

## KongsbergKollokviet 2016

### Konkurrensklausuler i anställningsavtal

#### EU-rätt rörande företagshemligheter och konkurrensklausuler.

I maj 2016 antogs direktivet ”om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas eller röjs”. Det skall implementeras senast maj/juni 2018.

Direktivet innehåller utförlig reglering av företagshemligheter (bedriftshemligheter). Direktivet, Artikel 1, undantar emellertid uttryckligen regler av typen konkurrensklausuler.

#### Artikel 1 Syfte och tillämpningsområde

---

3. Inget i detta direktiv ska tas som grund för att begränsa arbetstagares rörlighet. I synnerhet ska detta direktiv, när det gäller utövandet av sådan rörlighet, inte utgöra någon grund för att

- a) begränsa arbetstagares användning av information som inte utgör någon företagshemlighet enligt definitionen i artikel 2.1,
- b) begränsa arbetstagares användning av erfarenhet och färdigheter som förvärvats hederligt under deras normala yrkesutövning,
- c) införa ytterligare begränsningar för arbetstagare i deras anställningsavtal utöver sådana begränsningar som följer av unionsrätt eller nationell rätt.

Konkurrensbegränsande avtal kan emellertid komma i konflikt med annan EU-rätt, främst den fria rörligheten för arbetstagare (artikel 45; se Bosman-målet, REG 1995 I-4921, och Lehtonen-målet, REG 2000 I-2681) respektive friheten tillhandahålla tjänster (artikel 56).

Det förekommer inget lagstiftningsarbete beträffande konkurrensklausuler. Det uttalande som EU-kommissionären Mario Monti gjorde i juli 2002 äger därför fortfarande giltighet. Monti förklarade där att det inte finns några planer på att föreslå lagstiftning om konkurrensförbudsavtal när anställning upphör.

Kommer EU-direktivet att påverka behovet av konkurrensklausuler, särskilt i ljuset av specialbestämmelserna i Danmark och Norge?

Behovet av konkurrensklausuler minskar genom direktivet. Skälet är att direktivet även omfattar angrepp på en *förutvarande* arbetsgivares företagshemligheter.

## **Internationell översikt av konkurrensklausuler.**

Global Human Resources Lawyers (Jus Laboris) Non-Compete Clauses - An International Guide ([www. iuslaboris.com](http://www.iuslaboris.com)).

Ett trettiotal landsrapporter skrivna av advokater. Rapporterna är skrivna för Danmark av Morten Langer & Sabrina Sahl (Norbom Vinding Locations & Partner, Köpenhamn), för Norge av Claude Lenth (Advokatfirmaet Hjort DA, Oslo), och för Sverige av Ulrika Runelöv (Elmzell Advokatbyrå, Stockholm).

## **Överordnad rättslig reglering i Norden av konkurrensbegränsande avtal avseende arbetstagare.**

Överordnad rättslig definition och reglering finns i de tre nordiska länderna i respektive lands avtalslag 1915, 36 och 38 §§.

36 § AvtL är tillämplig på alla typer av konkurrensbegränsande avtal/klausuler.  
38 § AvtL avser endast konkurrensklausuler.

Norska avtaleloven (AvtL):

38 § AvtL *förste ledd* är i princip överensstämmande i Danmark, Norge och Sverige såvitt avser *definitionen* av begreppet ”konkurrensklausul”.  
(38 § AvtL *andre ledd*, upphävd 2015, fanns inte i Danmark och Sverige.  
(38 § AvtL *tredje ledd*, upphävd 2015, fanns i Danmark men inte i Sverige.

Dessa skillnader har i sin tur påverkat regleringen i annan lag och i avtal. Ganska stora skillnader finns mellan Danmark/Norge respektive Sverige.

## **Konkurrensbegränsande avtal/klausuler.**

Det finns en rik flora av konkurrensbegränsande klausuler (*karantänsregler*). Alla här angivna klausuler kan ges mycket olika utformning. Exempel:

- 1/ *arbetstagarvals-klausuler* (clawbacks and employee choice clauses; se tex dom av svenska Arbetsdomstolen 2015 nr 8), ingen lagstiftning i Norden,
- 2/ *förlängd uppsägningstidsklausul/ betald hemmaklausul* (garden leave/paid non-compete clauses), ingen lagstiftning i Norden,
- 2/ *sekretessklausuler* (non-disclosure/confidentiality clauses), ingen lagstiftning i Norden,
- 3/ *jobb-klausuler* (employer <> employer non-solicitation clauses), lagstiftning i Danmark och Norge (där termen rekryteringsklausul används),
- 4/ *värvningsklausuler, rekryteringsklausuler* (employee <> employee non-solicitation clauses), ingen lagstiftning i Norden,
- 5/ *leverantörsklausuler* (supplier non-solicitation clauses), ingen lagstiftning i Norden,
- 6/ *kundklausuler* (customer non-solicitation clauses), lagstiftning i Danmark och Norge,
- 8/ *konkurrensklausuler* (non-compete clauses/restricive covenants), lagstiftning i

alla tre nordiska länderna.

Lagstiftning i Danmark och Norge avser sålunda även vissa andra konkurrensbegränsande klausuler än renodlade klassiska konkurrensklausuler men ingen generell motsvarande lagstiftning finns i Sverige. Avtalet 2015 om konkurrensklausuler undantar uttryckligen alla andra typer än ”rena” konkurrensklausuler (p 1.2). En överordnad skillnad mellan Danmark/Norge och Sverige är sålunda att Danmark/Norge *dels* i större utsträckning än Sverige förlitat på lagstiftning än avtal (ehuru avtal finns även Norge, tex NHO och Tekna, 2004) *dels* ämnesmässigt reglerat i större utsträckning än Sverige.

En annan överordnad skillnad är att regleringen i Danmark och Norge är mycket strängare mot näringsidkare/arbetsgivare än i Sverige. Skillnaderna har i huvudsak uppstått som resultat av lagstiftning år 2015 i Danmark och Norge.

### **Senaste utvecklingen på lagstiftnings- och avtalsområdena.**

I Danmark, Norge och Sverige har lagstiftnings- och avtalsarbete genomförts under senare år (Danmark 2013 och 2015, Norge 2015 och Sverige 2015).

Varför har all de tre skandinaviska länderna reglerat konkurrensbegränsande klausuler i princip samtidigt år 2015?

Inga bestämda svar kan ges. Regleringarna synes ha satts igång oberoende av varandra. Att de inträffar samtidigt synes alltså bero på slump. Förhandlare i Sverige meddelar mig att avtalet 2015 slöts utan kontakt med Danmark/Norge.

Varför reglera när 38 § avtalslag finns?

1/ ”Villkårene i bestemmelsen er skjønsmässige og skaper en lite forutsigbar rettsstilling for både arbeidsgivere og arbeidstakere” (Prop 85 L, Stortinget, 2014-2015, s 7).

2/ Missbruk (överanvändning) av konkurrensklausuler.

Varför har reglerna 2015 gjorts strängare än tidigare i Danmark och Norge (men inte i Sverige)?

Inga bestämda svar kan ges. Ett svar kan vara att medvetenheten om riskerna för näringsidkare av ”företagsstölder” har ökat i hög grad. Det sammanhänger med den tekniska utvecklingen som gör ”företagsstölder” avsevärt lättare att företa och svårare att skydda sig emot för näringsidkare.

Mot detta har ställts de anställdas intresse av att fritt få förfoga över sin kunskap. Detta har varit det uttalade syftet både i Danmark och i Norge. Detta har lett till strängare - mer restriktiva - regler för näringsidkarna. I Sverige har regleringen genom avtalet 2015 däremot snarast lett till ökat utrymme för konkurrensklausuler. Här kan tillväxtekniska förklaringar finnas. Den svenska ekonomiska tillväxten har varit starkare under senare år än i Danmark och Norge. Behovet av att stimulera konkurrens har därför varit större i Danmark och Norge.

## Allmänt om konkurrensbegränsning för arbetstagare under och efter anställning.

### 1/ Under pågående anställning:

Lojalitetsplikt gäller med däri ingående konkurrensförbud.

### 2/ Efter anställningens upphörande:

Finns kvardröjande lojalitetsplikt inklusive konkurrensförbud?

## Danmark

Viss kvardröjande lojalitetsplikt föreligger men därutöver full konkurrensfrihet. Alltså utrymme för/behov av konkurrensbegränsningsklausuler.

### 1/ Lov om markedsføring 2013:

Förbud mot obehörigt röjande eller utnyttjande av arbetsgivares affärshemlighet under 3 år.

*Erhvervshemmeligheder og tekniske tegninger*

**§ 19.** Den, der er i tjeneste- eller samarbejdsforhold til en virksomhed eller udfører et hverv for denne, må ikke på utilbørlig måde skaffe sig eller forsøge at skaffe sig kendskab til eller rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder.

*Stk. 2.* Har den pågældende fået kendskab til eller fået rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder på retmæssig måde, må den pågældende ikke ubeføjet viderebringe eller benytte sådanne hemmeligheder. Forbuddet vedvarer i 3 år efter tjenesteforholdets, samarbejdsforholdets eller hvervets ophør.

*Stk. 3.* Reglerne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse på andre personer, der har lovlig adgang til virksomheden.

*Stk. 4.* Den, der i anledning af udførelsen af arbejde eller i øvrigt i erhvervsøjemed er blevet betroet tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter, modeller el.lign. , må ikke ubeføjet benytte sådant materiale eller sætte andre i stand hertil.

*Stk. 5.* Erhvervsdrivende må ikke benytte en erhvervshemmelighed, såfremt kendskab til eller rådighed over den er opnået i strid med de ovenfor nævnte bestemmelser.

### 2/ Konkurrensbegränsande klausuler:

(1) Lov 2015 om ansættelseklausuler.

Lagen kan ersättas av kollektivavtal, dock inte §§ 3 - 4 (jobbklausuler), ingångna av de mest representativa organisationerna, § 2. Avtalen kan gynna eller missgynna arbetstagarna.

Lagens syfte: begränsa bruket av ansættelsesklausuler och i princip förbjuda jobbklausuler.

Begreppet *ansættelsesklausuler* omfattar jobbklausuler, konkurrenceklausuler och kundklausuler samt kombinerade klausuler (klausuler som innehåller både en konkurrenceklausul och en kundeklausul).

(a) konkurrenceklausuler, § 5.

Noggrann reglering, stränga kvalifikationskrav ("helt saerligt betroet stilling", inte som tidigare bara "saerligt betroet"), högst 12 månader, viss anställningstid, ekonomisk kompensation (§ 8), skriftlig form.

(b) jobbklausuler (dvs arbetsgivare <> arbetsgivare), §§ 3 – 4.

Förbjudna med undantag för "virksomhedsoverdragelser" under högst 6 månader (jfr norska rekutteringsklausuler).

(c) kundeklausuler (dvs arbetstagaren <> potentiella kunder), § 6.

Noggrann reglering, högst 12 månader, viss anställningstid, ekonomisk kompensation (§ 8), endast specificerade kunder, skriftlig form.

Kombinert ansaettelsesklousul (konkurrence- och kundeklausul), 7 §.

Högst 6 månader jämte betingelserna i §§ 5 och 6.

(2) Funktionärsloven § 18 och § 18 a:

Regleringarna där ersatta av lagen 2105 om ansaettelsesklousuler.

### Norge

Viss kvardröjande lojalitetsplikt föreligger men därutöver full konkurrensfrihet. Alltså utrymme för/behov av konkurrensbegränsningsklausuler.

#### 1/ Markedsföringsloven 2009

Arbetsgivares företagshemligheter (bedriftshemmeligheter) skyddas till viss grad i straffeloven och markedsföringsloven.

Markedsföringsloven § 28.

Bedriftshemmeligheter

Den som har fått kunnskap om eller rådighet over en bedriftshemmelighet i anledning av et tjeneste-, tillitsvervs- eller forretningsforhold, må ikke rettsstridig utnytte hemmeligheten i næringsvirksomhet.

Det samme gjelder den som har oppnådd kunnskap om eller rådighet over en bedriftshemmelighet gjennom noens brudd på taushetsplikt eller gjennom noens rettsstridige handling ellers.

#### 2/ Arbeidsmiljøloven (2005:62, lydelse 2015:104, från och med 2016), § 14 A.

(a) konkurranseklausuler, § 14 A-1 (jämte § 38 avtaleloven).

Noggrann reglering, stränga kvalifikationskrav (*nödvendig, saerlige behov*), högst 12 månader, ekonomisk kompensation, skriftlig form.

(b) kundeklausuler, § 14 A-4 (jämte § 36 avtaleloven).

Noggrann reglering, högst 12 månader, ej viss anställningstid, ingen garanterad kompensation, endast specificerade kunder, skriftlig form.

(c) rekutteringsklausuler, § 14 A-6.

Förbjudna med undantag för "virksomhedsoverdragelse" under högst 6 månader (jfr danska jobbklausuler).

Se även § 27 nr 1 arbetsmarkedsloven, virksomheter som leier ut arbeidstakere.

### Sverige

1/ Ingen kvardröjande lojalitetsplikt.

2/ Huvudregel: full konkurrensfrihet när anställningen upphört;

undantag: 7 § 2 st lagen 1990 om skydd för företagshemligheter:

förbud att utnyttja eller röja arbetsgivarens företagshemligheter så länge dessa fortfarande har ekonomiskt värde när det föreligger ”synnerliga skäl” till följd av stötande beteende av arbetstägaren.

3/ konkurrensklausuler: inga lagregler (utöver 38 § avtalslagen), alltså ingen motsvarighet till regleringen i Danmark i Lov om markedsføring respektive Lov om ansettelseklausuler eller i Norge i Markedsføringsloven respektive Arbeidsmiljøloven.

Avtal 2015 om konkurrensklausuler i anställningsavtal.

Avtalet gäller mellan arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK.

PTK är en förhandlingsorganisation som omfattar alla fackförbund för tjänstemän (”white collar employees”) och universitetsutbildade (”professional employees”) i Sverige men inte ”arbetare”. För ”arbetare” gäller 36 och 38 §§ AvtL (men ingen motsvarighet har funnits till norska avtaleloven § 38 annet ledd).

4/ Inga lagregler om kundklausuler eller rekryteringsklausuler (annat än 9 § lagen 2012 om uthyrning av arbeidstagere; jfr Norge § 27 arbeidsmarkedsloven).

### **Avtalet 2015 om konkurrensklausuler och norsk reglering.**

#### **Äldre svensk rätt:**

Före avtalet 2015 gällde en överenskommelse 1969 angående begränsning av användningsområdet och innehållet i s.k. konkurrensklausuler i tjänsteavtal. De två överenskommelserna har samma täckningsområde, dvs hela den privata sektorn med undantag för ”arbetare”.

Principerna i överenskommelsen 1969 fick karaktär av allmänna rättsgrundsatser. Domstolar frångick principerna i överenskommelsen endast när särskilda skäl påkallade detta. Det kan antas att avtalet 2015 får samma ställning.

Konkurrensklausuler träffade före den 1 december 2015 ”ska bedömas enligt de regler i lag eller kollektivavtal som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen ingicks”. (§ 3 Förhandlingsprotokollet 2015-07-02 till avtalet 2015.)

## Överordnade synpunkter på och kommentarer till avtalet 2015.

Avtalet 2015 har en helt annan ”atmosfär” än avtalet 1969, närmast ”familjär”.

- a) Det märks främst i att avtalet 2015 gång på gång betonar vikten av *restriktiv användning* av konkurrensklausuler; ordet ”restriktiv” förekommer ofta.
- b) Stark betoning av att *behov av och löptid för* konkurrensklausul skall prövas noggrant/seriöst i varje enskilt fall; orden noggrant/seriöst förekommer ofta.
- c) Stark betoning av att inriktning på den *enskilde tjänstemannen*.
- d) Stark betoning av *fortlöpande kontakt* mellan företag och enskild tjänsteman rörande hela konkurrensklausulen; en starkt personalpolitisk framtoning.

I alla dessa hänseenden synes tämligen nära överensstämmelse råda mellan norskt och svenskt synsätt.

## Specifika jämförelsepunkter.

### 1/ vilka konkurrensbegränsande klausuler?

Sverige:

Endast ”klassiska” konkurrensklausuler, dvs enligt 38 § AvtL (p 1.2)

Andra konkurrensbegränsande klausuler är undantagna. Här gäller 36 § AvtL.

Norge:

Lagstiftning om konkurrens-, kund- och rekryteringsklausuler.

### 2/ företag?

Sverige: Avtalet avser alla oavsett verksamhet (ingressen), dvs både tillverkningsföretag och serviceföretag

Norge: regleringen i arbetsmiljöloven § 14 A gäller alla företag/arbetsgivare.

### 3/ vilka arbetstagare?

Sverige:

a) alla tjänstemän, oavsett yrkeskategori och oavsett facklig tillhörighet, alltså även tjänstemän som står utanför det avtalsslutande fackförbundet (1.1, 2.1);

MEN

b) endast de som ”har kännedom eller får kunskap om företagshemligheter, samt ... genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att använda företags-hemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende” (p 2.1);

c) ej företagsledare enligt 1 § lagen om anställningsskydd (p 1.3, men 38 § AvtL);

d) inte visstidsanställda men vissa undantag.

Norge:

alla arbetstagare, med villkorat undantag för ”virksomhetens överste leder”; § 14 A-5.

Här föreligger skillnader i regleringen.

Beträffande moment a); "arbetare" omfattas inte i Sverige. Skillnad mellan länderna torde dock vara liten. "Arbetare" kan knappast bindas av konkurrens klausul i Norge med hänsyn till kravet på "helt saerlig betroet stilling".

Beträffande moment b) torde dock skillnaden vara ringa eller ingen

Beträffande moment c). Här finns skillnad eftersom den svenska regeln är kategorisk medan den norska är avhängig av skriftlig fränsägelse av skyddet.

Beträffande moment d) är skillnaden stor juridiskt men troligen inte i praktiken.

#### **4/ krav för att få avtala om en konkurrensklausul**

Sverige (p 2):

"risk för skada i konkurrenshänseende", alltså abstrakt fara (s 22 f).

Arbetstagaren har utbildning eller erfarenhet att kunna använda företagshemligheter "på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende".

Restriktiv användning. Lämplighets-, behovs- och skälighetsbedömning "i det enskilda fallet". Noggrann intresseavvägning i varje enskilt fall (p 3, p 5.1).

Tillsvidareanställning huvudregel. Visstidsanställning i undantagsfall (p 2.1).

Ingen minsta anställningstid annat än för ung, oerfaren nyutexaminerad (p 4.2).

Ingen facklig medverkan.

Norge:

Klausulen är "nödveddig for å ivareta arbeidsgivers saerlige behov for vern mot konkurranse".

Regeln ger intryck av att kräva konkret fara, inte bara abstrakt fara.

Arbetstagaren upplyses om "hvilke forhold i lønmottagarens ansaettelse der gør det påkraevet" med en konkurrensklausul.

Viss anställningstid, minst 6 månader.

Ingen facklig medverkan.

Skillnader:

Den norska regeln synes strängare mot arbetsgivaren. Kravet på nödvändighet och saerlige behov" har ingen motsvarighet i det svenska avtalet.

Å andra sidan är den svensk regleringen mera nyanserad och inriktad på förhandlingar mellan parterna och på en individualiserad intresseavvägning. Vidare kan konkurrensklausul som huvudregel göras gällande utan viss minsta anställningstid.

#### **5/ vad gäller vid anställnings upphörande?**

Sverige (p 4.1):

Klausulen gäller inte

(a) Vid arbetsgivaruppsägning på grund av arbetsbrist.

(b) Vid rättsstridig uppsägning av arbetsgivaren.

(c) Vid rättsenlig hävning av arbetstagaren.

Klausulen gäller vid pensionering (men ingen ersättning åtgår; s 29).



Norge:

Inga motsvarande regler. Rättsläget synes oklart.

### **6/ skriftlig form?**

Sverige:

Avtalet är tyst i detta hänseende, alltså är även muntliga klausuler giltiga. Sådana torde dock inte finnas i praktiken. Inget exempel i rättspraxis.

Norge:

Tvingande krav på skriftlig form; arbetsmiljöloven § 14 A-1 (3).

Någon skillnad i praktiken torde inte föreligga. Muntliga konkurrensklausuler förekommer inte i praktiken i Sverige.

### **7/ skyddad information**

Sverige:

Företagshemligheter enligt lagen 1990 om skydd för företagshemligheter.

Norge:

Ingen motsvarande bestämmelse. Genom kravet i arbetsmiljöloven § 14 A-1 (2) att en klausul "er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers saerlige behov for vern mot konkurranse" görs dock en långtgående begränsning av skyddsområdet. Den avvägning som anges i den norska lagregeln har i Sverige gjorts i lagen 1990 eftersom begreppet "företagshemlighet" getts en begränsande definition.

Ingen skillnad av nämnvärd betydelse torde föreligga.

### **8/ innehåll; skyddad konkurrens**

Sverige:

Konkurrensklausuler kan inte skydda mot ren marknadskonkurrens.

Konkurrensklausuler kan fungera som kundklausul/leverantörsklausul om information om kunder/leverantörer är företagshemliga enligt lagen 1990. Detta är ofta(st) fallet. Tidsgräns? Se punkt 6/ nedan.

Konkurrensklausuler kan inte fungera som rekryteringsklausuler/jobbklausuler. Däremot finns som utgångspunkt inget rättsligt hinder som avtal som fungerar som rekryteringsklausuler/jobbklausuler. Här kan 36 § avtalslagen inträda.

Norge:

Konkurrensklausuler synes kunna skydda mot att ren marknadskonkurrens. Det krävs inte för en konkurrensklausul att företagshemlig information utnyttjas eller röjs.

### **9/ bindningstid**

Sverige (p 5.1):

"arbetsgivarens behov";

9 månader (avtalet 1969: 12 månader);  
18 månader (avtalet 1969: 24 månader);  
mer än 18 månader: "särskilda skäl" (avtalet 1969: ungefär detsamma).

Norge:

Maximalt 1 år enligt tvingande lagregel i arbetsmiljöloven § 14 A-1 (2). Avtal med längre bindningstid är ogiltiga. Det sätt på vilket regeln är formulerad ("ikke i noe tilfelle") ger vid handen att kortare bindningstid framstår som naturlig.

Här finns en betydande skillnad. Den norska regleringen är avsevärt strängare mot arbetsgivare/näringsidkare än den svenska.

Den norska regleringen kan innebära att konkurrensen blir fri trots att det fortfarande kan föreligga "saerlige behov for vern mot konkurranse". Denna risk tvingas arbetsgivare/näringsidkare leva med i Norge.

Kan arbetsgivare i Norge gardera sig mot denna risk? Det enda sättet synes vara att avtala med arbetstägaren om förlängning av uppsägningstiden eftersom årsfristen för en konkurrensklausul räknas från det anställningen upphör; jfr klausulen 1/ ovan *förlängd uppsägningstidsklausul/ betald hemmaklausul* (garden leave/paid non-compete clauses). Det är dock dyrt.

Om arbetstägaren inte går med på förlängd uppsägningstid torde arbetsgivare inte ensidigt kunna förlänga uppsägningstiden inför en anställnings upphörande. En sådan åtgärd innebär kringgående av den tvingande maximiregeln i arbetsmiljöloven § 14 A-1 (2).

Hänvisning skall dock ske till marknadsföringsloven § 28. Den lagregeln gäller utan tidsbegränsning. Om och i den mån denna lagregel tillämpas kan ettårsfristen komma att få mindre betydelse.

### **10/ ekonomisk kompensation**

Sverige (p 5.2):

- (1) Ersättningsbelopp? Huvudregeln är att mellanskillnaden mellan tidigare och ny inkomst skall ersättas, dock högst 60 % av den tidigare månadsinkomsten.
- (2) Av allmänna obligationsrättsliga regler följer "att arbetstägaren är skyldig att begränsa inkomstförlusten inom ramen för vad som är skäligt" (s 30).
- (3) Ersättning utgår endast om det finns ett orsakssamband mellan konkurrens klausulen och den lägre inkomst som arbetstägaren har (eller kunde ha haft). Detta innebär att om arbetstägaren väljer "att ägna sig åt en annan verksamhet som inte konkurrerar med arbetsgivarens föreligger inget orsakssamband mellan konkurrensklausulen och en eventuellt lägre inkomst" (s 30).  
Denna reglering framstår dock som tveksam. Arbetstägaren kan ju finna att det är omöjligt att hitta arbete inom samma verksamhetsområde som tidigare. Bytet kan vara framtvingat av marknadsomständigheter.

- (4) Ersättning utgår som utgångspunkt inte om arbetstagaren avböjer ett erbjudande från arbetsgivaren om annat arbete i arbetsgivarens verksamhet inom ramen för skälighet.

Norge:

- (1) Ersättningsbelopp? Svårt att jämföra med avtalet 2015.  
(2) Samma allmänna obligationsrättsliga principer är tillämpliga i Norge.  
(3) Ingen motsvarande regel. Den svenska regeln framstår som tveksam; se ovan.  
(4) Inget motsvarande i den norska lagregeln § 14 A-3 arbetsmiljöloven. Regeln i avtalet 2015 torde dock följa av allmänna obligationsrättsliga principer. Det bör innebära att en motsvarande princip gäller i Norge.

### **11/ sanktioner vid brott mot klausulen**

Sverige: utförlig reglering i avtalet 2015.

1/ enstaka brott mot konkurrensklausul: normerat skadestånd/*konventionalbod* (p 5.3.1): normalt 6 månadslöner för varje avtalsbrott.

2/ fortlöpande brott mot konkurrensklausulen > återkommande vite/*mulkt* (p 5.4).

Syfte med återkommande (perdurera) vite/*mulkt*/ *konventionalbod*:

Att få den konkurrerande verksamheten att upphöra. Detta innebär att ingen fast tidsgräns är stipulerad liksom inte heller maximibelopp. Vite/*mulkt* kan höjas så länge konkurrensen fortsätter.

Typfall för återkommande vite/*mulkt*/ *konventionalbod*:

Fortlöpande avtalsbrott, till exempel, genom ”anställning i en konkurrerande verksamhet” eller ”om arbetstagaren fortsätter den konkurrerande verksamheten efter att arbetsgivaren påtalat brottet mot konkurrensklausulen” (s 37).

Återkommande vite/*mulkt*/ *konventionalbod* kan inte avtalas i förväg.

Återkommande vite kan inte fastläggas ensidigt av arbetsgivaren.

Återkommande vite fastställs och utdöms av bindande av skiljenämnden på talan av arbetsgivaren.

Återkommande vite kan göras interimistiskt (p 5.4.3) men inte preventivt (s 38).

Skadeståndsansvaret är i bägge fallen strikt, dvs det fordras inte dolus eller culpa. Jämkning kan göras enligt ”allmänna principer för jämkning av skadestånd” (kommentaren till 5.3.2, s 36).

Norge:

Inga regler i arbetsmiljöloven om skadestånd för brott mot en konkurrensklausul. Allmänna skadeståndsrättsliga principer synes skola tillämpas.

### **12/ tidpunkt för ensidig arbetsgivarändring av konkurrensklausul**

Sverige:

under anställningen (6.1): full arbetsgivarfrihet

vid slutet av anställningen (6.2): full arbetsgivarfrihet

Enligt praxis i Arbetsdomstolen kan dock ensidiga ändringar av arbetsgivaren leda till att konkurrensklausulen betraktas som oskäligen från början och därför förklarad ogiltig i sin helhet även efter ändringen; se tex dom 2013 nr 24. efter anställningens upphörande (s 40): oreglerat. Inga fall i praxis.

Norge:

Ingen reglering i arbetsmiljöloven.

Allmänna obligationsrättsliga principer.

### **13/ tvistelösning, rättsliga skiljeförfarande/voldgift**

Sverige:

Bindande skiljeförfarande/voldgift; allmän domstol obehörig.

Skiljedomen är ”slutlig och bindande för parterna”; parterna ”förbinder sig att rätta sig efter skiljedomen utan dröjsmål” (§ 32, s 65).

Norge:

Inga regler i arbetsmiljöloven.

Allmänna processrättsliga regler.

### **14/ Talerätt**

Sverige:

Avtalsparterna och deras organisationer.

Enskilda medlemmar i organisationerna, både arbetsgivare och arbetstagare; se tex Skiljeavtalet (Voldgiftsavtalen) § 12 (2) och (4).

Utanförstående arbetstagare; se tex avtalet p 8.3 eller Skiljeavtalet § 12 (3).

Norge:

Allmänna processrättsliga regler är tillämpliga.

### **15/Kostnader för skiljeförfarandet/voldgift**

Sverige:

Detta regleras i § 34 i det separata avtalet ”Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausultvister”, 2015.

När talan förs av organisation uppkommer typiskt sett inga kostnader för de enskilda medlemmarna. Det beror på att kostnaderna för

a) ordförande och sekreterare bärs av Svenska Näringsliv och PTK;

b) skiljemännen vanligen är anställda av parternas (huvud)organisationer och därför inte erhåller särskild ersättning;

c) parternas ombud vanligen är anställda av parternas (huvud)organisationer och därför inte erhåller särskild ersättning.

Specifika omkostnader för skiljemän liksom för sakkunniga fördelas efter de allmänna principerna i den svenska rättsgångsbalken.

Norge:

Inga regler i arbetsmiljöloven. Allmänna principer i norsk civilprocessrätt torde vara tillämpliga.