

**Konkurrensklausuler – en kommentar till utredningen  
”Hållfast arbetsrätt”**

**Juridiska institutionen**

**Umeå universitet**

Rapporter och texter från juridiska institutionen vid Umeå universitet, nr 1/2003.  
ISSN 1652-0718

Beställningar:  
Juridiska institutionen  
Umeå universitet  
SE-901 87 UMEÅ

[juridik@jus.umu.se](mailto:juridik@jus.umu.se)  
[www.jus.umu.se](http://www.jus.umu.se)

Att mångfaldiga innehållet i denna bok, helt eller delvis, utan medgivande från respektive författare är förbjudet enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära verk. Förbudet gäller varje form av mångfaldigande, såsom tryckning, kopiering, bandinspelning etc.

© 2003 Författaren

## **Förord**

Detta är den första utgåvan inom Rapporter och texter från juridiska institutionen vid Umeå universitet. Tanken är att denna ska rymma mindre uppsatser, artiklar och rapporter, medan institutionens skriftserie omfattar avhandlingar och större rapporter.

Umeå i september 2003

Catharina Calleman  
Jur.dr,  
redaktör



# Konkurrensklausuler – en kommentar till utredningen ”Hållfast arbetsrätt”<sup>1</sup>

## 1. Inledning

I detta papper kommenteras delar av utredningen *Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Näringsdepartementet), som genomförts vid Arbetslivsinstitutet (ALI).<sup>2</sup> Den fråga som särskilt behandlas är utredningens förslag rörande konkurrensklausuler i anställningsavtal. Utredningen föreslår på denna punkt införandet av en ny lagregel i LAS som syftar till en enhetlig reglering av konkurrensklausuler i anställningsavtal på arbetsmarknaden.

(Sidhänvisningar i den fortsatta framställningen gäller den nämnda utredningen om inte annat anges.)

---

<sup>1</sup> Örjan Edström är professor i arbetsrätt vid Umeå universitet. Denna skrift har utvecklats med utgångspunkt i en inledning vid ett seminarium på Arbetslivsinstitutet i Stockholm den 15 januari 2003.

<sup>2</sup> Angående uppdraget, se rskr 1999/2000:149 Uppdrag i fråga om översyn av vissa arbetsrättsliga frågor med bilaga samt rskr 2000/01:179 Förlängning och tilläggsuppdrag i fråga om översyn av vissa arbetsrättsliga frågor med bilaga.

## 2. Varför konkurrensklausuler?

Kunskapssamhällets framväxt har inneburit att kunskap har blivit allt viktigare i företagens och offentliga verksamheters verksamhet. Man brukar säga att det skett en förskjutning från kunskap bunden i realkapital till kunskap bunden i individer. En ytterligare variant är kunskap bunden till organisationen.<sup>3</sup> (Häri finns en dynamik mellan olika sätt att knyta kunskap till verksamheten som jag dock inte skall gå närmare in på vid detta tillfälle.)

Det finns också – som ALI:s utredning visar – en mängd lagar och kollektivavtal som syftar till ett skydd för den värdefulla kunskap som kan finnas i ett företag (se t.ex. s. 308 ff.). I en uppsats i boken *Kunskapsföretaget i ett rättsligt perspektiv* (Sandgren, red., Stockholm 1995) diskuterade jag och en kollega främst arbetsrättens och kollektivavtalets – men även viss annan lagstiftning – och dess betydelse för att skydda sådan kunskap som är särskilt värdefull för en arbetsgivares verksamhet.

Vår problemställning i boken om kunskapsföretag grundades på det förhållandet att en intention bakom den särskilt individuella arbetsrättens centrala delar är att stärka den enskilde arbetstagarens ställning i förhållande till arbetsgivaren. Den anställde betraktas som en svagare part i avtalsförhållandet och rätten intervenerar i syfte att skapa en balans mellan parterna i anställningsavtalet.

Det dilemma som framträder när vi studerar kunskapsföretag är att skyddsobjekten för den individuella arbetsrättens och vissa andra regleringar, bl.a. lagstiftningen om företagshemligheter, alltmer tenderade att sammanfalla i takt med att företagens beroende av individbunden kunskap ökar.

Häri finns också enligt min mening grunden för den som jag tror ökade användningen av konkurrensklausuler och överhuvudtaget intresset för denna typ av reglering i anställningsavtalen.

---

<sup>3</sup> Se Ekstedt, Humankapital i brytningstid, Stockholm 1988.

### **3. Central reglering i lag och kollektivavtal**

I utredningen behandlas 38 § Avtalslagen som är tillämplig på konkurrensklausuler i avtal, bl.a. anställningsavtal, och 1969 års överenskommelse mellan dåvarande SAF och SIF, SALF och CF (se särskilt s. 333 f.). Även 36 § Avtalslagen behandlas i perspektivet att den kan bli tillämplig på de vitesklausuler som i regel är förenade med en konkurrensklausul.

Överenskommelsen från 1969 har genom rättspraxis kommit att bli normerande för hur tillåtligheten av konkurrensklausuler i anställningsavtal bedöms i praktiken. Vidare har överenskommelsen påverkat bedömningen i de fall parterna inte varit bundna av kollektivavtal. I synnerhet gäller detta i de fall arbetsgivaren varit bunden av kollektivavtalet medan arbetstagaren har varit utanförstående. Som utredningen konstaterar har dock överenskommelsen dessutom påverkat utfallet också när arbetsgivaren inte varit bunden.

Utredningen föreslår nu införandet av en ny 37 § LAS som syftar till en materiell reglering av vissa frågor i anslutning till konkurrensklausuler i anställningsavtal. Den nya regleringen skall gälla utöver vad som redan gäller enligt 36 och 38 §§ Avtalslagen. Den nya regeln föreslås vidare vara semidispositiv vilket skall göra det möjligt att anpassa tillämpningen på bransch- och företagsnivå (s. 428). I specialmotiveringen (s. 495) uttalas också att kollektivavtal också bör kunna ingås på företagsnivå, vilket överensstämmer med förslaget till ny lydelse av § 2.

## 4. Behovet av en särskild reglering i LAS

Utredningen för ett omfattande resonemang om olika *lojalitetsplikter* och lägger detta till grund för en regel om en ömsesidig plikt till samverkan mellan parterna (s. 31; lagförslaget 3 a och 3 b §§). Kännetecknande för lojalitetsplikten är att den utgår från ett aktuellt anställningsförhållande. Konkurrensklausuler i den mening vi talar om här reglerar i princip arbetstagarens handlingsfrihet *efter* det att anställningsförhållandet avslutats. I det perspektiv som utredningen anlägger blir det här fråga om en förlängning av en begränsad lojalitetsplikt att inte bedriva verksamhet som konkurrerar med den tidigare arbetsgivaren.

Man kan diskutera behovet av en särskild reglering om konkurrensklausuler i anställningsavtal. En anledning är att nuvarande lagreglering i 38 § är otillräcklig. Arbetsdomstolen har i rättspraxis också anknutit till 1969 års överenskommelse som blivit vägledande för tillämpningen långt utöver överenskommelsens från början avsedda tillämpningsområde, dvs. i princip enbart mellan avtalsparterna och deras medlemmar på arbetsgivar- respektive arbetstagar sidan.

Ett skäl för att införa en materiell rättsregel rörande konkurrensklausuler, som skulle innebära att Arbetsdomstolens praxis blev lagfäst och i viss mån modifierad, är att en reglering i lag bidrar till att skapa en *tydlighet*. Den nya lagregeln blir genom inplaceringen i LAS explicit tillämplig på alla anställningsavtal som faller under LAS tillämpningsområde. För andra anställningsavtal, som är undantagna från LAS tillämpning enligt lagens 1 §, t.ex. anställningsavtal där den anställda tillhör arbetsgivarens familj kvarstår 38 § Avtalslagen (och för den delen även 36 §).

I den mån kollektivavtal skall kunna ersätta lagens regler – vilket jag i grunden instämmer i av flera skäl – finns det dock anledning att beakta den särskilda situationen i kunskapsföretag. De anställda befinner sig i kraft av sitt kunnande i en stark position. Samtidigt innebär den snabba omsättningen av kunskap att deras marknadsvärde snabbt kan förändras om de av någon anledning, t.ex. en tids föräldra-



ledighet, inte längre befinner sig i frontlinjen för kunskapsutvecklingen. En annan situation kan uppstå om en bransch drabbas av en snabb och kraftig nedgång som också kan innebära en kraftigt försvagad position för den enskilde.

Förändringar av den typ jag pekar på kan snabbt ändra förutsättningarna för tillämpningen av konkurrensklausuler särskilt i kunskapsföretag. Förändringarna kan också vara svåra att förutse och därmed också svåra att antecipera i avtal, vilket innebär att det återstår för domstolen att i sin verksamhet vara öppen för dylika omständigheter när skäligheten av en konkurrensklausul skall bedömas. En möjligen mindre relevant omständighet i ett rättsligt perspektiv är att särskilt i kunskapsföretag brukar den fackliga organisationsgraden vara låg, t.ex. inom IT-sektorn. Förutsättningarna för en effektiv kollektivavtalsreglering är därmed relativt sett sämre i denna typ av företag.

Innan jag övergår till att kommentera utredningens förslag till intresseavvägning vill jag bara framhålla det önskvärda i att en ny reglering skapar en tydlighet som inte skapar utrymme för en användning av konkurrensklausuler som är oskäligen. Var denna gräns går är naturligtvis en fråga om värderingar. Men de exempel som utredningen anför från några andra länder, som har mer utvecklad lagstiftning om konkurrensklausulers användning, kan ge några uppslag inte minst för parternas fortsatta reglering i kollektivavtal. (Av utrymmesskäl ska jag här inte kommentera dessa regleringar närmare – för några exempel, se utredningen s. 427 f.).

## 5. En balanserad intresseavvägning

Jag har i ett annat sammanhang – i boken *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället* – diskuterat vissa avvägningsfrågor och därvidlag utgått från vad som kan kallas ett *verksamhetsintresse* som en normativ avvägningsspunkt.<sup>4</sup> Ett

---

<sup>4</sup> Se Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, Uppsala 2001, s. 214 f., och där anförda referenser till von Otter och Bruun.

verksamhetsintresse har sin balanspunkt mellan arbetsgivar- och arbetstagarintressena och bygger på att dessa mer eller mindre sammanfaller. En sådan punkt är också en förutsättning för kollektivavtalsreglering och partsöverenskommelsen från 1969 om konkurrensklausuler är ett uttryck för en avvägning utifrån vad som kan beskrivas som ett verksamhetsintresse.

Den intresseavvägning som utredningen föreslår innebär att följande förutsättningar skall vara för handen för att en konkurrensklausul skall få åberopas av en arbetsgivare:

- Krav på skriftlighet.
- Vägande skäl måste finnas.
- Särskild ekonomisk kompensation för arbetstagaren.
- Anställningsförhållandet skall ha upphört av annan orsak än uppsägning från arbetsgivarens sida (såvida uppsägningen inte skett av personliga skäl och är sakligt grundad).
- Bindningstiden får inte överstiga 12 månader.
- Det normerande skadeståndet får vara högst 6 månadslöner.
- Föreligger synnerliga skäl får såväl bindningstid som skadestånd överskridas.

Kravet på skriftlighet är självfallet en viktig förutsättning för att förebygga tvister om klausulens innehåll. Detta ligger som utredningen konstaterar i bägge parter intresse. Innebörden av formuleringen ”vägande skäl” blir en fråga för domstolarna att ta ställning till och med hänsyn till den praxis som redan utvecklats. I utredningens specialmotivering diskuteras också vilka godtagbara syften som kan ligga till grund för konkurrensklausuler, bl.a. att förhindra att en anställd tar anställning hos en konkurrent eller bedriver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet i egen regi ( s. 491 f.). Även situationer som innefattar konkurrens om arbetskraft som t.ex. fått en dyr utbildning bekostad av arbetsgivaren omfattas. Utredningen menar här att en konkurrensklausul kan ta sikte på att behålla en anställd som erhållit en sådan utbildning (s. 492). Det bör betonas att ett sådant syfte om det är den enda motiveringen bakom klausulen kan ifrågasättas, även om rättspraxis öppnar för en sådan möjlighet (se t.ex. AD 1991 nr 38).

I övrigt vill jag här kommentera frågan om bindningstiden och dess relation till skadeståndets storlek. I vissa särskilt kunskapsintensiva branscher kan omsättningstiden på vad som är aktuell företagsspecifik kunskap vara mycket snabb, samtidigt som skadan av en spridning kan vara stor för en arbetsgivare. I en sådan situation skulle man kunna tänka sig att bindningstiden skulle vara kortare, men att skadeståndet vid ett brott mot en konkurrensklausul i gengäld sattes högre. Den föreslagna regleringen lägger då enbart hinder i vägen för skadeståndet i den del som överstiger 6 månader. Samtidigt är dock den föreslagna regeln dispositiv vilket öppnar för erforderliga branschanpassningar.

Den rättspraxis som hittills utvecklats rörande konkurrensklausuler har i vissa fall varit oklar, något som utredningen också pekar på (s. 425 ff), och vissa delar av 1969 års överenskommelse framstår vidare som otidsenliga, t.ex. fråga om bindningstidens längd, särskilt med tanke på den allt snabbare omdefinieringen av vad som är aktuell kunskap. Vidare ha internationaliseringen medfört nya krav på konkurrensklausuler som utgått från andra rättsförhållanden etc. (jfr s. 426).

## **6. En breddad tillämpning**

Den inriktning som 1969 års överenskommelse har på

”sådana arbetsgivare, som är beroende av självständig produkt- och metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffar sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande,...”

skapar som utredningen påpekar en begränsad förutsebarhet utanför tillverkningsindustrins område (se s. 427, citatet från 1969 års överenskommelse återfinns på s. 331).

Utredningen menar också att ”Dagens praxis gör det omöjligt t.ex. att i ett tjänsteavtal där parterna är bundna av 1969 års

överenskommelse inta en konkurrensklausul i ett företag som inte bedriver produktion utan är t.ex. ett kunskapsföretag” (s. 426). Problemet synes här vara att en bundenhet till 1969 års överenskommelse skapar ett mera begränsat handlingsutrymme för en arbetsgivare som är bunden av överenskommelsen jämfört med en arbetsgivare som inte är bunden av överenskommelsen. Det nuvarande rättsläget missgynnar alltså avtalsbundna arbetsgivare, något som undergräver villigheten till organisering och att sluta kollektivavtal.

Beträffande den begränsade förutsebarheten av konkurrensklausulers användning utanför industrin, finns det anledning att peka på vissa om än svaga tendenser i Arbetsdomstolens praxis till en breddning från varu- till kunskapsintensiv tjänsteproduktion av möjligheten att använda konkurrensklausuler. I målet AD 2001 nr 91 diskuteras bl.a. huruvida ett renodlat försäljningsbolag uppfyller kraven på egen produkt- och metodutveckling och vidare om arbetsgivaren därigenom skaffat sig tillverkningshemligheter eller annat företagsspecifikt kunnande m.m. Det aktuella företaget sålde kopplingar och ventiler i metall och de aktuella produkterna bearbetades inte på något sätt i verksamheten. Arbetsgivaren var därmed inte beroende av någon självständig produkt- eller metodutveckling. De företagshemligheter som arbetsgivaren hänvisade till innehöll heller inget företagsspecifikt kunnande av den typ som avses i 1969 års överenskommelse.

Av delvis andra skäl ansåg emellertid domstolen i AD 2001 nr 91 inte att arbetstagaren skulle anses vara bunden av klausulen. Den främsta anledningen var att arbetsgivarens syfte med klausulen i första hand inte var att förhindra att företagsspecifikt kunnande kom till konkurrenters kännedom utan att skydda bolagets exklusiva återförsäljaravtal. Utan att dra alltför långtgående slutsatser av den aktuella domen, kan man i alla fall konstatera att domstolen var öppen för en diskussion om att 1969 års överenskommelse kunde vara tillämplig i en den aktuella typen av verksamhet trots att den inte hörde till området för överenskommelsens tillämpning. Samtidigt tillfogade dock domstolen sin många gånger framförda allmänna ståndpunkt om det befogade att upprätthålla att en starkt

restriktiv syn på konkurrensklausuler.<sup>5</sup>

I ett annat mål – AD 2002 nr 115 – godtogs en konkurrensklausul med en anställd i en revisionsfirma. Klausulen väsentligaste funktion var här, enligt domstolen, att skydda arbetsgivaren mot att aktivt fräntas klienter. Vidare anfördes i domskälen att en ”redovisningsfirma måste enligt Arbetsdomstolens mening anses ha ett berättigat intresse av ett sådant skydd”. Domstolen ansåg dessutom att klausulen endast innebar en mindre inskränkning i den f.d. arbetstagarens möjligheter att bedriva redovisningsverksamhet, samtidigt som vitet jämkades till ett betydligt mindre belopp (80.000 kr jämfört med det yrkade beloppet motsvarande en årslön).

Sammanfattningsvis tyder bl.a. dessa exempel från rättspraxis på att Arbetsdomstolen slagit in på en väg, som i förlängningen kan innebära ett utrymme för att även den typ av kunnande som finns i kunskapsföretag kan bli föremål för reglering i konkurrensklausuler enligt de principer som utgår från 1969 års överenskommelse, men att man samtidigt betonar att tillämpningen måste vara mycket restriktiv. Utredningens förslag innebär att begränsningen till varuproducerande företag som nu följer av en arbetsgivares bundenhet till 1969 års överenskommelse explicit skulle undanröjas. Detta är positivt då det skulle bidra till att skapa mer likartade förutsättningar – inte minst ur ett konkurrensperspektiv – för olika typer av företag och verksamheter.

## **7. EG rätten och konkurrensklausuler**

Frågan om EG rättens inverkan på tillåtligheten av konkurrensklausuler är relevant med tanke på arbetskraftens fria rörlighet. Enligt Artikel 39.1 EG Fördraget (tidigare 48) skall rätten till fri rörlighet för arbetstagare säkerställas inom gemenskapen. Den innefattar bl.a. en rätt att anta faktiska erbjudanden om anställning (p. 3 a). Kan med hänsyn till denna reglering en arbetstagares rätt till

---

<sup>5</sup> Jfr AD 1991 nr 38, AD 1994 nr 65 och AD 1999 nr 71.

fri rörlighet begränsas genom en konkurrensklausul?

EG-domstolen har i några avgöranden berört frågor av intresse för denna frågeställning. I Krausmålet (C-19/92, REG s. I-1663) prövade EG-domstolen vissa bestämmelser i tyska strafflagen, som innebär att den som utan tillstånd använder akademiska titlar som erhållits utomlands, kan dömas till fängelse eller böter. De dåvarande Artiklarna 48 (nuvarande Artikel 39 EG) och 52 förklarades utgöra hinder för varje nationell åtgärd hänförlig till villkoren för användande av en kompletterande akademisk titel, som förvärvats i en annan medlemsstat, om en sådan åtgärd försvårar för medborgare i EU-länderna att utöva grundläggande rättigheter som garanteras enligt fördraget. I det aktuella målet godtogs dock de tyska reglerna av domstolen med hänvisning till syftet var att skydda allmänheten mot vilseledande användning av akademiska titlar. Vissa krav rörande det administrativa förfaringssättet måste dock vara uppfyllda.

I det s.k. Bosmanfallet (C-415/93, REG s. I-4921) var frågan om det står i strid med dåvarande Artikel 48 att en idrottsförening i en annan medlemsstat, för att få teckna ett kontrakt med en professionell spelare, måste betala en övergångssumma till en förening i en annan medlemsstat efter det att spelarens kontrakt i den förstnämnda staten löpt ut? Utan att närmare diskutera domstolens ställningstagande rörande vissa andra aspekter i frågan, kan konstateras att EG-domstolen uttalade att förfaringssättet utgjorde ett hinder för den fria rörligheten och att reglerna för spelarövergång stred mot Artikel 48.

Slutligen prövade EG-domstolen i fallet Lehtonen (C 176/96, REG s. I-2681) om det stod i strid med bl.a. dåvarande Artikel 48 att tillämpa vissa regler utfärdade av ett idrottsförbund. De aktuella reglerna innebar att en förening vid en match i den nationella mästerskapsserien inte fick använda en spelare från en annan medlemsstat (eller ett tredje land) om spelarövergången ägt rum efter en viss dag. Domstolen beslutade att dåvarande Artikel 48 utgör ett hinder för att tillämpa regler som innebar att spelare inte fick användas om spelarövergången ägt rum efter en viss dag, när denna dag infaller tidigare än den dag som gäller för övergång av spelare från vissa tredje länder. Ett dylikt förfarande kan dock godtas om en särbehandling är föranledd av ”objektiva skäl” som

endast berör idrotten eller beror på vissa skillnader i den situation som spelare från medlemsländerna respektive ett tredje land befinner sig i.

I AD 2001 nr 49 sammanfattar Arbetsdomstolen EG-rätten innebörd i ett mål som gällde en pilot vid Försvarmakten som övergått till en anställning som pilot hos ett flygbolag i en annan medlemsstat. Piloten hade med stöd av vissa bestämmelser i gällande kollektivavtal förbundet sig att stanna kvar som pilot i försvaret under fem år och – om han slutade sin anställning – inte övergå till annan flygtjänst.<sup>6</sup>

Arbetsdomstolen konstaterade i AD 2001 nr 49 att det förelåg vissa väsentliga skillnader mellan den aktuella pilotens situation och de situationer som tidigare prövats av EG-domstolen. Piloten hade bl.a. mot särskild ersättning själv valt att acceptera villkoren i anställningsavtalet, medan den situation som prövades i Bosmanmålet kännetecknades av att en internationell sammanlutning hade ingått den ifrågasatta överenskommelsen. Vidare hade piloten brutit mot avtalet under dess giltighetstid, medan Bosman hade fullgjort åtagandet i sitt kontrakt under dess giltighetstid. Försvarmaktens syfte med villkoren i anställningsavtalet – att säkra tillgången till piloter – hade dessutom ett legitimt syfte som var förenligt med EG Fördraget.<sup>7</sup>

Det kan också tilläggas att en förutsättning enligt EG-rätten för att en regel som står i strid med Artikel 39 EG skall kunna godtas, är att den grundas på ett legitimt intresse eller syfte och om detta syfte är berättigat pga. tvingande skäl med hänsyn till allmänintresset. Dessutom krävs att förverkligandet av syftet skall säkerställs genom tillämpning av regeln och att tillämpningen inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte. För att en konkurrensklausul, som innebär en begränsning i möjligheten att anta erbjudanden om anställning i en annan medlemsstat skall kunna accepteras, måste med andra ord syftet med klausulen vara legitimt och verkningarna

---

<sup>6</sup> En ytterligare fråga var om Arbetsdomstolen var skyldig att begära förhandsavgörande från EG-domstolen för att avgöra om överenskommelsen stred mot EG-rättens regler om fri rörlighet? Arbetsdomstolen kom fram till att förhandsbesked inte krävdes för att avgöra det aktuella målet.

<sup>7</sup> Domen var inte enhällig två ledamöter anmälde skiljaktig mening beträffande underlaget rörande skyldigheten att inhämta förhandsavgörande och beträffande förenligheten med EG-rätten ifråga om arbetsgivarens syfte med villkoren i anställningsavtalet. (Jfr även AD 1991 nr 37.)

för den enskilde får inte vara oproportionerliga.<sup>8</sup>

Utredningen konstaterar för sin del – och möjligen något kortfattat – att ett utifrån påtvingat åtagande om att följa en konkurrensklausul i princip kan innebära ett hinder mot den fria rörligheten i enlighet med Artikel 39 EG, men att ett frivilligt åtagande från en enskild arbetstagare att inte ta anställning hos en konkurrent inte kan betraktas som ett hinder mot den fria rörligheten (s. 331).

Det kan naturligtvis diskuteras om regleringen av konkurrensklausuler på den svenska arbetsmarknaden uppfyller de krav som EG-rätten uppställer, i den mån innehållet i konkurrensklausuler kommer i strid med Artikel 39. I vart fall tror jag dock att den tydlighet och restriktivitet som framträder i lagförslaget från utredningen minskar risken för problem i förhållande till EG-rätten. I det perspektivet är det också en fördel att regleringen blir generell genom att den blir lagfäst och inte som idag till stor del bygger på 1969 års överenskommelse.

## 8. Avslutning

Konkurrens brukar allmänt ses som gynnsam för utveckling, effektivitet och välfärd. Det grundläggande syftet med konkurrensklausuler är att undandra den produktionsresurs som arbetskraften utgör från denna konkurrens. Det finns dock goda skäl för att detta. Paradoxalt nog så skulle sannolikt en helt fri konkurrens om arbetskraften utan den inskränkning som exempelvis konkurrensklausuler kan innebära, leda till minskad effektivitet och konkurrenskraft i näringslivet och en sämre utveckling i samhället. Man skulle för övrigt också kunna peka på att kollektivavtalet innebär en begränsning av konkurrensen om de enskilda arbetstagarna, genom att vanligtvis sätta en spärr mot låga lönenivåer. En effekt av detta har också varit att skapa incitament för utveckling i näringslivet. Rationalisering, effektivisering genom

---

<sup>8</sup> Jfr Källström i EU & arbetsrätt nr 2/2002.



nya produktions- och organisationsmetoder etc. har blivit mer intressanta som vägar till framgång än att erbjuda lägre löner.

Jag menar sammanfattningsvis att det finns goda skäl för en lagreglering, inte minst mot bakgrund av utvecklingen mot ett kunskapssamhälle. I ett systematiskt rättsligt perspektiv sammanfaller alltmer skyddsobjekten i olika lagregleringar, som syftar till att slå vakt om såväl arbetstagares som arbetsgivares särskilda intressen, på det sätt jag tidigare pekat på. Ett legitimt intresse är också arbetsgivarens intresse av att skydda kunskap och undvika alltför stort risktagande när värdefull kunskap utvecklas. Detta är också ett legitimt intresse ur arbetstagarsynpunkt i en situation när kunskap spelar en central roll för att utveckla en verksamhet och skapa förutsättningar för trygghet och utveckling. På individnivå bör det dock inte glömmas bort att fokus ligger på att få ett skydd mot oskäligen avtalsvillkor. Slutligen är det ett samhällsintresse att det skapas gynnsamma förutsättningar för att utveckla verksamheter som bygger på avancerad och unik kunskap. På det stora hela skulle utredningens förslag rörande konkurrensklausuler – om det genomfördes – innebära ett förtydligande av rättsläget och regleringen skulle dessutom omfatta även kunskapsföretagen där behovet är störst.



## **I juridiska institutionens skriftserie har utgivits:**

1. Bergling, Per, *Legal Reform and Private Enterprise. The Vietnamese experience* (akad. avh.), 1999.
2. Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning* (akad. avh.), 1999.
3. *Tvärvetenskapliga angreppssätt i rättsvetenskapen* (konferensrapport), 2000.
4. Eklund, Maria, *Exercise of Patent Rights in a Standardisation Context*. (licentiatavhandling), 2001.
5. *Rättskulturer* - rapport från ett seminarium, 2001.
6. Nordborg, Gudrun, Ågren, Karin & Burman, Monica: *Jämställdhets- och genusperspektiv i juristutbildningen*, 2002.