

## Ansættelsesklausuler – Konkurrenceklausuler i Ansættelsesforhold

Ole Hasselbalch, professor, jur.dr., Aarhus Universitet, Danmark<sup>1</sup>

*Udviklingen af erhvervslivet i en retning, hvor innovation og kreativitet er af voksende betydning, har sat fokus på arbejdsgiveres muligheder for at via aftaleklausuler – ”ansættelsesklausuler” – at begrænse medarbejdernes adgang til at udnytte deres arbejdskraft til anden side og eksponere virksomhedens viden og know-how for konkurrenter. Sådanne klausuler er imidlertid ikke uproblematisk, og lovgivning og kollektive overenskomster i de nordiske lande har derfor i stigende grad forholdt sig til, hvad arbejdsgiveren i så henseende må og ikke må. I den vanskelige afvejning af hensynene til hhv. arbejdsgiver og ansat kredser disse regler om de samme elementer, men der kan ikke efterspores nogen bestræbelse på at indrette dem i en fællesnordisk model. Lige så lidt er der nogen fælles opfattelse af, hvorvidt begrænsninger i arbejdsgiverens muligheder for at anvende ansættelsesklausuler mest hensigtsmæssigt indføres ad overenskomst- eller ad lovgivningsvejen.*

Udviklingen er det private erhvervsliv er gået i en retning, hvor innovation og kreativitet har fået voksende betydning som grundlag for virksomhedernes eksistens. Den viden og know-how, som derved er blevet en stadig større del af deres økonomiske fundament, påkalder sig beskyttelse ikke blot i relation til konkurrerende bedrifter, men også i forhold til den lønnede arbejdskraft.

I førstnævnte henseende gælder en række immaterial- og markedsføringsretlige regler, som i omfattende grad regulerer det indbyrdes forhold mellem private erhvervsdrivende og sikrer mod illoyale indbrud i deres kommercielle grundlag. I tillæg hertil kan der mellem erhvervsdrivende indbyrdes relativt frit træffes aftaler om, hvorledes deres indbyrdes forhold skal indrettes, og om sanktionerne for overtrædelse af sådanne aftaler.

Der er imidlertid også behov for beskyttelse af private virksomheder i relation til deres lønnede arbejdskraft (personer i såkaldte tjenesteforhold/ansættelsesforhold), som håndterer

---

<sup>1</sup> Artiklens komparative del er udarbejdet med bistand af Reinhold Fahlbeck (Sverige), Ida Berg-Johnsen og Stein Evju (Norge) samt Niklas Bruun og Minna Saarelainen (Finland).

konkurrencefølsom viden. Vanskeligheden ved at skabe beskyttelsesregler – herunder ved privat aftale – med henblik på at imødegå ubillig eller illoyal konkurrence fra den kant ligger imidlertid i, at mellemværendet her ganske vist bygger på en kontrakt, men at kontrakten er skæv i den forstand, at arbejdstagerparten gennemsnitligt set er både videnskæssigt og økonomisk underlegen.

De deraf følgende problemer har tiltrukket sig en del opmærksomhed i den nordiske retslitteratur,<sup>2</sup> og de centrale regelsæt på området er i de senere år blevet revideret i såvel Danmark som i Norge og Sverige.

I det følgende vil der blive tegnet en overordnet profil af de på området gældende ordninger i de nordiske lande. Således vil de alment gældende retsregler, herunder lovgivningen om lønmodtageres frihed til at handle (potentielt) konkurrenceskadeligt blive gennemgået nedenfor under 1, hvorefter problemet om særlige, aftalte begrænsninger i denne handlefrihed vil blive berørt

---

<sup>2</sup> Mere generelt: Arbetsrätten i Norden, NORD 1990: 42; Scandinavian Employment Law, ed. Finn Schwartz og Jonas Enkegaard, 2007; Reinhold Fahlbeck, Konkurrensklausuler 1969 - 2002 – 2015, med Svenska och nordiska utblickar, under udgivelse.

Dansk litteratur: H.G. Carlsen v/Danielle Buhl og Jeppe Høyer Jørgensen, Dansk Funktionærret, 8. udg., Karnov Group 2014, s. 288 ff. og 437 ff.; Bettina Flittner og Louise Brandt Olsen, Arbejdsgivers beskyttelse mod tidligere medarbejderes konkurrerende virksomhed, herunder ubeføjede benyttelse af den tidligere arbejdsgivers erhvervshemmeligheder, jf. Markedsføringslovens §§ 1 og 10, Justitia nr. 2 2006 s. 51ff.; Ole Hasselbalch, Arbejdsretten afsnit XVIII, 9, elektronisk udgave, Schultz' arbejdsretsportal; Jeppe Høyer Jørgensen, Ansattes konkurrencehandling - loyalitetspligt og markedsføringslovens §§ 1 og 19, Thomson Reuters 2010; Jeppe Høyer Jørgensen, Anvendelsesområdet for markedsføringslovens § 1 i forhold til ansatte, Ugeskrift for Retsvæsen 2010 B s. 341 ff.; Morten Langer, Konkurrence- og kundeklausuler, 5. udg., Karnov Group 2016; Jens Paulsen, Ansættelsesklausuler, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2016; Jens Paulsen, Arbejdsmarkedsklausuler. . Erhvervsbegrænsende og mobilitetshæmmende aftaler, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2016.

Finsk litteratur: Bruun, Niklas – von Koskull, Anders, *Allmän arbetsrätt*, Helsingfors 2006, s. 64–72, Äimälä, Markus – Åström, Johan – Rautiainen, Hannu – Nyssölä, Mikko, *Finnish Labour Law in Practice*, WSOYpro, Helsinki 2009, s. 37–40.

Norsk litteratur: Andersen, Kari B., Bindingstid og incentivordninger. Hvordan holde på kunnskap virksomheten har investert i?, Tidsskrift for Forretningsjus 2001, s. 273–281; Andersen, Kari B., Karensklausuler, Tidsskrift for Forretningsjus 2002, s. 139–155; Andersen, Kari B., Forbud mot konkurranse når en medarbeider fratrer, Advokatbladet marts 2005, s. 42–49; Borch, Alex (red.), *Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold*, Universitetsforlaget 2016; Borsch, Alex, og Jan Fougner, Konkurranse med nåværende eller tidligere arbeidsgiver, Lov og Rett 2000, s. 67–100; Jan Tormod Dege, Den individuelle Arbeidsrett, Del II, 2009; Gerd Engelsrud, Styring og vern. 5. utg. Oslo: Cappelen Damm Akademisk 2013, s. 161-189; Bugge Fougner, Else, og Claude A. Lenth, Noen betraktninger om avtaleloven § 38, Arbeidsrett 2006, s. 265–273; Jan Fougner, Arbeidsavtalen – utvalgte emner, Universitetsforlaget 1999; Henning Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, arbeidsret.no 2006; Henriette Nazarian, Lojalitetsplikt i kontraktsforhold, Universitetsforlaget 2007.

Svensk litteratur: Axel Adlercreutz og Boel Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsoverlåtelse, Studentlitteratur AB 1992; Bengt Domeij, Från anställd till konkurrent, Norstedts 2016; Lars Lunning og Gudmund Toijer, Anställningsskydd : En lagkommentar, Wolters Kluwer 2010; Tore Sigeman og Folke Schmidt Löntagerrätt, Norstedts Juridik AB 1994; L. Svensäter Anställning och upphovsrätt, Norstedts Juridik 1991; Reinhold Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter. En kommentar och rättsöversikter, Norstedts Juridik AB 2013; S. Zethräus, Konkurrensklausuler i anställningsavtal – särskilt ved kundskapsföretag; i Festskrift til Hans Stark s. 397 ff., 2001; Känt Källström og Jonas Malmberg, Anställningsförhållandet, Justus 2016.

nedenfor under 2. På denne baggrund vil der sluttelig under 3 blive fremdraget et par problemstillinger, som påkalder sig diskussion.

## **1. De generelle retsregler om handlefrihedens grænser og særlig lovgivning**

Overordnet set er retsstillingen ifølge de almindelige regler om lønmodtageres konkurrerende virksomhed forskellig, alt efter om det drejer sig om tiden under et løbende ansættelsesforhold eller om tiden op til eller efter afslutningen af et sådant. I sidstnævnte tilfælde er der således ikke samme grunde til at beskytte arbejdsgiveren som under den løbende ansættelse, hvor lønmodtageren selv har valgt at forsørge sig ved at indgå i virksomhedens organisme. Ud fra hensynet til individets erhvervsfrihed er der tværtimod behov for at sikre lønmodtageren en friere stilling med henblik på tiden efter ansættelsens – for arbejdsgiveren i princippet altid forudseelige - ophør.

### *1.1. Stillingen inden ansættelsens ophør*

#### *Lovgivning*

Tilfældenes forskellighed gør det vanskeligt at udforme generelt gældende regler, der er så detaljerede, at de under det løbende mellemværende i alle ansættelsesforhold og alle situationer vil udgøre et tilstrækkeligt grundlag for reguleringen af forholdet mellem parterne med henblik på lønmodtageraktiviteter, der kan belaste arbejdsgiverens konkurrence- og markedsmæssige stilling. Ikke overraskende er lovreglerne på feltet da også af meget bred og ubestemt karakter og koncentreret om et kerneområde, hvor stillingen turde være åbenlys. Som eksempel kan nævnes den danske lov om handelsagenter og handelsrejsende, der i § 32 forbyder handelsrejsende uden samtykke fra handelshuset at arbejde for salg af andre varer end dettes eller for køb til andre end handelshuset. Og fra finsk ret kendes den alment udformede regel i arbejdsavtalslagen<sup>3</sup> 3 kapitel, 3 §, ifølge hvilken en lønmodtager ikke for andre må udføre noget arbejde eller drive nogen virksomhed, som under hensyn til arbejdets natur og lønmodtagerens stilling - såsom f.eks. en konkurrencehandling i strid med god skik i ansættelsesforholdet - åbenlyst skader arbejdsgiveren.

#### *Retspraksis om ansættelsesretlige sanktioner*

---

<sup>3</sup> Lag 26.1.2001/55.

Nordisk retspraksis i sager om opsigelse (med varsel) og bortvisning har imidlertid i en lang række enkelttilfælde forholdt sig til, hvad der gælder på grundlag af de uskrevne forudsætninger for et lønmodtagerforhold.

Overordnet set hviler disse afgørelser på en betragtning om, at lønmodtageren i et løbende (fuldtids)ansættelsesforhold som modstykke til den forsørgelse, stillingen som ansat arbejdskraft rummer, må tåle alle de begrænsninger, der sagligt set er passende ud fra hensynet til bedriften. Lønmodtagerens interesser kommer med andre ord her i skyggen af arbejdsgiverens (saglige) behov. Medarbejderen har således i kraft af selve stillingen som lønmodtager en loyalitetspligt, der afskærer ham såvel fra aktive konkurrencehandlinger – dvs. aktiv konkurrence eller aktivt konkurrerende forberedelseshandlinger – som fra at disponere på en måde, der i anden henseende belaster arbejdsgiveren konkurrencemæssigt.

Hvorvidt der i enkelttilfælde foreligger en for bedriften skadelig (illoyal) virksomhed, vil efter sagens natur meget langt afhænge af stillingens art. Netop i afskedigelsessager tillægges det imidlertid også betydning, om lønmodtageren i vidste eller burde indse, at han handlede i strid med arbejdsgiverens interesser, ligesom arbejdsgiverens viden om og passivitet over for det, lønmodtageren foretager sig, vil kunne spille en rolle. Det kan derfor være afgørende, at lønmodtageren har informeret arbejdsgiveren om, hvad han foretager sig.

### *Ansættelsesklausuler*

Med henblik på at tilvejebringe klarhed om, hvor grænserne mere konkret går, kan en lønmodtagers aktivitetsfrihed i henhold til nævnte på kontraktens forudsætninger hvilende ansættelses- og arbejdsretlige principper klausuleres af arbejdsgiveren, så langt saglige, dvs. driftsmæssige behov tilsiger. Blot må en sådan klausul ikke i urimelig grad gribe ind i medarbejderens privatliv på en måde, der er ude af trit med de forpligtelser, han eller hun kan forudsætte at have påtaget sig i og med ansættelsen.

Det kan være vanskeligt på dette grundlag at bestemme, hvad en arbejdsgiver må og ikke må pålægge sine ansatte i konkrete job, og lovgiver har kun sporadisk og på helt overordnet plan forholdt sig hertil. Dette efterlader i praksis arbejdsgiveren en vidtgående adgang til at opstille regler i selve ansættelseskontrakten eller i forskrifter iht. ledelsesretten - blot den begrænsning, som

følger af generalklausulen i den nordiske aftalelovgivning § 36 (om urimelige kontraktvilkår).<sup>4</sup> Som det eksempelvis hedder i den finske r ttshandlingslag:<sup>5</sup> ”Vid prøvning av osk ligheten skall beaktas r ttshandlingens hela innehåll, parternas ställning, förhållandena d  r ttshandlingen f retogs och därefter samt övriga omst ndigheter.”

### *Stillingen i forbindelse med ansættelsesforholdets afslutning*

Den finske arbejdsavtalslag 3 kapitel § 3, forbyder eksplicit lønmodtageren under ansættelsesforholdets beståen at forberede konkurrerende virksomhed i strid med det i øvrigt i paragraffen bestemte (jf. om dette ovenfor). Det må imidlertid ligge klart, at balancen mellem parterne forrykkes noget op til ansættelsens afslutning, og at dette vil kunne indebære en ændret vurdering af, hvad der er tilladeligt. En lønmodtager kan således ikke i denne periode med rimelighed pålægges at sidde helt passiv hen med hensyn til sikringen af egen fremtid. Arbejdsgiveren må tværtimod forudse, at en opsigelig kontrakt kan bringes til ophør, og at en opgave- eller tidsbegrænset ditto udløber, samt at lønmodtageren i tiden op til ansættelsesforholdets afslutning har en anerkendelsesværdig interesse i, at mulighederne for at opnå ny beskæftigelse ikke kompromitteres urimeligt.

Dette tilsiger, at kun regulær modarbejdelse af virksomheden i form af aktive forsøg på kapring af forretningsforbindelser og personale o.l. kan være illegitim i disse tilfælde. Illustrativ i så henseende er en danske Vestre Landsrets dom af 18/4 2000 (B-0482-99), hvor en salgskonsulent opsagde sin stilling og inden fratrædelsen forberedte selvstændig virksomhed, herunder ved momsregistrering, henvendelse til leverandører og bestilling af varer. Han anvendte i denne forbindelse arbejdsgiverens telefon og telefax, men han havde ikke påbegyndt en regulært konkurrerende virksomhed. Følgelig kunne han ikke bortvises. Vurderingen af en eventuel særlig aktivitetsbegr nsningsklausul iht. rimelighedsreglen i aftalelovgivningens traditionelle § 36, jf. ovenfor, må nødvendigvis tage højde herfor.

---

<sup>4</sup> Danmark aftaleloven (LBK 193 af 2/3 2016), Finland R ttshandlingslagen 13.6.1929/228, Norge aftaleloven 1918-05-31-4, Sverige avtalslagen 1915:218.

<sup>5</sup> Lag13.6.1929/228.

### *Forretnings- og driftshemmeligheder*

Arbejdsgiverens konkurrencemæssige stilling kan kompromitteres ikke blot gennem medarbejderes regulære konkurrencehandlinger, men også ved at de lader følsom information sive ud til konkurrenter.

Antagelsen er, at afvejningen af hensynet til parternes interesser også her ret entydigt falder ud til fordel for arbejdsgiveren, så længe ansættelsesforholdet består. Dette indebærer, at lønmodtageren sætter sig i en bortvisningsberettigende misligholdelse, hvis han videregiver andet end harmløse informationer (eller informationer han dog med føje opfattede som harmløse. Se til eksempel Ugeskrift for Retsvæsen 1957 s. 839 V, hvor en funktionær i et firma, der havde påtænkt at flytte til anden by, uden at han ville flytte med, rettede henvendelse til andet firma i samme branche med henblik på at opnå ansættelse. Han gav dette andet firma oplysning om arbejdsgiverens prispolitik m.v., ligesom han fortsat ydede det andet firma assistance, efter at hans opsigelse var trukket tilbage. Dette var bortvisningsgrund.

Den nordiske lovgivning på området er noget uensartet, men har dog identiske omdrejningspunkter, og reglernes rummelige kriterier for, hvad der er retsstridigt, levner dommerne vidtgående muligheder for at fastsætte det resultat, der ud det konkrete tilfældes omstændigheder er passende:

Den danske markedsføringslovs<sup>6</sup> § 19 forholder sig udtrykkeligt til problemstillingen og sanktioneres med straf, erstatning (skadestånd) for den forvoldte skade samt muligheden for at nedlægge forbud (midlertidig forføyning, förbudstalan) imod den retsstridige aktivitet. Ifølge denne bestemmelse må lønmodtageren ikke: 1) På utilbørlig måde skaffe sig eller forsøge at skaffe sig kendskab til eller rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder - dvs. benytte sig af den mulighed, ansættelsen frembyder, for at skaffe sig indsigt i hemmeligheder, der er pågældendes tjeneste uvedkommende, eller 2) under ansættelsen ubeføjet viderebringe eller benytte sådanne hemmeligheder, som pågældende er kommet til kendskab om eller har fået rådighed over på retmæssig måde. Videre gælder efter bestemmelsen 3) at den, som i anledning af arbejdet har fået betroet tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter, modeller eller lignende, ikke ubeføjet må benytte sådant materiale eller sætte andre i stand hertil.

---

<sup>6</sup> Lovbekendtgørelse 1216 af 25/9 2013.

Ifølge den norske lov om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv.<sup>7</sup> § 28 må den, der i et tjenesteforhold har fået kundskab om eller rådighed over en bedriftshemmelighed, ikke retsstridigt udnytte denne i næringsvirksomhed. Det samme gælder den, som har opnået kendskab til eller rådighed over en bedriftshemmelighed gennem andres brud på tavshedspligt eller anden retsstridig handling. Tilsvarende må efter § 29 den, der er blevet betroet tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter, modeller eller lignende tekniske hjælpemidler i anledning af et tjenesteforhold ikke retsstridigt udnytte dem i næringsvirksomhed. Det samme gælder den, som har opnået rådighed over tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter, modeller og lignende tekniske hjælpemidler gennem nogens retsstridige handling. Overtrædelser er strafsanktionerede, ligesom der hjemles erstatningsansvar og mulighed for at nedlægge forbud mod en retsstridig disposition. Efter den norske straffelovs<sup>8</sup> § 294 straffes endvidere den, som i tjenesteforhold har opnået kendskab til eller rådighed over en forretningshemmelighed, og som uberettiget gør brug af den, for eksempel ved at udnytte den i konkurrerende næringsvirksomhed, eller som afslører den for en anden med forsæt til at sætte denne anden i stand til at udnytte den. Det samme gælder den, der i tjenesteforhold er betroet tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter, modeller eller lignende tekniske hjælpemidler og som retsstridigt udnytter disse i næringsvirksomhed.

Den svenske lagen om skydd för företageshemligheter<sup>9</sup> værner generelt information – herunder både den, der kan dokumenteres i tegninger modeller og lignende, og enkeltpersoners kendskab til et vist forhold – forretnings- eller driftsforhold som virksomheden hemmeligholder, og som kan skade den i konkurrencemæssig henseende, såfremt oplysningen kommer ud. Loven værner ”ubehørigt” angreb på sådanne hemmeligheder, 2 §. Specielt om lønmodtagere konkretiseres dette derhen (7 §), at en ansat som forsætligt eller uagtsomt udnytter eller afslører en forretningshemmelighed, han har fået adgang til i kraft af ansættelsen under sådanne omstændigheder, at han indså eller burde indse, at han ikke måtte afsløre dem, er erstatningsansvarlig for den forvoldte skade. Der kan efter loven også nedlægges forbud mod den lovstridige aktivitet, ligesom der kan blive tale om strafansvar, såfremt lønmodtageren sidder i en særlig betroet stilling (brottsbalken<sup>10</sup> 10:5).

---

<sup>7</sup> Lov 2009-01-09-2.

<sup>8</sup> Lov 2005-05-20-28.

<sup>9</sup> Lag1990:409.

<sup>10</sup> Lag 1962:700.

I Finland er tilsvarende regler optaget i arbejdsavtalslagen 3 kapitel, 4 §, hvorefter en lønmodtager ikke under ansættelsesforholdets beståen må udnytte arbejdsgiverens forretnings- og driftshemmeligheder eller afsløre disse for udenforstående. Såfremt lønmodtageren har fået tilgang til hemmelighederne på ubehørig vis, gælder forbuddet også efter ansættelsens ophør. Efter lag om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet<sup>11</sup> 4 § er det forbudt uretmæssigt at skaffe sig oplysning om en forretningshemmelighed og at udnytte eller videregive en på den vis opnået indsigt i en forretningshemmelighed. Den, der under sin ansættelsestid har fået kendskab til en forretningshemmelighed, må heller ikke uretmæssigt udnytte den eller videregive den med sigte på at skaffe sig selv eller en anden en fordel, eller på at skade nogen. Loven er strafsanktioneret, ligesom overtrædelser kan medføre erstatning. Der er også hjemmel til at nedlægge forbud mod aktiviteter i strid med loven.

### *1.2. Loyalitetspligtens eftervirkninger*

For tiden efter ansættelsesforholdets ophør er lønmodtageren som udgangspunkt frit stillet.

#### *Beskyttelsen af forretnings- og driftshemmeligheder mv.*

Begrænsninger heri følger dog evt. af konkrete lovbestemmelser, således den danske markedsføringslovs § 19, hvorefter lønmodtageren i indtil 3 år efter fratrædelsen ikke ubeføjet at viderebringe eller benytte sådanne hemmeligheder, som pågældende er kommet til kendskab om eller har fået rådighed over på retmæssig måde. Efter den finske lag om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet 4 § må som allerede berørt den, der under sin ansættelsestid har fået kendskab til en forretningshemmelighed, ikke uretmæssigt udnytte den eller videregive den med sigte på at skaffe sig selv eller en anden en fordel, eller på at skade nogen. Efter den norske straffelovs § 294 straffes som allerede nævnt den, som i tjenesteforhold har opnået kendskab til eller rådighed over en forretningshemmelighed, og som uberettiget gør brug af den, for eksempel ved at udnytte den i konkurrerende næringsvirksomhed, eller som afslører den for en anden med forsæt til at sætte denne anden i stand til at udnytte den. Det samme gælder den, der i tjenesteforhold er betroet tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter, modeller eller lignende tekniske hjælpemidler og som retsstridigt udnytter disse i næringsvirksomhed. Og efter den svenske lag om skydd för företageshemligheter

---

<sup>11</sup> Lag 22.12.1978/1061.



værnes sådanne i samme omfang som under ansættelsen, hvis der er særlig grund (synnerliga skäl) hertil (7 §).

### *Almindelige markedsføringsregler*

I tillæg hertil kan i øvrigt efter omstændighederne følge en begrænsning i kraft af de almindelige regler om erhvervsdrivendes forpligtelse til at iagttage god markedsføringsskik. Se herom den danske markedsføringslov § 1, den finske Lag om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet 1 §, den norske lov om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. § 2 og den svenske marknadsföringslag<sup>12</sup> 5 §. En arbejdsgivers tidligere ansattes handlinger kan således evt. være illoyale i forhold til pågældende arbejdsgiver i videre udstrækning, end det ville have været tilfældet, såfremt de pågældende ikke havde haft lønmodtagerstillingen bag sig.

## **2. Særligt om aftalemæssige ordninger**

Anvendelsen af de ovenfor under 1 opridsede almindelige regler om handlefrihedens grænser er ofte usikker. Af den grund søger private arbejdsgivere evt. enten via bestemmelser udfærdiget iht. ledelsesretten at konkretisere, hvor grænserne går, eller – mere almindeligt – at indføje klausuler herom i selve ansættelseskontrakten (ansættelsesklausuler, undertiden kaldet aktivitetsbegrænsningsklausuler).

### *2.1. Ansættelsesklausulerne*

#### *Indhold*

Sådanne vedtagelser forekommer i mange afskygninger, af hvilke især følgende påkalder sig opmærksomhed:

Bijobklausuler forhindrer medarbejdere i nøglestillinger i at påtage sig bijob/fritidssystemer i det i klausulen definerede omfang.

Tavshedsklausuler rummer et forbud mod at videregive eller udnytte bestemte kundskaber og/eller viden erhvervet i tjenesten.

---

<sup>12</sup> Lag 2008:486.

Konkurrenceklausuler (svensk konkurrensklausul/konkurrensförbudsavtal) forbyder den ansatte at tage ansættelse i eller udøve nærmere bestemt virksomhed inden for et vist tidsrum efter ansættelsen og/eller inden for et nærmere bestemt geografisk område.

Kundeklausuler (på svensk undertiden ligeledes kaldet konkurrensklausul) forbyder den ansatte efter fratrædelsen at tage ansættelse hos og/eller direkte, evt. tillige indirekte at have erhvervmæssig kontakt med arbejdsgivers kunder og evt. også andre forretningsmæssige forbindelser (købere af vare- og tjenesteydelser, agenturhavere, leverandører m.v. – ”agenturklausuler”, ”leverandørklausuler” osv.).

Fastholdelsesklausuler søger helt at undgå illoyalitetsproblemet ved at incitere til forbliven i stillingen gennem økonomisk belønning.

Uddannelsesklausuler pålægger den ansatte i tilfælde af fratræden selv at betale en af arbejdsgiveren finansieret uddannelse.

Royaltyklausuler betinger lønmodtagerens etablering af en selvstændig, konkurrerende virksomhed eller ansættelse i en sådan af, at pågældende betaler en royalty til den gamle arbejdsgiver.

I tillæg hertil kan der forekommer jobklausuler (undertiden kaldet non-solicitation klausuler, men på norsk mere retvisende rekrutteringsklausuler, på svensk värvningsklausul), i form af virksomhedsaftaler mellem to eller flere virksomheder om generelt ikke at rekruttere hinandens medarbejdere, eller om at den ene af dem (typisk en kundevirksomhed) ikke må ansætte visse medarbejdere fra den anden (leverandøren, eksempelvis et vikarbureau). Sådanne ordninger kan også være indgået mellem en virksomhed og dennes egne (nøgle)medarbejdere gående ud på, at disse ikke må foranledige, at kolleger skifter job sammen med den, med hvem aftalen er indgået (undertiden kaldet medarbejderklausuler).

### *Brugen af ansættelsesklausuler*

Det danske beskæftigelsesministerium gennemførte i foråret 2015 en spørgeskemaundersøgelse hos 1.200 virksomheder inden for 14 videnstunge brancher i den private sektor med henblik på at afdække omfanget af brugen af ansættelsesklausuler. Det fremgår heraf, at ca. 22 pct. af de adspurgte benytter konkurrenceklausuler og 24 pct. kundeklausuler, medens ca. 13 pct. af virksomhederne bruger kombinationer af de to klausultyper. Undersøgelsen viser endvidere, at der

er en tendens til, at virksomheder, som anvender ansættelsesklausuler, gør det rent rutinemæssigt i forbindelse med nyansættelser – halvdelen af de virksomheder, som bruger klausulerne, havde brugt dem inden for det seneste år.

I Norge har ifølge medlemsundersøgelser foretaget af fagforbundene Tekna (civilingeniører), Econa (samme) og NITO (ingeniører/-teknikere) 13–25 % af medlemmerne en konkurrenceklausul – flest blandt nyansatte, og tendensen var voksende.

Hverken i Finland eller Sverige er der foretaget nogen mere omfattende undersøgelse.

### *Konsekvensen af overtrædelse*

Som retligt udgangspunkt vil en lønmodtagers dispositioner i strid med de bindinger, han har påtaget sig af nævnte art, være kontraktstridige og dermed i et løbende ansættelsesforhold berettiget til bortvisning eller i al fald almindelig opsigelse (med varsel). Indebærer en overtrædelse tab for arbejdsgiveren, vil der endvidere kunne kræves erstatning herfor. Arbejdsgiveren kan efter omstændighederne også opnå dom til undladelse og foreløbigt (domstols)forbud mod den kontraktstridige aktivitet. Endelig kan det naturligvis som led i selve klausuleringen være bestemt, hvad konsekvenserne af en overtrædelse skal være - f.eks. på den måde, at overtrædelser sanktioneres med en nærmere bestemt (konventionel)bod (vite) én gang for alle eller for hver overtrædelse.

## *2.2. Indskrænkninger i aftalefriheden samt lempelsesregler*

### *Betænelighederne ved en klausulering*

Formelle aftaleklausuler, der ud fra konkurrencehensyn begrænser lønmodtagerens muligheder for at udnytte sin arbejdskraft, indgås som regel på arbejdsgiverens initiativ og er ensidigt i hans interesse. Dette afspejler sig ofte i klausulernes indhold. Selv om arbejdsgiveren måske har et reelt behov for en sådan klausulering, er den derfor potentielt betænkelig, ikke mindst, hvis klausulen er vidtgående og/eller omfatter tiden efter ansættelsesforholdets ophør.

Vidtgående ansættelsesklausuler rummer således en barriere for, at arbejdskraften kan finde hen til de jobs, der skaber størst værdi, hvilken er et samfundsøkonomisk problem. Herudover vil en lønmodtager, der påtager sig en ansættelsesklausul ved tiltrædelsen eller under det løbende mellemværende, let ligge under for fristelsen til at lade erhvervsfriheden som fremtidsværdi vige for

den nutidsværdi, jobbet udgør, og derfor acceptere mere, end godt og nødvendigt er. Hvor klausulen binder efter fratrædelsen, vil et tungtvejende hensyn til lønmodtagerens erhvervsfrihed endvidere komme ind i billedet (jf. det ovenfor under 1, indledningen nævnte). Endelig vil en vidtgående klausul, når den først er etableret, måske virke som et psykologisk pres, der afholder lønmodtageren fra søge klausulen lempet, medmindre frigørelsen fra den hviler på så klare, objektive kriterier, at udfaldet af en retssag er indlysende.

På den anden side skal man naturligvis ikke være blind for, at en rimeligt udformet klausul kan tjene til at hindre lønmodtageren i at kaste sig ud i noget, som iht. loyalitetspligten, jf. ovenfor under 1, vil sætte ham i vanskeligheder.

Disse forskellige aspekter og modstridende hensyn skaber vanskeligheder ved i kollektiv overenskomstform eller ad lovgivningsvejen at udforme koncise og alment gældende regler til begrænsning af klausulerne.

#### *Aftalelovgivningens almindelige regler*

Under alle omstændigheder vil klausulerne kunne lempes eller helt tilsidesættes efter aftalelovgivningens almindelige regler, nemlig dennes traditionelle § 36 (jf. herom ovenfor under 1.1), der generelt giver adgang til helt eller delvis at tilsidesætte urimelige kontraktvilkår. I Danmark kan tilsidesættelsen evt. også ske på grundlag af den stadig gældende gamle regel i Danske Lovs 5-1-2 om aftaler i strid med ”lov og ærbarhed”, samt i Sverige (teoretisk set) efter princippet om, at aftaler imod ”lag och goda seder” kan sættes til side. Allerede disse bestemmelser vil således stille sig i vejen for ansættelsesklausuler, der over en bredere flade hindrer en lønmodtagers erhvervsmæssige udfoldelser, såfremt arbejdsgiveren ikke har nogen anerkendelsesværdig interesse i at kræve klausulen overholdt. På samme måde afgiver bestemmelserne mulighed for at lempe konventionalbøder, der overskrider det i situationen rimelige.

De problemer, der knytter sig til de ovenfor nævnte klausuleringer af ansættelsesforhold, har imidlertid påkaldt sig en mere omfattende speciallovgivning.

## *Den særlige lovgivning om ansættelsesklausuler*

### *Oversigt*

Overordnet set gælder således i såvel Danmark som i Finland, Norge og Sverige ud over den traditionelle ordning efter aftalelovgivningens § 36 også specialreglen i sammes § 38 om konkurrenceklausuler – evt. overført til en anden lov. Heraf følger, at hvis nogen for at forebygge konkurrence har betinget sig, at en anden ikke må drive virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, er vedtagelsen ugyldig i den udstrækning, i hvilken bindingen går videre end rimeligt.

I Danmark, Norge og Finland har man ad lovgivningsvejen udbygget dette med en række specialbestemmelser, der evt. også gælder andre end konkurrenceklausuler. Danmark har således en særlig ansættelsesklausullov,<sup>13</sup> der er udformet på grundlag af en aftale mellem hovedorganisationerne på det private arbejdsmarked DA og LO, og som regulerer konkurrence- og kundeklausuler, kombinationer af sådanne klausuler samt jobklausuler. Loven kan kun fraviges ved kollektiv overenskomst. I Finland er specialregler om konkurrenceklausuler (men ikke kunde- eller jobklausuler) indført i Arbetsavtalslagen,<sup>14</sup> der er ubetinget ufravigelig (fravigelse kan heller ikke ske ved kollektiv overenskomst). Reglen omfatter virksomhed, som kan virke konkurrerende i forhold til arbejdsgiveren – herunder såvel lønmodtagerens ret til for egen regning at bedrive sådan virksomhed som hans ret til at tage ansættelse hos konkurrenter. Og i Norge fastsætter lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv.<sup>15</sup> nogle generelt ufravigelige specialregler om job-, konkurrence- og kundeklausuler.

I Sverige er en supplerende regulering derimod gennemført via kollektivaftale. I 1969 aftaltes således mellem de mest berørte arbejdstagerorganisationer på den ene side og det, der nu er Svenskt Näringsliv (SN) på den anden en række begrænsninger i arbejdsgiverens adkomst til at anvende konkurrenceklausuler, ligesom der hjemledes en særlig forhandlings- og afgørelsesordning mht. reglernes anvendelse i tvister i konkrete sager. Flertallet af organisationerne under SN tilsluttede sig denne overenskomst, ligesom andre organisationer på anden vis har gjort det. Overenskomsten er i 2015 afløst af en ny, tilsvarende aftale mellem SN og PTK (organisationen for fagforbundene for

---

<sup>13</sup> Lov 1565 af 15/12 2015.

<sup>14</sup> Lag 26.1.2001/55.

<sup>15</sup> Lov 17/6 2005 nr. 62.

privatansatte funktionærer). Overenskomsten omfatter formelt ikke lønmodtagere uden for de tilsluttede forbund, men den har dog indirekte betydning også her via avtalslagens 38 §, der nemlig tolkes i lyset af overenskomstens forskrifter om, hvordan en konkurrenceklausul bør indrettes. Aftalen gælder også kun for konkurrenceklausuler (i dansk betydning), så i relation til kunde- og jobklausuler må avtalslagens 36 § hhv. 38 § anvendes. For kundeklausulers vedkommende kan evt. tillige anvendes en regel i den svenske lag om uthyrning av arbetstagare,<sup>16</sup> af hvis 9 § fremgår, at et bemandingsforetagende (vikarbureau) ikke må hindre arbejdstagere i at tage ansættelse hos en kunde, som pågældende har udført eller udfører arbejde for.

### *Sanktionerne*

Mht. retsvirkningen af, at de således fastsatte rammer overskrides, kan der være tale om enten ugyldighedsvirkning eller om, at klausuleringen lempes i passende omfang.

Den danske ansættelsesklausullov, den finske arbejdsavtalslag og den norske arbejdsmiljølov opstiller således en række krav, som, hvis de ikke er opfyldt, medfører klausulens ugyldighed. I Sverige følger et tilsvarende resultat indirekte af den omstændighed, at avtallagens § 38 tolkes som indebærende aftalens ugyldighed, såfremt klausulen ikke lever op til 2015-overenskomstens standarder. Er der kun behov for en lempelse, kan denne i alle lande evt. finde sted efter den almindelige regel i aftalelovgivningens § 36.

Overordnet set begrænses på den måde i alle de nævnte 4 nordiske lande kraftigt mulighederne for at vedtage ansættelsesklausuler eller dog vedtage dem uden en passende kompensation for indskrænkningen af den klausulforpligtedes erhvervsfrihed – se om denne kompensation nedenfor. Den svenske 2015-overenskomst har ligefrem afsat i en udtalelse om, at efterprøvelsen af behovet for en konkurrenceklausul ud fra en afvejning af behovet mellem de to parter ifølge gældende ret indebærer en restriktiv holdning til sådanne klausuler.

### *Særligt om konkurrence- og kundeklausuler*

For konkurrence- og kundeklausuler gælder mere konkret følgende:

#### *Den overordnede interesseafvejning*

---

<sup>16</sup> Lag 2012:854.

Kernepunktet i samtlige de nævnte bestemmelser om konkurrence- og kundeklausuler er - i pagt med den nordiske aftalelovgivnings traditionelle § 38 - et princip om, at klausulen kan tilsidesættes ud fra en proportionalitetsafvejning.

I dansk ret er anvendelsen af dette overordnede princip i dag udtrykkeligt hjemlet i ansættelsesklausuloven, ifølge hvilken en konkurrenceklausul ikke er bindende, for så vidt den under hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne imod konkurrence eller på "urimelig" måde indskrænker den forpligtedes adgang til erhverv - hvorved hensyn skal tages også til den interesse, den berettigede har i klausulens efterkommelse. I Finland følger tilsvarende nu af arbejdsavtalslagen, hvorefter konkurrenceklausuler (i dansk forstand) kun kan indgås, såfremt der findes særligt tungtvejende grunde hertil. I Norge findes forskriften arbejdsmiljøloven § 14 A-1, hvorefter en konkurrenceklausul kun kan gøres gældende så langt, det er nødvendig for at varetage arbejdsgivers særlige behov for værn mod konkurrence. I Sverige skal konkurrenceklausuler (i dansk forstand) ifølge 2015-overenskomsten være rimelige - og ved den interesseafvejning, der derfor må foretages mellem parterne, går ifølge overenskomsten hensynet til virksomheden ikke forud for hensynet til lønmodtageren.

#### *Arbejdsgiverens behov*

I konsekvens af proportionalitetsafvejningen stiller reglerne sig i vejen for konkurrenceklausuler, der overskrider arbejdsgiverens behov.

Den danske ansættelsesklausullov synliggør dette ved at kræve, at arbejdsgiveren skriftligt konkretiserer sit behov for en konkurrenceklausul. Og i forlængelse heraf kræver loven, at lønmodtageren enten indtager en helt særlig, betroet stilling, eller at han har indgået aftale med arbejdsgiveren om udnyttelsesretten til en af lønmodtageren gjort opfindelse. I førstnævnte tilfælde skal det i parentes bemærket dreje sig om en medarbejder, der har adgang til virksomhedens fortrolige oplysninger såsom regnskaber, leverandøraftaler, kunderegister, prisaftaler, rabatordninger osv., således at pågældende via sin stilling har eller erhverver en viden, som kan udnyttes af en konkurrent til skade for arbejdsgiveren, hvis lønmodtageren var ansat hos konkurrenten, eller han selv begyndte konkurrerende virksomhed. For kundeklausulers vedkommende skal ansættelsesklausulen ifølge ansættelsesklausuloven angå kunder, lønmodtageren har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet. For at undgå usikkerhed om, hvilke kunder det drejer sig

om, skal lønmodtageren endvidere ved afskedigelse eller egen opsigelse have udleveret en liste over de omfattede kunder. Overholdes disse krav ikke, er konkurrence- eller kundeklausulen ugyldig.

I Norge rummer arbejdsmiljøloven en regel, ifølge hvilken arbejdsgiveren efter lønmodtagerens skriftlige anmodning inden fire uger skal afgive en skriftlig redegørelse for, om og i hvilken grad en konkurrenceklausul vil blive gjort gældende, og af denne redegørelse skal arbejdsgiverens særlige behov for værn mod konkurrence fremgå. Opfyldes kravene til redegørelsen ikke, bortfalder konkurrenceklausulen. Med en skriftlig anmodning som nævnt sidestilles en opsigelse fra lønmodtager. Ved arbejdsgiverens opsigelse skal redegørelsen afgives samtidig med opsigelsen, og ved bortvisning skal den foreligge inden en uge. Redegørelsen er bindende for arbejdsgiveren i tre måneder – ved opsigelse dog opsigelsestiden ud. En kundeklausul kan kun (gyldigt) omfatte kunder, arbejdstageren har haft kontakt med eller har haft ansvar for det sidste år før en tilsvarende redegørelse om klausulens anvendelse som den, arbejdsgiveren efter loven skal afgive mht. konkurrenceklausuler.

I Finland bestemmer arbejdsavtalslagen, at der ved afgørelsen af, om der er særligt tungtvejende grunde til at anvende en konkurrenceklausul, især skal henses til arten af arbejdsgiverens virksomhed og det behov for beskyttelse gennem en sådan klausul, som beror på nødvendigheden for at bevare forretnings- eller driftshemmeligheder, en af arbejdsgiveren tilvejebragt speciel uddannelse af lønmodtageren samt dennes stilling og opgaver.

Konkurrenceklausulering kræver ifølge den svenske 2015-aftale, at det drejer sig om en virksomhed, der har forretningshemmeligheder, og at der i øvrigt er risiko for, at arbejdsgiveren lider skade, såfremt disse røbes for og anvendes i en konkurrerende bedrift. En sådan klausulering kan endvidere kun indgås med medarbejdere, som efter stillingen har adgang til erhvervshemmeligheder, og som efter uddannelse og erfaring har mulighed for at anvende disse hemmeligheder på en måde, der kan påføre arbejdsgiveren konkurrencemæssig skade. Som hovedregel kan konkurrenceklausuler også kun anvendes for tidsubegrænset ansatte.

### *Anciennitetens betydning*

Arbejdsgiverens behov for en klausulering, jf. det lige nævnte, vil normalt først opstå i takt med, at lønmodtageren via ansættelsen opnår den indsigt, som, hvis den udnyttes i anden



erhvervssammenhæng, kan blive et problem for arbejdsgiveren. Også denne betragtning afspejler sig i regelsættene, der – bortset fra de finske – kræver, at lønmodtageren har en vis anciennitet.

Ifølge den danske ansættelsesklausullov er det således en gyldighedsbetingelse for konkurrence- og kundeklausuler, at lønmodtageren har været ansat hos arbejdsgiveren i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder. Og ifølge forarbejderne til den norske arbejdsmiljølov bør arbejdsgivere være meget tilbageholdende med at gøre en klausul gældende, såfremt arbejdstageren har været ansat i seks måneder eller mindre, medmindre der er et åbenlyst beskyttelsesbehov. Efter den svenske 2015-overenskomst bør en konkurrenceklausul for nyuddannede endvidere som hovedregel ikke træde i kraft tidligere end efter 6 måneders anciennitet. Noget tilsvarende krav gælder ikke i Finland, men såfremt ansættelsen er kortvarig, kan det tænkes at lovens forudsætning om, at klausuleringen skal have tungtvejende grunde, ikke vil være opfyldt.

#### *Fratrædelsens betydning*

På tilsvarende vis er der en formodning for, at arbejdsgiverens interesse i en klausulering hen ad vejen vil forsvinde efter ansættelsesforholdets afslutning.

Den danske ansættelsesklausullov bestemmer i dette lys, at lønmodtageren ikke kan forpligtes af en konkurrence- eller kundeklausul i længere tid end 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet. Efter den finske arbejdsavtalslag kan en konkurrenceklausul kun gøres bindende i 6 måneder efter fratrædelsen, dog for et år, hvis lønmodtageren får en rimelig erstatning for bindingen. Kundeklausuler er ikke omfattet af reglen. Efter den norske arbejdsmiljølov gælder en konkurrence- eller kundeklausul under ingen omstændigheder mere end et år fra arbejdsforholdets ophør. Og ifølge den svenske 2015-overenskomst kan klausulen ikke gøres bindende for længere tid, end arbejdsgiverens behov tilsiger, og er dette behov begrænset, bør bindingstiden ikke overstige 9 måneder, i andre tilfælde almindeligvis 18 måneder, hedder det.

#### *Det økonomiske element*

For at motivere arbejdsgiveren til at begrænse anvendelsen af klausulerne mest muligt og samtidig kompensere den klausulbundne for ulemperne ved at være bundet, er det naturligt at forpligte arbejdsgiveren til at yde en økonomisk kompensation for klausuleringen. De nordiske regelsæt forholder sig da også hertil.

I den danske ansættelsesklauullov er kompensationens størrelse angivet i loven. Den er overordnet set indrettet således, at kompensationsgraden afhænger af, i hvilket omfang ansættelsesklauulen må formodes at begrænse lønmodtagerens mulighed for at opnå nyt arbejde inden for sit uddannelses- eller erfaringsområde. Af den grund varierer kompensationens størrelse efter klauulens varighed fra den 3. til og med den 6. måned efter fratrædelsen, afhængig af om lønmodtageren på tidspunktet for udbetalingen har fået et ”passende” job (som lønmodtageren i øvrigt må gøre en aktiv indsats for at finde). Selve kompensationen skal inden for dette spænd udbetales pr. måned med fra 16 til 60 pct. af fratrædelsesmånedens løn, dog skal den i visse tilfælde udredes som et éngangsbeløb.

Ifølge den ufravigelige finske arbejtsavtalslag har den ansatte ret til en rimelig kompensation, såfremt bindingsperioden (for en konkurrenceklauul) overstiger 6 måneder.

Efter den norske arbejdsmiljølov skal arbejdsgiveren, hvis en konkurrenceklauul gøres gældende, betale lønmodtageren en kompensation svarende 100 % af lønnen op til 8 G (G=folketrygdens grundbeløb, der pr. 2016 er NOK 92.576), og mindst 70 % af lønnen over 8 G. Kompensationen beregnes på grundlag af optjent arbejdsvederlag de sidste 12 måneder før opsigelses- eller bortvisningstidspunktet, og den kan begrænses til 12 gange folketrygdens grundbeløb. Der kan gøres fradrag i den på op til halvdelen på grundlag af den arbejdsindtægt, lønmodtageren måtte optjene eller modtage i den periode, hvor konkurrenceklauulen gælder. Lønmodtageren skal på forlangende oplyse om arbejdsindtægter i perioden, og arbejdsgiveren kan tilbageholde kompensationen, indtil disse oplysninger fremkommer.

Den svenske 2015-overenskomst forpligter arbejdsgiveren til under bindingstiden at betale kompensation for det økonomiske tab, lønmodtageren måtte lide ved på grund af klauulen ikke at kunne få andet arbejde. I kraft af det manglende loft kan denne ordning blive ret udgiftskrævende for arbejdsgiveren, og reglen rummer følgelig en stærk opfordring til kun at etablere klauuler, der er absolut påkrævede. Er der ingen sammenhæng mellem klauulen og en lavere eller helt udeblevet indkomst, skal der dog naturligvis ikke betales nogen kompensation. Lønmodtageren skal i øvrigt give de oplysninger, som er nødvendige for, at arbejdsgiveren kan bedømme det relevante tab. Kravet på kompensation falder også væk ved lovlig bortvisning.

*Beviskravet*

Endelig skal arbejdsgiveren i pagt med ansættelsesbevisdirektivet (91/533/EØF) og den hertil knyttede lovgivning om ansættelsesbevisligheder skriftligt have udleveret oplysninger om det ovenfor nævnte. Efter den danske ansættelsesklauullov er opfyldelsen af dette skriftlighedskrav en betingelse for gyldigheden af en konkurrence- eller kundeklausul. I Norge kræves skriftlighed ved konkurrence- og kundeklausuler samt som allerede nævnt under visse betingelser også en redegørelse for, om og i hvilket omfang en konkurrence- eller kundeklausul vil blive gjort gældende, og denne redegørelse skal afgives skriftligt. Hverken i Finland eller Sverige gælder noget specielt skriftlighedskrav ud over, hvad der følger af ansættelsesbevisdirektivet. Men ifølge den svenske 2015-overenskomst skal den tilkendegivelse, lønmodtageren kan kræve af arbejdsgiveren om, hvorvidt klausulen skal gælde efter fratrædelsen, jf. nedenfor, være skriftlig.

#### *Kombinerede klausuler*

Drejer det sig om kombinerede konkurrence- og kundeklausuler, må de om begge klausultyper gældende regler være opfyldt. Efter den danske ansættelsesklauullov er anciennitetskravet dog strammet på den måde, at lønmodtageren ikke kan forpligtes af en kombineret klausul i mere end 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet. Er lovens krav kun opfyldt i relation til den ene klausultype, synes konsekvensen også at være, at den samlede kombinerede klausul bliver ugyldig.

#### *Lempelse af konventionalbøder (vite)*

Klausuler som nævnt vil ofte være sanktioneret via en vedtagelse om konventionalbod, jf. ovenfor under 2.1. Om muligheden for at lempe den til en klausul knyttede konventionalbod på grundlag af aftalelovgivningens § 36 henvises til det dér anførte.

I den svenske 2015-overenskomst hjemles udtrykkeligt mulighed for at supplere konkurrenceklausulen med en sådan regel om ”normeret” erstatning (erstatning, der kan kræves for overtrædelse af klausulen, uanset om arbejdsgiveren har bevist, at han har lidt et tab). Ifølge overenskomsten kan denne erstatning – konventionalboden – sættes til 6 måneders løn, men dette beløb kan dog nedsættes under hensyn til sagens omstændigheder. Hvis arbejdstageren tager en efter klausulen ulovlig ansættelse eller på anden måde direkte eller indirekte påfører arbejdsgiveren skade, kan han endvidere pålægges en i overenskomsten hjemlet særlig bod.

Efter den finske arbejdsavtalslag må en boden højst modsvare lønmodtagerens løn for de sidste 6 måneder.

### *Arbejdsgivers opsigelse af den ansatte og dennes opsigelse på grund af arbejdsgiverens forhold*

Når en lønmodtager indgår kontrakt på ubestemt tid, vil han normalt vurdere konsekvenserne af en ansættelsesklausul ud fra en forudsætning om, at han beholder jobbet. Der opstår derfor et problem, såfremt han enten opsiges eller uretmæssigt bortvises inden da, eller han selv nødes til at sige op på grund af arbejdsgiverens forhold. Det er derfor et generelt princip, at opsigelse fra arbejdsgiver uden rimelig grund, eller opsigelser fra lønmodtager, der er rimeligt begrundet i forhold på arbejdsgiverside, indebærer klausulernes bortfald.

I den danske ansættelsesklausullov bestemmes således - i pagt med en tidligere ordning i aftaleloven - at såfremt en lønmodtager har påtaget sig en konkurrenceklausul, som skal gælde efter ansættelsens ophør, bliver klausulen uvirksom, hvis enten han opsiges eller afskediges uden at have givet rimelig anledning hertil, eller han selv fratræder sin stilling og arbejdsgiverens undladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet ham gyldig grund dertil.

Efter den finske arbejdsavtalslag er en konkurrenceklausul heller ikke bindende, hvis ansættelsen er ophørt på grund af arbejdsgiverens forhold.

Efter den norske arbejdsmiljølov kan konkurrenceklausulen ikke gøres gældende ved opsigelse fra arbejdsgiver, medmindre opsigelsen har saglig grund i arbejdstagerens forhold. Det samme gælder, hvis arbejdsgiveren på grund af misligholdelse af sine forpligtelser i arbejdsforholdet har givet lønmodtageren rimelig grund til at afslutte arbejdsforholdet.

Efter den svenske 2015-overenskomst kan en konkurrenceklausul ikke påberåbes over for en lønmodtager i et opsigeligt ansættelsesforhold, såfremt pågældende opsiges på grund af arbejdsmangel eller selv siger op pga. arbejdsgiverens misligholdelse. Planlægger lønmodtageren selv at sige op, eller siger han faktisk op, skal han underrette arbejdsgiveren om relevante forhold, herunder om den virksomhed, han tænker at involvere sig i det, og parterne må så overveje konkurrenceklausulens betydning. Arbejdsgiveren skal på begæring inden for to uger efter, at lønmodtageren har fået underretningen, skriftligt oplyse, om klausulen skal gælde. Efter lønmodtagerens egen opsigelse kan han evt. kræve at få lempet klausulen.

### *Opsigelse af klausulen*

Arbejdsgiveren kan efter den danske ansættelsesklauullov komme af med en ansættelsesklauul når som helst gennem opsigelse af den med en måneds varsel til udløbet af en måned. Uanset sådan opsigelse har lønmodtageren imidlertid krav på et i loven hjemlet éngangs-kompensationsbeløb ved fratrædelsen, hvis ansættelsen har varet mere end 3 måneder, og fratrædelsen sker inden 6 måneder efter, at arbejdsgiverens opsigelse af aftalen, samt fratrædelsen i øvrigt skyldes forhold, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre klausulen gældende.

Finland har ingen specialregulering mht. opsigelsesmuligheden. Arbejdsgiveren må imidlertid som udgangspunkt kunne frigøre sig fra klausulen, så længe det ikke har negative konsekvenser for en kompensation, der er ydet for den, og som lønmodtageren kendeligt har indrettet sig efter.

Efter den norske arbejdsmiljølov kan arbejdsgiveren på ethvert tidspunkt under det løbende arbejdsforhold skriftligt opsig konkurrenceklauulen, dog ikke i den periode, hvor han er bundet af en tilkendegivelse, han efter loven skal afgive om, hvorvidt og hvordan han vil påberåbe sig klauulen (hvilken tilkendegivelse er bindende i 3 måneder). Efter arbejdsforholdets ophør kan arbejdsgiver og arbejdstager skriftligt aftale, at konkurrenceklauulen ikke skal gælde længere.

Arbejdsgiveren kan ifølge den svenske 2015-overenskomst ensidigt begrænse eller ophæve klauulen – dog næppe gyldigt i et forsøg på at omgå reglerne om dens anvendelse (se f.eks. Arbetsdomstolens dom 2013 nr. 24, hvor arbejdsgiveren først begrænsede klauulen under retssagen).

### *Andre klausuler*

Som hovedregel afskæres den danske arbejdsgiver ifølge ansættelsesklauuloven helt fra retsdyldigt at indgå aftaler om jobklauuler undtagen – under visse betingelser – i forbindelse med forhandlinger om en eventuel overdragelse af bedriften til anden side (for bureauvikarers vedkommende suppleret med en særlig regel i den såkaldte vikarbureaulov<sup>17</sup> om forholdet mellem bureau og vikar). Også den norske arbejdsmiljølag udelukker jobklauuler, undtagen – under visse betingelser – ved forhandlinger om virksomhedsoverdragelse.

---

<sup>17</sup> L 595 af 12/6 2013.

I Finland omfattes jobklausuler ikke af arbejdsavtalslagen, men af den almindelige aftalelov (rättshandlingslagen) og er normalt tilladelige. Men i øvrigt gælder arbejdsavtalslagens 3 kap 3 §, hvorefter arbejdstageren ikke under den løbende ansættelse må arbejde for en konkurrent, såfremt en sådan ansættelse skader arbejdsgiveren.

I Sverige er jobklausuler mellem arbejdsgiver og ansatte lovlige, men kan lempes eller tilsidesættes helt efter 36 og/eller 38 §§ i avtalslagen. I lag om uthyrning av arbetstagare<sup>18</sup> forbydes også aftaler mellem udlejningsbureauet og dettes ansatte, som hindrer sidstnævnte i at tage ansættelse hos en kunde, pågældende arbejder eller har arbejdet for.

Klausuler af anden art er omfattet af lovgivningens almindelige regler, herunder de lempelsesmuligheder der følger af aftalelovgivningen § 36. På dette grundlag anses f.eks. i Sverige aftaler, som hjemler en bestemt økonomisk compensation, mod at lønmodtageren forbliver i stillingen, efter Arbetsdomstolens praksis for bindende, forudsat aftalen ikke hjemler andet end en vis tilbagebetalingspligt for det vederlag, arbejdsgiveren har udredt som modstykke til bindingen. En forpligtelse for arbejdstageren til at forblive i stillingen, når arbejdsgiveren har betalt pågældendes uddannelse, anses ligeledes under visse forudsætninger at være gyldig.

### 3. Overvejelser

Overordnet set udviser den nordiske regulering af ansættelsesklausulerne altså et broget billede. Det skyldes, at man har bevæget sig væk fra en oprindelig reguleringsmodel, som byggede på den fælles aftalelovgivning, og over i ordninger, hvor landene – tilsyneladende uden indbyrdes koordinering – har flyttet væsentlige regler over i speciallovgivning og udbygget dem dér. Dette har skabt usikkerheder helt ud på det sproglige plan, hvor end ikke terminologien er fælles (eksempler jobklausul/rekrutteringsklausul, konkurrenceklausul/kundeklausul).

På det i særlig grad politiserede område, arbejdsretten udgør, har der traditionelt ikke været nogen retsenhed ud over den, som mere overordnet følger af den såkaldte nordiske kollektivaftalemodel, samt af informelle kontakter mellem praktikerne i de forskellige lande. Man kunne imidlertid godt få den tanke, at når erhvervsudviklingen tydeligvis har avlet samme reguleringsbehov, og disse reguleringer meget langt har de samme omdrejningspunkter, havde en formaliseret koordinering og

---

<sup>18</sup> Lag 2012:854.

erfaringsudveksling været på sin plads. Herved kunne ikke blot mindre og i virkeligheden uvæsentlige diskrepanser være bragt af vejen til lettelse af det fælles nordiske arbejdsmarked, men der ville også blive en større fond af erfaring mht. klausulernes praktiske brug at trække på samt en hen ad vejen på fælles plan langt bredere dækkende retspraksis til afklaring af opkommende juridiske detailproblemer.

Endvidere rejser den komparative gennemgang af regelsættene et overordnet spørgsmål om reguleringsteknikken: Uanset at f.eks. den danske lov er udformet på baggrund af en organisationsaftale, ligger klart, at konceptet indebærer bindinger i detaljen, som det vil kunne være vanskeligt at overskue for den, der skal udforme og anvende klausulerne. Også den finske og norske lovgivning om disse klausuler efterlader et indtryk af, at reglerne måske er skrevet mere til glæde for juristerne end med henblik på den praktiske anvendelighed. Man kan på denne baggrund spørge, om den svenske model, hvor detailreglerne mest er udformet som hensigtserklæringer, der virker styrende for anvendelsen af de overordnede bestemmelser i aftaleloven, ikke i højere grad tilfredsstillende behovet for at kunne tilpasse afgørelsen af enkelttilfælde ud fra de faktiske behov i disse tilfælde i stedet for ud fra rigid regelanvendelse. En sådan overvejelse kan tillige suppleres med det argument, at uanset at en konkret detailregel i princippet gør det lettere gennemskueligt, hvad der gælder på et bestemt punkt, så er retsstillingen i enkelttilfælde dog i de aller fleste tilfælde næppe mindre forudseelig for den, der holder sig godt inden for rammen af de overordnede principper, den svenske 2015-overenskomst udstikker.