

## Överenskommelse om konkurrensklausuler

Efter anställningen upphör som huvudregel de förpliktelser som parterna haft mot varandra under anställningen, dvs. också arbetstagarens lojalitetsplikt. Om arbetsgivaren vill skydda sig mot konkurrens efter anställningen får det ske genom avtal, en s.k. konkurrensklausul.

Det har blivit vanligare att frågor om konkurrensklausuler kommer upp, vilket beror på att företagets verksamhet i allt större omfattning bygger på det specifika kunnande som finns bland de anställda. Man kan sammanfatta företagets behov så att det finns i huvudsak tre olika skyddsobjekt. Företaget vill behålla sina kunder och förhindra att tidigare anställda lockar över dessa till konkurrenter eller konkurrerande verksamhet som de anställda själva startat. Företaget vill också skydda företagsspecifikt kunnande och företagshemligheter och förhindra att sådan information sprids till konkurrenter. Slutligen vill företaget behålla s.k. nyckelpersoner, i synnerhet om företaget lagt ned inte obetydliga utbildningskostnader.

Det vanligaste sättet att tillgodose arbetsgivarens skyddsintresse är att ta in en särskild bestämmelse i anställningsavtalet som innehåller ett förbud för arbetstagaren att ta anställning hos konkurrent eller att på annat sätt delta i eller bedriva konkurrerande verksamhet. Oftast förenas konkurrensförbudet med bestämmelser om tystnadsplikt och påföljder vid överträdelser, t.ex. normerat skadestånd.

Mot arbetsgivarens önskemål om skydd för verksamheten står den anställdes intresse av att efter anställningen ha största möjliga frihet att använda sin kunskap och erfarenhet. Det finns således en intressekonflikt mellan principen om yrkesfrihet och arbetsgivarens intresse av att skydda sin verksamhet. I den konflikten anses den anställdes intresse väga mycket tungt. Till skillnad från vad som gäller de anställdas lojalitetsplikt under anställningen anses arbetsgivarens intresse av skydd även efter anställningen inte väga lika tungt. Ett konkurrensförbud måste därför vara skäligt för att det ska vara bindande för arbetstagaren.

När det gäller nyckelpersoner har Arbetsdomstolen uttalat att konkurrensklausuler som syftar enbart till att hålla kvar anställda med särskild personlig kunskap och kompetens inta kan godtas. Det innebär att det tredje skyddsobjektet - att skydda sig mot att nyckelpersoner lämnar verksamheten - inte renodlat kan tillgodoses genom konkurrensklausuler. Emellertid besitter sådana anställda ofta sådan kunskap som kan skyddas. I andra fall har arbetsgivaren lagt ned utbildningskostnader, dvs. investerat i den anställda. Det är då möjligt att träffa avtal om återbetalningsskyldighet för utbildningskostnaderna.

### Skälighetsbedömningen

Skälighetsbedömningen påverkas av den tid som konkurrensförbudet gäller. Förbudet ska begränsas till en beräknad livslängd av det kunnande arbetsgivaren vill skydda men bör i normalfallet inte överstiga två år. Frågan är om bindningstiden ska regleras i varje särskilt fall i det individuella avtalet.

Det krävs också att den anställda erhåller rimlig ersättning för åtagandet. Ju längre konkurrensförbudet gäller desto starkare blir kravet på kompensation mot den anställda.

### **Orsakerna till att anställningen upphör**

Det viktigaste skälet för en konkurrensklausul är att hindra arbetstagaren från att mot arbetsgivarens vilja lämna anställningen för att övergå till konkurrerande verksamhet. Av det skälet kan en konkurrensklausul inte göras gällande om arbetsgivaren utan saklig grund säger upp arbetstagaren av personliga skäl eller felaktigt avskedar denne. Arbetsgivarens handlande utgör då ett brott mot anställningsavtalet, vilket befriar arbetstagaren från förpliktelsen att inte konkurrera. Det gäller också om arbetsgivaren gjort sig skyldig till ett sådant väsentligt brott mot anställningsavtalet att arbetstagaren har rätt att häva avtalet, t.ex. under viss längre tid inte betalar lön. Det inledningsvis angivna skälet för konkurrensklausulen bortfaller också om arbetsgivaren på grund av en driftsinskränkning eller annan förändring av verksamheten väljer att säga upp den anställde på grund av arbetsbrist. Som en allmän regel gäller alltså att en konkurrensklausul inte kan göras gällande om det inte beror på arbetstagaren att anställningsavtalet upphör. Ett undantag gäller för reglering i särskilda pensionsöverenskommelser, t.ex. så kallat 60-års avtal.

Om arbetstagaren säger upp sig av andra skäl gäller givetvis konkurrensklausulen liksom om det beror på arbetstagarens kontraktsbrott att anställningsförhållandet upplöses.

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

Sedan 1969 finns ett centralt kollektivavtal om konkurrensklausuler. Till överenskommelsen hör en bilaga med formulär till konkurrensklausul. Avtalet gäller mellan Svenskt Näringsliv (f.d. SAF) och Unionen (f.d. Sif) / Ledarna (f.d. SALF) respektive Sveriges Ingenjörer (f.d. CF). Överenskommelsen har antagits av samtliga förbund inom Svenskt Näringsliv och gäller därför direkt för de företag som är med i Teknikarbetsgivarna och i förhållande till anställda som är medlemmar i Unionen / Sveriges Ingenjörer / Ledarna.

#### **Användningsområde**

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

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

#### *Anmärkning*

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

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

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

### **Innehåll**

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

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

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

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

### **Underrättelse om konkurrensklausul**

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

#### *Anmärkning*

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

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

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

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

### **Förhandlingsordning**

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

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

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

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

### **Skiljenämnd**

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

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

Två ledamöter och suppleanter för dem utses av SAF.

Två ledamöter och suppleanter för dem utses genom enhälligt beslut av SIF, SALF och CF gemensamt. Nämnden är beslutsför endast om den är fulltalig.

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

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

### **Överenskommelsens giltighetstid**

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

#### *Anmärkning*

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

Stockholm den 14 december 1969

SVENSKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN

SVENSKA INDUSTRIJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET

SVERIGES ARBETSLEDAREFÖRBUND

SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND

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

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

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

b) inga såsom delägare i sådant företag eller på annat sätt bistå sådant företag med råd eller dåd, eller

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

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

Konkurrensförbudet gäller ej i följande fall:

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

b) När den anställde sagt upp anställningen och detta föranletts av avtalsbrott från arbetsgivarens sida.

Med avtalsbrott förstås sådan åtgärd eller underlåtenhet, som ger motparten rätt att häva anställningsavtalet med omedelbar verkan.

2. Om tjänsteavtalet upphör att gälla efter uppsägning på annan grund än pensionering, är arbetsgivaren pliktig att som ersättning för den olägenhet, som gällande konkurrensförbud innebär för den anställde, till den anställde per månad utbetala skillnaden mellan den anställdes arbetsinkomst hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst, som den anställde därefter intjänar i ny förvärvsverksamhet. Ersättningen skall dock icke överstiga 60 % av månadsinkomsten från arbetsgivaren vid anställningens upphörande och ej heller utgå för längre tid än den period, under vilken konkurrensförbudet gäller. För fastställande av ersättningsbeloppet är den anställde skyldig att fortlöpande hålla arbetsgivaren underrättad om storleken av sina inkomster i ny förvärvsverksamhet.

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

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

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

Vid tillämpningen härav märkes dock följande:

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

4. Om den anställda avsiktligt eller genom grov vårdslöshet överträder konkurrensförbudet, är han skyldig att för varje gång så sker till arbetsgivaren utgiva normerat skadestånd med ett belopp motsvarande . . . . . x den anställdes genomsnittliga månadsinkomst från arbetsgivaren. Med den anställdes genomsnittliga månadsinkomst förstås genomsnittet av de belopp, som den anställda per månad uppburit som fast lön, provision, tantiem etc under sista anställningsåret.

Vid uträknandet av den genomsnittliga månadsinkomsten skall hänsyn tagas endast till tid, under vilken den anställda i normal omfattning utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

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

#### *Anmärkning*

Har den anställda brutit konkurrensförbudet genom att taga anställning hos konkurrerande företag, kan, såsom framgår av det ovanstående, normerat skadestånd utkrävas av honom.

Den omständigheten, att den anställda sedan förhållandet påtalats fortsätter sin anställning hos det konkurrerande företaget, skall ej anses innebära ny överträdelse av denna konkurrensklausul .

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