



WHITE PAPER

Konkurrens- och värvningsklausuler

Detta white paper handlar om konkurrensklausuler och värvningsklausuler — vad innebär dessa klausuler egentligen och hur bör de utformas?

När du läst igenom dokumentet hittar du fler mallar på samma tema i DokuMeras dokumentmallsbas under:

Alla mallar > Personal > Konkurrens

**www.dokumera.se
info@dokumera.se**

KONKURRENSKLAUSULER OCH VÄRVNINGSKLAUSULER

Inte sällan vill arbetsgivare införa konkurrensklausuler eller värvningsklausuler i anställningsavtalen med sina anställda. Den förstnämnda typen av klausuler syftar till att förhindra arbetstagaren från att bedriva konkurrerande verksamhet en viss tid efter att anställningen hos arbetsgivaren har upphört. Den sistnämnda typen av klausuler syftar till att förhindra att före detta anställda värvar anställda från arbetsgivaren, vilket kan sägas vara en annan form av konkurrens.

Praxis ger vid handen att den här typen av klausuler ofta ogiltigförklaras eller jämkas på grund av oskälighet. I den här promemorian kan du läsa mer om vad som krävs för att den här typen av klausuler ska anses vara giltiga.

3

Värvningsklausuler

En giltig värvningsklausul hindrar en före detta anställd att värva sina före detta kollegor till sin nya arbetsgivare. Det här är en viktig fråga för många arbetsgivare, särskilt i branscher där konkurrensen om nyckelpersonal är särskilt hög. Med en värvningsklausul kan arbetsgivaren förhindra att före detta anställda lockar över personal till sin nya arbetsgivare. Om det mot all förmodan skulle inträffa en värvning har den före detta arbetsgivaren möjlighet att ingripa mot detta.

Observera att begreppet värvningsklausul i denna bemärkelse inte används för att värva den före detta arbetsgivarens leverantörer, affärspartners eller kunder. Denna promemoria handlar endast om värvningsförbud avseende den tidigare arbetsgivarens anställda.

Tre frågor är särskilt viktiga att besvara för den som avser att införa värvningsklausuler i anställningsavtalen. Den första frågan handlar om hur länge ett värvningsförbud får gälla. Den andra frågan handlar om vilka anställda som omfattas av förbudet. Den tredje frågan handlar om vilka rekryteringsåtgärder som förbudet får omfatta. Dessa tre frågor kommer att besvaras i det följande.

Hur länge får ett värvningsförbud gälla?

Det kan inledningsvis sägas att det måste finnas ett berättigat intresse att införa ett värvningsförbud i anställningsavtalet. Vid värvningsförbud utgörs det berättigade intresset i regel av att förhindra situationer där tidigare anställda utnyttjar kunskap och befintliga relationer med kvarvarande anställda. Arbetsdomstolen har uttalat att det i regel bara kan bli fråga om en kort bindningstid om syftet med klausulen endast är att förhindra att anställda i nära anslutning till sin egen uppsägning också förmår andra anställda att sluta. Det är än så länge oklart exakt hur lång tid som är acceptabel beträffande värvningsklausuler, men en tid om sex månader anses i regel vara försvarlig. Många företag har bestämmelser som sträcker sig längre än 18 eller 24 månader, vilket i praxis har ansetts vara alltför långtgående.

Vilka anställda omfattas av förbudet?

Ett värvningsförbud bör inte omfatta alla anställda i verksamheten, men vad gäller frågan om vilka arbetstagare som omfattas av förbudet har det berättigade intresset med värvningsförbudet betydelse. Ett värvningsförbud bör inte sträcka sig längre än till att omfatta de personer som den före detta anställda faktiskt har arbetat med och därmed har kännedom och kunskap om alternativt anställda med särskild yrkeskompetens. Ett brett formulerat förbud som omfattar alla anställda riskerar att ogiltigförklaras av domstol.

Vilka rekryteringsåtgärder får förbudet omfatta?

Ett värvningsförbud får endast avse aktivt rekryterande från den före detta anställdes sida. Det innebär att det inte är möjligt att förbjuda kvarvarande personal att på eget initiativ söka anställning hos en konkurrent.

Det kan sammanfattningsvis sägas att Arbetsdomstolen har givit uttryck för en restriktiv syn på värvningsklausuler. Som arbetsgivare är det därför särskilt viktigt att ha ett berättigat intresse för klausulen och att den är formulerad på ett sätt som tillvaratar båda parternas intressen på ett skäligt sätt. Säkerställ därför att klausulen har en kort bindningstid, att endast de personer som den före detta anställda har arbetat med eller som har särskild yrkeskompetens omfattas och att endast aktiva rekryteringsåtgärder omfattas av förbudet. Om du följer dessa riktlinjer ökar sannolikheten för att klausulen anses som skälig.

Konkurrensklausuler

Huvudregeln är att en arbetstagare fritt får bedriva konkurrerande verksamhet eller ta anställning hos en konkurrent när dennes anställning har upphört. Denna rätt kan emellertid begränsas om anställningsavtalet innehåller en konkurrensklausul. Med en konkurrensklausul i anställningsavtalet kan du som arbetsgivare förhindra konkurrens från en anställd som har lämnat företaget. Den anställda får efter anställningen naturligtvis ta annan anställning eller starta sin egen verksamhet, men däremot inte i konkurrens med arbetsgivarens verksamhet. Det är i regel endast anställda som får tillgång till eller information om företagshemligheter som kan komma i fråga för en konkurrensklausul, men det är ändå viktigt att göra en intressebedömning i varje enskilt fall.

En konkurrensklausul får inte strida mot kollektivavtal som arbetsgivaren och arbetstagaren är bundna av. Till att börja med behöver du därför ta reda på om det finns något kollektivavtal som reglerar vad som gäller beträffande konkurrensklausuler i anställningsförhållanden.

Flera förutsättningar ska vara uppfyllda för att en konkurrensklausul ska kunna komma ifråga. För det första måste det finnas företagshemligheter i verksamheten. För det andra måste det föreligga en risk för att arbetsgivaren lider skada i konkurrenshänseende om företagshemligheterna skulle röjas och användas i konkurrerande verksamhet. För det tredje måste arbetstagaren i anställningen ha tillgång till eller få kännedom om företagshemligheter, samt att arbetstagaren genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende.

Samtliga av ovanstående krav ska vara uppfyllda för att en konkurrensklausul ska vara giltig. Konkurrensklausuler ska användas restriktivt, och är inte avsedda för arbetstagare som saknar kunskap och förmåga att använda företagshemligheter. Det finns dock inte någon begränsning till specifika yrkeskategorier, utan en bedömning av behov och skälighet ska göras i varje enskilt fall. Om det däremot inte finns några företagshemligheter i din verksamhet är utrymmet mycket begränsat för att kunna införa konkurrensklausuler i de anställdas anställningsavtal.

Vid bedömningen i varje enskilt fall gällande lämpligheten och skäligheten att införa en konkurrensklausul i anställningsavtalet är det av vikt att bedöma arbetsgivarens intresse av att företagshemligheterna kan behållas i verksamheten och inte komma till användning utanför densamma. Detta skyddsintresse ska vägas mot arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sina kunskaper och sin förmåga, vilket innebär att den olägenhet som konkurrensklausulen kan innebära för arbetstagaren ska beaktas. I intresseavvägningen ska arbetsgivarens verksamhetsområde och bransch samt arbetstagarens arbetsuppgifter, utbildning och erfarenhet, ansvarsområde, ställning och övriga omständigheter beaktas.

Om du har kommit fram till att behovet av en konkurrensklausul är berättigat är det av vikt att vara noggrann vid utformningen av klausulen. Vid skälighetsbedömningen ska bland annat bindningstid och ekonomisk ersättning beaktas.

Det är viktigt att konkurrensklausulen inte har en längre bindningstid än vad som svarar mot behovet. Med beaktande av den intresseavvägning som måste göras bör bindningstiden inte överstiga 9 månader, om tiden under vilken det finns risk för att företagshemligheterna utgör fara i konkurrenshänseende är kort. I andra fall ska bindningstiden inte överstiga 18 månader, om det inte finns särskilda skäl för detta.

Om DokuMera

Hos alla företag – stora som små – finns möjligheten att arbeta effektivare genom att använda sig av färdiga mallar. Avancerade dokument är tidsödande att upprätta samtidigt som de kräver expertkunskap för framtagandet. Och som vi alla vet: Experter kostar pengar – mycket pengar.

DokuMera är ett B2B-företag som hjälper människor i svenska företag till en lönsammare och bekvämare tillvaro genom att tillhandahålla digitala dokument via internet. Tillsammans med sakkunniga experter har vi under åren tagit fram tusentals mallar för bland annat juridiska och ekonomiska dokument som säljs både via e-handel och genom personlig försäljning.

Under åren har DokuMera utvecklat Sveriges största databas av digitala, exempelbaserade dokumentmallar, riktade mot företag och organisationer. Produkterna laddas enkelt ned från Internet av våra kunder – företag och organisationer – och kan köpas styckvis eller genom att teckna ett årsabonnemang.

www.dokumera.se
info@dokumera.se