

## Konkurrensklausuler i anställningsförhållanden

### 1. Temat och dess aktualitet

#### 1.1 Introduktion

Under pågående anställning har arbetstagaren en omfattande lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren.<sup>1</sup> Denna plikt har sin grund i anställningsavtalet och innebär bland annat att arbetstagaren typiskt sett inte får utsätta arbetsgivaren för konkurrens.<sup>2</sup> Lojalitetsplikten gäller under hela anställningstiden och upphör när anställningsförhållandet upphör.<sup>3</sup> Arbetstagaren är då som utgångspunkt fri att konkurrera med sin tidigare arbetsgivare, om inte annat följer av lag eller avtal. Exempelvis kan lagar till skydd för immateriella rättigheter och företags-hemligheter, liksom sekretessavtal till skydd för viss information, begränsa arbetstagarens handlingsfrihet avseende konkurrerande verksamhet. Arbetsgivare och arbetstagare kan i vissa fall även ingå avtal som innebär att arbetstagaren åtar sig att, under en viss tid efter att anställningsförhållandet har upphört, inte engagera sig i verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.<sup>4</sup> Sådana avtal eller klausuler – *konkurrensklausuler* – kan i konkurrenshänseende beskrivas som en utsträckt lojalitetsplikt för arbetstagaren.<sup>5</sup>

I avhandlingen undersöks och utvärderas hur normgivare – lagstiftare, domare och/eller kollektivavtalsparter – förhåller sig till konkurrensklausuler i anställningsförhållanden i några grundläggande frågor. Analysen koncentrerar sig främst kring arbetsrättsliga regleringar av sådana klausuler, medan konkurrensrättsliga regleringar endast behandlas översiktligt. Analysen tar sin utgångspunkt i rättsordningarna i Sverige, Norge och Danmark, men på valda ställen görs även utblickar mot rättsordningarna i framförallt USA, Storbritannien och Finland. Avsikten med dessa utblickar är att sätta de skandinaviska regleringarna av konkurrensklausuler i ett bredare perspektiv, genom att illustrera hur samma eller liknande dilemman avseende sådana klausuler har hanterats i andra rättssystem respektive i ett annat nordiskt land.

---

<sup>1</sup> Se exempelvis R. Fahlbeck, *Lagen om företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikt*, 4 uppl., Stockholm 2019, s. 167 och däri angivna referenser (Fahlbeck 2019). Även arbetsgivaren har en lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren, men denna plikt är inte lika framträdande i anställningsförhållandet som arbetstagarens.

<sup>2</sup> J. Munukka, *Kontraktuell lojalitetsplikt*, Stockholm 2007, s. 210 och 461; H. Nazarian, *Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*, Oslo 2007, s. 85 och 347; N. Videbæk Munkholm, *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, København 2016, s. 114 och 247. En arbetstagare som konkurrerar med sin arbetsgivare, anses i allmänhet på ett allvarligt sätt bryta mot lojalitetsplikten. Se exempelvis AD 1994 nr 79.

<sup>3</sup> Se exempelvis prop. 2017/18:200 En ny lag om företagshemligheter, s. 67.

<sup>4</sup> Det är således fråga om en *negativ* förpliktelse, där den ene parten åtar sig att i förhållande till den andre parten, inte handla på ett visst sätt – att inte konkurrera. Se R. Dotevall, *Avtal*, Lund 2017, s. 259.

<sup>5</sup> Se exempelvis B. Domeij, *Från anställd till konkurrent: lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler*, Stockholm 2016, s. 238 (Domeij 2016).

## 1.2 Närmare om konkurrensklausuler och deras reglering

Konkurrensklausuler i anställningsförhållanden utgör en biförpliktelse till anställningsavtalet, där huvudförpliktelserna består av arbetstagarens skyldighet att ställa sin arbetskraft till förfogande och arbetsgivarens skyldighet att betala lön.<sup>6</sup> Tanken med att låta en konkurrensklausul utgöra en biförpliktelse till ett avtal, är att ”avtalets huvudsakliga syfte svårligen kan uppnås om parterna under avtalsuppfyllelsen eller strax därefter tillåts konkurrera fullt ut”.<sup>7</sup> Konkurrensklausuler ingås vanligtvis i samband med att själva anställningsavtalet ingås, men kan även ingås under pågående anställning.<sup>8</sup> Den maktobalans som typiskt sett finns mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilken generellt motiverar skyddsreglering på arbetsrättens område, är särskilt påtaglig i samband med att anställningsavtalet ingås. I sådana situationer är konkurrensklausuler sällan föremål för några förhandlingar mellan parterna.<sup>9</sup> Klausulen förutsätter visserligen arbetstagarens accept, men att här tala om egentlig frivillighet från arbetstagarens sida är en sanning med modifikation.<sup>10</sup>

Konkurrensklausuler består av ett konkurrensförbud eller konkurrensåtagande som exempelvis kan vara utformat på följande sätt:

*Arbetstagare A åtar sig att, under en period om tolv (12) månader efter att anställningsförhållandet har upphört, inte inom Göteborgs stad ta anställning hos, eller – direkt eller indirekt – starta, bedriva, delta eller på annat sätt engagera sig i, verksamhet som konkurrerar med arbetsgivare B:s verksamhet.*

Konkurrensåtagandet kan eller ska, beroende på reglering, även innehålla en begränsning eller precisering av vad som avses med konkurrerande verksamhet. Utöver själva åtagandet kan eller ska klausulen också innehålla villkor om bland annat arbetstagarens rätt till kompensation. Det är vidare vanligt eller ett krav, att klausulen innehåller en motivering till varför arbetstagaren omfattas av konkurrensförbudet. Konkurrensklausuler kombineras ofta med en vitesklausul. I anställningsförhållanden kopplas vitet normalt till arbetstagarens månadsinkomst, där beloppet beräknas utifrån ett visst antal månadsinkomster.

Konkurrensklausuler har betydelse, inte bara för arbetsgivare och arbetstagare som är parter i avtalet, utan även för samhället i stort. Dessa tre aktörer har en rad, till dels motstående, intressen som på olika sätt påverkas av klausulerna. Det i sammanhanget mest framträdande intresset för var och en av aktörerna kan sägas vara följande: *Arbetsgivare* har typiskt sett ett

---

<sup>6</sup> Se exempelvis Domeij 2016, s. 237; U. Bernitz, *Svensk och europeisk marknadsrätt 1*, 5 uppl., Stockholm 2019, s. 110; M. Glavå och M. Hansson, *Arbetsrätt*, 4 uppl., Lund 2020, s. 433.

<sup>7</sup> Domeij 2016 s. 237 och däri angiven referens.

<sup>8</sup> Exempelvis i samband med en befordran eller ingående av ett avslutsavtal. Den senare situationen behandlas inte i avhandlingen.

<sup>9</sup> E. Starr, J.J. Prescott och N. Bishara, *Noncompete Agreements in the U.S. Labor Force*, *The Journal of law & economics*, Vol. 64, February 2021, s. 53–84, s. 69. Av de arbetstagare som hade besvarat undersökningen hade endast ca 10 procent försökt att förhandla med arbetsgivaren om konkurrensklausulen. Undersökningen avser visserligen förhållanden i USA, men det finns inte anledning att tro att siffrorna ser helt annorlunda ut i Norden eller övriga Europa.

<sup>10</sup> Se vidare om denna problematik i exempelvis B. Domeij, *Förhandlade konkurrensklausuler för anställda*, *Juridisk Tidskrift*, Nr 2 2013/14, s. 272–304.

intresse av skydd för verksamhetens investeringar i form av information, kunskap och relationer. *Arbetstagare* har typiskt sett ett intresse av att fritt kunna nyttja sina kunskaper, förmågor och erfarenheter i en relevant roll och verksamhet. *Samhället* har typiskt sett ett intresse av att resurser används på ett effektivt sätt. Vid reglering av konkurrensklausuler söker normgivare i stora drag att dels balansera nämnda aktörers intressen, dels kompensera för den maktobalans som typiskt sett finns mellan arbetsgivare och arbetstagare.

De allra flesta rättsordningar öppnar upp för att arbetsgivare och arbetstagare, under vissa förutsättningar, kan ingå konkurrensklausuler. I några få rättsordningar, såsom Kalifornien, är dock sådana klausuler förbjudna.<sup>11</sup> I de rättsordningar där konkurrensklausuler i anställningsförhållanden kan vara tillåtna, brukar klausulerna först och främst motiveras av arbetsgivares behov av skydd för företagshemligheter och know-how. Klausulerna kan också motiveras av exempelvis arbetsgivares behov av skydd för relationer, framförallt kundrelationer, eller behov av skydd för avkastningen från särskilda utbildningsinvesteringar.<sup>12</sup> Det råder bred enighet bland normgivare om att varken skydd mot konkurrens eller mot att förlora kompetent personal *i sig* motiverar användning av en konkurrensklausul.

### 1.3 Temats aktualitet

Konkurrensklausuler i anställningsförhållanden synes vara ständigt aktuellt tema, men får i dagens informationssamhälle beskrivas som högaktuellt. Investeringar i information, kunskap och relationer har fått en allt större betydelse för verksamheter i konkurrenshänseende, samtidigt som arbetstagare allt oftare är ”bärare” av sådana investeringar *och* har blivit mer rörliga både inom och utanför arbetsmarknaden. Denna utveckling har medfört att arbetsgivares incitament att skydda verksamheten genom att använda konkurrensklausuler har ökat. Den allmänna bilden är också att såväl bruket som missbruket av sådana klausuler har ökat.<sup>13</sup> Eftersom konkurrensklausuler bedöms hämma rörligheten på arbetsmarknaden, har klausulerna samtidigt blivit mer kännbara för arbetstagare och fått en större inverkan på samhället i stort.<sup>14</sup> Dessutom indikerar senare års forskning från framförallt USA, *bland annat* att klausulerna inte nödvändigtvis främjar innovation i samhället.<sup>15</sup>

Mot denna bakgrund, har konkurrensklausuler under de senaste åren varit föremål för förnyad debatt och regleringar av sådana klausuler har varit föremål för översyn och ändringar i flera rättsordningar. Nya och överlag mer restriktiva regleringar på området trädde i kraft i Sverige, Norge och Danmark kring årsskiftet 2015/2016, och ändringar i befintlig reglering

---

<sup>11</sup> I USA regleras konkurrensklausuler i anställningsförhållanden på *delstatsnivå*. Kalifornien har haft lagstiftning med förbud mot sådana klausuler ända sedan 1872. I USA är konkurrensklausuler i anställningsförhållanden även förbjudna i North Dakota och Oklahoma.

<sup>12</sup> Se exempelvis Domeij 2016 s. 297. Ytterst är det dock främst samhällets intresse av att främja innovation, och i förlängningen tillväxt och välfärd, som legitimerar användning av konkurrensklausuler.

<sup>13</sup> Se exempelvis Domeij 2016 s. 247; Advokatfirmaet Hjort DA, *Konkurrenseklausuler, kunde-klausuler og ikke-rekrutteringsklausuler*, utredning, september 2008, s. 7; Produktivitetskommissionen, *Analyserapport 2: Konkurrens, internationalisering og regulering*, maj 2013, s. 59; Office of Economic Policy, U.S. Department of the Treasury, *Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications*, March 2016, s. 4 och 6.

<sup>14</sup> Det råder bred enighet om att konkurrensklausuler har en hämmande effekt på arbetstagar mobiliteten.

<sup>15</sup> Materialet på detta område är omfattande men splittrat. För en *viss* översikt se exempelvis N. Bishara och E. Starr, *The Incomplete Noncompete Picture*, Lewis & Clark Law Review 20, no. 2 2016, s. 497–548.

trädde i kraft i Finland den 1 januari i år.<sup>16</sup> Regleringarna av konkurrensklausuler är för närvarande under översyn i Storbritannien och USA.

I Storbritannien genomförde regeringen en enkätundersökning under 2020/2021 avseende två alternativa förslag om att införa lagstiftning på området (klausulerna omfattas idag av *common law*).<sup>17</sup> I USA utfärdade president Biden under sommaren 2021 ett dekret, *Promoting Competition in the American Economy*, som bland annat innehöll en uppmaning till the Federal Trade Commission (FTC) att överväga federal lagstiftning ”to curtail the unfair use of non-compete clauses and other clauses or agreements that may unfairly limit worker mobility.”<sup>18</sup> Ett antal förslag avseende federal reglering av konkurrensklausuler har också presenterats i kongressen under 2021.<sup>19</sup>

## 2. Problemställningar och studieobjekt

Avhandlingens huvudproblemställningar är för närvarande följande:

1. Hur och på vilka grunder söker normgivare balansera arbetsgivares, arbetstagares och samhällets intressen vid reglering av konkurrensklausuler i anställningsförhållanden?
2. Är regleringarna av konkurrensklausuler i anställningsförhållanden ändamålsenliga i förhållande till:
  - a. centrala syften med regleringarna – uppnås dessa syften?
  - b. centrala intressen för arbetsgivare, arbetstagare och samhället; även om de centrala syftena med regleringarna uppnås eller skulle uppnås, får regleringarna några klart negativa konsekvenser för nämnda aktörer?<sup>20</sup>

Den första huvudproblemställningen handlar om att *undersöka* dels vilka ställningstaganden som normgivare har gjort avseende konkurrensklausuler: framförallt i sak men också regleringsmässigt, dels vilka normgivares uttalade eller förmodade motiv och syften är med dessa ställningstaganden. Den andra huvudproblemställningen handlar om att *utvärdera* regleringar av konkurrensklausuler utifrån framförallt deras ekonomiska implikationer, men till viss del även deras moraliska eller etiska implikationer.<sup>21</sup> Det handlar här om både faktiska och

---

<sup>16</sup> Se kapitel 2 avseende de nya regleringarna i de skandinaviska länderna. I Finland ändrades arbetsavtalslagen (55/2001) genom lagen om ändring av 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen (1018/2021).

<sup>17</sup> Resultaten och slutsatserna från denna undersökning har, så vitt jag kan se, ännu inte publicerats. Se regeringens hemsida <https://www.gov.uk/government/consultations/measures-to-reform-post-termination-non-compete-clauses-in-contracts-of-employment>, information hämtad den 6 april 2022.

<sup>18</sup> Se Vita husets hemsida: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/07/09/executive-order-on-promoting-competition-in-the-american-economy/>, information hämtad den 22 november 2021. FTC har initierat detta arbete men ännu inte lämnat något förslag. Se regeringens hemsida: <https://www.regulations.gov/document/FTC-2021-0061-0001>, information hämtad den 6 april 2022.

<sup>19</sup> Se främst kongressens hemsida: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/1367/> och <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/senate-bill/2375/>, information hämtad den 7 april 2022. Förslagen är för närvarande under behandling i kommittéer. Liknande förslag har (dock) presenterats tidigare år utan att resultera i någon lag.

<sup>20</sup> Den andra huvudproblemställningen utgår från frågeställningar som har beskrivits i C. Tvarnø och R. Nielsen, *Retskilder og retsteorier*, 5 rev. utg. och 2 uppl., København 2017, s. 451.

<sup>21</sup> Se om moral och etik inom förmögenhetsrätten i exempelvis P. B. Madsen, *Branchebestemte ”god skik”-reglers rolle – om retsregler og moralregler i erhvervslivet*, i J. Bärlund, E. Eftestøl-Wilhelmsson, J. Johansson, K. Lång och L. Sisula-Tulokas (red.), ”Nya trender och bärande principer i den nordiska förmögenhetsrätten: de 13:e Nordiska förmögenhetsrättsdagarna i Helsingfors 8–10.5.2019”, Helsingfors 2020, s. 47–60.

förmodade implikationer. Nämda implikationer sätts alltså i relation till dels centrala syften med regleringarna, dels centrala intressen för de aktörer som berörs av regleringarna.

Uppmärksamheten i avhandlingen är, som tidigare har nämnts, i första hand riktad mot de skandinaviska rättsordningarna. Mer specifikt, koncentrerar sig analysen kring följande regleringar: I svensk rätt 38 § avtalslagen<sup>22</sup> och 2015-års kollektivavtal<sup>23</sup>, i norsk rätt relevanta paragrafer i arbetsmiljølovens kapittel 14 A<sup>24</sup> och i dansk rätt relevanta paragrafer i ansættelsesklauuloven<sup>25</sup>. De skandinaviska länderna reglerade under lång tid konkurrensklausuler på i väsentligen samma sätt i form av 38 § i respektive lands avtalslag.<sup>26</sup> Som bekant, trädde dessa lagar i kraft under början av 1900-talet och var resultatet av ett nordiskt lagstiftningssamarbete.<sup>27</sup> Under andra halvan av 1900-talet kompletterades regleringen av konkurrensklausuler i avtalslagarna med särskild arbetsrättslig reglering. De skandinaviska länderna hade dock inte något lagstiftningssamarbete på arbetsrättens område, och klausulerna kom att regleras på delvis olika sätt. Nu senast valde alltså normgivare i Sverige, Norge och Danmark att införa nya regleringar av konkurrensklausuler vid i princip samma tidpunkt, kring årsskiftet 2015/2016. Inte heller dessa regleringar baserades på något formellt samarbete.<sup>28</sup> Med hänsyn till nämnda både likheter och skillnader i rättsutvecklingen, finner jag det både intressant och lämpligt att analysera hur normgivare förhåller sig till konkurrensklausuler i just de skandinaviska rättsordningarna.

Mina antaganden i avhandlingen är att normgivare vid reglering av konkurrensklausuler – generellt sett – inte i tillräcklig grad har tagit höjd för konkurrensklausulers negativa effekter eller riskerna för missbruk av sådana klausuler. Som en följd av detta, men inte enbart, är ett ytterligare antagande att regleringarna av konkurrensklausuler inte ger balans mellan avtalsparternas prestationer. Målet med analysen är för närvarande att fastställa gällande rätt och konkretisera grunderna för normgivares ställningstaganden i *vissa* centrala frågor avseende konkurrensklausuler, samt att belysa *några* konsekvenser av dessa ställningstaganden för berörda aktörer. Avsikten med avhandlingen är således vare sig att behandla alla sidor av konkurrensklausuler eller att i detalj redogöra för innehållet i gällande rätt. Analysen mynnar ytterst ut i rättspolitiska överväganden.

---

<sup>22</sup> Lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.

<sup>23</sup> *Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal*, ingånget mellan Svenskt Näringsliv och PTK den 2 juli 2015 (2015-års kollektivavtal). Kollektivavtalet trädde i kraft den 1 december 2015. 2015-års kollektivavtal ersatte tidigare kollektivavtal på området, 1969-års överenskommelse.

<sup>24</sup> Lov 18. desember 2015 nr. 104 om endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurrensebegrensende avtaler i arbeidsforhold). Lagen trädde i kraft den 1 januari 2016. Samtidigt upphörde andra och tredje ledd i avtaleloven § 38 att gälla, vilka tidigare reglerade konkurrensklausuler i anställningsförhållanden. Arbeidsmiljølovens fullständiga namn är lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

<sup>25</sup> Lov om ansættelsesklauulener nr. 1565 af 15. december 2015 (ansættelsesklauuloven). Lagen trädde i kraft den 1 januari 2016. Samtidigt upphörde bland annat aftaleloven § 38 och funktionærloven § 18 att gälla, vilka tidigare reglerade konkurrensklausuler.

<sup>26</sup> Se fotnot 20 för den svenska avtalslagen; Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer; Lov nr. 242 af 8. Maj 1917 om avtaler og retshandler paa formuerettens omraade.

<sup>27</sup> Se om de nordiska avtalslagarna och lagstiftningssamarbetet i M. Bryde Andersen, J. Bärlund, B. Flodgren och J. Giertsen (red.), *Aftaleloven 100 år: baggrund, status, udfordringer, fremtid*, København 2015.

<sup>28</sup> Vissa informella kontakter ska dock ha förekommit mellan Norge och Danmark under lagstiftningsarbetet.

### 3. Något om fördjupade undersökningar

#### 3.1 Inledning

Bestämmelserna avseende konkurrensklausuler kan i *grova* drag delas in i fyra teman som jag för närvarande benämner legitimitet, skälighet, prevention och korrektion. I framställningen behandlas enskilda bestämmelser inom nämnda teman inte i första hand – eller i vart fall inte enbart – var för sig, utan (också) som delar av ett större system och utifrån ett dynamiskt betraktelsesätt. Hur konkurrensklausuler regleras vid en senare tidpunkt av avtalets giltighetstid kan påverka hur arbetsgivare och arbetstagare agerar vid en tidigare tidpunkt, och vice versa.

#### 3.2 Legitimitet

Inom ramen för temat legitimitet undersöks om konkurrensklausuler i anställningsförhållanden överhuvudtaget kan vara tillåtna eller om de är förbjudna och hur normgivare motiverar ställningstagandet. Om sådana klausuler kan vara tillåtna, undersöks vilka så kallade *legitima intressen* som kan motivera skydd i form av konkurrensklausuler och grunderna för det. Det handlar här endast om principiella ställningstaganden från normgivares sida, det vill säga vad som i princip kan utgöra ett legitimt intresse och inte vad som krävs för att det ska föreligga ett legitimt intresse i det enskilda fallet.

#### 3.3 Skälighet

Temat skälighet blir först aktuellt om konkurrensklausuler i anställningsförhållanden kan vara tillåtna. Inom ramen för temat undersöks under vilka förutsättningar som en arbetsgivare kan ha ett legitimt intresse av skydd i form av en konkurrensklausul i det enskilda fallet. Vidare undersöks om det därutöver ställs krav på att användningen av klausulen ska vara skälig utifrån en intresseavvägning och hur denna avvägning i så fall ser ut. Dessutom undersöks vid vilken tidpunkt eller för vilken period, som arbetsgivaren ska ha ett legitimt intresse av skydd och användningen av klausulen ska vara skälig. Om det föreligger ett legitimt intresse av skydd, undersöks även i vilken utsträckning som arbetstagaren har rätt till kompensation, ekonomisk eller i annan form, för konkurrensåtagandet. Frågan om kompensation kan ingå som ett moment i en eventuell bedömning av om användningen av klausulen är skälig utifrån en intresseavvägning, men behöver inte göra det. Det undersöks genomgående hur normgivare motiverar sina ställningstaganden.

#### 3.4 Prevention och korrektion

Medan temana legitimitet och skälighet handlar om bestämmelser som fastställer vad som utgör en tillåten användning av konkurrensklausuler, om någon, handlar temana prevention och korrektion om bestämmelser som syftar till att säkra att klausulerna används och efterlevs på avsett sätt och, om så inte sker, reglera vad konsekvenserna blir av det. Nämnda teman är aktuella oavsett om konkurrensklausuler i anställningsförhållanden kan vara tillåtna eller inte. Även när sådana klausuler är helt förbjudna, behöver normgivare exempelvis ta ställning till hur man bäst uppnår efterlevnad av förbudet. Bestämmelser inom nämnda teman behandlas i första hand utifrån vilka *incitament* de kan ge arbetsgivare och arbetstagare till att agera eller inte agera när det kommer till användning av konkurrensklausuler, liksom engagemang i konkurrerande verksamhet. Bestämmelserna utgör således inte ett studieobjekt *i sig*.

#### 4. Metod och material

För att kunna besvara framförallt den första huvudproblemställningen används som utgångspunkt en rättsdogmatisk metod, det vill säga gällande rätt tolkas och systematiseras utifrån de auktoritativa rättskällorna. Som tidigare har berörts, är avsikten i denna del att fastställa vad som utgör gällande rätt i *några grundläggande* frågor avseende konkurrensklausuler, det vill säga inte i alla frågor och inte heller i detalj inom alla områden. Som tidigare har framgått, intar ändamålsöverväganden en central plats i avhandlingen. Utöver att det i den första huvudproblemställningen ingår att fastställa grunderna för normgivares ställningstaganden i olika frågor, det vill säga ändamålsöverväganden utgör till viss del ett studieobjekt *i sig*, tillämpas sådana överväganden för att tolka innehållet i gällande rätt och – inte minst – för att kunna besvara den andra huvudproblemställningen. För att kunna besvara sistnämnda problemställning beaktas även (andras) forskning, teoretisk och empirisk, inom ekonomi i vid bemärkelse: rättsekonomi och beteendekonomi inkluderat. Någon rättsekonomisk metod kommer dock inte att användas i projektet.

De båda huvudproblemställningarna omfattar regleringar av konkurrensklausuler i Sverige, Norge och Danmark. Dessa regleringar undersöks och utvärderas i ungefär lika stor eller liten omfattning och jämförelser görs också mellan regleringarna. Avhandlingen måste därmed betraktas som (även) komparativ, *men* komparationerna utgör inte ett mål med projektet *i sig* utan snarare ett medel för att undersöka och utvärdera hur olika problem eller dilemman avseende konkurrensklausuler har eller kan hanteras.<sup>29</sup> Någon ”klassiskt” komparativ metod kommer således inte att användas i projektet. Vilka och hur regleringar i andra rättsordningar behandlas i projektet har berörts tidigare. Utöver jämförelser mellan regleringar i olika rättsordningar, görs i viss utsträckning även jämförelser mellan gällande och historiska regleringar. De historiska komparationerna görs för att kunna besvara den andra huvudproblemställningen, såvitt avser huruvida normgivares syften med att *ändra* tidigare reglering har uppfyllts.

Som tidigare har nämnts, trädde tre av de fyra regleringarna av konkurrensklausuler i de skandinaviska länderna i kraft kring årsskiftet 2015/2016. Ett par tre böcker i varje land behandlar respektive lands nu gällande regleringar på området.<sup>30</sup> Det är i allt väsentligt fråga om traditionellt rättsdogmatiska arbeten, med mer eller mindre detaljerade framställningar av gällande rätt. I förhållande till dessa arbeten bidrar mitt projekt till att komplettera bilden med fördjupade analyser i både vissa principiella och övergripande frågor avseende konkurrensklausuler och deras reglering, inklusive analyser av ändamålen med och konsekvenserna av regleringarna. Dessutom bidrar mitt projekt med komparativa analyser av regleringarna.

---

<sup>29</sup> Illustrativt är här att det i avhandlingen inte endast slås fast att konkurrensklausuler i anställningsförhållanden, under vissa förutsättningar, kan vara tillåtna i de skandinaviska rättsordningarna utan detta ställningstagande granskas också kritiskt; avhandlingen är problemorienterad snarare än reglerings- eller rättsordningsorienterad.

<sup>30</sup> Svensk rätt: Domeij 2016 och Fahlbeck 2019; Norsk rätt: A. Borch (red.), *Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold*, Oslo 2016 och T. Lunde, *Konkurranserestriksjoner i arbeids- og næringsforhold*, Oslo 2020; Dansk rätt: M. Langer, *Konkurrence- og kundeklausuler*, 5 uppl., København 2016, J. Paulsen, *Ansættelsesklauseler*, København 2016 och F. Schwarz, E. Wendelboe Christiansen och M. Schmiegelow, *Ansættelsesklauseuloven: konkurrenceklauseler, kundeklausuler og kombinerede klauseler*, Hellerup 2016. Därtill kommer ett antal artiklar. Äldre litteratur på området är till viss del fortsatt relevant. Litteratur som tar upp mer allmänna teman, såsom allmän obligationsrätt, är också av intresse för projektet.

## **5. Innehållsförteckning**

Innehållsförteckningen i avhandlingen ser för närvarande ut på följande sätt:

### **DEL I INTRODUKTION**

#### **1 Inledning**

- 1.1 Temat och dess aktualitet
- 1.2 Problemställningar
- 1.3 Språkbruk och begrepp
- 1.4 Avgränsningar
- 1.5 Disposition

#### **2 Metod och material**

- 2.1 Inledning
- 2.2 Metod
- 2.3 Material

### **DEL II UTGÅNGSPUNKTER**

#### **3 Kontexten för konkurrensklausuler och deras reglering**

- 3.1 Inledning
- 3.2 Allmänt om konkurrensklausuler
- 3.3 Grundläggande ekonomiska fri- och rättigheter
- 3.4 Fri rörlighet inom EU och EES
- 3.5 Effektiv konkurrens
- 3.6 Tillbörlig konkurrens
- 3.7 Sociala skyddshänsyn
- 3.8 Avslutande kommentarer

#### **4 Historiken för konkurrensklausuler och deras reglering**

- 4.1 Inledning
- 4.2 Utblick mot Storbritannien och USA
- 4.3 Norden

#### **5 Nya regleringar av konkurrensklausuler**

- 5.1 Inledning
- 5.2 Svensk rätt
- 5.3 Norsk rätt
- 5.4 Dansk rätt
- 5.5 Avslutande kommentarer



### **DEL III      LEGITIMITET**

#### **6      Övergripande syften med regleringarna**

#### **7      Legitima intressen för skydd**

- 7.1 Inledning
- 7.2 Företagshemligheter och know-how
- 7.3 Relationer
- 7.4 Något om utbildningar
- 7.5 Andra legitima intressen

#### **8      Ekonomiska och moraliska/etiska aspekter**

- 8.1 Inledning
- 8.2 Innovation
- 8.3 Otillbörlig konkurrens
- 8.4 Balans mellan avtalsparternas prestationer
- 8.5 Individuell frihet
- 8.6 Bedömning

### **DEL IV      SKÄLIGHET**

#### **9      Användningsområde för konkurrensklausuler**

- 9.1 Inledning
- 9.2 Grundbestämmelser
- 9.3 Specialbestämmelser avseende arbetstagarens tjänst och anställning
- 9.4 Legitima intressen för skydd i det enskilda fallet
- 9.5 Intresseavvägning
- 9.6 Något om branschspecifika förhållanden
- 9.7 Bedömning

#### **10      Konkurrensklausulens omfattning**

- 10.1 Inledning
- 10.2 Verksamhetsområde
- 10.3 Geografiskt område
- 10.4 Bindningstid
- 10.5 Bedömning

#### **11      Kompensation för konkurrensåtagandet**

- 11.1 Inledning
- 11.2 Krav på kompensation
- 11.3 Ekonomisk kompensation

11.4 Avräkning för ny inkomst

11.5 Bedömning

## **12 Betydelsen av skälet till att anställningsförhållandet upphör**

12.1 Inledning

12.2 Uppsägning från arbetstagarens sida

12.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

12.4 Upphörande till följd av väsentligt avtalsbrott

12.5 Bedömning

## **DEL V PREVENTION OCH KORREKTION**

### **13 Formaliakrav**

13.1 Inledning

13.2 Krav i samband med att konkurrensklausulen ingås

13.3 Krav i samband med att anställningen sägs upp

13.4 Bedömning

### **14 Begränsning eller uppsägning av konkurrensklausulen**

### **15 Tvister avseende konkurrensklausuler**

15.1 Inledning

15.2 Överträdelse av konkurrensåtagandet

15.3 Överträdelse av vissa bestämmelser om konkurrensklausuler

15.4 Något om tvisteforum

15.5 Bedömning

## **DEL VI AVSLUTNING**

### **16 Samlad bedömning**

### **17 Vägen framåt**