



Konkurrensklausuler i dagens arbetsliv

– och dess påverkan på arbetstagarens åtaganden efter avslutad anställning.

Mattias Asp

Självständigt arbete VT 2016

Examensarbete, 15 hp

Handledare: Carin Ulander-Wänman

Innehållsförteckning

Förkortningar.....	1
1. Introduktion.....	2
1.1 Syfte	5
1.2 Metod	5
1.3 Material	6
1.4 Värdering av förändringarna mellan 1969 och 2015 års överenskommelse	6
1.4.1 Balans mellan motstående intressen.....	6
1.4.2 Begriplighet.....	7
1.4.3 Koherens.....	7
1.5 Avgränsningar och utgångspunkter.....	7
2. Konkurrensklausuler i svensk rätt	8
2.1 Innebörden och tillåtligheten av konkurrensklausuler	8
2.2 Synen på kundrelationer.....	9
2.3 Synen på yrkesspecifikt kunnande och att behålla kompetenta arbetstagare.....	11
2.4 Skälighetsbedömning av konkurrensklausuler.....	12
3. Överenskommelserna från år 1969 och år 2015.....	18
3.1.1 1969 års syfte och användningsområde.....	18
3.1.2 2015 års syfte och användningsområde.....	19
3.1.3 Jämförelse mellan syfte och användningsområde	20
3.2.1 1969 års bindningstid, arbetstagares anställningsform och ålder.....	21
3.2.2 2015 års bindningstid, arbetstagares anställningsform och ålder.....	21
3.2.3 Jämförelse mellan bindningstid, arbetstagares anställningsform och ålder	22
3.3.1 1969 års åtagande för arbetstagaren	23
3.3.2 2015 års åtagande för arbetstagaren	23
3.3.3 Jämförelse mellan åtaganden för arbetstagaren.....	24
3.4 Kompensation för arbetstagaren.....	25

3.5 Överenskommelsens giltighetstid	25
4. Diskussion	27
4.1 Riktlinjer för konkurrensklausuler utifrån gällande rätt.....	27
4.1.1 Tillåtligheten av konkurrensklausuler	27
4.1.2 Synen på kundrelationer	27
4.1.3 Synen på yrkesspecifikt kunnande och att behålla kompetenta arbetstagare	28
4.1.4 Synen på inskränkning i arbetstagares försörjningsmöjligheter	28
4.2 Konsekvenser av förändringarna av överenskommelsen	29
4.2.1 Förändrat syfte och användningsområde.....	29
4.2.2 Förändrad bindningstid, arbetstagares anställningsform och ålder	30
4.2.3 Förändrade åtaganden för arbetstagaren.....	31
4.2.4 Förändrad kompensation för arbetstagaren och överenskommelsens giltighetstid	31
5. Slutsats	33
6. Framtida forskning	34
Källförteckning.....	35
Offentligt tryck	35
Regeringens proposition (Prop.)	35
Statens offentliga utredningar (SOU).....	35
Rättspraxis	35
Avgöranden från Arbetsdomstolen	35
Litteratur.....	36
Övriga källor	37

Förkortningar

AD – Arbetsdomstolen

AvtL– Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område

CF– Sveriges Civilingenjörsförbund

FHL – Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter

KKöpl – Konsumentköplag (1990:932)

LAS – Lag (1982:80) om anställningsskydd

Prop. – Regeringens proposition

SAF– Svenska Arbetsgivareföreningen (idag Svenskt Näringsliv)

SALF– Sveriges Arbetsledareförbund (idag Ledarna)

SIF– Svenska Industritjänstemannaförbundet (idag Unionen)

1. Introduktion

Inom den företagsekonomiska disciplinen beskrivs vår samhällsstruktur som en marknadsekonomi där arbetsmarknadens parter specialiserat sig inom olika områden för att producera ett överskott som sedan säljs vidare för att kunna köpa det som behövs (arbetsgivare säljer specifika varor och tjänster medan arbetstagare säljer sin tid och köper sedan produkter och tjänster). Genom detta system uppnås effektivitet och nyttomaximering för alla parter, företagen är så effektiva som möjligt och konsumenterna får så lågt pris som möjligt. En förutsättning är att det råder fullkomlig konkurrens som exempelvis innebär att det råder fri information mellan alla parter och att det inte finns några hinder för att ge sig in i eller lämna verksamheter.¹ För att marknadsekonomi ska fungera är det vitalt att skydda och främja den fria konkurrensen i näringslivet där individerna kan nyttja sina yrkeskunskaper och erfarenheter på hela arbetsmarknaden. En flexibel arbetsmarknad är därmed central för så väl arbetsgivare som arbetstagare.²

Dagens arbetsmarknad och företagens framgång karakteriseras numera av kunskapen hos företagens anställda snarare än de materiella tillgångarna företaget besitter. I detta kunskapssamhälle är det personalen som genererar värde för kunderna genom de varor och tjänster som skapas.³ I många företag finns olika typer av företagshemligheter som är centrala och viktiga för verksamheten att bibehålla för dess fortsatta framgång på den allt mer konkurrensutsatta marknaden.⁴

Lojalitetsplikten ses som en förutsättning för det företagsklimat som vi har i Sverige och utgör en dold klausul i det individuella anställningsavtalet. För arbetstagaren innebär lojalitetsplikten bland annat att den anställde ska prioritera arbetsgivarens intressen framför sina egna i förhållande till tredje man för att inte skada eller försvåra för arbetsgivaren att bedriva sin verksamhet.⁵ Detta innebär exempelvis att arbetstagaren inte får bedriva någon konkurrerande verksamhet gentemot sin arbetsgivare eller ha andra åtagande som har direkt negativ inverkan på arbetsgivaren eller dennes förtroende från sina kunder och samarbetsparter.⁶ En viktig dom för tolkningen av lojalitetsplikten är AD 1994 nr. 79 där den anställde sägs upp då arbetsgivaren anser att arbetstagaren agerat illojal genom att publicera uppgifter rörande

¹ Anderson & Ohlsson, 1999, s. 3–6 och s. 84–85.

² Näringsdepartementet, 2010, s. 9–11.

³ Unionen, 2012, s. 10-11.

⁴ Grönroos, 2015 s. 364–365.

⁵ Siegeman & Sjödin, 2013. s. 163.

⁶ Källström & Malmberg, 2013 s. 244.

beredningsplaneringen för olyckor, kemikalimängder samt kritiserade bolaget för dess val att avveckla sin egen räddningsstyrka. Uppgifterna publicerades i en arbetsplatstidning, olika uttalanden i en kommunfullmäktigedebatt och radioprogram, samt inskickade skrivelser till myndigheter. Det har inte funnits något uttryckligt avtal om tystnadsplikt, därmed anses tystnadsplikten för arbetstagaren följa av den anställdes anställningsavtal och lojalitetsplikten. Domstolen gör bedömningen att informationen som publicerades inte uttryckligen bröt mot någon avtalad tystnadsplikt och inte heller medförde någon väsentlig skada på arbetsgivaren. AD poängterar även att kritiken inte ämnade att skada bolaget, utan att belysa problem som hade ett allmänintresse. Domstolen konstaterar att en anställds möjlighet att delta i debatter som rör frågor av allmänt intresse i grunden inte hindras av anställningsavtalet. I kontrast till detta framhöll domstolen även att en privatanställd måste påtala sin kritik internt för att försöka lösa situationen innan kritik framförs externt och att kritiken ska vara grundad i ett försök till ändring av ett missförhållande, aldrig för att skada arbetsgivaren. Grunden för lojalitetsplikten är att den upphör att gälla när anställningen avslutas, vilket innebär att arbetstagaren fritt både kan kritisera eller utnyttja sina erfarenheter från sin tidigare arbetsgivare.⁷

Med tanke på rådande konkurrenssituation i vårt samhälle innebär det begränsade skyddet av lojalitetsplikten ett behov från arbetsgivarens sida av styrmedel även efter anställningens upphörande.⁸ Utöver skyddet av företagshemligheter som finns i lojalitetsplikten ger även FHL och tystnadsplikten främst skydd under anställningen, men även en begränsad reglering av företagshemligheter efter avslutad anställning. I stora drag handlar FHL om information om näringsidkarens affärs- eller driftförhållanden hålls hemliga för utomstående och vars röjande är ämnat att skada dennes konkurrensmöjligheter. Av 7 § 2 st. FHL framgår att lagen endast är tillämplig efter avslutad anställning om det finns synnerliga skäl. Av prop. 1987/88 framgår att synnerliga skäl utgörs av omständigheter där arbetstagaren på ett stötande sätt missbrukar förtroendet anställningsförhållandet medför. En allmän tolkning av att synnerliga skäl föreligger är när en anställning ingåtts med ändamålet att få tillgång till hemlig information för en konkurrerande verksamhet. Detta innefattar även situationer då den anställda har samlat information genom exempelvis inhämtning och dokumentation av företagshemligheter och förberett en överföring av detta för konkurrerande syften. Skadans storlek vid röjandet av

⁷ Källström & Malmberg, 2013 s. 245.

⁸ Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal. Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister. Träffade 2015 mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK. Började gälla december 2015. s. 5. Kommer hädanefter i fotnot att refereras som Nya överenskommelsen.

företagshemligheterna har en viss påverkan för bedömningen av huruvida synnerliga skäl föreligger, där mindre skada sänker bedömningen av att det föreligger synnerliga skäl att tillämpa FHL.⁹ Tystnadsplikten innebär ett förbud att röja sekretessbelagda uppgifter muntligen eller skriftligen. Tystnadsplikten är även gällande efter avslutad anställning eller uppdrag om det förekommit vid en myndighet.¹⁰

Med hänsyn till arbetsgivarnas intresse av att skydda sina företagshemligheter och det utifrån arbetsgivarens perspektiv bristfälliga skyddet i lagen finns det ett behov av konkurrensklausuler. En konkurrensklausul är ett avtal som kan ha olika utformning men som begränsar arbetstagaren att efter avslutad anställning bedriva konkurrerande verksamhet enligt de bestämmelser som reglerats i avtalet.¹¹ Möjlighet att införa konkurrensklausuler i enskilda anställningsavtal för att skydda arbetsgivarens företagshemligheter anses vara ett legitimt behov i svensk rätt. I praxis har AD uttalat att konkurrensklausuler ska användas restriktivt och att konkurrensklausulernas skälighet kan prövas mot bakgrund av 36 och 38 §§ AvtL.

Även arbetsmarknadens parter har träffat kollektivavtal om konkurrensklausuler år 1969¹², men då konkurrenssituationen har förändrats trädde en ny överenskommelse i kraft år 2015¹³. Det kollektivavtal som träffades år 1969 har haft stor betydelse för rättsutvecklingen gällande konkurrensklausuler med anledning av att AD har tagit hänsyn till överenskommelsen vid tvister om konkurrensklausuler. Därmed har 1969 års överenskommelse även fått betydelse utanför parternas avtalsområden och kommit att bli normerande för hela arbetsmarknaden. Vilken roll den nya överenskommelsen mellan arbetsmarknadens parter från år 2015 kommer att få på arbetsmarknaden är ännu osäkert.

Som tidigare nämnts så innebär konkurrensklausuler konflikterande intressen mellan arbetsgivarens krav på skyddade företagshemligheter, arbetstagarens behov av inkomst tillsammans med marknadens behov av fri konkurrens. Detta i kombination med ett allt större användande av konkurrensklausuler¹⁴ och det faktum att den tidigare överenskommelsen som haft stort inflytande i frågan har sagts upp gör det till ett dagsaktuellt ämne att fördjupa sig inom.

⁹ Prop. 1987/88:155 s. 46.

¹⁰ Stockholms Universitet. [<http://www.su.se/medarbetare/service/juridik/offentlighet-sekretess/tystnadsplikten-1.55163>] 2016-04-23.

¹¹ Fahlbeck, 2004, s. 122–123.

¹² Överenskommelsen mellan SAF (numera Svenskt Näringsliv) och SIF (numera Unionen), SALF (numera Ledarna) och CF (numera Sveriges Ingenjörer).

¹³ Överenskommelsen mellan Svenskt näringsliv och förhandlings- och samverkansrådet PTK.

¹⁴ Obminska, [<http://www.ingenjoren.se/2014/01/klausulen-kan-hindra-jobbyte/>] 2016-04-24.

1.1 Syfte

Syftet med examensarbetet är att fastställa gällande rätt avseende tillåtligheten och skäligheten av konkurrensklausuler. Då överenskommelsen mellan från år 1969 är central i förståelsen för rättsområdet är ett delsyfte att redogöra för skillnader och likheter mellan den gamla överenskommelsen från år 1969 och den nya som börjat gälla mellan Svenskt Näringsliv och förhandlings- och samverkansrådet PTK från och med den första december år 2015. I analysen ämnar jag att värdera förändringen mellan 1969 och 2015 års överenskommelse enligt kriterierna för god lagstiftning.

Jag vill uppmärksamma läsaren på att jag kommer att utgå från ett arbetstagarperspektiv genom hela examensarbetet. Exempelvis innebär detta att jag kommer att tolka hur materialet påverkar arbetstagaren och dennes ställning, vilket i synnerhet kommer att återspeglas i min diskussion och slutsats.

1.2 Metod

Jag har använt mig av rättdogmatisk metod för att fastslå gällande rätt inom konkurrensklausulers tillåtenhet.¹⁵ För att göra detta har jag valt att tolka och utreda lag, lagförarbeten, rättspraxis och doktrin. För att kunna fastslå gällande rätt har jag först valt att använda mig av en systematisk sökning som grundas på att jag som författare söker efter valda ord och fraser. För att utvidga sökningen och få ett heltäckande material är det passande att komplettera den systematiska sökningen med en kedjesökning som sker genom att söka upp de källor som återfinns i det material som genererats från den systematiska sökningen.¹⁶

Jag började mitt systematiska sökningsarbete med sökordet ”*konkurrensklausul*” i de juridiska databaserna Karnov samt Zeteo för att hitta rådande rättspraxis inom området. Sökningen resulterade i att det senaste avgörandet från AD var domen AD 2015 nr. 8. Domen innehåller extensiv referering till andra AD domar vilket medfört att domen utgjort en central del för fortsatt kedjesökning. Vidare så bestod min systematiska sökning i doktrin inom området¹⁷. Även denna del av min systematiska sökning genererade en bred bas för min fortsatta kedjesökning. Efter att ha följt upp på samtliga källor som kedjesökningen givit konstaterade jag att flertalet källor till stor del refererade tillbaka till samma material. Sandgren menar att när flertalet källor refererar tillbaka till samma ursprungskälla så börjar materialet bli mättat och

¹⁵ Peczenik, 2005, s. 249.

¹⁶ Sandgren, 2007, s. 32–33 och s. 36–37.

¹⁷ Doktrin som åsyftas är exempelvis Källström & Malmberg, 2013 samt Siegeman & Sjödin, 2013.

bör därmed vara täckande.¹⁸ För att komplettera min kedjesökning har jag även gått igenom samtliga domar från 2013 som kommit upp med sökordet ”*konkurrensklausul*” i den juridiska databasen Karnov. Denna genomgång visade inga nya relevanta domar rörande bedömningen av konkurrensklausuler, vilket medför att jag anser att mina tidigare sökningar täcker det material som är relevant för mitt ämnesområde.

1.3 Material

För att få ett så övergripande material som möjligt har jag som tidigare nämnt använt mig av både systematisk- och kedjesökning inom så väl juridiska databaser som inom doktrin. Därför har doktrin bidragit till att fastställa det material som jag valt att arbeta vidare med. För att fastställa gällande rätt så har jag i huvudsak använt mig av domar från AD. Dessutom har lagar och förarbeten, i synnerhet till 36 och 38 §§ AvtL varit viktiga i min framställning av gällande rätt. Då mitt delsyfte är att redogöra skillnader och likheter mellan 1969 och 2015 års överenskommelse så har båda dessa avtal varit centrala i denna del av arbetet.

Eftersom det sker en rad olika förändringar¹⁹ som berör bedömningen av konkurrensklausuler vill jag uppmärksamma läsaren på att vissa delar av så väl gällande rätt som doktrin kan komma att förändras i framtiden. Men utifrån dagsläget så anser jag att det material som jag använt mig av ger en korrekt bild av situationen angående konkurrensklausuler. Jag har använt mig av primärkällor för att återge en så korrekt bild som möjligt av de områden som jag beskriver. Jag har även valt att använda en del andra källor som exempelvis hemsidor och tidningar för att kunna återge en så komplett bild som möjligt. Dessa typer av källor har främst använts i inledningen för att ge en så dagsaktuell beskrivning av ämnesområdet som möjligt.

1.4 Värdering av förändringarna mellan 1969 och 2015 års överenskommelse

Min värdering av förändringarna av 1969 och 2015 års överenskommelser värderas med utgångspunkt av vad som kan anses vara god rättslig reglering. Värderingen utgår från begreppen balans mellan motstående intressen, begriplighet och koherens.

1.4.1 Balans mellan motstående intressen

Att en lag är välavvägd och balanserad är en central del för en god lagstiftning.²⁰ Avvägningen kan ske genom balansargument som i sin tur kan antingen klassas som enkla eller sofistikerade.

¹⁸ Sandgren, 2007, s. 33.

¹⁹ Nya överenskommelser och nya EU-direktiv.

²⁰ Peczenik, 2005, s. 263–264.

Det enkla balansinstrumentet bygger på att om förväntad vinst är större än förväntad skada så bör åtgärden vidtas, oavsett om vinsten är marginell. De sofistikerade balansinstrumenten gör en likande bedömning men tar med hjälp av viktning hänsyn till olika intressen, exempelvis att arbetstagarens intresse av försörjning medför att om den kommer att begränsas krävs det att arbetsgivarens vinst av inskränkningen ska vara mycket större.²¹

1.4.2 Begriplighet

Begriplighet syftar till läsarens förståelse av lagtexten, där stark begriplighet ökar möjligheten att förutse konsekvenser av lagstiftningen.²² Bristande begriplighet kan orsakas av lagstiftning som är vag eller flertydig.²³ Vaghet kan bero på att det lämnats en viss frihet vid bedömningen av lagen vilket gör att det inte går att bestämma exakt vad som avses. Flertydighet orsakas av att skrivelsen kan åsyfta flera olika saker beroende på användningen.²⁴

1.4.3 Koherens

Koherens beskriver huruvida lagar hänger ihop med varandra och hur de bedöms, en central del för koherens inom rättssystemet är att lika fall behandlas lika. Det kanske mest grundläggande sättet att bedöma koherens är genom logisk motsägelsefrihet som innebär att två eller flera regler inte kan följas samtidigt. Utöver detta så kan koherens även bedömas utifrån omfattande räckvidd som innebär att reglerna ska harmoniseras med så många andra regler och lagar som möjligt.²⁵

1.5 Avgränsningar och utgångspunkter

Jag har valt att redogöra för de rättigheter och skyldigheter inom tjänstemannaområdet i privat sektor som arbetstagare har efter rådande anställning, därmed exkluderas arbetstagarens förpliktelser och friheter under själva anställningen. Lag om företagshemligheter behandlas enbart utifrån vad som gäller synnerliga skäl enligt 7 § st. FHL och vad gäller begreppet företagshemligheter. Anledningen till dessa avgränsningar är att uppsatsen behandlar konkurrensklausuler som aktualiseras efter avslutad anställning och att begreppet företagshemlighet har samma innebörd i 2015 års kollektivavtal som i FHL. Avslutningsvis ämnar jag att endast analysera 1969 och 2015 års avtal och behandlar därmed inga andra branschvisa kollektivavtal där det kan finnas bestämmelser om konkurrensklausuler.

²¹ Beckman, 2006, s. 7.

²² Hellner, 1990, s. 220.

²³ Hjertstedt, 2011, s. 72–73.

²⁴ Hellner, 1990, s. 237–240.

²⁵ Alexy, 1998 s. 41–42.

2. Konkurrensklausuler i svensk rätt

2.1 Innebörden och tillåtligheten av konkurrensklausuler

En konkurrensklausul är ett avtal mellan en arbetstagare och en arbetsgivare som kan ha olika utformning, men gemensamt för samtliga klausuler är att arbetstagaren inskränker sin möjlighet att påverka konkurrenssituationen för sin arbetsgivare efter anställningens utgång.²⁶ Konkurrensklausuler kan exempelvis vara ämnade att hindra arbetstagaren att bedriva konkurrerande verksamhet, antingen genom egen verksamhet eller genom att ta anställning hos en konkurrent. Klausulen kan även ha som ändamål att skydda arbetsgivarens kundrelationer, vilket kan innebära att arbetstagaren tillåts bedriva konkurrerande verksamhet så länge denne inte bearbetar arbetsgivarens befintliga kunder. Ytterligare ett syfte med konkurrensklausuler kan vara att skydda företagshemligheter och företagsspecifikt kunnande som den anställde har tillförskaffat sig under anställningen.²⁷ Konkurrensklausuler består vanligtvis av en del som utgör begränsningar i arbetstagarens framtida arbetsituation i kombination med en vitesbestämmelse som träder i kraft om arbetstagaren bryter mot klausulen.²⁸

Vid användandet och utformningen av konkurrensklausuler är det centralt att lyfta individens men även samhällets nytta av att arbetstagare fritt kan flytta sig mellan olika arbetsgivare. För arbetstagaren innebär rörligheten att denne kan nyttja sin kunskap och erfarenhet för försörjning och sin fortsatta utveckling. Ur ett samhällsperspektiv så hämmar konkurrensklausulerna delar av utvecklingen då de hämmar den fira rörligheten som är en förutsättning för en fullständig konkurrens och fördelarna detta medför.²⁹ Därför sker utformandet och användandet av konkurrensklausuler genom en intresseavvägning mellan arbetsgivarens, arbetstagarens och samhällets intressen.

I AD 2001 nr. 91 var frågan om en arbetstagare som varit försäljningschef bröt mot konkurrensklausulen i sitt anställningsavtal genom att ta anställning hos ett helägt dotterbolag till ett företag som omfattades av arbetstagarens konkurrensklausul. Företaget använde den tidigare arbetsgivaren som exklusiv återförsäljare. Men det nya dotterbolaget där den anställde började sin nya anställning skulle bli en ny återförsäljare och den tidigare arbetsgivaren skulle därmed förlora sin ställning som exklusiv återförsäljare.

AD börjar med att fastställa tingsrättens beslut om att ett exklusivt återförsäljaravtal, där försäljaren säljer färdiga produkter tillverkade av någon annan, inte omfattas av

²⁶ Fahlbeck, 2004, s. 121 – 122.

²⁷ Adlercreutz & Flodgren, 1992, s. 15-16.

²⁸ Adlercreutz & Mulder, 2013, s. 102.

²⁹ Anderson & Ohlsson, 1999, s. 3–6 och s. 84–85; Näringsdepartementet, 2010, s. 9–11.

konkurrensklausulen. Anledningen är att det enligt 1969 års överenskommelse inte rör sig om några företagshemligheter i denna typ av verksamhet eftersom arbetsgivaren inte varit beroende av någon självständig produkt- eller metodutveckling. Dessutom kan inte försäljningsverksamheten betraktas som företagsspecifikt kunnande då arbetsgivaren inte haft några unika verksamhetsstrukturer eller andra specifika åtgärder som skapat förutsättningarna. Vidare så delar AD tingsrättens syn att konkurrensklausulen var allt för långtgående. Anledning var att klausulen skulle medföra att arbetstagaren under ett års tid inte kan försörja sig inom det yrke som denne varit verksam i under hela sin karriär. Detta i kombination med att arbetsgavaren inte erhållit någon kompensation för dessa inskränkningar. Därmed ansågs konkurrensklausulen innebära en allt för stor inskränkning i arbetstagarens möjlighet till försörjning och bedöms därmed som oskälig enligt 38 § AvtL och arbetsgivaren fick stå för båda parternas rättegångskostnader.

AD 2010 nr. 53 handlade om en säljare av finansiella tjänster som i sitt anställningsavtal hade en konkurrensklausul och där frågan som AD skulle ta ställning till var om arbetstagaren brutit mot konkurrensklausulen och om klausulen ansågs oskälig enligt 38 § AvtL.

Det är i fallet konstaterat att arbetstagaren bearbetat kunder som inkluderas i konkurrensklausulen, AD fastställde att befintliga kunder avsåg de kunder som företaget hade när arbetstagarens anställning avslutades. Men då kundkretsen var omfattande ansågs det svårt för arbetstagaren att veta exakt vilka kunder som berördes av konkurrensklausulen. Dessutom ansåg AD att byte av tjänsteleverantör var vanligt inom marknaden för finansiella tjänster, vilket bidrog till att AD bedömde att konkurrensklausulen inte var giltig enligt 38 § AvtL. En avgörande anledning var att AD bedömde att konkurrensklausulen innebar en kraftig inskränkning av arbetstagarens möjlighet till försörjning inom sin profession under de fem år som klausulen avsåg. Motivet var att kunderna som reglerades av avtalet var så omfattande och utgjorde en så stor del av potentiella kunder inom arbetstagarens geografiska område. Detta samtidigt som arbetstagaren inte kompenserats på ett adekvat sätt för denna inskränkning, vilket medförde att konkurrensklausulen ansågs oskälig enligt 38 § AvtL och arbetsgivaren fick därmed även stå för arbetstagarens rättegångskostnader.

2.2 Synen på kundrelationer

Ett av arbetsgivarens intresse av att upprätta konkurrensklausuler är att skydda upparbetade kundkontakter som inom vissa branscher utgör en central del av verksamhetens framgång.³⁰

AD 1998 nr. 80 berör tre arbetstagare som lämnade sin anställning hos ett företag som bedrev personaluthyrning för att bilda ett eget företag med konkurrerande verksamhet. I målet bedömer AD huruvida de tre anställda åsidosatte sin lojalitetsplikt under anställningen, om den konkurrerande verksamheten utnyttjade den tidigare arbetsgivarens företagshemligheter samt vilken skada som uppkommit och om skadeståndet anses vara lämpligt.

Av FHL framgår att en arbetsgivare måste hålla informationen hemlig och att det skulle medföra en skada om informationen röjdes. AD gör bedömningen att företagets kundregister innefattar nämnda kriterier då arbetstagarna i sitt nya företag valt att använda detta register för att bearbeta och värva kunder på bekostnad av sin tidigare arbetsgivare. Vidare bedömde AD även att arbetsgivarens register över anställda utgjorde

³⁰ Källström & Malmberg, 2013 s. 264.

en företagshemlighet då registret inkluderade information om personalens särskilda kvalifikationer och vilka företag de var förtrogna med. De tre arbetstagarna använde även listan över anställda som bas vid nyrekrytering vilket innebar att även denna information hade ett kommersiellt värde. Arbetstagarna dömdes därför för brott mot anställningsavtalen samt FHL, med ett skadestånd på 1 500 000 kr. samt att betala motpartens rättegångskostnader.

AD 2010 nr. 27 bedömer huruvida ett bolag med verksamhet inom IT-säkerhet har rätt att genom en konkurrensklausul hindra en tidigare arbetstagare hos bolaget att bedriva viss verksamhet som konkurrerade med bolagets. Vidare var frågan om yrkat konkurrensförbud var oskäligt enligt 38 § AvtL samt om arbetstagaren brutit mot det och orsakat bolaget skada, även fråga om arbetstagaren olovligt utnyttjat arbetsgivarens företagshemligheter.

Efter att arbetstagarens anställning upphörde har denne skickat sina kontaktuppgifter till ett stort antal av sin tidigare arbetsgivares kunder och informerat dem om att han startat ett eget bolag inom IT-branschen. AD fastslår att för att kunna göra detta måste arbetstagaren haft tillgång till en klientförtäckning över sin arbetsgivares kunder. Den offert som skickades till en av kunderna anser AD även visar att arbetstagaren utnyttjat information om priser, tjänster, avtalstider med mera som funnits inlagda i kundavtalen hos den tidigare arbetsgivaren. Utöver brott mot konkurrensklausulen kan det enligt ADs mening inte råda någon tvekan om att arbetstagarens agerande har innefattat ett uppsåtligt utnyttjande av sin tidigare arbetsgivares företagshemligheter i strid med 1 § FHL. AD menar även att det inte spelar någon roll om arbetstagaren aktivt sökt upp kunderna eller om dessa kom självmant, det faktum att arbetstagaren bedrev konkurrerande verksamhet utgjorde tillräckligt underlag för brott mot konkurrensklausulen. De restriktioner som konkurrensklausulen medförde ansågs inte som oskäliga av AD, vilket även medförde att arbetstagaren dömdes för brott mot konkurrensklausulen. Arbetstagaren dömdes att betala skadestånd med 285 000 kr. till arbetsgivaren samt dennes rättegångskostnader.

AD 2013 nr. 24 utgörs av en anställd som sagt upp sig från ett factoringbolag och därefter tagit anställning hos en konkurrent. AD ska ta ställning till om arbetstagaren är bunden av konkurrensklausulen samt om arbetstagaren och den nya arbetsgivaren är skadeståndsskyldiga enligt FHL då de till stor del har riktat in sig och bearbetat den tidigare arbetsgivarens kunder.

Då arbetstagaren och den nya arbetsgivaren på ett riktat sätt bearbetat de kunder som omfattats av konkurrensklausulen ansåg AD att de gjort sig skyldiga till brott mot konkurrensklausulen. Detta då kundregister anses som företagshemligheter i detta avseende. Dock så dömdes varken arbetstagaren eller den nya arbetsgivaren för något brott mot konkurrensklausulen då AD ansåg att klausulen var allt för långtgående och därmed oskälig enligt 38 § AvtL. Men eftersom kundlistorna som arbetstagaren och den nya arbetsgivaren använt för att komma i kontakt med kunderna ansågs ha framtagits under den tidigare anställningen utgjorde detta brott mot företagshemlighetslagen och därmed utdömdes straff i enlighet med rådande lagstiftning. I detta fall utdömdes 3 200 000 kr i ekonomiskt skadestånd och 300 000 kr i allmänt skadestånd utöver rättegångskostnaderna för motparten.

2.3 Synen på yrkesspecifikt kunnande och att behålla kompetenta arbetstagare

Gränsdragningen mellan vad som anses utgöra företagsspecifik kunskap eller företagshemligheter och vad som bedöms som arbetstagares personliga skicklighet, kunskap, erfarenhet eller allmän kännedom är inte problemfri i alla situationer. Därför är det viktigt att se hur AD bedömt olika situationer.

I AD 1984 nr. 20 bedömer AD huruvida en tjänsteman som arbetade som säljare på ett företag som verkade inom värmeteknik ansågs ha företagsspecifika kunskaper som skulle omfattas av konkurrensklausuler i den mening som avsågs i 1969 års överenskommelse kring konkurrensklausuler.

Arbetsgivarparten menade att arbetstagaren hade eget budgetansvar, inflytande över prissättningen och utformningen av produkter samt självständig kontakt med kunder och leverantörer. Vidare hävdade bolaget att deras "know-how" utgjordes av kunskap om hur de skräddarsyr sina produkter efter kundernas önskemål och arbetsgivaren menade att arbetstagaren haft denna kunskap genom sin centrala position i det relativt lilla företaget. AD menade att 1969 års överenskommelse var vägledande i bedömningen av vad som anses vara företagsspecifik kunskap. Enligt överenskommelsen ska konkurrensklausuler endast nyttjas hos arbetsgivare som är beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom detta skaffar sig tillverkningshemligheter eller därmed likartat företagsspecifikt kunnande. Vidare krävs dessutom att kunskapen hemlighålls och att om konkurrenter fick denna information skulle detta medföra skada för arbetsgivaren. AD gör bedömningen att 1969 års överenskommelse innebär att arbetstagares personliga skicklighet, kunskap och erfarenhet avser allmän kännedom om marknads- och branschförhållanden som förvärvas genom inköps- och försäljningsverksamhet i regel inte utgör sådana företagshemligheter som avses i 1969 års överenskommelse. Därmed ansåg AD inte att arbetstagaren var bunden av konkurrensklausulen i sitt anställningsavtal, samt att bolaget skulle ersätta arbetstagarens rättegångskostnader.

AD 1991 nr. 38 handlar om en flygförare vid försvarsmakten som genom individuellt avtal, som även har stöd i kollektivavtal, har förpliktigt sig att under tio år vara kvar i anställningen och att betala ersättning till arbetsgivaren om han bryter detta åtagande och inom tre år från det att han lämnade anställningen går över till en annan flygtjänst. Arbetstagaren har lämnat anställningen och övergått till en annan flygtjänst och därför kräver staten ersättning. Flygföraren begärde befrielse från betalningsskyldighet och åberopade främst att han har sagt upp överenskommelsen och att arbetsgivaren genom konkludent handlande eller passivitet har blivit bunden av uppsägningen. Vidare begär arbetstagaren i andra hand att avtalsförpliktelsen skall jämkas med stöd av 36 § eller enligt grunderna för 38 § AvtL.

Domstolen poängterar att utgångspunkten för ett kollektivavtal är att avtalet binder samtliga som omfattas av avtalet och att bestämmelser i avtalet inte ska kunna jämkas

enligt 36 § AvtL. Motivationen är att parterna som ingår kollektivavtalet ses som jämbördiga och att avtalen tillkommer i en dialog vilket gör att villkoren som träffas ska anses vara skäliga i den mån att generalklausulen inte bör kunna göras gällande. Ur detta hänseende menar domstolen att arbetstagaren är bunden av kollektivavtalet och den konkurrensklausul som avtalet medför. Vidare ansåg AD att arbetstagarens uppsägning inte kan accepteras genom konkludent handlande då denne varit införstådda med vikten av avtalet och dessutom fått instruktioner om att invänta svar från arbetsgivaren. Fortsättningsvis så bedömer AD inte att avtalet är acceptabelt som konkurrensklausul då arbetstagarens kompetens endast bedöms som allmän yrkesskicklighet och personligt kunnande vilket inte omfattas av företagshemlighetslagen. Därmed blir avtalet en fråga om arbetsgivarens intresse av att bibehålla kompetent personal, vilket strider mot överenskommelsen kring konkurrensklausuler från år 1969. Avslutningsvis gör AD bedömningen att avtalet strider mot 36 § AvtL då ersättningsbeloppet som arbetstagaren erhåller inte överensstämmer med de belopp som arbetsgivaren åberopar för brott mot överenskommelsen, därmed jämkas beloppet till den summa som arbetstagaren erhållit i ersättning under den tid han följt överenskommelsen. Så arbetstagaren tvingas betala tillbaka ersättning som denne tidigare erhållit samtidigt som arbetsgivaren betalar arbetstagarens rättegångskostnader.

AD 2001 nr. 91 kan dels användas för bedömningen av tillåtenheten av konkurrensklausuler, men även för att påvisa AD bedömning kring kvarhållandet av kompetent personal. Som tidigare nämnts var frågan om en arbetstagare som varit försäljningschef bröt mot konkurrensklausulen i sitt anställningsavtal genom att ta anställning hos ett helägt dotterbolag till ett företag som omfattades av arbetstagarens konkurrensklausul. Företaget använde den tidigare arbetsgivaren som exklusiv återförsäljare. Men det nya dotterbolaget där den anställde började sin nya anställning skulle bli en ny återförsäljare och den tidigare arbetsgivaren skulle därmed förlora sin ställning som exklusiv återförsäljare.

AD börjar med att fastställa tingsrättens beslut om att ett exklusivt återförsäljaravtal, där försäljaren säljer färdiga produkter tillverkade av någon annan, inte omfattas av konkurrensklausulen. Anledningen är att det enligt 1969 års överenskommelse inte rör sig om några företagshemligheter i denna typ av verksamhet eftersom arbetsgivaren inte varit beroende av någon självständig produkt- eller metodutveckling. Dessutom kan inte försäljningsverksamheten betraktas som företagsspecifikt kunnande då arbetsgivaren inte haft några unika verksamhetsstrukturer eller andra specifika åtgärder som skapat förutsättningarna. Vidare så delar AD tingsrättens syn att konkurrensklausulen var allt för långtgående. Anledning var att klausulen skulle medföra att arbetstagaren under ett års tid inte kan försörja sig inom det yrke som denne varit verksam i under hela sin karriär. Detta i kombination med att arbetsgivaren inte erhållit någon kompensation för dessa inskränkningar. Därmed ansågs konkurrensklausulen innebära en allt för stor inskränkning i arbetstagarens möjlighet till försörjning och bedöms därmed som oskälig enligt 38 § AvtL. Arbetsgivaren anses vara tappande part och ska därmed ersätta arbetstagarens rättegångskostnader.

2.4 Skälighetsbedömning av konkurrensklausuler

I svensk rätt råder avtalsfrihet och den allmänna rättsgrundsatsen är att avtal ska hållas, pacta sunt servanda. Även för avtal om konkurrensklausuler utgör detta utgångspunkten. Likt andra

situationer där ena parten anses vara svagare än den andra finns skyddslagstiftning³¹ för den svagare parten, detta fall finns ett extra skydd för arbetstagaren, för att avtalet ska anses vara giltigt. 36 § AvtL anses utgöra den stora generalklausulen inom avtalsområdet, paragrafen kan göras gällande för att jämka eller lämna ett avtalsvillkor utan avseende om det anses oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden eller omständigheterna i övrigt. 36 § AvtL kan göras gällande på alla typer av avtal, däribland konkurrensklausuler. Eftersom 36 § AvtL utgör en generalklausul har 38 § AvtL företräde då den utgör speciallagstiftning för konkurrensklausuler, detta i enlighet med tolkningsprincipen om att speciallag går före allmän lag, *lex specialis*. Av 38 § AvtL framgår att den som avtalat om en konkurrensklausul inte är bunden av klausulen i den mån åtagandet sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt. Skälighetsbedömningen grundas på en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att skydda sin verksamhet och dess företagshemligheter och arbetstagarens intresse av att kunna försörja sig inom sin profession. Därmed finns en gräns på hur långtgående en konkurrensklausul får vara för att den ska anses vara giltig. Konkurrensklausuler innehåller vanligtvis en del som utgör inskränkningar i arbetstagarens framtida arbetssituation samt en vitesbestämmelse om arbetstagaren bryter mot klausulen, vilket medför att såväl 36 och 38 § AvtL ofta berörs vid bedömningen av konkurrensklausuler.³² Av prop. 1975/76 framgår att 38 § AvtL möjliggör ifrågasättande av klausulens omfattning och 36 § AvtL möjliggör jämkning av oskäliga vitesbelopp. Eftersom de båda paragraferna reglerar olika delar av avtalet är det möjligt att konkurrensklausulens omfattning anses skälig enligt 38 § AvtL men att själva vitesbeloppet anses oskäligt enligt 36 § AvtL, vilket medför att det alltid krävs en helhetsbedömning av hela avtalet.³³

Prop. 1975/76 utgör även en bidragande faktor till varför 1969 års överenskommelse har fått sitt inflytande i lagstiftningen kring konkurrensklausuler. Propositionen visar att det har skett förändringar i förhållandet till konkurrensklausuler sedan AvtL tillkomst år 1915, där exempelvis 1969 års överenskommelse utgör en av förändringarna. Med hänseende till detta framgår det i specialmotiveringen i prop. 1975/76 att det bör finnas större möjligheter till jämkning av konkurrensklausulerna än vad som tidigare gällt. De principer som fastslagits i överenskommelsen mellan parterna på arbetsmarknaden anses lämpliga och därmed kunna ge

³¹ Exempelvis KKöpl och LAS.

³² Adlercreutz & Mulder, 2013, s. 102.

³³ Prop. 1975/76:81 s. 148–149.

ledning även angående konkurrensklausuler i arbetsavtal utanför det område som överenskommelsen gäller.³⁴

Grunden för bedömningen av konkurrensklausulers skälighet baseras på arbetsgivarens skyddsintresse som vägs mot arbetstagarens intresse till försörjning och utveckling. Därmed blir konkurrensklausulens inskränkning av arbetstagarens försörjningsmöjligheter en central fråga vid bedömningen av klausulens skälighet.

AD 1992 nr. 9 handlar om konkurrensklausulens giltighet mellan en revisor och sin arbetsgivare. Fråga är om arbetstagarens åtagande är mer långtgående än vad som kan anses skäligt enligt 38 § AvtL och om det med stöd av 36 § AvtL finns anledning att jämka bestämmelserna om ekonomisk gottgörelse (som AD likställer med vite) eller lämna dessa utan avseende vid brott mot klausulen.

Det första som AD betonar är att språket i klausulen är bristfälligt och att det öppnar upp för olika tolkningar beroende på infallsvinkel, därmed kan andra parter bedömingar skiljas från den som AD har gjort. Konkurrensklausulen hindrar arbetstagaren från att under en treårsperiod från och med avslutad anställning bearbeta de kunder som arbetsgivaren redan hade när arbetstagaren påbörjade sin anställning inom ett vist avgränsat geografiskt område. Vidare bedömde AD att vitesbeloppet som utdömdes vid brott mot klausulen antagligen inte innebär mer än att arbetet skulle vara olönsamt för arbetstagaren. AD gör den slutgiltiga bedömningen att konkurrensklausulen är acceptabel då den uppfyller ändamålet att skydda arbetsgivaren. Detta samtidigt som klausulen endast har en marginell inskränkning på arbetstagarens möjlighet att bedriva konkurrerande verksamhet då avtalet har en begränsning av så väl längd, område samt vilka specifika kunder det avser. Därmed menar AD att konkurrensklausulen är skälig i enighet med 38 § AvtL samt att det inte finns anledning till jämkning enligt 36 § AvtL. Arbetstagaren tvingas därmed betala 126 798 kr. samt motpartens rättegångskostnader för brottet mot konkurrensklausulen.

I AD 1994 nr. 65 bedöms tillämpningen av en konkurrensklausul för en arbetstagare på en advokatbyrå och huruvida avtalet bryter mot 38 § AvtL.

Av domen framgår att konkurrensklausulen binder arbetstagaren att under tre års tid efter avslutad anställning inte starta konkurrerande verksamhet inom rådande tingsrätts domicilområde. Om arbetstagaren skulle börja bedriva konkurrerande verksamhet utgår ett vite. Domstolen refererar tillbaka till 1969 års överenskommelse angående konkurrensklausuler där det framgår att konkurrensklausuler endast får verkan för arbetstagare under vissa förutsättningar. Förutsättningarna utgörs av arbetstagare som under anställningen får kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande vars röjande för konkurrenter skulle kunna medföra påtaglig skada för arbetsgivaren. Domstolen gör bedömningen att situationen inte avser tillverkningshemligheter eller likartad information som avses i överenskommelsen, vilket innebär att arbetstagaren inte bör vara bunden av klausulen. Dessutom är verkningarna av klausulen långtgående och sträcker sig längre än som kan motiveras av ett affärsmässigt mål att förhindra arbetstagaren från att ta med sig klienter från

³⁴ Prop. 1975/76:81 s. 148– 149.

advokatbyrån. Med hänsyn till klausulens utformning anser domstolen att den har inneburit mer än en endast marginell inskränkning i arbetstagarens etableringsfrihet. Dessutom tilläggs att arbetstagaren inte erhållit någon extra hög lön eller särskilt förmånliga villkor under sin anställning och arbetstagaren har inte heller haft en företagsledande ställning. Slutligen meddelar domstolen att konkurrensklausulen inte anses bindande och att arbetsgivaren tvingas betala för motpartens rättegångskostnader.

AD 2002 nr. 115 behandlar frågan om huruvida en arbetstagare hos ett redovisningsföretag brutit mot konkurrensklausulen i sitt anställningsavtal när denne startat konkurrerande verksamhet efter sin anställning. Domstolen bedömer även om förpliktelsen enligt klausulen kan anses oskälig samt om det finns anledning att jämka klausulen. Dessutom berörs frågan om arbetstagaren brutit mot anställningsavtalet under själva anställningstiden genom att olovligen konkurrera med arbetsgivaren och därmed blivit skadeståndsskyldig.

Av situationen framgår att arbetsgivaren tillåtit arbetstagare att kostnadsfritt bistå släkt och vänner med enklare ekonomiska uppgifter, vilket kan ha gjort det svårare för arbetstagare att veta vad som klassats som konkurrerande verksamhet. Trots detta anser AD att det inte råder något tvivel om att arbetstagaren borde ha förstått att för egen vinning fakturera kunder inte inkluderas i vad som arbetsgivaren har tillåtit. Vidare har arbetsgivaren och arbetstagaren haft en dialog kring arbetstagarens vilja att starta egen redovisningsverksamhet. Parterna har då även diskuterat ersättningsnivåer för att arbetstagaren skulle få ta med sig befintliga kunder till sin nya verksamhet. Trots dialogen så finns det inga oklarheter om att arbetstagaren brutit mot konkurrensklausulen genom att bearbeta kunder till sin tidigare arbetsgivare och därmed blivit skadeståndsskyldig. Av konkurrensklausulen framgår att arbetstagaren inom två år efter anställningen inte aktivt får bearbeta arbetsgivarens klienter. Klausulen innebär därmed inte ett förbud för arbetstagaren att bedriva egen redovisningsverksamhet i konkurrens med arbetsgivaren. Klausulens syftar därmed inte till att hindra arbetstagaren att bedriva konkurrerande verksamhet utan den ämnar att skydda bolagets klienter som anlitat bolaget när anställningen upphörde. När domstolen granskar huruvida vitesbeloppet på en årslön är rimligt eller inte kommer de fram till att summan ska jämkas så att beloppet bättre motsvarade den ersättning som arbetsgivaren accepterat för att arbetstagaren skulle få ta med sig befintliga kunder till sin nya verksamhet. Arbetstagaren tvingas därmed betala skadestånd för brott mot konkurrensklausulen samt för motpartens rättegångskostnader.

I AD 2009 nr. 63 behandlades frågan om tre arbetstagare inom IT-branschen som sade upp sig och startade tillsammans ett eget bolag i samma bransch bröt mot konkurrensklausulen. Vidare behandlades frågor om huruvida arbetstagarna obehörigen avslöjat och nyttjat den tidigare arbetsgivarens företagshemligheter samt om arbetstagarna handlat illojalt då en ny tjänst framtagits snabbt. Avslutningsvis görs en bedömning av konkurrensklausulernas giltighet och om de bör jämkas enligt 36 och 38 §§ AvtL.

AD fastslår att de tre arbetstagarna inte röjt eller nyttjat några företagshemligheter från sin tidigare arbetsgivare vid framtagningen av sin IT-tjänst. Domstolens uttalande grundades på att likheterna i tjänsten hade andra förklaringar än nyttjande av företagshemligheter. Den snabba framtagningsprocessen kunde även härledas till att tjänsten som visats inte varit färdigarbetad. Domstolen ansåg inte att arbetstagarnas handlade varit illojalt under anställningen då arbetsgivarpartens påstående om illojalt

beteende inte ansågs ha tillräcklig bevisning. AD avslutar domen med att fastställa tingsrättens dom, arbetstagarna har inte gjort sig skyldiga till brott mot konkurrensklausulen och konkurrensklausulen anses vara oskäliga enligt 38 § AvtL. Motivationen var att en av arbetstagarna hade tillgång till och kunskap om företagshemligheter som enligt arbetsdomstolen gav incitament för behov av en konkurrensklausul. Konkurrensklausulen begränsade under 12 månader arbetstagaren från att bedriva konkurrerande verksamhet gentemot bolaget, även utanför Sverige. AD menade att klausulen innebär att arbetstagen under en inte obetydlig tid förbjuds att verka i den bransch han under lång tid har arbetat i. Trots detta långtgående konkurrensförbud har inte arbetsgivaren givit någon ekonomisk kompensation, vilket medförde att konkurrensklausulen bedömdes som oskälig. För de andra två arbetstagarna så ansåg inte domstolen att de hade tillgång till information som behövde skyddas av en konkurrensklausul. Dessutom innebär konkurrensklausulen även i deras fall en likartad inskränkning i att fortsätta verka inom sina professioner i 12 månader utanför Sverige. Arbetsgivaren ersätter inte heller dessa två arbetstagare ekonomiskt för inskränningen av deras fortsatta försörjningsmöjligheter, vilket medförde att konkurrensklausulen bedömdes som oskälig. Därmed tvingas arbetsgivaren att betala rättegångskostnaderna för samtliga motparter.

AD 2010 nr 27 kan som tidigare nämnts användas för att beskriva ADs syn på kundrelationer men även för att beskriva hur konkurrensklausulers skälighet bedöms. Domen handlar om en arbetstagare inom IT-säkerhet som har startat ett bolag med konkurrerande verksamhet med sin tidigare arbetsgivare. Den tidigare arbetsgivaren yrkar att arbetstagaren förbjuds bedriva viss verksamhet som konkurrerade med bolagets. Domstolen tar ställning till om yrkat konkurrensförbud har stöd i den tidigare arbetstagarens anställningsavtal och huruvida avtalet var oskäligt enligt 38 § AvtL. Dessutom tar AD ställning till om arbetstagaren brutit konkurrensklausulen och därmed orsakat bolaget skada samt om arbetstagaren olovligt brukat arbetsgivarens företagshemligheter.

AD vidhåller bedömningen som tingsrätten gör av behovet av konkurrensklausulen och dess omfattning. Tingsrätten menade att arbetstagaren hade en nyckelposition med nära kontakt med bolagets kunder som innebär att arbetstagaren kunde ta med sig dessa till en konkurrerande verksamhet. Situationen ansågs därför utgöra ett behov av en konkurrensklausul för att skydda arbetsgivarens kundrelationer. Domstolen gjorde bedömningen att konkurrensklausulen var begränsad i olika avseenden, tiden var begränsad samtidigt som klausulen endast omfattade bolagets kunder samt två samarbetsparter vid en specifik period. Utöver dessa begränsningar var arbetstagaren fri att bedriva verksamhet inom sin profession. Därmed anser AD att konkurrensklausulen varit befogad samt att den varit skälig i dess omfattning. Vidare gör AD bedömningen att arbetstagaren gjort sig skyldig till brott mot konkurrensklausulen genom att bedriva konkurrerande verksamhet och tagit över kunder som omfattats av klausulen. Genom att bearbeta och överta kunderna som omfattas av klausulen har arbetstagaren skadat sin tidigare arbetsgivare och därmed blivit ersättningskyldig. Domstolen konstaterar att arbetstagaren genom sina offerter som skickats till kunder som omfattas av konkurrensklausulen innehåller så väl information från sin tidigare arbetsgivares kundregister samt prisformation vilket medför att domstolen bedömer detta som brott mot FHL. Avslutningsvis så jämkar AD arbetstagarens förpliktelse att betala skadestånd för brott mot konkurrensklausulen och brott mot FHL så att beloppen avser sex månadslöner för brott mot konkurrensklausulen samt ett belopp som utefter

omständigheterna ansågs skäligt för brott mot FHL. Dessutom tvingas arbetstagar sidan att betala motpartens rättegångskostnader.

Utöver att visa innebörden och tillåtligheten av konkurrensklausuler så visar även AD 2010 nr. 53 vad som är skäligt enligt 38 § AvtL. Domen handlade om en säljare av finansiella tjänster som i sitt anställningsavtal hade en konkurrensklausul och där frågan som AD skulle ta ställning till var om arbetstagaren brutit mot konkurrensklausulen och om klausulen ansågs oskälig enligt 38 § AvtL.

Det är i fallet konstaterat att arbetstagaren bearbetat kunder som inkluderas i konkurrensklausulen, AD fastställde att befintliga kunder avsåg de kunder som företaget hade när arbetstagarens anställning avslutades. Men då kundkretsen var omfattande ansågs det svårt för arbetstagaren att veta exakt vilka kunder som berördes av konkurrensklausulen. Dessutom ansåg AD att byte av tjänsteleverantör var vanligt inom marknaden för finansiella tjänster, vilket bidrog till att AD bedömde att konkurrensklausulen inte var giltig enligt 38 § AvtL. En avgörande anledning var att AD bedömde att konkurrensklausulen innebar en kraftig inskränkning av arbetstagarens möjlighet till försörjning inom sin profession under de fem år som klausulen avsåg. Motivet var att kunderna som reglerades av avtalet var så omfattande och utgjorde en så stor del av potentiella kunder inom arbetstagarens geografiska område. Detta samtidigt som arbetstagaren inte kompenseras på ett adekvat sätt för denna inskränkning, vilket medförde att konkurrensklausulen ansågs oskälig enligt 38 § AvtL och arbetsgivaren fick därmed stå för arbetstagarens rättegångskostnader.

AD 2015 nr. 8 är den nyaste domen från AD som rör konkurrensklausuler. Domen har förvisso två skiljaktiga ledamöter i den slutgiltiga bedömningen men samtliga ledamöter är eniga angående konkurrensklausulens innebörd och omfattning. Domen grundas på en revisor som varit verksam på en revisionsfirma i över 20 år och ingått en konkurrensklausul. Klausulen innebar i huvudsak att om arbetstagaren utförde revisionsarbete eller annat arbete för uppdragsgivare som naturligen skulle ha utförts åt arbetsgivaren, skulle ekonomisk ersättning utgå till arbetsgivaren. Ersättningsskyldigheten omfattar en period om 24 månader räknat från avslutad anställning. Storlek på ersättningen skulle utgöra 35 procent av det belopp av arbetstagarens fakturerade belopp beräknat på en 12 månaders period. Domstolen hade att ta ställning till huruvida konkurrensklausulen är giltig enligt 36 och 38 § AvtL.

AD börjar med att göra en bedömning huruvida kundrelationerna är berättigade att skyddas samtidigt som domstolen granskar hur arbetsgivaren fastslagit vilka kunder som omfattas av klausulen. En aspekt som domstolen belyser är huruvida kunden valt organisationen eller den specifika arbetstagaren som sin revisor. Vidare sker en bedömning hur inskränkande konkurrensklausulen är för arbetstagarens fortsatta försörjningsmöjligheter. Då arbetstagaren varit verksam hos arbetsgivaren i 23 år på en mindre ort i landet ansåg domstolen att konkurrensklausulen skulle påverka arbetstagarens möjligheter till fortsatt försörjning. Klausulen avsåg förvisso inte ett totalförbud för arbetstagaren att bearbeta arbetsgivarens befintliga kunder, men det höga ersättningsbeloppet på 35 procent av det fakturerade värdet på en 12 månaders period skulle uppskattningsvis motsvara tio månadslöner, vilket överstiger de sex månader som

anses skäligt i 1969 års överenskommelse. Med hänsyn till klausulens omfattning och ersättnings storlek torde klausulen inte endast marginellt inskränka möjligheten för arbetstagaren att verka som revisor. Avslutningsvis konstaterar domstolen att arbetstagaren inte kompenseras ekonomiskt för de inskränkningar som konkurrensklausulen innebar, vilket ytterligare bidrar till domstolens helhetsbedömning att konkurrensklausulen är oskälig enligt 38 § AvtL och att arbetstagaren därmed inte är bunden av klausulen. Dessutom tvingas arbetsgivaren att stå för motpartens rättegångskostnader.

Viktigt att nämna angående ersättningsbeloppet på 35 procent om arbetstagaren utför tjänster för de kunder som berörs av konkurrensklausulen är att arbetstagarens nya arbetsgivare valt att täcka dessa kostnader. Trots vetskapen om detta gör domstolen bedömningen att vem det än är som faktiskt betalar ersättningsbeloppet eller vitet inte påverkar skälighetsbedömningen av beloppets storlek.

3. Överenskommelserna från år 1969 och år 2015

1969 års överenskommelse har genom domstolspraxis fått innebörden att den blivit bindande även för oorganiserade arbetstagare i den utsträckningen att avtal som anses skäliga utifrån överenskommelsen även i grunden anses som skäliga även för oorganiserade.³⁵

3.1.1 1969 års syfte och användningsområde

Anställningsavtalet och den lojalitetsplikt och diskretion som följer anses i grunden ge ett tillräckligt skydd för flertalet organisationers företagsintressen. Men i takt med ökade krav och snabb kommersiell och teknisk utveckling har utvecklingsarbete, företagsspecifikt know-how eller därmed jämförbar information inom näringslivet skapat ett behov av ett utökat skydd mellan företag och dess anställda. Gentemot arbetsgivarens behov ställs arbetstagarens intresse av försäljning samt att kunna bruka och vidareutveckla sina färdigheter. Med anledning av ovanstående så ingicks en överenskommelse³⁶ om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal år 1969.³⁷

I överenskommelsen enades parterna om att konkurrensklausuler kan övervägas hos arbetsgivare vars verksamhet kräver självständig produkt- eller metodutveckling där utvecklingsarbete genererat tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande. Vidare krävs det att röjande av denna information till konkurrenter skulle kunna skada verksamheten. Även företag som genom avtal förvärvat likartade tillverkningshemligheter ska kunna använda konkurrensklausuler. Vidare så är konkurrensklausulerna avsedda för arbetstagare som genom

³⁵ Källström & Malmberg, 2013, s. 263.

³⁶ Överenskommelsen ingicks mellan SAF (numera Svenskt Näringsliv) och SIF (numera Unionen), SALF (numera Ledarna) och CF (numera Sveriges Ingenjörer)

³⁷ SOU 1983:52 s. 413–414.

utbildning eller erfarenhet kan bruka kännedomen om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande. Vid bedömningen av en konkurrensklausuls användning görs en avvägning av ovannämnda intressen av näringsidkarens behov av skydd och arbetstagarens möjlighet till försörjning och utveckling.³⁸

3.1.2 2015 års syfte och användningsområde

En central del av användningen av konkurrensklausuler är enligt parterna att klausulen ska vara skälig. I en skälighetsbedömning tas hänsyn till en intresseavvägning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans med den fria marknaden. Arbetsgivarens behov av att bevara företagshemligheter vägs mot arbetstagarens intresse av att kunna försörja sig och marknadens intresse av att kunna nyttja arbetstagares fulla kapacitet och erfarenheter i nya sammanhang. Förutsättningarna för att konkurrensklausuler ska kunna göras gällande är att arbetsgivaren är en privat aktör. Vidare så är tanken bakom överenskommelsen att den skall vara gällande för så väl organiserade som oorganiserade privata arbetsmarknadsparter. 2015 års överenskommelse använder sig av begreppet företagshemligheter och har tillägnat det samma innebörd som FHL.³⁹ Av 1 § FHL framgår att företagshemligheter avser information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som denne håller hemlig, vars röjande är ägnat att medföra skada för verksamheten i konkurrenshänseende. Detta innebär att verksamheten måste vara av ekonomisk art, därmed faller ideella verksamheter utanför lagen även om dessa verksamheter kan ha ekonomiska konsekvenser, exempelvis facklig verksamhet. Dessutom är hemlighållandet av informationen essentiellt, eftersom såväl lojalitetsplikten som tystnadsplikten inverkar på detta så innebär hemlighållandet att informationsspridningen måste hållas inom en begränsad omfattning. Det finansiella värdet av själva informationen är inte det väsentliga utan det centrala är att informationen ämnat att orsaka skada utifrån ett konkurrenshänseende. Vidare ska den informationen utgöra en del av en sund konkurrens för att klassas som företagshemlighet, vilket innebär att exempelvis information om brottslig verksamhet inte omfattas av skyddet av företagshemligheter.⁴⁰ Konkurrensklausuler ämnar att ge ett utökat och kompletterande skydd efter anställningens avslutande och avser därmed inte att skydda verksamheten mot angrepp mot företagshemligheter som omfattas av arbetstagarens lojalitetsplikt eller FHL.⁴¹

³⁸ SOU 1983:52 s. 413-414.

³⁹ Nya överenskommelsen. s. 18–19, s. 20–23 s. 25, s. 27.

⁴⁰ Fahlbeck, 2004, s. 27.

⁴¹ Nya överenskommelsen. s. 23.

En grundförutsättning för att en arbetsgivare ska kunna tillämpa en konkurrensklausul gentemot en anställd är att verksamheten har företagshemligheter och om dessa skulle används av konkurrenter så skulle det föreligga risk för skada utifrån en konkurrenssynpunkt. Det krävs ingen faktisk skada eller handling, utan en potentiell risk för skada anses utgöra giltig anledning att tillämpa konkurrensklausuler. Begreppet företagshemligheter omfattar så väl dokumenterad som odokumenterad information. Utöver existensen av företagshemligheter och risk för skada så krävs det även att arbetstagaren har tillgång till företagshemligheterna och kunskapen att nyttja dessa för att skada arbetsgivaren ur ett konkurrenshänseende. Användandet av konkurrensklausuler ska vara restriktivt och endast beröra arbetstagare som har kvalifikationerna att nyttja företagshemligheterna för att skada arbetsgivaren. Därmed finns det ingen begränsning till specifika tjänster eller yrkeskategorier som omfattas utav överenskommelsen kring konkurrensklausuler utan bedömningen av behovet av konkurrensklausuler ska alltid ske utifrån den specifika situationen.⁴²

3.1.3 Jämförelse mellan syfte och användningsområde

Omfattningen av överenskommelserna och vilka parter som den är avsedd att vara bindande för är en aspekt som skiljer sig mellan de båda överenskommelserna. 1969 års avtal är ämnad att omfatta parterna som ingick överenskommelsen. I 2015 års överenskommelse är det däremot uttalat att den även ska kunna ses som vägledande för oorganiserade som inte är med i organisationerna som ingick avtalet. Dessutom är parterna i 2015 års överenskommelse⁴³ större än parterna år 1969⁴⁴ vilket även detta innebär att fler täcks in av överenskommelsen.

Även vilka typer av verksamheter som täcks in skiljer sig. 1969 års överenskommelse var ämnad att omfatta verksamheter med egen produktion eller utveckling där det uppstod tillverkningshemligheter. 2015 års avtal innehåller inte något krav på specifika tjänster eller yrkeskategorier för att konkurrensklausuler ska vara tillämpliga. I 2015 års överenskommelse är det däremot uttalat att överenskommelsen endast avser privata aktörer, vilket inte lika tydligt framgår från år 1969.

En annan skillnad är utgångspunkten för överenskommelserna. Av 1969 års avtal framgår att lojalitetsplikten och tystnadsplikten i grunden anses ge det skydd som de flesta verksamheter behöver och att konkurrensklausuler bara bör användas i vissa typer av verksamheter. 2015 års

⁴² Nya överenskommelsen, s. 20–23.

⁴³ Överenskommelsen mellan Svenskt näringsliv och förhandlings- och samverkansrådet PTK

⁴⁴ Överenskommelsen mellan SAF (numera Svenskt Näringsliv) och SIF (numera Unionen), SALF (numera Ledarna) och CF (numera Sveriges Ingenjörer).

överenskommelse uttrycker att den ska ses som ett komplement till lojalitetsplikten och konkurrensklausulen och börja inte gälla förens dessa regel tappar verkan när anställningen avslutas. Vidare så har 2015 års överenskommelse en annan utgångspunkt då denna utgår ifrån rekvisiten i FHL. Detta innebär exempelvis att det krävs att arbetsgivaren ska hemlighålla informationen och att informationen ska vara skadlig ur konkurrenssynpunkt för att informationen ska klassas som företagshemligheter och därmed utgöra ett behov av konkurrensklausuler. Dessutom är faktisk skada ingen utgångspunkt för 2015 års överenskommelse utan om röjandet av företagshemligheter har potential att skada arbetsgivarens verksamhet ur konkurrenshänseende anses detta vara en utgångspunkt för att konkurrensklausuler ska anses vara giltiga.

Båda överenskommelserna kräver att arbetstagaren har kunskap eller utbildning för att kunna tillgodogöra sig informationen som avses att skydda och använda den i konkurrenshänseende. Detta, tillsammans med tidigare nämnda omständigheter, innebär att i såväl 1969 och 2015 års överenskommelser finns en restriktivitet kring användandet och att behovet av en konkurrensklausul ska baseras på den specifika situationen. Denna individuella prövning är även något som är uttalat i 2015 års överenskommelse, samtidigt som båda överenskommelserna lyfter intresseavvägningen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

3.2.1 1969 års bindningstid, arbetstagares anställningsform och ålder

Av överenskommelsen framgår att en konkurrensklausul inte får gälla längre än livslängden av det som klausulen ämnar att skydda. Detta i kombination med arbetstagarens intresse av att fritt kunna försörja sig medför att livslängden för klausulen i normalfallet inte får överstiga 24 månader eller om livslängden anses vara kort, 12 månader. Arbetstagare som är under 27 år och som vid anställningstillfället är nyutexaminerad är undantagna från den generella tillämpningen av klausulen vilket medför att klausuler bör utformas så att den börjar gälla efter sex månaders anställning.⁴⁵

3.2.2 2015 års bindningstid, arbetstagares anställningsform och ålder

En aspekt av användningen av konkurrensklausuler som bygger på en intresseavvägning mellan arbetstagare och arbetsgivare är bindningstiden. Parterna ska tillsammans noga överväga vilken bindningstid som faktiskt är nödvändig för att ge företaget det skydd som behövs utan att utgöra en allt för stor inskränkning för arbetstagaren. Bindningstiden kan variera, men bindningstiden bör inte överstiga nio månader, om konkurrenssituationen är kortvarig. Om det finns särskild

⁴⁵ SOU 1983:52 s. 415.

anledning kan bindningstiden vara längre men ska inte överstiga 18 månader. I en gemensam partsavsikt utgör militär forskning exempel på omständigheter som kräver längre konkurrensklausuler.⁴⁶

Utgångsprincipen är att konkurrensklausuler inte är tillämpningsbara på visstidsanställda, dock finns det vissa undantag. Arbetstagare som fortsätter att arbeta efter sin 67-årsdag omfattas av detta undantag då de i enlighet med LAS kan anställas på viss tid och därför inte erhålla en tillsvidareanställning. Därmed kan konkurrensklausuler göras gällande för anställda som är över 67 år och som har en visstidsanställning. Ett annat undantag från huvudprincipen är att vissa typer av konsulter och forskare som arbetar med uppdragsgivarens företagshemligheter kan omfattas av konkurrensklausuler även om de inte är tillsvidareanställda hos företaget. Grunden med konkurrensklausulen är att skydda arbetsgivaren mot att anställda börjar bedriva konkurrerande verksamhet eller röjer företagshemligheter. Därför görs inte klausulen gällande om arbetstagaren blir uppsagd på grund av arbetsbrist, om uppsägningen inte är sakligt grundad men fullföljs i enlighet med 39 § LAS eller om arbetsgivaren gör sådana avtalsbrott att det bryter mot skyddsintresset i 4 § LAS. Anledningen är att företagets skyddsintresse inte bedöms återfinnas i dessa situationer.⁴⁷ En annan inskränkning i tillämpningen av konkurrensklausulen är i situationer med nytutexaminerade, i dessa situationer begränsas klausulens inverkan till att endast omfatta kunskap sex månader efter anställningen för att på så vis möjliggöra för nytutexaminerade att nyttja sin kunskap från studierna. Undantaget från denna begränsning är för anställda som genomgått utbildningar för att sedan fortsatt arbeta vidare hos samma arbetsgivare även efter fortbildningen, för dessa kan konkurrensklausulen fortfarande göras gällande.⁴⁸

3.2.3 Jämförelse mellan bindningstid, arbetstagares anställningsform och ålder

Vad som anses vara en giltig bindningstid skiljer sig åt mellan överenskommelserna. Från år 1969 så framgår att en konkurrensklausul endast får vara gällande under livslängden på den företagshemlighet som ska skyddas. 24 månaders bindningstid anses utgöra maxgränsen för att en normal konkurrensklausul och om livslängden anses vara kort är maxgränsen 12 månader. Från 2015 års överenskommelse bedöms bindningstidens maxgräns vara nio månader för en normal eller kort livslängd på företagshemligheterna och vid specialfall anses 18 månader som

⁴⁶ Nya överenskommelsen, s. 28.

⁴⁷ Nya överenskommelsen, s. 23–26.

⁴⁸ Nya överenskommelsen, s. 27.

acceptabelt. En annan aspekt som skiljer sig är att 2015 års överenskommelse exemplifierar vad som kan anses utgöra specialfall som motiverar en längre bindningstid.

Av 1969 års överenskommelse framgår att arbetstagare som inte fyllt 27 år och som är nyutexaminerad inte är bundna av konkurrensklausuler förens dem varit anställda i mer än sex månader. I 2015 års överenskommelse är undantaget kring nyutexaminerade utformat så att åldern inte har någon betydelse, oavsett åldern för en nyutexaminerad så börjar inte konkurrensklausulen gälla fören arbetstagaren varit anställd i mer än sex månader. Undantaget från denna sexmånaders regel är arbetstagare som genomgår utbildning förknippad med anställningen och sedan återgår i sin anställning hos samma arbetsgivare, då är arbetstagaren bunden av konkurrensklausulen direkt.

Av 2015 års överenskommelse framgår att konkurrensklausuler i huvudsak endast är gällande för tillsvidareanställda, men att det finns två undantag. Det första är att personer över 67 år som är visstidsanställda även kan vara bundna av konkurrensklausuler. Det andra undantaget är konsulter som har visstidsanställningar hos uppdragsgivare och kommer i kontakt med uppdragsgivarens företagshemligheter. Utifrån 1969 års överenskommelse framgår inte att detta område finns reglerat. Utöver detta så reglerar 2015 års överenskommelse andra situationer som exempelvis att arbetsgivaren åsidosätter sina åtagande gentemot arbetstagaren att konkurrensklausulen därmed inte blir gällande. Även detta område lämnas oberört i 1969 års överenskommelse.

3.3.1 1969 års åtagande för arbetstagaren

Om arbetstagaren bryter mot åtagandet enligt klausulen skall normerande skadestånd utgå. Skadeståndsnivån bör stå i relation till arbetstagarens lön där en ersättningsnivå motsvarande sex månader anses medföra fullgott skydd för arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall löpande vartannat år upprätta listor över vilka arbetstagare som är bundna av konkurrensklausuler och göra bedömningar om klausulerna fortfarande är befogade. Därefter skall listorna skickas till berörda lokala SIF-, SALF- och CF-klubbar.⁴⁹

3.3.2 2015 års åtagande för arbetstagaren

Om en arbetstagare bryter mot konkurrensklausulen och bedriver konkurrerande verksamhet och använder sig av företagshemligheter som skadar den tidigare arbetsgivaren blir arbetstagaren skadeståndsskyldig genom ett normerande skadestånd. Att skadeståndet är normerande innebär att arbetsgivaren inte behöver uppvisa skadans storlek, det faktum att

⁴⁹ SOU 1983:52 s. 415.

konkurrensbrott inträffat är tillräckligt för att skadestånd ska kunna dömas ut. Skadeståndsbeloppet baseras på arbetstagarens lön där den normerande summan bör omfatta sex månadslöner för varje konkurrensbrott. Om arbetstagaren fortsätter att begå samma konkurrensbrott ska detta inte ses som ett nytt brott utan i dessa situationer kan arbetstagaren åläggas återkommande vite för brottet. Det återkommande vitet avser en viss tidsperiod som konkurrensbrottet fortlöper och kan avse ett belopp för exempelvis varje dag eller vecka som den otillåtna konkurrensen fortsätter. Vitets storlek kan variera men avsikten är att den olovliga konkurrensen ska upphöra snarast. Om det föreligger en stor risk för att fortsatt otillåten konkurrens kommer att ske kan skiljenämnden fatta ett interimistiskt beslut om vite. Skadeståndet blir därmed ett straff för brottet medan vitet är ett medel för att säkerställa att brottet upphör. För arbetstagaren finns det möjlighet att jämka skadestånds eller vitesbeloppet om det råder oklarheter kring konkurrenssituationen, ett exempel vore om arbetsgivaren inte varit tydlig nog vid en redogörelse huruvida den tilltänkta verksamheten är konkurrerande eller inte.⁵⁰

En arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul är skyldig att meddela sin arbetsgivare om denne planerar att byta arbetsgivare. Detta dels för att fastställa om arbetstagaren besitter företagshemligheter som innebär ett fortsatt behov av konkurrensklausulen men även för att arbetstagaren har informationsplikt om den tilltänkta arbetsgivaren och om denne bedriver en verksamhet som anses vara konkurrerande. Då konkurrensklausulen ämnar att skydda arbetsgivaren och dennes företagshemligheter kan arbetsgivaren ensidigt säga upp avtalet om denne inte anser att behovet finns längre.⁵¹

3.3.3 Jämförelse mellan åtaganden för arbetstagaren

Båda överenskommelserna har ett normerande skadestånd på sex månadslöner om arbetstagaren bryter mot konkurrensklausulen. Från 2015 års överenskommelse framgår att detta belopp avser varje enskilt brott mot konkurrensklausulen samt förtydliganden av normerande skadestånd. Från 2015 framgår även att om samma brott fortsätts att begås så åläggs arbetstagaren med ett vitesbelopp avsett att snarast få brottet att upphöra. 1969 års överenskommelse reglerar inte frågan om vitesbelopp. 1969 års avtal lyfter behovet av att vartannat år utvärdera huruvida behovet att konkurrensklausulen kvarstår samt rapportera detta till de lokala fackklubbar som omfattas av överenskommelsen. 2015 års överenskommelse reglerar inte detta, men belyser arbetstagarens skyldighet att informera arbetsgivaren om denne

⁵⁰ Nya överenskommelsen, s. 35–38.

⁵¹ Nya överenskommelsen, s. 39–43.

omfattas av en konkurrensklausul och planerar att avsluta sin anställning. Detta omfattar även informationsplikt kring vad denne tänker sysselsätta sig med i framtiden, för att arbetsgivaren ska kunna bedöma behovet av klausulen. Informationsplikt återfinns inte i 1969 års avtal.

3.4 Kompensation för arbetstagaren

1969 års överenskommelse reglerar inte arbetstagarens kompensation på samma vis som 2015 års överenskommelse gör. Därför avser allt information i denna sektion hädanefter information från 2015 års överenskommelse.

Skäligheten i konkurrensklausulen bedöms även efter den ekonomiska kompensationen som arbetsgivaren tillhandahåller i utbyte mot att arbetstagaren förhindras att ta anställning eller fortsatt utveckling till följd av konkurrensklausulen. Kompensationen baseras på tidigare inkomst och kan högst uppgå till 60 procent av den anställdes tidigare lön förutsatt att inkomstbortfallet har ett orsakssamband med klausulen, annars är inte arbetsgivaren tvungen att kompensera för inkomstbortfallet. Under tiden konkurrensklausulen gäller kan arbetsgivaren bereda arbetstagaren en annan tjänst där det inte förekommer några företagshemligheter, detta för att nyttja arbetstagaren under tiden som kompensationen utbetalas. Om arbetstagaren avböjer den erbjudna tjänsten reduceras den ekonomiska kompensationen. Vidare är arbetstagaren skyldig att medverka för att reducera inkomstförlusten i den mån det anses vara skäligt. Om arbetstagaren missköter sig till den grad att arbetsgivaren har rättsligt stöd för att avskeda individen så försvinner även rätten till kompensation för inkomstbortfall.⁵²

3.5 Överenskommelsens giltighetstid

1969 års överenskommelse reglerar inte giltigheten på samma sett som 2015 års överenskommelse, med tanke på att det inte fanns någon annan överenskommelse att förhålla sig till när avtalet ingicks. Därför avser all information i denna sektion hädanefter information från 2015 års överenskommelse.

Giltighetstiden för överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK är från och med den andra juli 2015 och tills vidare med ett års uppsägningstid. Överenskommelser som ingicks innan första december 2015 skall bedömas enligt lagar eller kollektivavtal som var gällande när överenskommelsen ingicks. Konkurrensklausuler som överenskommit från och med den första december 2015 och framåt ska bedömas enligt den nya överenskommelsen av de förbund som antagit överenskommelsen. Efterverkan för förbund som varit bundna av 1969 års överenskommelse gäller till dess att den nya överenskommelsen träder i kraft genom antagande

⁵² Nya överenskommelsen, s. 29–30 och s. 33.

på avtalsområdet. Även för förbund som eventuellt inte antar det nya avtalet upphör efterverkan den första december 2015.⁵³ Denna nya överenskommelse ska inte behandlas som en ändring av 1969 års överenskommelse utan den ska behandlas och tillämpas som en separat och ny överenskommelse.⁵⁴ Precis som vid andra överenskommelser och kollektivavtal som ingåtts mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som berör individen kan individen väcka egen talan, detta trots att organisationerna är eniga i frågan.⁵⁵

⁵³ Nya överenskommelsen, s. 45.

⁵⁴ Nya överenskommelsen, s. 18.

⁵⁵ Nya överenskommelsen, s. 32.

4. Diskussion

4.1 Riktlinjer för konkurrensklausuler utifrån gällande rätt

4.1.1 Tillåtligheten av konkurrensklausuler

Frågan om vad som anses vara ett accepterat användningsområde samt vilka rekvisit som krävs för att en konkurrensklausul ska vara gällande utgör i min mening en hörnsten i förståelsen för gällande rätt i frågan om konkurrensklausuler. Enligt mig visar AD 2001 nr. 91 och AD 2010 nr. 53 olika aspekter som domstolen tar hänsyn till i sin bedömning kring tillåtenheten av konkurrensklausuler. AD 2001 nr. 91 är vägledande för frågan om hur dotterbolag ska hanteras vid bedömningen av konkurrensklausuler men även för vilka typer av verksamheter dessa kan göras gällande. AD 2010 nr. 53 ger nya infallsvinklar kring hur stor en kundkrets kan vara och hur detta skyddsintresse ska behandlas. Användningen av konkurrensklausuler ska grundas på en intresseavvägning mellan å ena sidan arbetsgivarens skyddsintresse och å andra sidan arbetstagaren och samhällets intresse av fri rörlighet och nyttjande av kompetensen. Då avvägningen har inverkat bedömningen har AD fastslagit att båda konkurrensklausulerna varit allt för långtgående och därmed oskäligen gentemot arbetstagaren.

4.1.2 Synen på kundrelationer

Som tidigare nämnts så bedöms kundrelationer i AD 2010 nr. 53 där det framgår att om kundkretsen är allt för omfattande så att den dels blir svåröverblickad för arbetstagaren samtidigt som den skyddade kundkretsen utgör en betydande inskränkning i arbetstagarens försörjningsmöjligheter är klausulen ogiltig. Ur en mer allmän synvinkel på kundrelationer anser jag att gällande rätt utifrån domarna AD 1998 nr. 80, AD 2010 nr. 27 och AD 2013 nr. 24 gör bedömningen att kunder och kundrelationer är berättigade skyddsintressen för arbetsgivaren. I min mening är en central del i bedömningen att arbetstagarna införskaffat och nyttjat arbetsgivarens kundlistor. Utifrån AD 2010 nr. 27 framgår även att utnyttjandet av information om priser, tjänster och avtalstider inkluderas i skyddsintresset av kundrelationer. I specifika fall som AD 1998 nr. 80 kan även personallistor klassas som företagshemligheter och därmed inkluderas i konkurrensklausuler. I min mening är en gemensam faktor för samtliga av dessa domar att de berör verksamheter där starka kundrelationer utgör en central del av företagets konkurrenssituation.

4.1.3 Synen på yrkesspecifikt kunnande och att behålla kompetenta arbetstagare

Gränsdragningen mellan vad som anses utgöra företagsspecifik kunskap eller företagshemligheter och vad som bedöms som arbetstagares personliga skicklighet, kunskap, erfarenhet eller allmän kännedom är inte helt skarp i alla situationer. Därför anser jag att det är viktigt att se hur AD bedömt olika situationer. Från AD 1984 nr. 20 är en viktig slutsats enligt mig att branschkunskap och information om kunders specifika behov klassas personliga skicklighet av mer allmän kännedom så länge arbetsgivaren inte haft några unika verksamhetsmässiga strukturer som skapat kunskapen. Jag menar även att AD 2001 nr. 91 visar att bara för att verksamheten har en unik ställning på marknaden så innebär detta nödvändigtvis inte att konkurrensklausuler kan göras gällande. Om den unika situationen inte beror på företagsunika förhållande, utan allmänna förhållanden som exempelvis exklusiv återförsäljare, omfattas inte detta av konkurrensklausulens skyddsändamål. Från AD 1991 nr. 38 menar jag att en slutsats är att oavsett hur viktigt det är för arbetsgivaren att behålla kompetent personal och att arbetstagaren även får kompensation för att stanna så blir inte konkurrensklausulen gällande om det inte finns företagshemligheter att skydda.

Enligt mig så visar dessa tre domar att konkurrensklausulens syfte är att skydda arbetsgivarens företagshemligheter efter anställningens upphörande. Eftersom AD inte ansåg att arbetstagarnas kunskap eller marknadssituationen kunde klassas som företagshemligheter så skulle konkurrensklausulen inte innebära något ökat skydd mot konkurrens då arbetstagarens kunskap inte skulle utgöra ett legitimt hot ur konkurrenssynpunkt. Därmed skulle klausulen innebära att arbetsgivaren skulle hålla kvar kompetent personal utan att det fanns ett legitimt syfte, vilket inte är avsikten med konkurrensklausulen.

4.1.4 Synen på inskränkning i arbetstagares försörjningsmöjligheter

I samtliga domar⁵⁶ som jag behandlat i detta examensarbete, förutom AD 1994 nr. 79 och AD 1998 nr. 80 så har 38 § AvtL åberopats. Därför anser jag att denna paragraf är den viktigaste vid bedömningen av konkurrensklausuler. Jag har valt att fokusera på domarna AD 2015 nr. 8, 1992 nr. 9, 2002 nr. 115, 2009 nr. 63, 2010 nr. 27, 1994 nr. 65 samt 2010 nr. 53 för att visa hur domstolen dömer. Tillsammans menar jag att domarna visar hur AD tar hänsyn till olika aspekter kring vad som vägs in vid bedömningen huruvida en konkurrensklausul är berättigad eller inte samt hur inskränkande klausulen kan vara för att vara gällande. Enligt mig är en viktig

⁵⁶ AD 1984 nr. 20, AD 1991 nr. 38, AD 1992 nr. 9, AD 1994 nr. 65, AD, AD 2001 nr. 91, AD 2002 nr. 115, AD 2009 nr. 63, AD 2010 nr. 27, AD 2010 nr. 53, AD 2013 nr. 24 och AD 2015 nr. 8.

grundbedömning för giltigheten av en konkurrensklausul dess inskränkning på arbetstagarens försörjningsmöjligheter. Om klausulen anses vara för inskränkande så anses detta oskäligt i enlighet med 38 § AvtL, vilket domarna AD 2015 nr. 8, 2009 nr. 63, 1994 nr. 65 samt 2010 nr. 53 visar. Samtidigt finner jag att det av domarna AD 1992 nr. 9, AD 2002 nr. 115 samt AD 2010 nr. 27 framgår att konkurrensklausuler som inte är allt för ingripande i arbetstagarens försörjningsmöjligheter genom att exempelvis avgränsa vilka kunder eller vilket geografiskt område som berörs har ansetts vara skäliga. Enligt mig visar AD 1992 nr. 9 en väl avvägd konkurrensklausul där arbetstagaren kan bedriva konkurrerande verksamhet. Men om denne bearbetar kunder som fanns hos sin tidigare arbetsgivare innan anställningen började så ska ett skadestånd utgå motsvarande täckningsbidraget, vilket skulle medföra att det blir olönsamt för arbetstagaren att bearbeta dessa kunder. På så vis skyddas arbetstagarens intressen genom att eventuella intäktsbortfall täcks upp av skadeståndet, samtidigt som arbetstagaren inte hindras att bedriva konkurrerande verksamhet genom att vända sig till kunder som inte fanns hos sin tidigare arbetsgivare innan den tidigare anställningen började. AD 2002 nr. 115 visar enligt mig hur konkurrensklausuler som anses vara befogade men som har ett för stort skadeståndsbelopp kan jämkas enligt 36 § AvtL och på så vis bli balanserat och ge arbetsgivaren det skydd som behövs samtidigt som det inte blir oskäligt för arbetstagaren. Viktigt att notera är att om en konkurrensklausul bedöms som oskälig enligt 38 § AvtL innebär detta att klausulen i sin helhet är ogiltig.⁵⁷ Om konkurrensklausulen innehåller en skadestånds- eller vitesklausul som bedöms som oskälig kan det oskäliga beloppet jämkas utan att resterande delar av klausulen påverkas⁵⁸, vilket jag finner att dessa domar tillsammans visar.

4.2 Konsekvenser av förändringarna av överenskommelsen

4.2.1 Förändrat syfte och användningsområde

Genom att 2015 års överenskommelse dels har ett bredare täckningsområde eftersom parterna som ingått avtalet är större samt att det är utskrivet att avtalet även är vägledande för oorganiserade så menar jag att koherensen ökar. Genom att fler täcks in så hävdar jag att detta kommer att underlätta att likartade situationer bedöms lika, vilket därmed ökar koherensen. Att 2015 års överenskommelse frångår 1969 års krav på egen produktion och tillverkningshemligheter stärker i min mening en god lagstiftning på fler vis. Dels så anser jag att balansen ökas då allt fler verksamheter inte är produktionsverksamheter men fortfarande har viktig information som behöver skyddas ur konkurrenssynpunkt. Genom att även inkludera

⁵⁷ Iseskog, 2015, s. 40.

⁵⁸ Runelöv, 2012, s. 49.

dess verksamheter sker i min mening ett mer balanserat hänsynstagande till dessa arbetsgivares skyddsintresse. Dessutom finner jag att koherensen genom omfattande räckvidd ökar tack vare den nya utvidgade synen på skyddsbehovet av företagshemligheter inom olika verksamheter eftersom överenskommelsen harmoniseras med praxis inom området. Ett exempel på detta är att skyddet för kunder och kundrelationer ursprungligen inte regleras i 1969 års överenskommelse men utgjort flera fall i AD⁵⁹, som har bedömt att kundrelationer kan omfattas av skyddsbehovet. Samsynen kring kunskap eller utbildning för att kunna bruka företagshemligheter i de båda överenskommelserna bibehåller enligt mig koherensen och begripligheten som byggts upp med åren. Dessutom anser jag att balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen bibehålls på en nivå som accepteras av båda parter och som fastslagits i praxis.

4.2.2 Förändrad bindningstid, arbetstagares anställningsform och ålder

I min mening så är den förkortade bindningstiden i 2015 års överenskommelse positiv utifrån ett balansperspektiv eftersom arbetstagarens intresse av att kunna försörja sig inskränks genom den längre bindningstiderna från år 1969. Jag anser att det är viktigt att använda sofistikerade bedömningsinstrument för att vikta och tillvarata arbetstagarens behov av försörjning. Anledningen är att risken för att konkurrensklausulens bindningstid överstiger livslängden av det som ska skyddas i dagsläget ökar eftersom livslängden av nya konkurrensfördelar och hemligheter förändras snabbare än tidigare. Därmed ökar risken för oproportionerligt långa bindningstider som missgynnar arbetstagaren mer än vad den skyddar arbetsgivaren. Problemet med den kortare bindningstiden av konkurrensklausuler är att koherensen minskar då de nya tidsramarna inte överensstämmer med rådande praxis och att lika fall kan bedömas olika beroende på vilka riktlinjer som följs. Förändringen kring nyutexaminerade arbetstagare stärker i min mening balansen utifrån en god lagstiftning eftersom arbetstagaren har lika stort intresse av att få nyttja sin kunskap från studierna, oavsett dennes ålder när studierna genomförs. Vidare finner jag även att förändringen stärker koherensen i den meningen att alla nyutexaminerade påverkas av konkurrensklausulen på samma sätt, alltså medför förändringen att lika situationer behandlas lika. Att 2015 års överenskommelse öppnar upp för att även arbetstagare utan tillsvidareanställning i undantagsfall kan bli bundna av konkurrensklausuler anser jag är positivt utifrån ett balanshänseende. Detta då arbetsgivarens skyddsbehov baseras på informationen som den anställde kommer i kontakt med, därmed är skyddsbehovet det samma oavsett anställningsformen hos den anställde. Att den nya överenskommelsen även ställer krav på att

⁵⁹ Exempelvis AD 2010 nr. 53, AD 1998 nr. 80, AD 2010 nr. 27 och AD 2013 nr. 24.

arbetsgivaren måste sköta sig för att konkurrensklausulen ska binda arbetstagaren är i min mening positivt då det stärker balansen då den tillvaratar arbetstagarens intressen genom att minska arbetsgivarens skydd om denne missköter sig.

Då 2015 års överenskommelse trots allt innebär förändringar så sänks koherensen då bedömningen inte blir lika konsekvent. Men genom en sammanvägning av koherensens olika delar så menar jag ändå att koherensen som helhet ökar genom en likabehandling inom den förändrade synen på undantagen kring anställningsform och nytutexaminerade. Genom en övergripande bedömning av förändringen av bindningstid, arbetstagares anställningsform och ålder mellan de båda överenskommelserna så anser jag att den nya från år 2015 gör att begripligheten ökar. Detta främst eftersom vagheten minskar genom att exempelvis villkor för olika bindningstider och förutsättningar för undantag förtydligas.

4.2.3 Förändrade åtaganden för arbetstagaren

Båda överenskommelserna har ett normerande skadestånd på sex månadslöner om arbetstagaren bryter mot konkurrensklausulen vilket medför att koherensen och begripligheten förblir oförändrad. Att 2015 års överenskommelse dessutom inkluderar möjligheten att utdöma vite ökar balansen mellan motstående intressen eftersom arbetstagare som bryter mot konkurrensklausulen straffas på ett tydligare sätt än tidigare, vilket innebär att arbetstagarens skyddsbehov bättre tillvaratas. 2015 års krav på att arbetstagaren har en informationsplikt gentemot sin arbetsgivare om denne är bunden av en konkurrensklausul ökar enligt mig begripligheten. Genom att informera arbetsgivaren så kan parterna gemensamt gå igenom situationen och göra en bedömning av behovet av klausulen och dess utformning, vilket i min mening främst minskar vagheten då båda parter vet vad som menas.

4.2.4 Förändrad kompensation för arbetstagaren och överenskommelsens giltighetstid

1969 års överenskommelse reglerar inte arbetstagarens kompensation på samma vis som 2015 års överenskommelse gör. Men eftersom praxis kring skäligheten av konkurrensklausuler baseras på arbetstagarens kompensation för begränsningarna så hävdar jag att inkluderingen av detta stärker den omfattande räckvidden av överenskommelsen och därmed även koherensen.

1969 års överenskommelse reglerar inte heller giltigheten på samma sätt som 2015 års överenskommelse, en anledning är att det inte fanns någon annan överenskommelse att förhålla sig till. Därför avser allt i denna sektion hädanefter information från 2015 års överenskommelse. Jag anser att parterna lyckats förtydliga hur de båda överenskommelserna ska behandlas i

förhållande till varandra och när respektive överenskommelse blir gällande, därmed menar jag att parterna har vidtagit de åtgärder som situationen kräver gällande begripligheten och den logiska motsägelsefriheten som är en del av koherensen. Att arbetstagaren eller arbetsgivaren enligt 2015 års överenskommelse självständigt kan begära att väcka talan trots att respektive facklig organisation inte stöttar dem stärker i min mening balansen mellan motstående intressen då den enskilde parten kan tillvarata sina intressen.

Från en generell bedömning av förändringen mellan de båda överenskommelserna så hävdar jag att den från år 2015 gör att begripligheten ökar. Jag finner att så väl vaghet och flertydigheten minskar då överenskommelsen innehåller mycket mer information, tydliga förklaringar och referering till lagstiftning, vilket tillsammans med den utskrivna gemensamma partsavsikten gör att begripligheten stärks.

Efter denna genomgång av gällande rätt och överenskommelserna vill jag även uppmärksamma läsaren på att i samtliga fall då arbetstagaren dömts för brott mot konkurrensklausulen har, så vitt jag kan se, resulterat i att arbetstagsidan dels har fått stå för båda parternas rättegångskostnader samt betala skadestånd till arbetsgivaren. När utfallet varit det motsatta, att konkurrensklausulen inte bundit arbetstagaren så har detta, enligt mina fynd, endast resulterat i att arbetsgivaren fått bära parternas gemensamma rättegångskostnader. (Undantaget är AD 1991 nr. 83 där domstolen gjorde bedömningen att delar av konkurrensklausulen var oskäligen men att arbetstagaren brutit mot vissa delar, så det fanns ingen klar vinnare i det fallet). Jag finner att detta är ett tydligt missgynnande av arbetstagsidans intressen i förhållande till arbetsgivarsidan. Ett av de största problemen som jag ser att detta för medför är att det restriktiva användandet av konkurrensklausuler urholkas om arbetsgivaren inte straffas för att införa konkurrensklausuler i situationer som inte är befogade eller innebär oskäligen inskränkningar för arbetstagaren. Därmed brister hänsynstagandet till arbetstagarens intressen som enligt så väl AD som de båda överenskommelserna är en viktig del i bedömningen av konkurrensklausulers giltighet. Om arbetsgivaren inte straffas för felaktigt användande av konkurrensklausuler så kan de både använda och ha oskäligen åtaganden och skadeståndsanspråk i klausulerna i förebyggande syfte för att kunna avskräcka arbetstagarna att bedriva konkurrerande verksamhet. Vilket är skadligt för individen som inte kan utnyttja sin kunskap och erfarenhet i sin försörjning samtidigt som resurserna inte utnyttjas optimalt ur ett samhällsperspektiv. Med tanke på detta, i min mening, ignorerande av arbetstagarens intressen anser jag även sänker balansen mellan olika intressen i bedömningen av god lagstiftning.

5. Slutsats

Syftet med examensarbetet kan summeras i att fastställa gällande rätt avseende tillåtligheten och skäligheten av konkurrensklausuler och att redogöra för skillnader och likheter mellan 1969 och 2015 års överenskommelse om konkurrensklausuler.

Utifrån min granskning av gällande rätt angående konkurrensklausuler så fastställer jag att konkurrensklausuler kan anses vara tillåtna i en rad situationer där arbetsgivarens företagshemligheter behöver skyddas efter en avslutad anställning. Kundrelationer är ett intresse som anses tillåtet att skydda medan konkurrensklausuler som ämnar att behålla kompetenta arbetstagare inte är tillåtet. Utifrån gällande rätt hävdar jag även att det krävs unika verksamhetsstrukturer eller andra specifika åtgärder från arbetsgivaren för att branschkunskap och information om kunders specifika behov inte ska klassas som allmän kändedom kopplat till personlig skicklighet. Även om konkurrensklausulen anses tillåten utifrån vad den ämnar att skydda så krävs det även att klausulen är skälig, för att inte ogiltigförklaras enligt 38 § AvtL eller att den ska kunna jämkas enligt 36 § AvtL. Utifrån gällande rätt så anser jag att konkurrensklausulens inskränkning på arbetstagarens försörjningsmöjligheter inom sitt yrke är en avgörande faktor kring huruvida konkurrensklausulen ska anses vara skälig eller inte. I denna bedömning är arbetstagarens kompensation för inskränkningarna av betydelse. Enligt mig är en viktig aspekt att poängtera när det kommer till skälighetsbedömningen av konkurrensklausuler att arbetsgivaren inte får något straff för konkurrensklausuler som anses oskäliga. Konsekvenserna är endast att arbetstagaren inte blir bunden av klausulen. Enligt mig är detta problematiskt då detta kan medföra att arbetsgivare använder sig av konkurrensklausuler i avskräckande syfte då de vet att de inte straffas om det visar sig att klausulen var oskälig. Därmed ser jag inte att arbetstagarens intresse tillvaratas tillräckligt i dagsläget vilket även är negativt utifrån en samhällssynpunkt då resurserna inte utnyttjas optimalt.

Den viktigaste skillnaden mellan 1969 och 2015 års överenskommelse är enligt mig att 2015 års överenskommelse är mycket mer välskriven och detaljerad i många punkter. Den gemensamma partsavsikten finns exempelvis utskriven där parterna kommenterar punkterna i överenskommelsen. Vidare så menar jag att en stor skillnad är täckningsområdet av överenskommelsen som utvidgats år 2015 dels då parterna som undertecknat är större men även då det är utskrivet att den även ska gälla för oorganiserade. Att 2015 års överenskommelse även öppnar upp för att fler verksamheter och branscher kan använda sig av konkurrensklausuler anser jag är bra då detta överensstämmer med gällande rätt på området som exempelvis inkluderar kundrelationer i skyddsbehovet av konkurrensklausuler. Dessutom finner jag att

skillnaderna i både bindningstiden och kompensation för arbetstagarens inskränkningar bättre balanserar arbetstagarintresset i 2015 års överenskommelse. Ur perspektivet av god lagstiftning så anser jag att 2015 års överenskommelse genom exempelvis nya regler om bindningstid, kompensation, syn på utbildning, undantag för vissa anställningsförhållanden och utökade skyddsområden gör att balansen mellan olika intressen ökat. Vidare så menar jag att den ökade tydligheten i 2015 års överenskommelse bidrar till en stärkt begriplighet gentemot 1969 års överenskommelse. Avslutningsvis så finner jag att koherensen överlag har ökat med förändringarna av den nya överenskommelsen, detta trots att förändringarna mellan avtalen innebär att vissa situationer fått nya förhållningsregler vilket givetvis försämrar koherensen. Men eftersom den nya överenskommelsen i många hänseenden bättre överensstämmer med gällande rätt än det från år 1969 så menar jag att koherensen som helhet har ökat. Tillsammans innebär detta att jag anser att 2015 års överenskommelse stärker så väl balansen mellan intressen, begripligheten och koherensen på ett sätt som är positivt utifrån en god lagstiftning.

6. Framtida forskning

Eftersom den nya överenskommelsen börjat gälla december år 2015 så har det, mig veterligen, inte kommit upp några fall angående konkurrensklausuler i AD vilket medför att innebörden av förändringarna mellan avtalen fortfarande är oviss. Därför finner jag att förändringarna som skett, exempelvis bredare täckningsområde, bindningstid, och ersättningsbelopp, mellan överenskommelserna och dess inverkan på rättstillämpningen är ett givet område för framtida forskning. Detta eftersom 1969 års överenskommelse refererats till i prop. 1975/76 vilket medför att överenskommelsen i synnerhet påverkat utformningen av 36 och 38 §§ AvtL. En annan intressant del för framtida forskning är hur ett nytt EU-direktivförslag⁶⁰ kommer att påverka tolkningen av konkurrensklausuler. I första hand så påverkar direktivet företagshemligheter vilket i svensk rätt i huvudsak regleras genom FHL. Men eftersom 2015 års överenskommelse refererar tillbaka till FHL och att lagen har ett samband med konkurrensklausuler så kan direktivet även påverka bedömningen av konkurrensklausuler.

⁶⁰ Europaparlamentets lagstiftningsresolution av den 14 april 2016 om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om att skydda know-how och företagsinformation (företagshemligheter) som inte har röjts från att olagligen anskaffas, utnyttjas och röjas (COM(2013)0813 – C7-0431/2013 – 2013/0402(COD))

Källförteckning

Offentligt tryck

Regeringens proposition (Prop.)

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.

Statens offentliga utredningar (SOU)

SOU 1983:52 Företagshemligheter.

Rättspraxis

Avgöranden från Arbetsdomstolen

AD 1984 nr. 20.

AD 1991 nr. 38.

AD 1992 nr. 9.

AD 1994 nr. 65.

AD 1994 nr. 79.

AD 1998 nr. 80.

AD 2001 nr. 91.

AD 2002 nr. 115.

AD 2009 nr. 63.

AD 2010 nr. 27.

AD 2010 nr. 53.

AD 2013 nr. 24.

AD 2015 nr. 8.

Litteratur

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

Adlercreutz, Axel och Mulder Bernard, Johann, *Avtal; Lärobok i allmän avtalsrätt*, Trettonde upplagan, Stockholm, Nordstedts Juridik 2013.

Alexy, Robert, Coherence and argumentation or the genuine twin criterialess super criterion, i Aarino, Aulus, m.fl., *On coherence theory of law*. Lund, Juristförlaget I Lund, 1998.

Anderson, Arne, Mats & Ohlsson, Olle. *Mikroekonomi*, Fjärde upplagan, Trelleborg, Akademiförlaget Corona, 1999.

Beckman, Ludvig, Godtagbart i ett demokratiskt samhälle? De hemliga tvångsmedlen och rätten till personlig integritet. *Svensk juristtidning*. 2006 s.1– 22.

Fahlbeck, Reinhold, *Lagen om skydd för företagshemligheter – En kommentar och rättsöversikter*, Andra upplagan, Stockholm, Norstedts Juridik, 2004.

Grönroos, Christian, *Service management och marknadsföring*, 2015, Tredje upplagan, Stockholm, Liber AB.

Hellner, Jan. *Lagstiftning inom förmögenhetsrätten: praktik, teori och teknik*, 1990, Stockholm, Juristförlaget.

Hjertstedt, Mattias. *Tillgången till handlingar för brottsutredare: en rättsvetenskaplig studie av beslag med husrannsakan, myndigheters utlämnandeskyldighet samt editions- och exhibitionsplikt*, 2011, Uppsala, Iustus Förlag.

Iseskog, Tommy, Konkurrensklausul ogiltig om oskälig, *Personal & Ledarskap*, 2015 nr. 3.

Källström, Kent. & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet; Inledning till den individuella arbetsrätten*, tredje upplagan, Uppsala, Iustus förlag, 2013.

Peczenik, Aleksander, Juridikens allmänna läror, *Svensk juristtidning*. 2005 s. 249 – 272.

Näringsdepartementet, *Konkurrens: ett viktigt medel för ökat välstånd*, Stockholm, Regeringskansliet 2010.

Runelöv, Ulla. Undvik att medarbetare tar med sig kunder, *Personal & Ledarskap*, 2012 nr. 9

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, Andra upplagan, Stockholm, Norstedts juridik, 2007.

Siegeman, Tore. & Sjödin Erik., 2013. *Arbetsrätten*, Sjätte upplagan, Stockholm, Nordstedts Juridik, 2013.

Unionen, *Framgångsrika företag: En undersökning om vd-värderingar i svenska företag*, Stockholm, 2012

Övriga källor

Europaparlamentets lagstiftningsresolution av den 14 april 2016 om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om att skydda know-how och företagsinformation (företagshemligheter) som inte har röjts från att olagligen anskaffas, utnyttjas och röjas (COM(2013)0813 – C7-0431/2013 – 2013/0402(COD))

Stockholms Universitet. [<http://www.su.se/medarbetare/service/juridik/offentlighet-sekretess/tystnadsplikten-1.55163>] Hämtad 2016-04-23.

Obminska, Ania [<http://www.ingenjoren.se/2014/01/klausulen-kan-hindra-jobbyte/>] 2016-04-24.

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal. Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister. Träffade 2015 mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK.