användning av konkurrensklausuler. Kunskap som anses vara av personlig natur ingår inte i verksamheten, och vad den anställde tar med sig i form av obetydlig information och subjektiva erfarenheter och kunskaper kommer inte att utlösa ett särskilt behov av skydd mot konkurrens för arbetsgivaren.<sup>213</sup>

Regleringen i Sverige skiljer sig något från den norska regleringen. Avtalslagens 38 § fastställer varken några krav på att arbetsgivaren ska ha ett särskilt skyddsbehov eller att konkurrensklausulen ska vara nödvändig; endast skäligheten anges som ett riktmärke. Kollektivavtalen på området speglar dock i stora drag den gällande rätten och har haft en betydande påverkan på svensk rättspraxis.

I 1969 års överenskommelse var det uteslutande tekniska tillverkningshemligheter, dvs. information framkommen genom oberoende produkt- eller metodutveckling, som kunde motivera konkurrensklausuler.<sup>214</sup> Företag som inte tillverkade egna produkter hade därför sällan möjlighet att använda sig av sådana klausuler enligt det äldre avtalet. Konkurrensklausuler i

---

<sup>208</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 29.

<sup>209</sup> Ibid.

<sup>210</sup> Rt-1964-238.

<sup>211</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 8.

<sup>212</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 25.

<sup>213</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 120.

<sup>214</sup> Punkt 1, 1969 års överenskommelse.

anställningsavtal som träffades före 1 december 2015 av kollektivavtalsbundna arbetsgivare lyder fortfarande under denna mer restriktiva tillämpning.

Enligt 2015 års kollektivavtal måste arbetsgivare, som vill använda konkurrensklausuler, inneha företagshemligheter i verksamheten. Med företagshemligheter avses samma definition som anges i 1 § LFH. Informationen kan röra tekniska och kommersiella förhållanden men också information om affärshändelser av mer allmänt slag, som marknadsundersökningar, kundregister, eller planer rörande reklamkampanjer.<sup>215</sup> Informationen måste dock ha ett värde för att kunna utgöra en hemlighet. Det fordras alltså att det medför skada eller risk för skada om informationen röjs.<sup>216</sup> Att det krävs "risk för skada i konkurrenshänseende" ger intrycket att såväl konkret som abstrakt fara accepteras. Det utökade tillämpningsområdet antyder till viss del att 2015 års kollektivavtal medger en utvidgad användning av konkurrensklausuler jämfört med 1969 års överenskommelse. Samtidigt kan det tolkas som en strävan efter en mer reglerad användning när konkurrensklausuler väl används.

För arbetsgivare som står utanför kollektivavtalen har konkurrensklausuler även accepterats av AD när arbetsgivaren saknat tekniska tillverkningshemligheter eller företagshemligheter.<sup>217</sup> Klausulerna har i dessa fall främst motiverats av arbetsgivarens kundrelationer.<sup>218</sup>

Sammantaget verkar arbetsmiljölovens bestämmelser vara mer generösa än de svenska kollektivavtalen, i alla fall vad gäller arbetsgivarens legitima skyddsintressen, eftersom det omfattar både företagshemligheter och know-how. Med det sagt är 2015 års kollektivavtal mer generös vad gäller graden av fara som krävs. För att tillämpa en konkurrensklausul verkar det räcka med att en abstrakt fara föreligger.

## 4.5 Arbetstagarens befattning

När man bedömer giltigheten av konkurrensklausuler är det inte bara arbetsgivarens skyddsbehov som står i fokus. Det är lika viktigt att ta hänsyn till arbetstagarens befattning och erfarenhet för att möjliggöra en mer rättvis och ändamålsenlig bedömning.

För att arbetsgivaren ska ha ett särskilt skyddsbehov enligt norska bestämmelser krävs att arbetstagaren faktiskt har kännedom om företagets hemligheter eller know-how. Vid bedömningen av om en anställd besitter sådan

---

<sup>215</sup> Se den partsgemensamma kommentaren till punkt 2.1, 2015 års kollektivavtal.

<sup>216</sup> Se den partsgemensamma kommentaren till punkt 2.1, 2015 års kollektivavtal.

<sup>217</sup> Domeij, Bengt, "Förhandlade konkurrensklausuler för anställda," Juridisk Tidskrift 2013/14 nr 2., 2013, s. 276.

<sup>218</sup> AD 1992 nr 9; AD 2002 nr 115.

kunskap är det relevant att ta hänsyn till den anställdes befattning och anställningsförhållandets längd.<sup>219</sup>

Ett liknande krav återfinns i svensk rätt. Som tidigare nämnt uppställer 38 § avtalslagen inte några specifika krav på vilka typer av anställda som kan omfattas av konkurrensklausuler. Däremot är kollektivavtalen från 1969 och 2015 begränsade till att endast gälla för tjänstemän. För att tjänstemän ska kunna omfattas av en konkurrensklausul krävs att de har fått ta del av företagspecifikt kunnande eller företagshemligheter. Vidare måste de, genom utbildning eller erfarenhet, ha möjlighet att göra bruk av kännedomen på ett sätt som kan skada företags konkurrenskraft.<sup>220</sup> Motsatsvis får konkurrensklausuler inte användas på arbetstagare som inte har tillgång till eller förmågan att använda företagspecifikt kunnande eller företagshemligheter. På så vis begränsas tillämpningsområdet för konkurrensklausuler i kollektivavtalen.

När man jämför dessa två regleringar blir det tydligt att skyddet i Norge är kopplat till den anställdas faktiska insikt i företagshemligheter, medan den svenska regleringen, förutom insikt, också kräver att den anställde har förmågan att nyttja denna information på ett konkurrenskraftigt sätt.

Den svenska och norska regleringen skiljer sig även åt vad gäller arbetstagare i företagsledande ställningar. Som utgångspunkt gäller reglerna om konkurrens- och kundklausuler i arbetsmiljøloven även för ”virksomhetens överste leder”.<sup>221</sup> Arbetstagare i företagsledande ställningar kan däremot avstå skyddet som arbetsmiljøloven erbjuder om de ingår ett skriftligt avtal om detta.<sup>222</sup> Ett sådant avtal måste ingås före anställningen upphör och innan konkurrens- eller kundklausulen görs gällande. Avtal kan träffas i samband med ingåendet av anställningen, i samband med byte av arbetsuppgifter eller befattning i organisationen, eller i samband med att anställningsförhållandet upphör. Det måste dock uttryckligen framgå av avtalet att företagsledaren undantas från det skydd som följer av arbetsmiljøloven, mot ett överenskommet avgångsvederlag.<sup>223</sup>

I svensk rätt gäller nästan det motsatta. Om en anställd innehar en företagsledande ställning ses detta, enligt 38 § avtalslagen, i stället som en väsentlig faktor som stödjer skäligheten i att använda en konkurrensklausul.<sup>224</sup> 1969 års överenskommelse torde även ha tillåtit konkurrensklausuler för

---

<sup>219</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 29.

<sup>220</sup> Punkt 1, 1969 års överenskommelse; Punkt 2.1, 2015 års kollektivavtal.

<sup>221</sup> ”Virksomhetens överste leder” kommer fortsättningsvis att översättas till ”arbetstagare i företagsledande ställningar” och dylikt.

<sup>222</sup> § 14 A-5 arbetsmiljøloven.

<sup>223</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 50

<sup>224</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," JUNO, 2017, under rubriken 4.7.1. Företagsledare.

företagsledare.<sup>225</sup> Anställda med företagsledande ställning undantas emellertid från det nya kollektivavtalets tillämpningsområde.<sup>226</sup> För dessa gäller i stället 38 § avtalslagen.

Det finns alltså tydliga skillnader mellan den svenska och norska regleringen. I Norge har företagsledare möjlighet att avstå arbetsmiljølovens skydd genom skriftliga avtal, en aspekt som inte återspeglas i den svenska regleringen. I Sverige betraktas en företagsledande position istället som en viktig faktor för att motivera användningen av konkurrensklausuler. Denna skillnad kan sägas återspegla de olika synsätten på arbetsrättsliga frågor och företagsskydd i de båda länderna. Eftersom företagsledare generellt omfattas av arbetsmiljøloven kan det vid första anblick tolkas som att Norge främst prioriterar arbetstagarnas fria rörlighet, medan Sverige främst prioriterar arbetsgivarens och företags intressen.

Motiven bakom den norska regleringen bör däremot lyftas fram. Det framgår i förarbetena till arbetsmiljøloven att företagsledare ofta har en särskild ställning när det gäller insyn i och kunskap om organisationens verksamhet samt eventuella företagshemligheter som är viktiga att skydda. Den principiella utgångspunkten för att tillåta undantaget från arbetsmiljølovens regler för företagsledare är att maktbalansen mellan arbetsgivaren och företagsledaren ofta är jämnare än i vanliga anställningsförhållanden.<sup>227</sup> Lagstiftarna har därför utgått från att företagsledare har bättre förutsättningar att tillvarata sina intressen. Likt den svenska regleringen verkar en företagsledande position anses som en viktig faktor för att motivera användningen av konkurrensklausuler. Både den svenska och norska regleringen har försökt balansera arbetsgivarens skyddsbehov mot arbetstagarens rätt till fri rörlighet på arbetsmarknaden. Den främsta skillnaden ligger emellertid i hur detta kommer till uttryck i regleringarna.

Ytterligare faktorer som påverkar användningen av konkurrensklausuler inkluderar arbetstagarens ålder och deras yrkeserfarenhet. Yngre arbetstagare, som är nya på arbetsmarknaden kan i högre grad påverkas av konkurrensklausuler eftersom deras förhandlingsposition vanligtvis är svagare jämfört med mer erfarna arbetstagare som redan har etablerat sig på arbetsmarknaden.

I 1969 års överenskommelse undantas arbetstagare som inte uppnått 27 års ålder och som vid anställningstillfället är nyutexaminerade.<sup>228</sup> Det nya kollektivavtalet har ingen åldersgräns, men fastställer att en konkurrensklausul inte kan göras gällande gentemot en nyutexaminerad arbetstagare tidigare än sex månader efter anställningstillfället såvida inte särskilda skäl talar för

---

<sup>225</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," JUNO, 2017, under rubriken 4.7.1. Företagsledare.

<sup>226</sup> Punkt 1.3, 2015 års kollektivavtal.

<sup>227</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 49 f.

<sup>228</sup> Punkt 2, 1969 års överenskommelse.

annat.<sup>229</sup> Detta gäller oavsett åldern på den nyutexaminerade arbetstagaren. Vidare kan en konkurrensklausul enligt 2015 års kollektivavtal normalt inte träffas med en arbetstagare vars anställning gäller för viss tid.<sup>230</sup> Undantagsfall är exempelvis när en anställd fortsätter att arbeta viss tid efter att de har fyllt 67 år.<sup>231</sup>

Den norska arbetsmiljøloven föreskriver inte några särskilda regler för yngre eller nyutexaminerade arbetstagare. Förarbetena till arbetsmiljøloven anger däremot att arbetsgivare bör vara mera försiktiga med att tillämpa en konkurrensklausul när arbetstagaren befinner sig i en särskilt underordnad ställning.<sup>232</sup> Anställningsförhållandet längd kan ha betydelse för om arbetstagaren kan sägas ha sådan kännedom om verksamheten som ger arbetsgivaren ett särskilt behov av skydd mot konkurrens.<sup>233</sup> Utgångspunkten är därför att behovet av att upprätthålla konkurrensklausuler kommer att vara större när den anställda har varit anställd i organisationen under en längre tid. Ett långvarigt anställningsförhållande innebär generellt sett en större risk för att den anställda innehar information som utgör företagshemligheter eller know-how, jämfört med ett kortare anställningsförhållande. Det kan däremot inte uteslutas att arbetsgivare i vissa fall även behöver skydd när anställningsförhållandet har varit av kortvarig natur.

Sammantaget kan det konstateras att det finns konkreta åtgärder i de svenska kollektivavtalen för att skona nyutexaminerade och yngre arbetstagare från konkurrensklausuler. I Norge tillämpas emellertid en mer generell princip om försiktighet vid användning av konkurrensklausuler mot anställda i underordnade ställningar. I stället anses anställningens längd vara av större vikt för att bedöma arbetsgivarens skyddsbehov.

## 4.6 Absoluta och relativa tidsbegränsningar

Ytterligare en faktor som beaktas vid bedömningen av konkurrensklausulers giltighet är den tidsperiod då en arbetstagare är förhindrad från att konkurrera med sin före detta arbetsgivare. Som tidigare nämnt bör konkurrensklausuler vara proportionerliga i förhållande till det intresse som skyddas. En längre bindningstid bör därmed stå i proportion till den potentiella skada som arbetsgivaren kan ådra sig om en anställd övergår till en konkurrent eller bedriver en konkurrerande verksamhet. Vid en närmare granskning av tillåtna bindningstider i Norge och Sverige framträder tydliga skillnader i regelverken.

---

<sup>229</sup> Punkt 4.2, 2015 års kollektivavtal.

<sup>230</sup> Punkt 2.1, 2015 års kollektivavtal.

<sup>231</sup> Den partsgemensamma kommentaren till punkt 2.1, 2015 års kollektivavtal.

<sup>232</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 30.

<sup>233</sup> Ibid.



I Norge får en konkurrensklausul inte i något fall göras gällande längre än ett år från det att anställningsförhållandet upphör.<sup>234</sup> Inom denna tidsperiod får klausulen inte vara i kraft längre än nödvändigt för att skydda arbetsgivarens skyddsbehov.<sup>235</sup> Om konkurrensklausulen ges en varaktighet som sträcker sig längre än vad som är nödvändigt kan den delvis ogiltigförklaras.<sup>236</sup> Arbeidsmiljøloven anger följaktligen både en absolut och en relativ tidsgräns.

I förarbetena anges att tidsbegränsningen motiveras med hänsyn till arbetstagarens och samhällets intressen.<sup>237</sup> Konkurrensklausuler ska skydda arbetsgivaren från att arbetstagaren utnyttjar sin särskilda insikt i arbetsgivarens verksamhet på ett konkurrenskraftigt sätt. Det är däremot viktigt att detta skydd inte på ett orimligt sätt äventyrar den anställdes allmänna sakkunskap. Arbetsmarknaden utvecklas snabbt och arbetstagare behöver inte vara borta länge innan deras kompetens riskerar att bli föråldrad. Om konkurrensklausuler med långa bindningstider tillåts kan arbetstagares möjligheter att få liknande arbete försämrats avsevärt. Detta vore olyckligt, inte bara ur arbetstagarens synvinkel utan även ur ett samhällsperspektiv.<sup>238</sup> Enligt departementets mening torde en tidsgräns på upp till ett år i de flesta fall vara tillräcklig för att uppnå erforderligt skydd för arbetsgivaren.

I den svenska avtalslagens 38 § specificeras varken en absolut eller relativ tidsgräns för giltigheten av konkurrensklausuler. I stället är den sammantagna skäligheten av konkurrensklausulen central i bedömningen. Frågan som då uppkommer är vad som utgör en skälig bindningstid. Vägledning för detta återfinns främst i kollektivavtalen.

Enligt 1969 års överenskommelse ska varaktigheten av konkurrensklausuler inte överskrida den tid under vilken arbetsgivarens skyddsvärda tekniska tillverkningshemligheter är relevanta.<sup>239</sup> Som generell regel bör bindningstiden därför inte överskrida 24 månader. Det anses också att en tolvmånadersperiod normalt sett räcker för att skydda tekniskt kunnande med kortare livslängd.<sup>240</sup> Tidsramarna har förkortats i 2015 års kollektivavtal, vilket stadgar att en bindningstid på högst nio månader är tillräckligt för att skydda företagshemligheter med kort livslängd. I övriga fall bör bindningstiden normalt sett inte överstiga 18 månader.<sup>241</sup>

---

<sup>234</sup> § 14 A-1 (2) 2 men. arbeidsmiljøloven.

<sup>235</sup> § 14 A-1 (2) 1 men. arbeidsmiljøloven.

<sup>236</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 57.

<sup>237</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 32.

<sup>238</sup> Ibid.

<sup>239</sup> Punkt 3, 1969 års överenskommelse.

<sup>240</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," JUNO, 2017, under rubriken 4.4.1. Skälig bindningstid - tekniskt motiverade konkurrensklausuler.

<sup>241</sup> Punkt 5.1, 2015 års kollektivavtal.

Den minskade bindningstiden i 2015 års kollektivavtal antyder en viss restriktivare syn på konkurrensklausuler, vilket gynnar arbetstagaren genom att denne inte är bunden under lika lång tid. Denna förändring gagnar även samhällets intresse genom att främja större rörelsefrihet på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren kan ses som den minst gynnade i detta sammanhang eftersom denne tidigare kan bli utsatt för konkurrens från före detta anställda. En kortare bindningstid kan däremot även gynna arbetsgivare som vill anställa personer som tidigare omfattades av konkurrensklausuler från andra arbetsgivare. Arbetsgivaren befinner sig således i en situation med dubbla och motstridiga intressen, då de vill undvika att tidigare anställda konkurrerar med dem, samtidigt som de vill ha tillgång till kompetenta arbetstagare som inte är bundna av konkurrensklausuler.

Som tidigare nämnt speglar kollektivavtalen i stora drag den gällande rätten. Med det sagt har en något avvikande förståelse för skäliga bindningstider etablerats i svensk rättspraxis för arbetsgivare och arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtalen. AD har tidigare accepterat konkurrensklausuler med bindningstider som är mycket längre än vad kollektivavtalen tillåter. I AD 1994 nr 63 ansågs en arbetstagare endast vara marginellt begränsad av en konkurrensklausul med en bindningstid på tre år, eftersom arbetstagaren tilläts fortsatt arbete inom revisorbranschen. Å andra sidan underkändes en liknande klausul i ett annat fall där bindningstiden också var tre år, då inskränkningen ansågs vara mer än marginell och ingen kompensation erbjöds under bindningstiden för arbetstagaren.<sup>242</sup> I AD 2010 nr 53 underkändes en konkurrensklausul med fem års bindningstid, dels på grund av att tiden var avsevärt längre än vad som är etablerat genom praxis, dels på grund av att arbetstagaren inte erhöll någon ekonomisk kompensation.

Det är följaktligen utmanande att fastställa vad som utgör en skälig bindningstid för de som inte omfattas av kollektivavtalen. Bindningstiden är bara en av flera faktorer som vägs in skälighetsbedömningen. Detta exemplifieras vidare i AD 2013 nr 24, där en arbetstagare var bunden av en konkurrensklausul i tolv månader. Trots att denna tidsperiod låg inom ramen för både 1969 års överenskommelse och 2015 års kollektivavtal ansågs klausulen vara oskälig på grund av det medförde en omfattande begränsning för arbetstagaren.

Skillnaderna i regleringen kring tillåtna bindningstider mellan Norge och Sverige ger upphov till intressanta jämförelser. I Norge fastställer arbeidsmiljøloven en tydlig maximal bindningstid, vilket kan ses som ett sätt att säkerställa förutsägbarhet för både arbetsgivare och arbetstagare. I Sverige finns ingen motsvarande tidsbegränsning i 38 § avtalslagen. I stället har riktlinjerna för godtagbara bindningstider utvecklats genom kollektivavtal och rättspraxis. Den svenska regleringen kan förvisso sägas erbjuda en högre grad av flexibilitet, men rättsläget är något svåröverskådlig med parallella regelverk.

---

<sup>242</sup> AD 1994 nr 63.

## 4.7 Geografisk omfattning

En annan central faktor vid bedömningen av konkurrensklausulers giltighet är deras geografiska omfattning. Den geografiska omfattningen av en konkurrensklausul avser det område inom vilket en anställd förbjuds att konkurrera med sin tidigare arbetsgivare.

Enligt norsk rätt får en konkurrensklausul inte omfatta ett större geografiskt område än vad som är nödvändigt för att tillgodose arbetsgivarens särskilda skyddsbehov.<sup>243</sup> Även om det inte uttryckligen anges i lagtexten, framgår det i förarbetena att tillämpningen av en konkurrensklausul bör begränsas till de verksamheter, verksamhetsområden och orter där det specifika skyddsbehovet gör sig gällande.<sup>244</sup> Det innebär att arbetstagare inte får omfattas av ett förbud som sträcker sig till geografiska områden eller marknader där arbetstagarens handlande inte skulle utgöra någon konkurrens med arbetsgivaren. Förarbetena säger inte mycket mer om hur den geografiska omfattningen bör utformas. Därför krävs en konkret helhetsbedömning av varje enskild konkurrensklausul.

Den svenska regleringen skiljer sig inte nämnvärt i detta avseende. Vid bedömningen av skäligheten av en konkurrensklausuls geografiska omfattning måste man först fastställa om arbetsgivaren har ett verkligt behov av skydd över hela det specificerade området. Därefter bör man beakta konsekvenserna för arbetstagaren, vilka inte bör vara mer än obetydliga i förhållande till arbetstagarens möjligheter att fortsätta sin yrkeskarriär. Detta utgör en gräns för vad som kan anses vara skäligt. Även om arbetsgivarens intresse kan vara berättigat i sig, måste det ge vika om det medför väsentliga svårigheter för arbetstagaren.

I AD 2009 nr 63 omfattade konkurrensbegränsningen Europa, Australien och Japan eftersom företaget bedrev eller planerade att bedriva verksamhet där. Domstolen ansåg att den omfattande geografiska räckvidden bidrog till ogiltigheten av klausulerna och uttalade följande: "[K]onkurrensförbudet var enligt klausulernas lydelse ... geografiskt omfattande och sträckte sig även till länder utanför Sverige. Enligt Arbetsdomstolens mening kan konkurrensförbudet som det formulerats i klausulerna inte ses som enbart marginellt ingripande." Enligt AD:s argumentation skulle den geografiska omfattningen i det nämnda fallet inte *per automatik* anses vara oskälig.<sup>245</sup> Klausulen tycks ha varit utformad för att erbjuda skydd på marknader där företaget var verksamt eller planerade att etablera sig. Konsekvenserna som det medförde arbetstagaren var däremot mer än marginella.

---

<sup>243</sup> Jfr § 14 A-1 (2) arbetsmiljøloven.

<sup>244</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 30.

<sup>245</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," JUNO, 2017, under rubriken 4.5. Geografisk omfattning.

## 4.8 Hur anställningsförhållandet avslutas

Hur anställningsförhållandet avslutas har betydelse för konkurrensklausulers giltighet. I Norge kan en konkurrensklausul göras gällande om arbetstagaren säger upp anställningsförhållandet, jfr § 14 A-1 (4) arbeidsmiljøloven. Det gäller emellertid inte om uppsägningen beror på att arbetsgivaren har underlåtit att fullgöra sina skyldigheter i anställningsförhållandet och därigenom gett arbetstagaren skälig anledning till uppsägningen.<sup>246</sup>

En arbetsgivare får som huvudregel inte åberopa en konkurrensklausul om de säger upp anställningsförhållandet, jfr § 14 A-1 (4) arbeidsmiljøloven. Ett undantag från detta är om arbetsgivaren har saklig grund för uppsägningen. En saklig uppsägning aktualiseras när den anställde har gjort sig skyldig till grovt tjänstefel eller annat väsentligt brott mot anställningsavtalet, jfr § 15–14 (1) arbeidsmiljøloven. Omstruktureringar eller nedskärningar räknas inte som en saklig grund, jfr. § 15–7 (1) arbeidsmiljøloven. Uppsägningar på grund av arbetsbrist regleras däremot inte i arbeidsmiljøloven.

1969 års överenskommelse ger heller inte en klar bild av konkurrensklausulers tillämplighet vid uppsägning på grund av arbetsbrist. I formuläret till överenskommelsen anges enbart att ett konkurrensförbud inte gäller när arbetsgivaren sagt upp anställningsavtalet. Om uppsägningen däremot har samband med den berörda arbetstagarens personliga förhållanden, är det möjligt att tillämpa klausulen.<sup>247</sup> På motsvarande sätt gäller inte konkurrensförbudet när arbetstagaren sagt upp anställningen och detta föranletts av avtalsbrott från arbetsgivarens sida. Med avtalsbrott förstås åtgärder eller underlåtenhet som ger motparten rätt att häva anställningsavtalet med omedelbar verkan.<sup>248</sup> Motsatsvis gäller dock konkurrensförbudet i de fall arbetstagaren sagt upp anställningen utan att det föranletts av ett avtalsbrott.

2015 års kollektivavtal ger dock ett svar på frågan. Enligt det nya kollektivavtalet blir konkurrensklausuler ogiltiga i det fall anställningen avslutas på grund av arbetsbrist. Vidare anses konkurrensklausuler vara ogiltiga i det fall arbetsgivaren inte följer ett domstolsbeslut som förklarar en uppsägning eller ett avskedande ogiltigt enligt 39 § i lagen om anställningsskydd (LAS), samt i de fall arbetsgivaren gjort sig skyldig till ett väsentligt avtalsbrott mot arbetstagaren vilket lett till att arbetstagaren själv valt att avsluta sin anställning.<sup>249</sup>

---

<sup>246</sup> § 14 A-1 (4) 2 men. arbeidsmiljøloven.

<sup>247</sup> Punkt 1, Bilaga, Formulär till konkurrensklausul att intagas i tjänsteavtal, 1969 års överenskommelse.

<sup>248</sup> Ibid.

<sup>249</sup> Punkt 4.1, 2015 års kollektivavtal.

## 4.9 Rätten till ersättning

För att en konkurrensklausul ska kunna göras gällande förutsätts ofta att arbetsgivaren kompenserar arbetstagaren ekonomiskt för de begränsningar som klausulen medför. I både Sverige och Norge är ersättningsskyldigheten en central del av regelverket kring konkurrensklausuler.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet behandlas inte uttryckligen i 38 § avtalslagen. Trots det har AD regelbundet beaktat frånvaron eller bristen på kompensation vid skälighetsbedömningen.<sup>250</sup> Det gäller särskilt när en konkurrensklausul är mer än marginellt ingripande för arbetstagaren.<sup>251</sup> Frånvaron av ekonomisk kompensation är däremot inte den avgörande faktorn för en konkurrensklausuls skälighet, speciellt inte om klausulen har en begränsad praktisk effekt på den anställde eller om den anställde, efter anställningens slut, startar en verksamhet som direkt skadar den tidigare arbetsgivaren, till exempel genom att använda företagshemligheter eller ta över kunder.<sup>252</sup>

Enligt 1969 års överenskommelse är arbetsgivare skyldiga att kompensera arbetstagare för den inkomstförlust som ett konkurrensförbud medför.<sup>253</sup> Detta innebär att arbetsgivaren ska betala mellanskillnaden mellan den tidigare högre lönen som den anställde erhöll och den eventuellt lägre lönen som den anställde kan få under konkurrensklausulens bindningstid. Arbetsgivaren behöver däremot inte betala mer än 60 procent av den tidigare lönen som ersättning.

I 2015 års kollektivavtal har ersättningsreglerna klargjorts på flera viktiga punkter. Arbetsgivare är förpliktigade att betala upp till 60 procent av den anställdes slutlön som kompensation, förutsatt att den anställde inte kan tjäna minst 40 procent av sin slutlön på annat håll under den tid då konkurrensförbudet är i kraft.<sup>254</sup> Vid bedömningen av arbetsgivarens ersättningsskyldighet ska det beaktas om det finns ett orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den lägre inkomst som arbetstagaren erhåller. Arbetsgivaren är inte ersättningsskyldig om det kan påvisas att den lägre inkomsten inte är en följd av konkurrensklausulen.<sup>255</sup> Kravet på orsakssamband vad gäller ersättning för inkomstförlust innebär att arbetstagaren är skyldig att begränsa sin inkomstförlust inom ramen för vad som är skäligt.<sup>256</sup> Dessutom innebär kravet på orsakssamband att arbetstagaren inte har rätt till ekonomisk ersättning om de

---

<sup>250</sup> Se t.ex. AD 2013 nr 24.

<sup>251</sup> AD 2009 nr 63.

<sup>252</sup> AD 2015 nr 8; AD 2010 nr 27.

<sup>253</sup> Punkt 2, Bilaga, Formulär till konkurrensklausul att intagas i tjänsteavtal, 1969 års överenskommelse.

<sup>254</sup> Punkt 5.2.2, 2015 år kollektivavtal.

<sup>255</sup> Punkt 5.2.3, 2015 år kollektivavtal.

<sup>256</sup> Den partsgemensamma kommentaren till punkt 5.2, 2015 års kollektivavtal.

inte hade för avsikt att ta anställning hos en konkurrent som omfattas av förbudet i konkurrensklausulen.<sup>257</sup>

Det har tidigare diskuterats huruvida 2015 års kollektivavtal styr den dispositiva rätten eller enbart markerar de yttersta gränserna för vad som är skäligt beträffande arbetsgivarens ersättningsansvar. Vissa hävdar att det nya kollektivavtalet öppnar för möjligheten att införa ett aktivitetskrav och ett kausalitetskrav.<sup>258</sup> En fråga som uppstår är om det kan finnas en underförstådd förväntan om att dessa krav utgör en del av konkurrensklausuler, även om de inte uttryckligen framgår av avtalet.

De norska reglerna om arbetsgivarens ersättningsskyldighet är betydligt mer förutsägbara i detta avseende. Den centrala utgångspunkten är att konkurrensklausuler innebär en inskränkning i den anställdes möjligheter att fritt utnyttja sin kompetens.<sup>259</sup> Hur långt denna begränsning sträcker sig beror på omfattningen av den enskilda konkurrensklausulen. En omfattande konkurrensklausul kan i realiteten fungera som ett yrkesförbud. Oavsett vilket riskerar den anställda drabbas av en ekonomisk förlust och behöva ta arbete utanför sitt relevanta kompetensområde under klausulens giltighetstid. Mot bakgrund av detta infördes ett lagstadgat krav på att arbetstagaren ska kompenseras ekonomiskt av arbetsgivaren under den tid då konkurrensklausulen gäller.

Under bindningstiden ska arbetstagare så långt som möjligt försättas i samma ekonomiska situation som under anställningsförhållandet.<sup>260</sup> Arbetsgivare är därför skyldiga att betala den anställda ersättning motsvarande 100 procent av den anställdes lön upp till åtta grundbelopp, och därefter minst 70 procent av den anställdes lön över åtta grundbelopp, jfr § 14 A-3 (1) arbetsmiljøloven. Ersättningen beräknas på grundval av den lön som intjänats av arbetstagaren under de senaste tolv månaderna före dagen för uppsägning eller avskedande.<sup>261</sup> Den lagstadgade rätten till ersättning kan inte avtalas bort till arbetstagarens nackdel. Ersättningsbestämmelserna i arbetsmiljøloven hindrar däremot inte parterna från att avtala om högre ersättning.<sup>262</sup>

Enligt förarbetena till arbetsmiljøloven fungerar ersättningskravet som ett incitament för arbetsgivare att göra en reell prövning av behovet av att använda konkurrensklausuler.<sup>263</sup> Om arbetstagare får arbetslöshetsersättning på grund av att en konkurrensklausul hindrar dem från att hitta en ny anställning, överförs kostnaderna i stället till den offentliga sektorn. Det är dock hänsyn till arbetsgivarens verksamhet som motiverar behovet av en

---

<sup>257</sup> Ibid.

<sup>258</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," JUNO, 2017, under rubriken 4.6.2. Efter anställningen.

<sup>259</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 36.

<sup>260</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 37 och 57.

<sup>261</sup> § 14 A-3 (1) 2 men. arbetsmiljøloven.

<sup>262</sup> Innst. 75 L (2015-2016), s. 7.

<sup>263</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 36.

konkurrensklausul. Enligt förarbetena anses det då rimligt att det i huvudsak är arbetsgivaren som får bära de ekonomiska kostnader som sådana klausuler medför. Kravet på 100 procent ekonomisk kompensation kan i vissa fall leda till att arbetsgivaren belastas med en orimlig börda, särskilt i branscher med höga fasta löner och generösa bonussystem. För att undvika sådana situationer fastställdes ett tak för det ersättningsbelopp som arbetsgivare är skyldiga att betala.<sup>264</sup>

#### 4.10 Redogörelsekravet

Redogörelsekravet är en norsk särreglering som saknar en svensk motsvarighet. Enligt § 14 A-1 (6) arbeidsmiljøloven upphör en konkurrensklausul att gälla om arbetsgivaren inte uppfyller de redogörelsekraven som uppställs i § 14 A-2 arbeidsmiljøloven. Huvudregeln är att arbetsgivaren ska, efter begäran från arbetstagaren, lämna en redogörelse om huruvida och i vilken utsträckning en konkurrensklausul kommer att göras gällande.<sup>265</sup> Redogörelsen måste lämnas inom fyra veckor från det att arbetsgivaren mottar begäran.<sup>266</sup> Både arbetstagarens begäran och arbetsgivarens redogörelse ska lämnas skriftligen.

Enligt förarbetena till arbeidsmiljøloven är syftet med kravet att öka förutsebarheten för arbetstagaren och förebygga konflikter och tvister.<sup>267</sup> En skriftlig redogörelse gör det enklare för arbetstagaren att få en överblick över vilka begränsningar som arbetsgivaren anser att klausulen medför. Dessutom kan det ha gått lång tid från det att en konkurrensklausul undertecknades till dess att den ska tillämpas. Vid anställningsförhållandets upphörande kan situationen vara sådan att arbetsgivaren inte längre har samma behov av skydd mot konkurrens som tidigare fanns när klausulen undertecknades eller som förväntades uppstå under anställningstiden. Kravet på redogörelse kan därför leda till färre klausuler som faktiskt tillämpas, eftersom arbetsgivaren då måste ta ställning till om det verkligen finns ett tillräckligt behov av att tillämpa konkurrensklausulen.

#### 4.11 Sammanfattande tankar

Detta avsnitt ämnade att jämföra regleringen av konkurrensklausuler i anställningsförhållanden i Norge, Sverige och Kalifornien. Av jämförelsen framgår att det i Norge finns ett väldefinierat rättsligt ramverk. Kapitel 14 A arbeidsmiljøloven klargör tydligt vilka villkor som ställs för att en konkurrensklausul ska vara giltig. I Sverige har gränserna för avtalsfriheten i stället begränsats genom 38 § avtalslagen. De centrala arbetsmarknadsorganisationerna har dessutom år 1969 och 2015 ingått överenskommelser om tillåtligheten av konkurrensklausuler. Dessa kollektivavtal har till stora delar varit styrande för rättspraxis. Huruvida en klausul är skälig eller inte avgörs genom en

---

<sup>264</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 36.

<sup>265</sup> § 14 A-2 (1) arbeidsmiljøloven.

<sup>266</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 58.

<sup>267</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 33.

helhetsbedömning, vilket tar hänsyn till en rad faktorer. Det står klart att det finns ett givet utrymme för att använda konkurrensklausuler i svensk rätt, men de parallella regelverken har skapat en viss oklarhet kring rättstillämpningen. I Kalifornien förbjuds konkurrensbegränsande avtal i anställningsförhållanden enligt § 16600 i California Business & Professions Code. Förbudet ges en vidsträckt tolkning och gäller därmed alla former av konkurrensklausuler som hindrar arbetstagares rörlighet på arbetsmarknaden.

I både Norge och Sverige anses konkurrensklausuler vara ett verktyg för att skydda arbetsgivares intressen. I Norge krävs att ett påvisbart skyddsbehov finns vid den tidpunkt då klausulen ska tillämpas. Ett sådant behov är kopplat till företagshemligheter och know-how som har utvecklats inom företaget. Sverige delar en liknande syn där konkurrensklausuler främst är tillåtliga när avancerade tekniska hemligheter eller starka kundrelationer behöver skyddas. Både norsk och svensk lagstiftning anser att företagshemligheter är skyddsvärda och tillåter att rimliga åtgärder vidtas för att hemlighålla dem. Den norska regleringen är emellertid strängare mot arbetsgivaren. Den ställer krav på nödvändighet och särskilda behov, vilket inte har en motsvarighet i den svenska regleringen. Det kan däremot argumenteras att den svenska regleringen är mera nyanserad eftersom den inriktar sig på en individualiserad intresseavvägning.

För att arbetsgivaren ska ha ett särskilt skyddsbehov enligt norska bestämmelser krävs vidare att arbetstagaren faktiskt har kännedom om företagets hemligheter eller know-how. Ett liknande krav återfinns i de svenska kollektivavtalen. Skillnaden är dock att skyddet i Norge är kopplat till den anställdas faktiska insikt i företagshemligheter, medan den svenska regleringen, förutom insikt, också kräver att den anställda har förmågan att nyttja denna information på ett konkurrenskraftigt sätt.

Den svenska och norska regleringen skiljer sig även åt vad gäller arbetstagare i företagsledande ställningar. I Norge har företagsledare möjlighet att avstå arbetsmiljølovens skydd genom skriftliga avtal, en aspekt som inte återspeglas i den svenska regleringen. I Sverige betraktas en företagsledande position istället som en viktig faktor för att motivera användningen av konkurrensklausuler.

I Sverige finns däremot konkreta åtgärder i kollektivavtalen för att skona nyutexaminerade och yngre arbetstagare från konkurrensklausuler. I Norge tillämpas i stället en mer generell princip om försiktighet vid användning av konkurrensklausuler mot anställda i underordnade ställningar.

Gällande tidsbegränsningar fastställer arbetsmiljøloven att en konkurrensklausul inte får göras gällande längre än ett år från det att anställningsförhållandet upphör. De svenska kollektivavtalen fastställer också vissa tidsbegränsningar. För de arbetstagare och arbetsgivare som inte omfattas av



kollektivavtalen tillämpas emellertid 38 § avtalslagen. Avtalslagen specificerar inte någon absolut eller relativ tidsgräns för giltigheten av konkurrensklausuler, i stället är den sammantagna skäligheten av konkurrensklausulen central i bedömningen.

En likhet som kan utrönas mellan den norska och svenska regleringen är den geografiska omfattningen av konkurrensklausuler. Enligt norsk rätt får en konkurrensklausul inte omfatta ett större geografiskt område än vad som är nödvändigt för att tillgodose arbetsgivarens särskilda skyddsbehov. Den svenska regleringen skiljer sig inte nämnvärt i detta avseende.

Det finns även betydande likheter mellan den norska och svenska regleringen vad gäller betydelsen av hur anställningsförhållandet avslutas. I både Norge och Sverige får en konkurrensklausul göras gällande om arbetstagaren säger upp anställningsförhållandet eller om arbetsgivaren säger upp anställningsförhållandet på grund av sakliga skäl. En konkurrensklausul får däremot inte göras gällande i Norge eller Sverige om arbetstagaren har sagt upp anställningen på grund av arbetsgivarens agerande. En konkurrensklausul får vidare inte göras gällande om arbetsgivaren säger upp anställningen utan saklig grund. I Norge behandlas däremot inte frågan om arbetsbrist på ett tydligt sätt, medan det svenska kollektivavtalet från 2015 understryker att konkurrensklausuler blir ogiltiga vid uppsägningar på grund av arbetsbrist.

När man jämför den norska och svenska regleringen kring ersättningskyldighet framträder distinkta skillnader. Norges har en detaljerad reglering som specificerar proportionell ersättning baserad på den anställdes lön. Denna reglering syftar till att ge arbetstagaren en ekonomisk kompensation som ligger i linje med dennes tidigare inkomst, samtidigt som den motverkar onödiga konkurrensklausuler. I Sverige, där lagstiftningen inte explicit anger en rätt till ersättning för arbetstagaren, har rättspraxis och kollektivavtal ändå lett till en sådan förväntan. Här kan ersättningsfrågan vara en faktor som påverkar en konkurrensklausuls skälighet och därmed dess giltighet. Rätten till ersättning är dock inte ett absolut krav för de arbetstagare som faller utanför kollektivavtalens tillämpningsområde. Slutligen uppställs ett redogörelsekrav i arbetsmiljøloven, vilket saknar en svensk motsvarighet.

Sammantaget reflekterar de svenska, norska, och kaliforniska regelverken de olika synsätten på balansen mellan arbetsgivares skyddsbehov och arbetstagares fria rörlighet på arbetsmarknaden. Norge har en mer restriktiv och definierad reglering, Sverige en mer flexibel och individualiserad reglering, och Kalifornien en kompromisslös inställning till konkurrensklausuler.

## 5 Diskussion och avslutande reflektioner

### 5.1 Inledning

Bortom de rena likheterna och skillnaderna som finns mellan rättsordningarna, är det viktigt att fråga sig *varför* dessa existerar. Jämförelseprocessen bör söka efter grunderna för de rättsliga reglerna i varje system, varifrån de kommer och vilken funktion de uppfyller. Följande kapitel ämnar till att diskutera just dessa frågor.

### 5.2 Avvägning mellan de olika intressena

Konkurrensklausuler befinner sig i skärningspunkten mellan motstridiga intressen. Å ena sidan strävar arbetsgivare efter att skydda sina investeringar, inklusive det humankapital som arbetstagare representerar. Å andra sidan söker arbetstagare frihet att byta anställning och utvecklas professionellt utan att hindras av restriktiva klausuler.

Att balansera dessa skiftande intressen är en utmaning som rättssystem världen över brottas med. Olika länders regleringar visar mångfaldiga tillvägagångssätt, där vissa betonar arbetsgivarens rätt att skydda sina investeringar medan andra prioriterar arbetstagarens rörlighet. Man får här inte glömma att rättssystem ofta utvecklas i en viss harmoni där aktörers krafter och motkrafter växelverkar för att forma regleringar som speglar samhällets behov. Vidare bör regleringar förstås och tolkas i ljuset av de juridiska, politiska och ekonomiska idéströmningarna som är aktuella för tiden.

Avtalsfrihet har sedan länge varit en huvudprincip inom svensk avtalsrätt.<sup>268</sup> Det är ur liberala idéer om samhället som privatautonomi blev ett värde som betonades och lyftes fram som centrala i kontraktsrätten.<sup>269</sup> Privatautonomi innebar att varje individ hade en egen frihetssfär där de kunde besluta om sitt handlande. Friheten skulle även sträcka sig till deras ekonomiska förpliktelser. Kontraktsrätten skulle följaktligen grundas på principen om avtalsfrihet.<sup>270</sup> Den nuvarande förmögenhetsrättsliga lagstiftningen är starkt förankrad i det samhälle och de värderingar som existerade vid dess tillkomst.<sup>271</sup> Avtalslagen bör därmed ses i sitt historiska sammanhang, ett sammanhang som betonade en liberalistisk grundsyn på ekonomiska transaktioner.<sup>272</sup>

Detta historiska arv är särskilt betydelsefullt i diskussionen om konkurrensklausuler. I Sverige är det avtalslagen, snarare än arbetsrättslig lagstiftning,

---

<sup>268</sup> Ramberg, J. & Ramberg, C., "Allmän avtalsrätt", Nordstedt Juridik, 2007, s 24.

<sup>269</sup> Votinius, S., "Varandra som vänner och fiender," Brutus Östlings Bokförlag Symposium, 2004, s. 159, 171, och 182.

<sup>270</sup> Wilhelmsson, T., "Standardavtal och oskäligen avtalsvillkor," Talentum, 2008, s. 1 f.

<sup>271</sup> Dotevall, R., "Avtal," Studentlitteratur, 2017, s. 49 ff.

<sup>272</sup> Prop. 1975/76:81, s. 100

som utgör den rättsliga ramen för konkurrensklausuler i anställningsförhållanden. Det är något talande för hur lagstiftare ser på konkurrensklausuler – som avtal mellan jämlikar där statens roll bör vara begränsad till att säkerställa en balans mellan parternas intressen, snarare än att detaljreglera de exakta villkoren för varje enskilt avtal.

Under de senaste decennierna har dock antalet tvingande regler successivt ökat. För att motverka de negativa konsekvenserna av en obegränsad avtalsfrihet har en säkerhetsventil införts i 38 § avtalslagen. Den balans som eftersträvas mellan arbetsgivares och arbetstagares intressen reflekteras i skälighetsbedömningen som avtalslagen föreskriver. Omformulerat agerar skälighetsbedömningen som en motvikt till avtalsfriheten.

Kollektivavtalens betydelsefulla roll i Sverige kan mycket väl ses som en ytterligare förlängning av avtalsfrihetens andemening. Traditionellt associeras avtalsfriheten med den enskilde individens rätt att träffa avtal, men genom kollektivavtalens mekanismer utvidgas detta till att omfatta kollektiva processer. Kollektivavtalen spelar en central roll för den svenska arbetsmarknadsmodell. Den bygger i första hand på partsreglering i motsats till statsreglering.<sup>273</sup> Villkoren på arbetsmarknaden regleras i hög grad genom kollektivavtal som förhandlas och sluts mellan arbetsmarknadens parter, snarare än genom lag eller statlig inblandning. Genom kollektivavtalen har arbetsmarknadens parter – det vill säga arbetsgivare och arbetstagare, representerade av sina respektive organisationer – själva fått möjligheten att utforma och komma överens om användningen av konkurrensklausuler. Denna process tar inte bara hänsyn till vad de enskilde medlemmarna vill, utan också till de särskilda behov och förhållanden som finns i olika arbetsbranscher. På så sätt blir avtalsfriheten en gemensam kraft där flera röster bidrar till att forma villkoren i arbetslivet.

Vidare exemplifierar kollektivavtalens funktion i Sverige en tillit till att arbetsmarknadens aktörer har den expertis som krävs för att finjustera de komplexa detaljerna i anställningsavtal, inklusive användningen av konkurrensklausuler. Lagstiftningen fungerar som ett skelett som stödjer och begränsar avtalsfrihetens omfattning, men den tillåter en hög grad av självreglering inom arbetsmarknadens område och skapar förutsättningar för kollektiva förhandlingslösningar som är skraddarsyddas för branschens och arbetsmarknadens dynamiska behov. Genom att kombinera flexibilitet med stabilitet främjar den svenska modellen en arbetsmarknad som är konkurrenskraftig.

Sammantaget visar den svenska regleringen av konkurrensklausuler på en tydlig viktning mot avtalsfrihet. Detta speglar en djuprotad uppfattning om

---

<sup>273</sup> Kjellberg, Anders, "Sweden: collective bargaining under the industry norm," i Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (red.), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*: Vol. 3, 2019, s. 584 ff.

parternas förmåga att själva hantera sina affärsrelationer och en förväntan om att de, genom förhandlingar, kan uppnå lösningar som är gynnsamma för både den enskilda individens utveckling och näringslivets ekonomiska framsteg. Det finns emellertid nackdelar med den svenska regleringen.

Till att börja med har rättsläget blivit komplicerat och svårbedömt med parallella regelverk.<sup>274</sup> Vidare saknar arbetsmarknadens parter ofta de omfattande utredningsresurserna som finns tillgängliga hos statliga myndigheter. Konsekvensen av detta är att de inte kan göra en så allsidig bedömning som kanske vore möjligt i ett lagstiftningsprojekt. När arbetsmarknadens aktörer tar sig an uppgiften att utforma regleringen av konkurrensklausuler är det också oundvikligt att sådana förhandlingar även tar hänsyn till andra frågor, som löneförhållanden eller rätten till arbetstagesuppfinningar. Därtill har kollektivavtalen inte samma grad av legitimitet som ett riksdagsbeslut. Detta är särskilt uppenbart när man inser att kollektivavtalsparterna knappast representerar eller beaktar alla samhällsintressen som finns i frågan.

Det kan däremot argumenteras att den kollektivavtalsrättsliga regleringen av konkurrensklausuler indirekt gynnar samhället genom att främja en rörlig och effektiv arbetsmarknad. Kollektivavtalen utgör ett visst skydd mot överdrivet restriktiva konkurrensklausuler som skulle kunna hindra anställda från att byta arbete och därmed skada arbetsmarknadens dynamik. Vidare gynnar kollektivavtalens anpassningsförmåga inte bara anställda och arbetsgivare, utan även det bredare samhället genom att upprätthålla en arbetsmarknad som är flexibel inför ekonomiska och teknologiska förändringar.

En grundpelare för att den svenska modellen ska fungera är en hög organisationsgrad bland såväl arbetstagare som arbetsgivare.<sup>275</sup> Organisationsgraden i Sverige är väsentligt högre än den genomsnittliga organisationsgraden i samtliga länder utanför Norden.<sup>276</sup> Med det sagt bör det påpekas att den fackliga organisationsgraden har sjunkit sedan 1990-talets mitt. Förändringarna kan te sig som små om man ser till enskilda år, men de senaste dryga tio åren har sett en kraftig tillbakagång för fackföreningsrörelsen. Det gäller såväl antalet som andelen medlemmar.<sup>277</sup>

Frågan som uppstår är konsekvenserna av en minskande organisationsgrad. Den svenska modellens effektivitet och förmåga att reglera arbetsmarknaden bygger på en robust facklig organisationsgrad. En minskning kan därmed

---

<sup>274</sup> Domeij, B., "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," JUNO, 2017, under rubriken 4.14. Avslutning med reformförslag; Ds 2002:56, s. 425 f.

<sup>275</sup> Ferbe, A., "Förhindrar parternas kollektivavtal produktivitet i byggsektorn - En rapport till kommittén för högre produktivitetstillväxt," Finansinspektionen, 2023, s. 16.

<sup>276</sup> Kjellberg, A., "Sweden: collective bargaining under the industry norm," i Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (red.), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*: Vol. 3, 2019, s. 86.

<sup>277</sup> *Ibid.* s. 7.

potentiellt underminera den svenska regleringen kring konkurrensklausuler, vilket kan i sin tur påverka arbetsmarknadens dynamik och flexibilitet. Det är således viktigt att diskutera det eventuella behovet av en mer detaljerad lagstiftning. Den nuvarande lagstiftningen saknar tydliga riktlinjer för hur sådana klausuler bör tolkas; den enda riktlinjen som anges är skäligheten. Om fler konkurrensklausuler hamnar utanför kollektivavtalens tillämpningsområde kan behovet av ändringar i lagstiftningen bli aktuellt för att klargöra bedömningskriterierna och skapa en enhetlig tillämpning av reglerna.

Under det tidiga 2000-talet fick Arbetslivsinstitutet i uppgift av regeringen att genomföra en översyn av den befintliga arbetsrättsliga lagstiftningen.<sup>278</sup> Denna översyn syftade till att tydliggöra det gällande rättsläget. Ambitionen med utredningen var att modernisera arbetsrätten i de avseenden där den inte uppfyllde kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. I samband med översynen höll Arbetslivsinstitutet en samrådsprocess där representanter från arbetsmarknadens parter och andra intressenter med praktisk erfarenhet av konkurrensklausuler fick lämna sina synpunkter.<sup>279</sup>

Under samrådsprocessen framkom det att konkurrensklausuler inte sällan användes i ett avskräckande syfte, med effekten att anställda avstod från att söka ny anställning eftersom de riskerade höga ersättningskrav.<sup>280</sup> Denna situation har delvis uppkommit på grund av att bedömningsgrunderna för giltigheten av konkurrensklausuler inte är formellt fastställda i lagtext, och rättspraxis inom området är svåröverskådlig för gemene man. Det nya kollektivavtalet har visserligen tydliggjort vissa av dessa frågor, men det råder fortfarande mycket osäkerhet på området. Många frågor är fortfarande oregerade, som kundklausuler och rekryteringsklausuler vilka undantas av kollektivavtalen.

Norge, som tidigare hade en liknande reglering som Sverige, har vidtagit åtgärder för att införa en mer detaljerad lagstiftning rörande konkurrensklausuler. I förarbetena ansågs villkoren i 38 § avtaleloven vara alltför skönsmissiga, vilket skapade ett oförutsägbart rättsläge för både arbetsgivare och arbetstagare.<sup>281</sup>

Norges steg mot en mer detaljerad lagstiftning belyser en annan syn på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagare ses som den svagare avtalsparten och man har därav försökt balansera detta genom ett stärkt skydd. Lagstiftningen beaktar emellertid även arbetsgivarens och det bredare samhällets intressen. Arbetsmarknadens flexibilitet uppmärksammades särskilt ur ett samhällsekonomiskt perspektiv med avseende på dess inverkan på

---

<sup>278</sup> Ds 2002:56, s. 3.

<sup>279</sup> Ibid., s. 427.

<sup>280</sup> Ibid., s. 426.

<sup>281</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 7.

konkurrens och innovation. Förarbetena till lagstiftningen framhävde att det vore samhällsekonomiskt olyckligt om arbetskraft förblev outnyttjad på grund av överdrivet stränga konkurrensklausuler.<sup>282</sup>

Den nya regleringen är omfattande, detaljorienterad och har lett till ökad förutsägbarhet för både arbetsgivare och arbetstagare. Lagen innebär också en betydande förbättring av arbetstagarens rättsliga ställning. Lagstadgade minimirättigheter och giltighetsvillkor, särskilt reglerna om tidsbegränsning, ersättning och redogörelse, bidrar till att stärka arbetstagarens svaga ställning i anställningsförhållanden.

Det är svårt att säga något konkret om effekterna av ändringen i nuläget, eftersom det inte finns mycket rättspraxis på området. I den mån ändringsförslaget syftade till att minska konkurrensklausulernas räckvidd verkar det ha lyckats med sitt syfte. Den nya lagen har gjort bruket av konkurrensklausuler mycket mer resurskrävande för arbetsgivaren. Ersättningsreglerna medför stora kostnader för att upprätthålla konkurrensklausuler, och många arbetsgivare kommer förmodligen att vara ovilliga att ådra sig sådana kostnader om det inte är nödvändigt. Det kommer med största sannolikt bidra till att färre onödiga klausuler tillämpas.

Man kan fråga sig varför Sverige inte har antagit en mer detaljerad lagstiftning för att begränsa användningen av konkurrensklausuler, såsom Norge har gjort. Dessvärre kan inga bestämda svar ges. Samspelet mellan kollektivavtalen och lagstiftningen innebär däremot att Sverige i större utsträckning kan ta hänsyn till behovet av att anpassa det enskilda beslutet utifrån en helhetsbedömning. Vidare kan det finnas tillväxtekonomiska förklaringar. Den svenska tillväxten har varit relativt stark under de senaste åren, och behovet av att stimulera konkurrensen har kanske inte varit en lika stor prioritering.

Liksom Norge har Kalifornien lagar som främjar arbetstagares fria rörlighet på arbetsmarknaden. Delstaten har däremot en mer kompromisslös inställning till konkurrensklausuler. Kalifornien verkställer inte konkurrensklausuler i anställningsavtal. Den nuvarande regleringen härstammar från en lagstiftning som tillkom på 1870-talet och var ett resultat av det historiska sammanträffandet mellan kodifieringsrörelsen i USA och den nya statens strävan att utveckla ett sammanhängande rättssystem utifrån dess motstridiga arv av spansk, mexikansk och brittisk lagstiftning.<sup>283</sup> Det ursprungliga motivet bakom förbudet var att säkra individens rätt till arbete och företagande, vilket ansågs vara en grundläggande frihet. Syftet bakom den nuvarande regleringen har i detta avseende inte ändrats nämnvärt; lagen ämnar fortfarande skydda

---

<sup>282</sup> Prop. 85 L (2014–2015), s. 8.

<sup>283</sup> Gilson, R., "The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete," *New York University Law Review*: Vol. 74, No. 3, 1999, s. 579.

och säkerställa att varje medborgare behåller rätten att inneha en laglig anställning eller bedriva ett företag som de själva väljer.<sup>284</sup>

Kalifornien upprätthåller med andra ord en liberal syn på individuell frihet genom att skydda människors möjlighet att fritt bestämma över sina karriärer och ekonomiska förhållanden utan begränsningar. Detta skiljer sig starkt från Sverige som betonar avtalsfrihet, där individer behåller friheten att ingå avtal enligt sina egna villkor, oavsett om det begränsar deras framtida handlingsfrihet. Därigenom framträder två fundamentalt skilda synsätt på frihet. Denna skillnad kan härledas till olika historiska och kulturella faktorer, där tolkningen av individuell frihet och dess gränser varierar mellan olika samhällen och rättssystem. Bruket av konkurrensklausuler – eller förbudet av dessa – reflekterar djupare frågor om balansen mellan individens rättigheter och behovet av reglering för att främja en rättvis och effektiv arbetsmarknad.

Intressant nog har det Kaliforniska förbudet haft oavsiktligt gynnsamma ekonomiska effekter. Avsaknaden av konkurrensklausuler i delstaten har skapat en arbetsmarknad där arbetstagares rörlighet är hög. Detta har lett till snabbare kunskapsöverföring och nätverksbyggande mellan företag och individer. I teknikintensiva regioner som Silicon Valley har det resulterat i en kultur som främjar innovation och där idéutbytet är högt. Det finns olika teorier om hur konkurrensklausuler påverkar innovation. Den historiskt dominerande uppfattningen är att sådana klausuler underlättar innovation genom att stimulera företag att investera i deras anställdas vidareutveckling, främja spridningen av information inom företaget och förhindra obehörigt röjande av företagshemligheter eller know-how.<sup>285</sup> På senare tid har inflytelserika forskare däremot argumenterat att konkurrensklausuler i stället begränsar innovation och entreprenörskap.<sup>286</sup>

I en välkänd studie jämfördes den ekonomiska tillväxten i Silicon Valley i Kalifornien med Route 128-korridoren i Massachusetts. Silicon Valleys betydligt högre ekonomiska tillväxt och framgång tillskrevs till Kaliforniens vägran att verkställa konkurrensklausuler.<sup>287</sup> I Route-128, där

---

<sup>284</sup> *Edwards v. Arthur Andersen LLP*, 189 P.3d 285, 293 (Cal. 2008), s. 7; *Metro. Traffic Control, Inc. v. Shadow Traffic Network*, 22 Cal. App. 4th 853, 859-60 (Cal. Ct. App. 1994).

<sup>285</sup> Se generellt Harlan, B., "Employee Agreements Not to Compete," *Harvard Law Review*: Vol. 73, No. 4, 1960, s. 625-691; Kitch, E., "The Law and Economics of Rights in Valuable Information," *The Journal of Legal Studies*, vol. 9, no. 4, 1980; Rubin, P. H. & Shedd, P., "Human Capital and Covenants Not to Compete," *Journal of Legal Studies*: Vol. 10, No. 1, 1981.

<sup>286</sup> Gilson, R., "The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete," *New York University Law Review*: Vol. 74, No. 3, 1999; Orly, L., "Talent Wants to Be Free: Why We Should Learn to Love Raids, Leaks & Free-Riding," Yale University Press, New Haven, 2013; Aran, Y., "Beyond covenants not to compete: Equilibrium in high-tech startup labor markets," *Stanford Law Review*: Vol. 70, No. 1, 2018, s. 1235-1294.

<sup>287</sup> Se generellt Gilson, R., "The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete," *New York University Law Review*: Vol. 74, No. 3, 1999; Saxenian, A., "Discussion of Regional Advantage:

konkurrensklausuler i anställningsavtal var verkställbara, var det praktiskt taget otänkbart för en anställd att lämna ett stort företag för att börja på ett litet eller nystartat företag. I linje med detta gav Route-128 upphov till traditionellt vertikalt integrerade företag. Med det menas att kunskapsöverföringen skedde inom företag snarare än mellan företag. Vissa företag på Route-128 skapade visserligen innovativa produkter, men distriktets resultat som helhet försämrades med tiden. I Silicon Valley flyttade i stället anställda mellan företag, samarbetade med tidigare arbetsgivare och kollegor, och utvecklade under sina karriärer yrkesmässiga relationer som sträckte sig över företagsgränser.<sup>288</sup>

Även om den Kaliforniska lagen inte hade för avsikt att specifikt stimulera teknologisk utveckling, främjade den ett klimat där innovation kunde blomstra. Fallstudier av teknikföretag i Silicon Valley ger stöd för teorin att den fria rörligheten för arbetskraft har spelat en betydande roll i regionens dynamiska ekonomiska tillväxt.<sup>289</sup> Förbudet mot konkurrensklausuler har därmed inte bara stärkt arbetstagares rättigheter, utan det har även indirekt gynnat tillväxten av en globalt ledande högteknologisk industri.

Den kaliforniska regleringen utgjorde under en lång tid ett undantag från majoriteten av delstaterna i landet. FTC har dock nyligen tagit steget att förbjuda konkurrensklausuler i alla anställningsförhållanden i USA. I ljuset av denna regeländring uppstår frågor kring varför länder som Sverige och Norge fortsätter att tillåta konkurrensklausuler. Det faktum att ett stort handelsblock som USA har tagit steget att förbjuda konkurrensklausuler antyder att det finns en viss insikt om att sådana klausuler kanske inte är nödvändiga för att skydda företagshemligheter eller för att främja ekonomisk tillväxt. Enligt FTC kommer förbudet snarare att leda till ökad innovation och entreprenörskap genom att främja rörlighet bland arbetstagare.

Denna utveckling i USA kan komma att påverka andra stora ekonomier och handelsblock, som EU och Kina. FTC's regel visar på en möjlig väg framåt där restriktiva klausuler ersätts med en mer dynamisk arbetsmarknad. FTC har med andra ord utmanat de etablerade normerna och väckt behovet av en nyanserad diskussion om nödvändigheten av konkurrensklausuler i dagens globala ekonomi. Det är viktigt att reflektera över de argument som stödjer användningen av sådana klausuler och om dessa argument verkligen är övertygande, eller om de tillåts enbart på grund av historiska normer.

---

Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128," *Economic Geography*: Vol. 71: No. 2, 1995, s. 199-207.

<sup>288</sup> Gilson, R., "The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete," *New York University Law Review*: Vol. 74, No. 3, 1999, s. 593.

<sup>289</sup> Saxenian, A., "Discussion of Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128," *Economic Geography*: Vol. 71: No. 2, 1995, s. 199-207.



### 5.3 Avslutande reflektioner

Konkurrensklausuler väcker komplexa rättsliga och ekonomiska frågor som rör balansen mellan arbetstagares fria rörlighet och arbetsgivares behov av skydd för sina investeringar. I Sverige är regleringen av konkurrensklausuler djupt rotad i en historisk och liberalistisk syn på avtal och ekonomiska transaktioner, där man betonar avtalsparternas likställighet och förmåga att självständigt värna om sina intressen. Denna traditionella syn på avtalsfrihet reflekteras i hur Sverige reglerar konkurrensklausuler, det vill säga genom avtalslagen och kollektivavtal snarare än i arbetsrättslig lagstiftning. Det tyder på en avsikt att låta marknadens aktörer själva reglera sina förhållanden, med minimal statlig inblandning. Norges steg mot en mer detaljerad lagstiftning, där man infört minimirättigheter för arbetstagare, belyser en annan syn på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kaliforniens strikta förbud mot konkurrensklausuler visar ytterligare en annan väg – en absolut prioritering av arbetskraftens fria rörlighet.

Frågan är vem som gynnas mest av de olika regelverken. Den svenska regleringen försöker visserligen erbjuda en balans genom skälighetsbedömningen i 38 § avtalslagen, men den parallella regleringen i lagstiftning och kollektivavtal har gjort rättsläget svåröverskådligt för den enskilde. Vidare tycks den faktiska tillämpningen av konkurrensklausuler i större utsträckning gynna arbetsgivare eftersom de ofta har bättre resurser för att utforma dessa klausuler. Den norska lagstiftningen strävar också att skapa en balans som gynnar både individer och det större samhället, och för att uppnå detta ändamål har man försökt öka förutsebarheten för både avtalsparter. Kaliforniens förbud mot konkurrensklausuler lutar däremot tydligt åt arbetstagarens fördel, samtidigt som det har främjat ett dynamiskt näringsliv vilket har gynnat samhället i stort.

Trots olika synsätt och regelverk tycks en gemensam nämnare vara strävan efter en fungerande balans som gynnar både individer och det större samhället. Lärdomen här är att det inte finns en universell lösning, utan att varje lands unika historiska, kulturella och ekonomiska förhållanden formar dess rättsliga ramverk. I grunden bidrar den komparativa rätten till att undanröja myter. När man ställer sig frågan "varför" inser man ofta att liknande rättsregler kan ha vitt skilda rötter och tjäna olika ändamål. På liknande sätt kan synbart olika rättsregler fylla likvärdiga funktioner när de granskas i sitt sammanhang. Värdet av denna undersökning ligger mindre i vad man lär sig om andra rättssystem än i vad man lär sig om sitt eget rättssystem. Man slås av insikten att vissa regler, som man tidigare accepterat som grundläggande och oundvikliga, inte alls är det. Denna ökade självkänedom har ett konstruktivt värde eftersom den hjälper en att se var förändringar är nödvändiga eller möjliga – förändringar som man tidigare inte tänkte på eller ansåg vara otänkbara. Även om det inte alltid är möjligt att direkt överföra rättsregler mellan rättssystem, kan man få ett utbyte av idéer och utveckla hybridformer av regler som är anpassade till ens egna institutionella miljö.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

### *EU*

Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2016/943 av den 8 juni 2016 om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs.

### *Norskt*

- Innst. 75 L (2015–2016) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold).
- Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.).
- Prop. 85 L (2014–2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold).
- Prop. 5 LS (2019–2020) Lov om vern av forretningshemmeligheter (forretningshemmelighetsloven) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 91/2019 av 29. mars 2019 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2016/943 (forretningshemmelighetsdirektivet).

### *Svenskt*

- Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.
- Prop. 2017/18:200 En ny lag om företagshemligheter.
- Prop. 1975/76:81 med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m.
- Prop. 1987/88:155 om skydd för företagshemligheter.
- Prop. 2017/18:200 en ny lag om företagshemligheter.
- SOU 1974:83 Generalklausul i förmögenhetsrätten.
- SOU 2008:63 Förstärkt skydd för företagshemligheter.

## Kollektivavtalsrättsligreglering

1969 års överenskommelse	Överenskommelse mellan Svenska Arbetsgivarförbundet och Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörskörbundet angående begränsning av användningsområdet för innehåll i s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal.
2015 års kollektivavtal	Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal. Träffade 2015 mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK.

## Litteratur

Adlercreutz, Axel & Flodgren, Boel, "Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelser," Lunds universitet, 1992.

Bernitz, Ulf, "Svensk och europeisk marknadsrätt 1. Konkurrensrätten och marknadssekonomins rättsliga grundvalar," 5 uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2019.

Borch, Alex (red.), "Konkurrensbegrensningar i arbetsforhold," 1 uppl., Universitetsforlaget, Oslo, 2016.

Domeij, Bengt, "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," 1 uppl., Wolters Kluwer, 2016.

Domeij, Bengt, "Patent och företagshemligheter," 2 uppl., Iustus förlag, 2019.

Dotevall, Rolf, "Avtal," Studentlitteratur, 2017.

Fahlbeck, Reinhold, "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," 4 uppl., Norstedts Juridik, 2019.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, "Arbetsrätt," 4 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2020.

Goldman, Alvin L. & Corrada, Roberto L., "Labor law in the USA," 3 uppl., Kluwer Law International, 2011.

Grönfors, Kurt & Dotevall, Rolf, "Avtalslagen: en kommentar," 4 uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010.

Hansson, Mikael, "Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse," 1 uppl., Iustus, Uppsala, 2010.

Iseskog, Tommy, "Arbetsrättslig avtalsrätt," 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2012.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, "Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten," 6 uppl., Iustus, 2009.

Lunde, Tore, "Konkurranserestriktioner i arbets- og næringsforhold," 1 uppl., Gyldendal juridisk, 2020.

Malsberger, Brian, "Covenants not to compete: A state-by-state survey," 10 uppl., Bloomberg BNA, 2016

Munukka, Jori, "Kontraktuell lojalitetsplikt," Jure Förlag, Stockholm, 2007.

Nazarian, Henriette, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold," Cappelen, Oslo, 2007.

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), "Juridisk metodlära," 2 uppl., Studentlitteratur, 2018.

Ramberg, Jan & Ramberg, Christina, "Allmän avtalsrätt", 7 uppl. Nordstedt Juridik, 2007.

Sandgren, Claes (red.), "Kunskapsföretaget i ett rättsligt perspektiv," 1 uppl., Norstedts Juridik, 1995.

Schmidt, Folke, "Löntagarrätt," rev. uppl., Juristförlaget, Stockholm, 1994.

Schmidt, Folke, "Tjänsteavtalet," Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1968.

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, "Arbetsrätten: en översikt," 7 uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2017.

Tamm, D., "De nordiske aftalelove: mellem "megaloman chauvinisme" og nordisk pragmatisme," i "Aftaleloven 100 år - Baggrund, status, udfordringer, fremtid," Bryde Andersen, M., Bärlund, J., Flodgren, B. och Giertsen, J. (red.), DJØF, 2015.

Tonell Magnus, "Sekretessavtal - och det rättsliga skyddet för företagshemligheter," Jure Förlag AB, Stockholm, 2012.

Votinius, Sacharias, "Varandra som vänner och fiender," Brutus Östlings Bokförlag Symposion, 2004.

Wilhelmsson, Thomas, "Standardavtal och oskäligen avtalsvillkor," Talentum, 2008, s. 1 f.

Zethräus, Sten, "Konkurrensklausuler i anställningsavtal - särskilt vid kunskapsföretag; ett försök till rättslägesbeskrivning," Jure Förlag AB, Stockholm, 2001.

Zweigert, Konrad & Kötz, Hein, "An Introduction to Comparative Law," 3 uppl., Clarendon Press, 1998.

## Digitala böcker

Domeij, Bengt, "Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler," JUNO, 2017.

Fahlbeck, Reinhold, "Lagen om företagshemligheter: En kommentar och rättsöversikter," JUNO, 2021.

## Artiklar och forskningsrapporter

Andersson, Jan & Tegsjö, Björn, "En rörlig arbetsmarknad - dynamiken bland jobb, individer och företag," Statiska Centralbyrån, 2006, <https://www.scb.se/contentassets/b1ae4493ffd1404987a4d32cbf213ae5/en-rorlig-arbetsmarknad---dynamiken-bland-jobb-individer-och-foretag.pdf>, hämtad 2023-03-03.

Arnold, Theo, "Try Poking It with a Stick: Post-Term Noncompetes in California Certainly Look Dead," Franchise Law Journal: Vol. 38, No. 1, 2018, <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26641492>, hämtad 2023-03-27.

Domeij, Bengt, "Förhandlade konkurrensklausuler för anställdaridisk Tidskrift 2013/14 nr 2., 2013, <https://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/Bendo/DomeijJT.pdf>, hämtad 2023-02-15.

Domeij, Bengt, "Rädsla för konkurrens hämmar utvecklingen," SvD Debatt, 2016, <https://www.svd.se/a/kpJjk/radsla-for-konkurrens-hammar-utvecklingen>, hämtad 2023-02-11.

Federal Trade Commission, "Fact Sheet on FTC's Proposed Final Noncompete Rule," <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/fact-sheet-ftcs-proposed-final-noncompete-rule>, hämtad 2024-04-25.

Federal Trade Commission, "FTC Announces Rule Banning Noncompetes," <https://www.unhcr.org/ending-statelessness>, hämtad 2024-04-25.

Ferbe, Anders, "Förhindrar parternas kollektivavtal produktivitet i byggsektorn - En rapport till kommittén för högre produktivitetstillväxt," Finansinspektionen, 2023, <https://www.sou.gov.se/contentassets/945da4932abe4182be0009989ce2cb19/forhindrar-parternas-kollektivavtal-produktivitet-i-byggsektorn.pdf>, hämtad 2023-04-09.

Finansdepartementet, "Den svenska modellen," Regeringskansliet, Stockholm, 2016, <https://www.regeringen.se/contentassets/fff5fa87a5274d48aa1f24400a27ca72/den-svenska-modellen.pdf>, hämtad 2023-03-01.

Gilson, Ronald, "The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete," New York University Law Review: Vol. 74, No. 3, 1999, [https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/view-content.cgi?article=1950&context=faculty\\_scholarship](https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/view-content.cgi?article=1950&context=faculty_scholarship), hämtad 2023-03-04.

Gogoi, Ananya, "The impact of globalization on labour market specially focusing on wage inequality and job displacement. A theoretical analysis," Theoretical and Applied Economics, Vol. 30, No.3, 2023, <http://store.ectap.ro/articole/1695.pdf>.

- Hameed, Kamran & Arshed, Noman, "On Globalization and Business Competitiveness: A Panel Data Country Classification," *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 39, No. 2, 2020, <http://dx.doi.org/10.25115/eea.v39i1.3586>.
- Harlan, Blake, "Employee Agreements Not to Compete," *Harvard Law Review*: Vol. 73, No. 4, 1960, <https://www.jstor.org/stable/1338051>, hämtad 2023-03-17.
- Hatzichronoglu, Thomas, "Globalisation and Competitiveness: Relevant Indicators," *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, Vol. 5, 1996, <https://dx.doi.org/10.1787/885511061376>.
- Hermansen, Mikkel, "Anti-competitive and regulatory barriers in the United States labour market", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1627, OECD Publishing, Paris, 2020, <https://doi.org/10.1787/38649656-en>,
- Kitch, Edmund, "The Law and Economics of Rights in Valuable Information" *The Journal of Legal Studies*: Vol. 9, No. 4, 1980, <https://www.jstor.org/stable/724178>, hämtad 2023-03-17.
- Kjellberg, Anders, "Sweden: collective bargaining under the industry norm," i Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (red.), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*: Vol. 3, 2019, s. 583-603, [https://lucris.lub.lu.se/ws/portal-files/portal/129732152/Collective\\_Bargaining\\_Industry\\_Norm\\_A\\_Kjellberg\\_November\\_2022.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portal-files/portal/129732152/Collective_Bargaining_Industry_Norm_A_Kjellberg_November_2022.pdf), hämtad 2023-02-27.
- Konkel, Mark & O'Meara, Shea, "The Federal Trade Commission Enters the Non-compete Political Arena," *Employee Relations Law Journal* 5: Vol. 49, No. 1, 2023, <https://www.jdsupra.com/legalnews/the-federal-trade-commission-enters-the-6196824/>, hämtad 2023-03-28.
- Lee, Kwan Sung, "Noncompete Agreements: History, Diffusion, and Consequences," *Cornell University*, 2019, <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/d7768349-f9a9-4c22-b4e7-b492359294d3/content>, hämtad 2023-03-29.
- Norman, Bishara, "Fifty Ways to Leave Your Employer: Relative Enforcement of Covenants Not to Compete, Trends, and Implications for Employee Mobility Policy," *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, 2011, <https://scholarship.law.upenn.edu/jbl/vol13/iss3/5>, hämtad 2023-03-19.
- Olsen, Lena, "Rättsvetenskapliga perspektiv," *Svensk Juristtidning*, 2004, <https://svjt.se/svjt/2004/105>, hämtad 2023-02-05.
- Orly, Lobel, "Talent Wants to Be Free: Why We Should Learn to Love Raids, Leaks & Free-Riding," *Yale University Press*, New Haven, 2013, <https://www.jstor.org/stable/j.ctt5vkwjj>, hämtad 2023-02-26.
- Posner, Eric, "The Antitrust Challenge to Covenants Not to Compete in Employment Contracts," *Antitrust Law Journal*: Vol. 83, No. 1, 2020, [https://chicagounbound.uchicago.edu/journal\\_articles/10138/](https://chicagounbound.uchicago.edu/journal_articles/10138/), hämtad 2023-03-17.
- Rubin, Paul H. and Shedd, Peter, "Human Capital and Covenants Not to Compete," *Journal of Legal Studies*: Vol. 10, No. 1, 1981, <https://www.jstor.org/stable/724227>, hämtad 2023-02-26.

Sandeen, Sharon & Rowe, Elizabeth, "Debating Employee Non-Competes and Trade Secrets," Santa Clara High Tech L.J.: Vol. 33, No. 1, 2017, <https://scholarship.law.ufl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1794&context=facultypub>, hämtad 2023-02-11.

Saxenian, AnnaLee, "Discussion of Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128," Economic Geography: Vol. 71: No. 2, 1995, s. 199-207, <https://www.jstor.org/stable/144358>, hämtad 2023-03-04.

Strömholm, Stig, "Har den komparativa rätten en metod?," Svensk Juristtidning, 1972, <https://svjt.se/svjt/1972/456>, hämtad 2023-02-05.

Wu, Christina, "Noncompete Agreements in California: Should California Courts Uphold Choice of Law Provisions Specifying Another State's Law?" UCLA Law Review: Vol. 51, No.2, 2003, [https://www.researchgate.net/publication/291664523\\_Noncompete\\_Agreements\\_in\\_California\\_Should\\_California\\_Courts\\_Uphold\\_Choice\\_of\\_Law\\_Provisions\\_Specifying\\_Another\\_State's\\_Law](https://www.researchgate.net/publication/291664523_Noncompete_Agreements_in_California_Should_California_Courts_Uphold_Choice_of_Law_Provisions_Specifying_Another_State's_Law), hämtad 2023-03-25.

## Rättsfallsförteckning

### *Amerikanskt*

*Application Group, Inc. v. Hunter Group, Inc.*, 61 Cal. App. 4th 881, 895 (Cal. Ct. App. 1998).

*Blank v. Kirwan*, 39 Cal. 3d 311, 328 (1985)

*Cont'l Car-Na-Var Corp. v. Moseley*, 24 Cal. 2d 104, 110 (Cal. 1944).

*Diodes, Inc. v. Franzen*, 260 Cal. App. 2d 244, 255 (Cal. Ct. App. 1968).

*D'Sa v. Playhut, Inc.*, 85 Cal. App. 4th 927 (Cal. Ct. App. 2000).

*Edwards v. Arthur Andersen LLP*, 189 P.3d 285, 293 (Cal. 2008).

*Futch v. McAlister Towing Inc.*, 328 S.C. 312, 491 S.E.2d 577 (Ct. App. 1997).

*Ins. Field Serv. v. White White*, 384 So. 2d 303 (Fla. Dist. Ct. App. 1980).

*Lamdin v. Broadway Surface Adv. Corp.*, 272 N.Y. 133, 5 N.E.2d 66 (N.Y. 1936).

*Lamorte Burns Co., v. Walters*, 167 N.J. 285, 770 A.2d 1158 (N.J. 2001).

*Maryland Metals v. Metzner*, 282 Md. 31, 382 A.2d 564 (Md. 1978).

*Metro. Traffic Control, Inc. v. Shadow Traffic Network*, 22 Cal. App. 4th 853, 859-60 (Cal. Ct. App. 1994).

*Perceptron, Inc. v. Sensor Adaptive Machines, Inc.*, 221 F.3d 913, 919 (6th Cir. 2000).

*Scott v. Snelling & Snelling, Inc.*, 732 F. Supp. 1034, 1042-43 (N.D. Cal. 1990).

*Standard Oil Company of New Jersey v. United States*, 221 U.S. 1, 31 S. Ct. 502, L.Ed. 619, (U.S. 1911).

*United States v. Surgical Care Affiliates, LLC*, No. 3:21-cr-00011-L (N.D. Tex. 2021).

*Wright v. Ryder*, 36 Cal. 342 (Cal. 1868).

#### *Norskt*

LA-2006-71768.

LB-2003-26.

Rt. 1951 s. 371.

Rt. 1959 s. 900.

Rt-1964-238.

Rt. 1988 s. 1460.

Rt. 1990 s. 607.

Rt. 1993 s. 300.

Rt. 1996 s. 1401.

Rt. 2004 s. 1256.

Rt. 2007 s. 129.

#### *Svenskt*

AD 1989 nr 90.

AD 1992 nr 9

AD 1993 nr 18.

AD 1994 nr 63.

AD 1994 nr 79.

AD 1997 nr 118.

AD 1999 nr 144.

AD 2001 nr 91.



AD 2002 nr 115.  
AD 2003 nr 21.  
AD 2009 nr 63.  
AD 2010 nr 7.  
AD 2010 nr 27.  
AD 2010 nr 42.  
AD 2012 nr 25.  
AD 2013 nr 24  
AD 2015 nr 8.  
AD 2015 nr 35.  
AD 2017 nr 22.  
AD 2017 nr 38.  
AD 2017 nr 57.  
AD 2018 nr 49.  
NJA 1957 s. 279.  
NJA 1998 s. 663.