



UPPSALA
UNIVERSITET

Uppsala Faculty of Law
Working Paper 2012:3

Anställda teknikers konkurrensklausuler

Bengt Domeij



Abstract

En enkätstudie har genomförts avseende användningen av konkurrensklausuler i anställningsavtal för tekniker. Enkäten ställdes till svenska företag med särskilt stora kostnader för FoU. En rad omständigheter kring konkurrensklausuler undersöktes, bl.a. konstaterades att endast 47 procent av företagen hade klausuler som begränsade anställda tekniker möjligheterna att inleda konkurrerande verksamhet efter anställningen. Normalt accepterar arbetstagarna vid anställningstillfället de av arbetsgivarna föreslagna konkurrensklausulerna och individuella förhandlingar av klausulerna var relativt ovanliga. I genomsnitt var klausulerna 9-10 månader långa. 54 procent av företagen svarade att teknisk personal inte hade någon rätt till ekonomisk ersättning under klausulens giltighetstid. Det viktigaste skälet för arbetsgivarna till att använda konkurrensklausuler var att tekniska hemligheter därigenom fick ett skydd. Tvister med f.d. arbetstagare kring konkurrensklausuler var mycket ovanliga. Allmänt kan konstateras att teknikberoende svenska företag inte tycks ha några stora problem med konkurrensklausuler. Den hälft av företagen som överhuvud använder klausulerna förefaller att få in dessa i anställningsavtalen i enlighet med sina önskemål och motsättningar kring klausulerna är ovanliga. Att ändå ungefär hälften av företagen avstår från att använda konkurrensklausuler kan bero på att klausulerna uppfattas som relativt ineffektiva och svåra att genomdriva.

Working paper 2012:3

Anställda teknikers konkurrensklausuler

Bengt Domeij

Professor i civilrätt

Juridiska fakulteten

Box 512

SE 751 20 Uppsala

bengt.domeij@jur.uu.se

Tillgänglig via <http://uu.diva-portal.org>

Innehåll

1	Bakgrund	4
1.1	Konkurrensklausuler i anställningsavtal	4
1.2	Forskningsfrågor	5
1.3	Begreppsförklaringar	5
1.4	Metod	6
1.4.1	Val av enkätstudie	6
1.4.2	Respondenterna	7
1.4.3	Bortfallsanalys	9
2	Resultatredovisning	11
2.1	Förekomsten av konkurrensklausuler	11
2.2	Förhandlade konkurrensklausuler	12
2.3	Konkurrensklausulernas utformning	13
2.4	Syften med konkurrensklausuler	14
2.5	Tvister avseende konkurrensklausuler	16
3	Diskussion av resultaten	18
3.1	Förekomsten av konkurrensklausuler	18
3.2	Förhandlade konkurrensklausuler	19
3.3	Konkurrensklausulernas utformning	19
3.4	Syften med konkurrensklausuler	21
3.5	Tvister avseende konkurrensklausuler	22
4	Slutsatser och fortsatt forskning	23

1 Bakgrund

1.1 Konkurrensklausuler i anställningsavtal

Konkurrensklausuler i anställningsavtal hindrar arbetstagaren från att konkurrera med den f.d. arbetsgivaren en period efter att anställningen har upphört.¹ I en värld långt, långt borta var sådana konkurrensbegränsningar främst ett problem för hantverkslärlingar som inte fick konkurrera med sina f.d. läromästare.² Idag är klausulerna förmodligen ett fenomen inom hela arbetslivet, men de är särskilt vanliga för anställda med tekniska arbetsuppgifter. Det följer bl.a. av kollektivavtalet från 1969 angående tillåten användning av konkurrensklausuler, som utgår ifrån att konkurrensklausuler blott ska användas som skydd för tekniska hemligheter.³ Det har hävdats att konkurrensklausuler på senare tid har blivit vanligare i Sverige, särskilt för tekniker.⁴

I denna artikel rapporteras en enkätundersökning som beskriver användningen av konkurrensklausuler för personer med teknisk eller naturvetenskaplig utbildning och med anställning i Sverige. Enkätstudien är ett första steg i ett projekt avseende företagshem-

¹ Klausulen modifierar det dispositiva utgångsläget, som är att anställningar inte har några sådana efterverkningar. AD har i 2010:7 uttalat att: ”Såvida inte parterna i anställningsavtalet särskilt avtalat om det, exempelvis genom en sekretess- eller konkurrensklausul som gäller även efter att anställningsförhållandet har avslutats, upphör normalt kravet på arbetstagarens lojalitet i förhållande till arbetsgivaren i och med att anställningsavtalet inte längre gäller mellan parterna.”

² De första kända rättsfallen kring konkurrensklausuler i anställningsavtal är från England på 1400- och 1500-talen. I många fall fann de engelska domstolarna att klausulerna var ogiltiga. Se H. M. Blake, *Employee Agreements Not To Compete*, 73 *Harvard Law Review* s. 625, 631-39 (1960).

³ 1969 års uppgörelse mellan arbetsmarknadens parter gällande konkurrensklausuler lyder: ”1. Konkurrensklausuler bör ifrågakomma blott hos sådana arbetsgivare, som är beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffar sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunskande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men.”

⁴ Nämnda uppfattning framfördes av arbetstagsarsidan i ett särskilt yttrande i utredningen SOU 2008:63, *Förstärkt skydd för företagshemligheter* s. 342. Se också artiklarna i numret från mars 2009 av tidskriften *Lag & Avtal*, som innehåller uttalanden med samma inriktning.

ligheter och konkurrensklausuler i situationen när en anställning upphör.⁵

1.2 Forskningsfrågor

Enkäten syftar allmänt sett till att öka förståelsen kring konkurrensklausuler som tekniker har i sina anställningsavtal. Det uppnås genom att ställa frågor till deras arbetsgivare kring dels förekomsten av konkurrensklausuler, dels övervägandena som gjorts kring nämnda klausuler. Enkätstudien ämnar besvara bl.a. följande konkreta frågor.

- Hur vanliga är konkurrensklausuler för tekniker i Sverige och hur är de utformade?
- Förhandlas klausulerna individuellt vid anställningstillfället eller är de arbetsgivarens standardiserade klausuler som tillämpas lika för alla?
- Vilka motiv har arbetsgivaren till att använda klausulerna?
- Hur vanliga är avtalsbrott och tvister?

1.3 Begreppsförklaringar

Små- och mellanstora företag (SME:s) – företag som i Sverige har dels mindre än 250 anställda, dels har mindre än 50 miljoner euro i årlig försäljning och/eller en balansräkning understigande 43 miljoner euro.⁶

Stora företag – företag som inte uppfyller definitionen för SME:s.

Tekniker – Enkäten avsåg konkurrensklausuler för tekniker som definierades utifrån att de genomgått en viss utbildning (teknisk eller naturvetenskaplig), snarare än karaktären på deras arbetsupp-

⁵ Projektet genomförs av Bengt Domeij, Juridiska fakulteten, Uppsala universitet, och finansieras huvudsakligen av Torsten Söderbergs stiftelse, med kompletterande bidrag från MELT-projektet vid Chalmers som i sin tur är finansierat av VINNOVA. För nämnda ekonomiska stöd tackar jag varmt. Ett stort tack riktas också till alla de personer som tagit sig tid att svara på enkäten.

⁶ Definitionen är EU:s, se artikel 2 i bilagan till Rekommendation 2003/361/EC, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_en.pdf, 2011-11-03.

gifter. Det senare är mycket svårare. De flesta som har teknisk eller naturvetenskaplig utbildning arbetar inte med forskning och utveckling (FoU), utan med en lång rad andra arbetsuppgifter. Utbildning är ett mer entydigt urvalskriterium och lättare för respondenterna att tillämpa. I enkätens inledning förklarades att frågorna avsåg anställningsvillkoren för personer med en teknisk eller naturvetenskaplig utbildning, men att personerna kunde arbeta som t.ex. inköpare, säljare, konsulter eller projektledare.

Teknikberoende företag – syftar på samtliga respondenter, som i denna enkät valdes genom att de hade störst kostnader för FoU år 2010 inom sin urvalsgrupp.

1.4 Metod

1.4.1 Val av enkätstudie

Enkäter har för- och nackdelar. De är lätta att administrera, respondenterna har god tid på sig att besvara frågorna och man får tillförlitliga svar givet en god svarsfrekvens. En nackdel är att enkätundersökningar idag är mycket vanliga, vilket har lett till att många mottagare väljer att inte besvara dem.

Det bedömdes att en enkät i detta fall var det bästa sättet att empiriskt studera svenska teknikberoende arbetsgivares användning av, och överväganden kring, konkurrensklausuler i anställningsavtal. Alternativet hade varit en intervjuundersökning, men en sådan är mer tids- och kostnadskrävande, vilket leder till ett mindre svarsunderlag. En kvalitativ förstudie i form av intervjuer utfördes emellertid för att induktivt generera hypoteser som testades i den skriftliga enkäten. Jag diskuterade med personalchefer, arbetsrättsinriktade jurister samt personalkonsulter, vilka arbetade för eller med teknikberoende svenska företag. Via telefon, e-post eller genom personligt besök fick jag på det sättet ökade insikter kring användningen av konkurrensklausuler och övervägandena kring desamma, vilket var av avgörande betydelse när frågorna i enkäten formulerades.⁷

⁷ Frågorna formulerades i samarbete med professor Ove Granstrand och doktor Marcus Finlöf Holgersson, båda Chalmers Tekniska Högskola, samt professor Clas Wahl-

Någon tidigare enkät med liknande frågor tycks inte finnas, vilket innebar att undersökningen inte kunnat använda utprovade frågor. Avsaknaden av liknande undersökningar betydde också att det inte var möjligt att se om svaren förändrats över tiden (en longitudinell jämförelse) eller att göra en internationell jämförelse med resultat från ett annat land.⁸

1.4.2 Respondenterna

Den mest tillförlitliga källan till information om konkurrensklausuler i Sverige, skulle förmodligen ha varit arbetstagarna. Men det föreföll omöjligt att identifiera och få svar från dem. Det näst bästa alternativet var att ställa enkäten till arbetsgivare som kunde antas ha en betydande mängd anställda med teknisk utbildning. Eftersom studien fokuserade på förhållanden i Sverige valdes företagen i ett första steg utifrån att de hade lämnat in svenska årsredovisningar.⁹

Samtliga företag med svenska årsredovisningar delades in i två grupper, små- och mellanstora företag (SME:s), å ena sidan, och övriga (stora) företag, å den andra. Uppdelningen gjordes med utgångspunkt i hypotesen att användningen av konkurrensklausuler kunde se påtagligt annorlunda ut beroende på företagets storlek.¹⁰

bin, Jönköping Internationella Handelshögskola. Den sistnämnde avled sorgligt nog under det pågående samarbetet. Jag tackar alla tre för mycket värdefull hjälp.

⁸ Den enda svenska empiriska studie kring konkurrensklausuler från senare år som jag har hittat utfördes av utredningen vid införandet av lagen om företagshemligheter under året 1980. I avsnitt 5.3 (s. 161 ff), SOU 1983:52, Företagshemligheter - Betänkande av utredningen om skydd för företagshemligheter, redovisas en intervjuundersökning gjord bland 34 företag. Resultatet blev att konkurrensklausuler befanns vara ovanliga, endast 10 av företagen hade sådana, och då framförallt för den högsta ledningen eller för utvecklingsingenjörer (s. 179). Det föreföll vid denna tidpunkt som att konkurrensklausuler var på "utdöende", vilket utredningen antog eventuellt kunde förklaras av reglerna i 1969-års kollektivavtal. Se också diskussionen kring undersökningen i A. Adlercreutz, B. Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse s. 22, Lund 2002.

⁹ Svenska årsredovisningar tillhandahålls i sökbart format av företaget *Retriever Bolagsinfo*. <http://www.retriever-info.com/se/>. Retriever Bolagsinfo innehåller information om alla Sveriges företag, oavsett bolagsform. Aktiebolagen utgör grundstommen till databasen. Retriever Bolagsinfo ersatte fr o m 2011 Affärsdata, som databas för svensk företagsinformation. Företagen som identifierades kunde vara internationella koncerner, men respondenten var i så fall den svenska delen och frågorna som ställdes avsåg uttryckligen endast tekniker verksamma vid enheter i Sverige. I enkätens inledning förklarades att svaret som personalchefen eller dennes representant, lämnade skulle avse förhållandena i den svenska delen av företagen, om företaget var internationellt.

¹⁰ Stora företag kunde antas ha mer välutvecklade riktlinjer för konkurrensklausuler samt ha haft fördelen av kompetent juridisk rådgivning vid utformning av anställningskontrakten. Stora företag kunde också antas ha varit involverade i fler rättstvister kring

De två grupperna kunde då jämföras i resultatredovisningen. För uppdelningen användes EU:s definition av små och medelstora företag: de som har dels mindre än 250 anställda, dels har mindre än 50 miljoner euro i årlig försäljning och/eller en balansräkning understigande 43 miljoner euro.

Det eftersträvades att företagen skulle vara verksamma inom olika branscher, men ha gemensamt att de var beroende av FoU. Sådana företag kunde dels antas ha ovanligt många anställda med teknisk eller naturvetenskaplig utbildning, dels kunde teknikberoende företag antas vara särskilt benägna att använda konkurrensklausuler. Utifrån företagens årsredovisningar valdes, inom vardera storleksgruppen, de 100 företag som i absoluta tal hade högst summa angiven för forsknings- och utvecklingskostnader under 2010 (de senaste tillgängliga årsredovisningarna). De 100 små och medelstora företag med störst absolut FoU-kostnad 2010 och de 100 (stora) företag med störst absolut kostnad för FoU, identifierades.¹¹ Den sammanlagda kvantiteten av 200 företag valdes, eftersom mängden skulle vara hanterlig men samtidigt tillräcklig för att få en mängd respondenter från varje bransch.

Slutresultatet blev två grupper företag: de 100 SME:s som enligt de svenska årsredovisningarna under 2010 spenderade mest på FoU och de 100 företag som inte uppfyllde definitionen för SME men som för 2010 angav den största kostnaden för FoU.¹² Viktigt att notera är att ett urval utifrån stora FoU-kostnader, innebär en s.k. ”tail sampling”. Urvalet är inte representativt för svenska bolag i gemen, utan har gjorts med avsikten att beskriva mönster hos de största FoU-spenderarna inom två storleksklasser av företag. Fördelen med den aktuella urvalsmetoden är att respondenterna till-

konkurrensklausuler. Små- och medelstora företag var emellertid också intressanta, eftersom deras erfarenheter kunde visa överväganden kring konkurrensklausuler när företagen saknade större resurser att ägna frågan, men där nyckelpersoner var särskilt viktiga för verksamheten.

¹¹ En konsekvens av hur urvalet gjordes blev att konsultföretag i praktiken uteslöts; konsultföretag som arbetar med FoU, bokför inte sina lönekostnader som FoU-kostnader. Inget företag som besvarade enkäten, uppgav heller i enkäten att de tillhörde konsultbranschen. Användningen av konkurrensklausuler inom konsultverksamhet är intressant och omstridd, men den aktuella enkäten behandlar inte sådana företag, utan bara förhållandena i FoU-intensiva företag inom andra branscher.

¹² Selektionen av företag har i allt väsentligt gjorts av doktor Marcus Finlöf Holgersson, Chalmers universitet, Göteborg. Jag är mycket tacksam för hans hjälp. Ansvaret för eventuella felaktigheter är naturligtvis mitt eget.

sammans har en stor andel av de totala svenska FoU-investeringar.¹³

Enkäterna skickades ut i november 2011 och adresserades till ”personalchefen”, vid den adress som fanns angivet för företaget i databasen.¹⁴ Svar kunde lämnas per post eller på webben.¹⁵

1.4.3 Bortfallsanalys

Av de 200 utvalda företagen hade 47 stycken besvarat enkäten per maj 2012, när datainsamlingen avslutades. Det ger en svarsfrekvens på 23,5 procent, vilket är lågt för enkäter av det aktuella slaget.¹⁶ För generaliserbarheten av svaren är det därför särskilt viktigt att genomföra en bortfallsanalys, i syfte att bedöma om företagen som svarade skiljer sig från dem som inte har besvarat enkäten. Analysen görs utifrån statistik som finns beträffande dels de svarande, dels urvalsgruppen. Syftet är att skönja om företagen som svarade utmärker sig på något sätt, vilket i så fall reducerar svarens generaliserbarhet. Återigen bör påpekas, att eftersom urvalet gjorts utifrån högst FoU-kostnader inom två storlekskategorier av företag (”tail-sampling”), syftar bortfallsanalysen inte till att bedöma om de svarande är representativa för svenska företag i allmänhet (så är inte fallet), utan till att bedöma om svaren är representativa för de två ytterlighetsgrupperna.

¹³ Ett problem med att selektera på FoU-kostnaderna år 2010, är att inte alla företag specificerar nämnda kostnader i sina årsredovisningar. För att inte missa någon av Sveriges största FoU-spenderare av detta skäl, kontrollerades selektionen mot en EU-rapport som sammanställt europeiska företag med störst kostnader för FoU. (”The 2010 EU Industrial R&D Investment Scoreboard” available at http://iri.jrc.ec.europa.eu/research/scoreboard_2010.htm). Kontrollen gjordes av doktorand Marcus Finlöf Holgersson, Chalmers Tekniska Högskola. Om företaget nämndes i EU-rapporten inkluderades det bland gruppen stora företag i urvalet. På så sätt förbisågs ingen av de riktigt stora FoU-spenderarna i Sverige.

¹⁴ Ett försök gjordes att identifiera den individ på företaget som faktiskt var personalchef, i syfte att kunna adressera med personnamn. Uppgiften var emellertid inte enkelt tillgänglig på företagens hemsidor och därför valdes att skicka enkäten till ”personalchefen”.

¹⁵ I januari 2012 påbörjades ett arbete med att ringa och lämna påminnelser till företagets personalavdelningar, i syfte att försöka att öka svarsfrekvensen. Samtliga respondenter som inte hade svarat skriftligen per mitten av januari fick åtminstone ett telefonsamtal. För hjälp med detta tackar jag amanuenserna vid Juridiska fakulteten, Uppsala universitet: Juliana Silén och Susanna Thorslund.

¹⁶ Se P. Esaiasson, M. Gilljam, H. Oscarsson, L. Wängnerud, Metodpraktikan s. 239, Visby 2012.

Bland företagen som svarade, identifierade sig 20 procent som tillhörande branschen kemi, biokemi, läkemedel. 46 procent angav att de tillhörde branschen elektronik, IT, kraft. 20 procent uppgav branschtillhörigheten mekanik. 14 procent uppgav att de hade en annan branschtillhörighet än de tidigare, t.ex. angavs skogs-, medie- eller gummiindustri. Siffrorna jämfördes med hur de 200 ursprungligen utvalda företagen kunde klassificeras genom företagets Internetsida. Det konstaterades att de svarande företagen i huvudsak var representativa för urvalsgruppen ifråga om branschtillhörighet.¹⁷

Svarsfrekvensen var emellertid betydligt högre i gruppen SME:s än bland stora företag. Det inkom 35 svar från de 100 små och medelstora företag, men bara 12 svar från de stora företagen.¹⁸ De flesta respondenter kom därför att ha mellan 51 och 200 anställda.¹⁹ Företagen som svarade är därmed inte helt representativa för särskilt teknikberoende svenska företag. Det kommer emellertid att framgå nedan i resultatredovisningen att det ifråga om konkurrensklausuler inte påträffades några påtagliga skillnader i svaren beroende på företagsstorlek (antal anställda). Jag anser därför att det större antalet svar från SME:s inte hindrar att man generaliserar svaren till hela gruppen svenska företag med särskilt stora FoU-kostnader.

Företag som använder konkurrensklausuler kan förväntas att i högre grad besvara enkäten än andra företag i det gjorda urvalet (självselektion), eftersom företag som saknar konkurrensklausuler i större utsträckning kan antas dra slutsatsen att enkäten saknar rele-

¹⁷ Av de 200 utvalda företagen bedömde jag att 26 procent tillhör branschen kemi, biokemi och läkemedel, 33 procent bedöms tillhöra elektronik, IT och kraft. 32,5 procent kunde klassificeras som mekanik och 8,5 procent tillhörde en annan bransch. En något lägre svarsandel finns således bland företag inom branschen kemi, biokemi och läkemedel, jämfört med svarsandelen från företagen inom elektronik, IT, kraft eller mekanik.

¹⁸ Det finns flera tänkbara förklaringar. De små företagen kanske inte mottar så många enkäter och därför är mer benägna att svara. Att enkäten adresserades till "personalchefen" kan också ha gjort det svårt att svara för stora företag, eftersom befattningshavaren kanske arbetar på en annan plats än den adress som företaget var registrerat på i databasen. Enkäten kan också ha sorterats bort innan den nådde personalchefen på de stora företagen.

¹⁹ Antalet anställda på de svarande företagen ser ut på följande sätt: 15 procent av respondenterna uppgav att de hade mellan 1 och 20 anställda i Sverige. 23 procent av företagen uppgav att de hade mellan 21 och 50 anställda i Sverige. Den största gruppen var de som i Sverige hade mellan 51-200 anställda (36 procent av svaren kom från dessa företag). 15 procent av de svarande företagen hade mellan 201-1000 anställda i Sverige. 4 procent hade mellan 1001 och 3000 anställda i Sverige. Slutligen hade 7 procent av de svarande företagen, 3001 eller fler anställda i Sverige.

vans för dem.²⁰ Likväl uppgav så mycket som 47 procent av samtliga respondenter att ingen i deras tekniska personal hade konkurrensklausuler i sina anställningsavtal. Siffran var klart högre än vad som hade antagits när enkäten utformades och dess betydelse diskuteras mer nedan. Likväl är förmodligen den nämnda siffran en underskattning, eftersom självselektion sällan kan undvikas i enkätstudier.²¹

Sammanfattningsvis kan sägas att företagen som svarade i de flesta fall är små eller medelstora. De har i genomsnitt 51-200 anställda. Nästan hälften av företagen som svarade tillhör branschen elektronik, IT och kraft. Skillnader mellan de svarande och övriga företag i urvalet har emellertid av ovan diskuterade skäl knappast påverkat resultaten, som kan generaliseras till hela gruppen svenska särskilt teknikberoende företag.

2 Resultatredovisning

2.1 Förekomsten av konkurrensklausuler

Enkätsvaren redovisas fråga för fråga. Någon särskild behandling av svaren med statistiska metoder har inte varit aktuellt i detta skede, eftersom antalet svar är så pass begränsat (47 stycken).

Enkäten inleddes med frågan: *Hur vanligt är det att er tekniska personal har konkurrensklausuler i sina anställningsavtal? (markera det mest passande alternativet)*

<u>Ingen i vår tekniska personal har konkurrensklausuler</u>	47%
<u>Några i vår tekniska personal har konkurrensklausuler</u>	11%
<u>Runt hälften av vår tekniska personal har konkurrensklausuler</u>	6%
<u>De flesta till alla i vår tekniska personal har konkurrensklausuler</u>	36%

47 svar lämnades på frågan. Bland respondenterna inom kemi-, biokemi-, läkemedelsbranschen, uppgav 67 procent att ingen i den tekniska personalen hade konkurrensklausuler. Det var något vanli-

²⁰ För att motverka självselektion betonades i inledningen till den skriftliga enkäten samt även vid telefonkontakter, att det också var viktigt att företag som inte använde konkurrensklausuler svarade.

²¹ Se P. Esaiasson, M. Gilljam, H. Oscarsson, L. Wängnerud, *Metodpraktikan* s. 189, Visby 2012.

gare inom elektronik, IT och kraft med konkurrensklausuler för tekniker. 45 procent av nämnda bolag svarade att ingen i deras tekniska personal hade konkurrensklausuler. För företagen som uppgav att de tillhörde mekanikbranschen svarade 33 procent att ingen i den tekniska personalen hade konkurrensklausuler. Den högsta andelen där åtminstone några tekniker hade konkurrensklausuler fanns således bland företagen verksamma inom mekanik, men skillnaden i förhållande till IT-/elektronikbranschen var relativt liten.

Företagens totala antal anställda tycks inte påverka andelen tekniker med konkurrensklausuler. Stora företag använder alltså inte konkurrensklausuler i större utsträckning än små och medelstora företag.

Nästa fråga var: *Har användningen av konkurrensklausuler i anställningsavtal för teknisk personal ökat eller minskat i ditt företag, jämfört med för fem år sedan? (markera det mest passande alternativet)* De 31 svaren uppgav följande.

<u>Ökat</u>	26%
<u>Lika mycket, ingen trend</u>	61%
<u>Minskat</u>	13%

Någon tydlig trend fanns inte. Svaren skiljde sig inte beroende på bransch eller antal anställda.

2.2 Förhandlade konkurrensklausuler

Ett syfte med enkäten var att undersöka om konkurrensklausuler förhandlades individuellt vid anställningstillfället eller om klausuler som företaget föreslog direkt accepterades av den arbetssökande. Frågan lød: *Förhandlas konkurrensklausuler vid anställning av teknisk personal eller är det vanligtvis så att klausuler som företaget föreslår direkt accepteras av den som anställs? (markera det mest passande alternativet)*

De 28 företag som besvarade frågan lämnade följande svar.

<u>Klausulerna förhandlas aldrig individuellt</u>	36%
<u>Några gånger har det hänt att klausulerna har förhandlats individuellt</u>	43%

<u>Runt hälften av våra klausuler är individuellt förhandlade</u>	<u>7%</u>
<u>De flesta till alla av våra klausuler är individuellt förhandlade</u>	<u>14%</u>

79 procent av företagen förhandlade aldrig konkurrensklausuler individuellt eller så hade en individuell förhandling hänt bara några gånger.

Ingen bransch utmärkte sig i fråga om individuella förhandlingar av konkurrensklausuler. Inte heller tycks konkurrensklausuler förhandlas i olika hög grad, beroende på hur många anställda som företagen har.

2.3 Konkurrensklausulernas utformning

Följande fråga ställdes: *Räknat från att uppsägningsperioden har tagit slut för teknisk personal (anställningen har avslutats), vilken är den vanligaste längden på konkurrensklausuler som ni använder? (markera det mest passande alternativet)*

De 24 företag som hade konkurrensklausuler och som besvarade frågan uppgav följande klausullängder:

<u>0 till 3 månader</u>	<u>8%</u>
<u>Mer än 3 månader och upp till 9 månader</u>	<u>38%</u>
<u>Mer än 9 månader och upp till 18 månader</u>	<u>42%</u>
<u>Mer än 18 månader och upp till 24 månader</u>	<u>8%</u>
<u>Längre än 24 månader</u>	<u>4%</u>

Den stora majoriteten av konkurrensklausuler tycks vara mellan 3 och 18 månader långa. Inga tydliga skillnader i svaren kunde kopplas till branschtillhörighet eller antal anställda.

Vidare ställdes frågan: *Vad tycker du skulle vara en lämplig tidslängd för en konkurrensklausul, räknat från att uppsägningsperioden har tagit slut? (ange 0 om du anser att konkurrensklausuler överhuvudtaget inte bör förekomma).* Genomsnittet bland alla som besvarade frågan (totalt 33 företag), var drygt 7 och en halv månad. 6 företag angav att 0 månader var den lämpliga längden.²² De flesta respondenter angav 6

²² Om man räknar bort nämnda företag, blir genomsnittsvaret ifråga om vad som skulle var en lämplig konkurrensklausul, drygt 9 och en halv månad.

månader, ganska många angav 12 månader och enstaka angav 18 eller 24 månader.

Svaren kring lämplig längd på konkurrensklausuler varierade mellan branscherna. Inom kemi, biokemi och läkemedel var genomsnittssvaret: drygt 4 och en halv månad. Inom elektronik, IT och kraft angavs i genomsnitt närmare 7 månader. Inom mekanik uppgav företagen i genomsnitt att en konkurrensklausul borde vara 8 och en halv månad lång. Företagen som uppgav en annan branschtillhörighet än de tre sagda, ansåg i genomsnitt att en lämplig konkurrensklausul skulle vara drygt 9 och en halv månad.

En faktor i en konkurrensklausul är om arbetsgivaren har accepterat att betala ekonomisk kompensation till arbetstagaren under klausulens giltighetstid. Följande fråga ställdes: *Vilken ekonomisk ersättning, om någon, har teknisk personal rätt till efter att anställningen har upphört, under konkurrensklausulens giltighetstid? (kryssa i det mest passande alternativet).* Bland de 24 företag som hade konkurrensklausuler och som besvarade frågan blev utfallet följande:

<u>Ingen ersättning</u>	<u>54%</u>
60 procent av slutlön eller mindre, men med avräkning för andra arbetsinkomster	33%
<u>Mer än 60 och upp till 80 procent av slutlönen, men med avräkning för andra arbetsinkomster</u>	<u>8%</u>
Mer än 80 och upp till 100 procent av slutlönen, men med avräkning för andra arbetsinkomster	4%

I fråga om branschtillhörighet utmärkte sig möjligen företagen inom mekanik genom att utge ersättning i något större grad än i de andra branscherna. Det fanns inga skillnader i ekonomisk ersättning beroende på hur många anställda som arbetsgivaren hade.

2.4 Syften med konkurrensklausuler

I nästa del av enkäten ställdes frågor kring varför företagen använder konkurrensklausuler. Frågan gällde i vilken utsträckning som konkurrensklausuler används som skydd för (1) tekniska eller (2) ekonomiska företagshemligheter, (3) som skydd för upparbetade kundrelationer eller (4) som skydd mot att förlora utbildningsinvesteringar. Frågan löd: *Konkurrensklausuler gör att ... (markera någon-*

Anställda teknikers konkurrensklausuler

stans längs skalan för att visa hur viktigt detta skäl är). De 24 företag som svarade på de två första delfrågorna (tekniska och ekonomiska intressen) och de 23 företag som svarade på de två senare delfrågorna (kundskydd och upplärningskostnader), uppgav följande.

Konkurrensklausuler gör att ...	Helt oviktigt	Av marginell vikt	Ganska viktigt	Viktigt	Betydande vikt	Mycket viktigt
våra tekniska företagshemligheter (tillverkningsteknik, forskningsresultat, m.m.) inte sprids till konkurrenter	0 %	0 %	9 %	9 %	22 %	60 %
våra ekonomiska företagshemligheter (t.ex. vinstmarginaler, kunders identitet, lönesättning, expansionsplaner, m.m.) inte sprids till konkurrenter	5 %	17 %	22 %	26 %	4 %	26 %
anställda inte "tar med sig" våra kunder till konkurrenterna	9 %	14 %	23 %	4 %	18 %	32 %
de arbetstagare som vi har lärt upp inte omedelbart går till konkurrenter	0 %	14 %	24 %	19 %	5 %	38 %

Några påtagliga skillnader i svaren beroende på antal anställda eller branschtillhörighet, kunde inte iakttas.

Denna del av enkäten, som handlade om fyra tänkbara syften eller mål som arbetsgivaren kan ha med konkurrensklausuler, avslutades med en fråga om hur effektiva konkurrensklausulerna var för att uppfylla målen med klausulerna. Frågan löd: *Hur effektiva för att uppnå målsättningarna som angavs i föregående fråga uppskattar du att konkurrensklausulerna är (markera någonstans längs skalan)?*

Bland de 24 företag som besvarade frågan blev svaren följande:

	Helt ineffektiva	Marginell Effekt	Ganska effektiva	Effektiva	Betydande effekter	Mycket effektiva
Konkurrensklausulers effektivitet	4 %	17 %	25 %	37 %	17 %	0 %

Företag inom mekanik utmärkte sig genom att anse att konkurrensklausuler var tämligen effektiva för att uppnå målen, medan företag inom kemi/läkemedel var av uppfattningen att klausulerna var tämligen ineffektiva. IT-företagen befanns sig i mitten. Antalet anställda påverkade inte märkbart skattningen av hur effektiva konkurrensklausuler var för arbetsgivarens syften.

2.5 Tvister avseende konkurrensklausuler

Enkäten tog upp frågan om det är så att konkurrensklausuler ofta leder till tvister när anställda tekniker säger upp sig. Fråga löd: *Hur vanligt är det att ert företag har ansett att en f.d. anställd har brutit mot en konkurrensklausul? (markera det mest passande alternativet).* Bland de 28 företag som besvarade frågan blev utfallet det följande.

Har aldrig hänt	46 %
Har hänt enstaka gånger	54 %
Händer några gånger per år	0 %
Är ett vanligt problem	0 %

Företagen inom mekanik uttalade i något högre utsträckning än företagen inom kemi/läkemedel och IT, att det hade hänt enstaka gånger att företaget ansett att arbetstagare brutit mot en konkurrensklausul (tvister var således marginellt vanligare inom mekanik). Ju fler anställda företagen hade, desto större andel respondenter uttalade att det hade hänt att man ansett att en f.d. arbetstagare brutit mot en konkurrensklausul.

Nästa fråga inriktades på om arbetsgivaren hade gått vidare med misstankar om brott mot konkurrensklausulen. Här löd frågan: *Hur ofta har ert företag, genom att kontakta en f.d. anställd eller den konkur-*

Anställda teknikers konkurrensklausuler

rent/kund som gjorde rekryteringen, påtalat ett brott mot en konkurrensklausul? (markera det mest passande alternativet)

Bland de 26 företag som besvarade frågan blev utfallet följande.

<u>Har aldrig hänt</u>	<u>65 %</u>
<u>Har hänt enstaka gånger</u>	<u>31 %</u>
<u>Händer några gånger per år</u>	<u>4 %</u>
<u>Är ett vanligt problem</u>	<u>0 %</u>

Det följdes upp med frågan: Om ni har avstått från att åberopa en konkurrensklausul när en arbetstagare har slutat sin anställning hos er, vad har varit den viktigaste orsaken till detta (markera det mest passande alternativet)?

Bland de 21 företag som besvarade frågan blev utfallet följande.

<u>Vi har velat behålla en god relation med den f.d. anställda</u>	<u>15 %</u>
<u>Det har kunnat störa en affärsrelation med företaget som har rekryterat vår f.d. anställd</u>	<u>15 %</u>
<u>Juridisk rådgivning har indikerat att klausulen inte var giltig</u>	<u>20 %</u>
<u>Kostnaderna med att inleda en rättsprocess mot den f.d. arbetstagaren hade varit så stora att det inte hade varit motiverat</u>	<u>30 %</u>
<u>Brott mot konkurrensklausuler påtalas alltid</u>	<u>20 %</u>

Det fanns inte några skillnader i svaren beroende på branschtillhörighet eller hur många anställda som respondenterna har.

Den sista frågan i enkäten vände på perspektivet för att se om företagen hade haft svårigheter med att rekrytera tekniker beroende på att en sökande redan hade en konkurrensklausul med sin nuvarande arbetsgivare. Frågan löd: *Hur ofta har påbörjade rekryteringar av teknisk personal under de senaste fem åren avbrutits till följd av att personen har haft en konkurrensklausul som medfört att denne inte har kunnat börja hos er inom en godtagbar tid (markera det mest passande alternativet)?*

Bland de 45 företag som besvarade frågan blev resultatet följande.

<u>Har aldrig hänt</u>	<u>80 %</u>
<u>Har hänt enstaka gånger</u>	<u>20 %</u>

<u>Händer några gånger per år</u>	<u>0 %</u>
<u>Är ett vanligt problem vid denna typ av rekrytering</u>	<u>0 %</u>

Avbrutna rekryteringar till följd av konkurrensklausuler förefaller att vara ovanligt. Ju fler anställda företaget hade, desto vanligare var erfarenheter av att avbryta en inledd rekrytering beroende på en konkurrensklausul. Branschtillhörighet hade ingen betydelse för hur ofta rekryteringar avbrutits beroende på sökandens existerande konkurrensklausuler.

3 Diskussion av resultaten

3.1 Förekomsten av konkurrensklausuler

47 procent av företagen som svarade på enkäten rapporterade att ingen i deras tekniska personal hade konkurrensklausuler. Det är en förvånansvärt stor andel. Konkurrensklausuler förefaller att vara långt vanligare i t.ex. delar av USA (upp emot 90 procent av tekniker).²³ Det finns flera tänkbara förklaringar. Konkurrensen om arbetskraften kanske är större i USA. Den mindre arbetsmarknaden för tekniker i Sverige, jämfört med i USA, kanske också gör att klausulerna blir särskilt problematiska och att arbetsgivaren därför avstår.

Det kan också noteras att det var en särskilt låg frekvens konkurrensklausuler inom kemi-, biokemi- och läkemedelsbranschen, där 67 procent av företagen svarade att ingen i den tekniska personalen hade konkurrensklausuler. En förklaring till det kan vara att patentsystemet fungerar så väl som skydd för ny teknisk kunskap inom kemi/läkemedel att konkurrensklausuler inte behövs i samma utsträckning.²⁴ Det kan också vara så att konkurrensklausuler används för att skydda kundrelationer och att det behovet inte är lika påtagligt inom kemi/läkemedel som t.ex. inom IT-branschen.

²³ Se S. Samila, O. Sorenson, Non-compete covenants: Incentives to innovate or impediments to growth, DRUID Working Papers no. 10-02, Copenhagen Business School, Department of Industrial Economics and Strategy/Aalborg University, <http://www3.druid.dk/wp/20100002.pdf> (2012-02-27). De danska författarna har funnit siffrorna i amerikanska studier.

²⁴ Företagsledare uppger konsekvent i enkäter att patenteringens betydelse är störst inom kemi och läkemedel. Se B. Domeij, Läkemedelspatent s. 1, 1998.

Ett annat intressant resultat var att 36 procent av företagen svarade att de flesta till alla i deras tekniska personal hade konkurrensklausuler. Det tillsammans med andelen företag som helt saknar konkurrensklausuler (47 procent), betyder att antingen tycks det för tekniker inte finnas några konkurrensklausuler på arbetsplatsen eller så har nästan alla med teknisk utbildning sådana klausuler i sina anställningsavtal. Svaren indikerar att konkurrensklausuler är en policyfråga som ofta gäller lika för alla tekniker på ett visst företag.

3.2 Förhandlade konkurrensklausuler

79 procent av företagen förhandlade aldrig konkurrensklausuler individuellt eller så hade en individuell förhandling skett bara några gånger. Svaren bekräftar i stort sett det nyssnämnda konstaterandet att arbetsgivarens standardiserade konkurrensklausuler, med några undantag, inkluderas i det individuella anställningsavtalet. Konkurrensklausuler tycks vara en policyfråga som arbetsgivaren i hög grad själv fattar beslut om.²⁵ Det är en intresseväckande fråga varför ungefär hälften av företagen i enkäten använder konkurrensklausuler för de flesta teknikerna medan den andra hälften avstår, trots att företagen är lika i betydelsen att de tillhör samma bransch, har lika många anställda och utmärker sig genom särskilt stora utgifter för FoU.

3.3 Konkurrensklausulernas utformning

88 procent av företagen rapporterade att konkurrensklausulerna som de använder sträcker sig upp till högst 18 månader. Genomsnittet var c:a 9-10 månader. De allra flesta konkurrensklausuler för teknisk personal på svenska FoU-intensiva företag, tycks därmed

²⁵ Det har i litteraturen uttalats att: ”Konkurrensklausuler lär sällan vara föremål för förhandlingar vid anställning. De kommer ofta i efterhand, när anställningsavtalet i princip är klart.” Se A. Adlercreutz, B. Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse s. 63, Lund 2002. Man kan emellertid med Fahlbeck ifrågasätta om en enhetlig policy hos en arbetsgivare ifråga om konkurrensklausuler egentligen överensstämmer med 1969-års kollektivavtal, där det anges att klausulerna strikt ska användas på en individuell basis utifrån en bedömning av vilka tekniska hemligheter som den enskilde arbetstagaren besitter vid varje tillfälle, se R. Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter s. 131, Visby 2004.

följa de riktlinjer för skälig längd, som finns i kollektivavtalet från 1969.²⁶

Enligt respondenternas bedömning var en lämplig tidslängd på en konkurrensklausul drygt 7 och en halv månad. Siffran inkluderar ett antal svarande som uppgav 0, eftersom de ansåg att konkurrensklausuler inte skulle förekomma och inte heller själv använde sådana. Bedömningen av en lämplig tidslängd bland de företag som använder konkurrensklausuler blev 9-10 månader, vilket också är den genomsnittliga längden för klausulerna som företagen använder idag. Med tanke på att respondenterna företräder arbetsgivarnas uppfattning i förhandlingar av konkurrensklausuler, är det kanske lite överraskande att svaren inte indikerar ett intresse av längre tidsperioder än de som ingår idag i anställningsavtalen. Den bedömda önskvärda tidslängden motsvarar den faktiskt använda tidslängden. Det kan ses som en ytterligare indikation på att arbetsgivarens standardiserade konkurrensklausuler infogas i anställningsavtalen utan någon individuell förhandling.

Enligt modellavtalet i bilagan till 1969 års överenskommelse ska arbetsgivaren under klausulens giltighetstid fylla upp arbetstagarens inkomster så att arbetstagaren erhåller 100 procent av sin slutlön, men kostnaden härför ska för arbetsgivaren inte överstiga 60 procent av arbetstagarens slutlön.²⁷ Trots sagda kollektivavtalsöverenskommelse, och att utlovad ersättning under giltighetstiden tillmäts

²⁶ Det anges i kollektivavtalet vara möjligt att, beroende på omständigheterna, ha konkurrensklausuler i upp till 24 månader: ”3. Den tid efter anställningens upphörande, under vilken den anställda skall vara förhindrad att befatta sig med verksamhet, vilken konkurrerar med arbetsgivaren, (bindningstiden) skall ej vara längre än den beräknade livslängden för arbetsgivarens skyddsvärda know-how eller därmed jämförbara kunskande. Med hänsyn till arbetstagarens intresse av att fritt kunna disponera över sin arbetskraft bör dock bindningstiden i normalfallet ej överstiga 24 månader eller, om ovan nämnda livslängd är kort, 12 månader.” Se också A. Adlercreutz, B. Flodgren, Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse s. 98, Lund 2002. Sveriges Ingenjörers chefsjurist, Jens Jacobsson, har uttalat att hans uppfattning är att de arbetsgivare som är bundna av 1969 års avtal också följer det. Se Elisabet Örnberg, Kollektivavtal från 1969 styr, Lag & Avtal, 19 april 2012 s. 26.

²⁷ Det uttalas i bilagan till 1969 års kollektivavtal att: ”Om tjänsteavtalet upphör att gälla efter uppsägning på annan grund än pensionering, är arbetsgivaren pliktig att som ersättning för den olägenhet, som gällande konkurrensförbud innebär för den anställda, till den anställda per månad utbetala skillnaden mellan den anställdes arbetsinkomst hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst, som den anställda därefter intjänar i ny förvärvsverksamhet. Ersättningen skall dock icke överstiga 60 procent av månadsinkomsten från arbetsgivaren vid anställningens upphörande och ej heller utgå för längre tid än den period, under vilken konkurrensförbudet gäller.”

en påtaglig betydelse i Arbetsdomstolens skälighetsbedömning,²⁸ svarade 54 procent av företagen att teknisk personal inte hade någon rätt till ersättning efter att uppsägningsperioden har upphört. Ytterligare 33 procent svarade att personer med konkurrensklausuler hade rätt till 60 procent av slutlönen eller mindre med avräkning för andra arbetsinkomster.

Det är förmodligen svårt eller opraktiskt för många arbetstagare att leva på 60 procent av slutlönen eller mindre, under mer än några månaders tid. Det leder i så fall till att arbetstagare uppfattar att de behöver arbeta medan konkurrensklausulen är i kraft. Därmed kan av anställningsavtalet vanligtvis inte utläsas en realistisk möjlighet att ”vänta ut” konkurrensförbudet och att därefter inleda en konkurrerande verksamhet. Valet för många arbetstagare torde stå mellan att inte inleda konkurrerande verksamhet eller att göra en bedömning av klausulens giltighet och att därefter eventuellt inleda en konkurrerande verksamhet i omedelbar anslutning till den tidigare anställningen. Hade kompensationen varit större och tydligare angiven vore det enklare att ”vänta ut” klausulen. Vidare indikerar avsaknaden av ersättning eller att den bara uppgår till högst 60 procent av slutlönen, att rättsläget i denna del bara i mindre utsträckning styr utformningen av konkurrensklausulerna. Följden blir att många konkurrensklausuler enligt sin lydelse torde vara ogiltiga, eftersom att ersättning helt saknas eller är alltför lågt satt. Arbetsgivare som verkligen tillmäter konkurrensklausuler betydelse bör förmodligen i större utsträckning än vad som sker idag utlova full lön under klausulens giltighetstid, i enlighet med kollektivavtalets regler (arbetsgivarens andel av hela slutlönen behöver emellertid inte överstiga 60%).

3.4 Syften med konkurrensklausuler

Det visade sig, som väntat, att för denna grupp av företag var skyddet av tekniska hemligheter det viktigast motivet för konkurrensklausuler. 82 procent av företagen angav att klausulerna var av betydande vikt eller mycket viktiga som skydd för tekniska hemligheter. Även konkurrensklausulers övriga funktioner (skydd av ekonomiska hemligheter, kunder och utbildningsinvesteringar) upp-

²⁸ Se t.ex. AD 2009:63.

gavs emellertid vara relativt viktiga motiv för användningen av konkurrensklausuler.

När företagen svarade på hur effektiva konkurrensklausulerna var för att uppfylla de målsättningarna som hade nämnts blev resultatet huvudsakligen att klausulerna var ganska effektiva eller effektiva. Nämnade två svarsalternativ låg i mitten på skattningsskalan (alternativ tre och fyra på den sexgradiga skalan). Någon entusiasm över klausulerna tycks därmed inte finnas bland personalchefer i de FoU-intensiva företag som väljer att använda konkurrensklausulerna. Man hade kunnat tro att klausulerna skulle uppfattas som mer effektiva än så efter att respondenterna i föregående fråga hade uppgivit att klausulerna skyddade några av företagets allra värdefullaste tillgångar. Svaren indikerar möjligen en erfarenhet bland respondenterna av att andra överväganden än konkurrensklausuler ofta tar överhand när en f.d. arbetstagare blir en konkurrent.

3.5 Tvister avseende konkurrensklausuler

46 procent av företagen svarade att det aldrig hade hänt att företaget hade ansett att en f.d. anställd brutit mot en konkurrensklausul. 54 procent svarade att det sagda hade hänt enstaka gånger. Inget företag svarade att skeendet förekom några gånger per år eller att brott mot konkurrensklausuler var ett vanligt problem. Svaren blev liknande vid frågan om arbetsgivaren hade gått vidare och kontaktat den f.d. anställda eller konkurrentföretagen, för att påtala ett begånget avtalsbrott. Brott mot konkurrensklausuler tycks därmed inte vara ett stort problem på dessa FoU-intensiva företag.²⁹ Det är förvånande att tvister förefaller att vara så sällsynta. Det bör emellertid betonas att företagen är speciella genom sina höga FoU-investeringar. Tvister till följd av konkurrensklausuler kan vara vanligare i andra branscher, såsom bland konsultföretag.

Ifråga om orsakerna till varför brott mot konkurrensklausuler inte åtföljs av åtgärder från arbetsgivaren, fanns en relativt jämn svarsfördelning mellan alternativen (1. behålla en god relation med den f.d. anställda, 2. kunnat störa en affärsrelation med företaget som rekryterat den f.d. anställda, 3. juridisk rådgivning hade indike-

²⁹ Lars Gellner på Svenskt Näringsliv har nyligen uttalat i en intervju att tvister förekommer mycket sällan kring konkurrensklausuler. Se Elisabet Örnerborg, Kollektivavtal från 1969 styr, Lag & Avtal, 19 april 2012 s. 26. Det motsägs emellertid av kommentarer lämnade av fackföreningsrepresentanter i SOU 2008:63 s. 342.

rat att klausulen var ogiltig och 4. kostnaderna med att inleda en rättsprocess mot den f.d. arbetstagaren hade varit för stora). Om klausulerna är eller åtminstone uppfattas som ineffektiva av arbetsgivare, finns ingen enskild orsak. Ett flertal kommersiella och juridiska omständigheter bidrar.

80 procent av företagen svarade att rekryteringar av teknisk personal under de senaste fem åren aldrig hade behövt avbrytas till följd av att sökanden hade en konkurrensklausul som hindrade att personen kunde börja inom en godtagbar tid. 20 procent svarade att det hade hänt enstaka gånger. Det var en överraskande låg andel som rapporterade rekryteringsproblem till följd av konkurrensklausuler. Det kan finnas två förklaringar. Antingen söker arbetstagare med konkurrensklausuler nya anställningar och nämner inte existerande konkurrensklausuler eller så väljer arbetstagare med långtgående konkurrensklausuler att inte söka nya konkurrerande anställningar. Vilken av förklaringarna som är riktig eller, i vilken utsträckning som förklaringarna är riktiga, får stor betydelse för de effekter som konkurrensklausulerna har. Det går inte att utifrån denna enkät uttala sig om orsakerna till att arbetsgivare inte erfar rekryteringsproblem beroende på existerande konkurrensklausuler.

4 Slutsatser och fortsatt forskning

Enkäten har undersökt förekomsten av och överväganden kring konkurrensklausuler för tekniker på svenska FoU-intensiva företag. En slutsats är att klausulerna inte tycks vara bransch eller storleksberoende. Inom mekanik är man kanske något mer benägna att använda klausulerna jämfört med inom kemi, bioteknik och läkemedel, men skillnaderna är inte stora. Antalet anställda påverkar inte märkbart valen som arbetsgivaren gör kring användning av konkurrensklausuler.

Allmänt kan man konstatera att teknikberoende svenska företag inte tycks ha några stora problem med konkurrensklausuler. Den hälft av företagen som överhuvud använder klausulerna förefaller att få in dessa i de personliga anställningsavtalen i enlighet med sina önskemål. Enkäten har inte givit något svar på varför icke-användarna avstår, trots lika stora FoU-kostnader och att företagen som använder klausulerna t.ex. motiverar avtalen med att de bl.a. skyddar en av företagets viktigaste tillgångar: tekniska hemligheter.

Ett beslut om att använda konkurrensklausuler tycks innebära få om ens några kostnader för arbetsgivarna. Det står relativt klart på flera sätt. För det första, uppgav 54 procent av företagen att personer med konkurrensklausuler inte hade någon rätt till ersättning under konkurrensklausulens giltighetstid, medan ytterligare 33 procent svarade att personerna hade rätt till max 60 procent av slutlönen med avräkning för andra arbetsinkomster. För det andra, rapporterade 79 procent av företagen att konkurrensklausulerna aldrig förhandlades individuellt eller att en individuell förhandling bara hade skett några gånger. Klausulerna är i hög grad standardiserade. För det tredje, när arbetsgivarna uppger vad deras uppfattning är ifråga om en lämplig längd på konkurrensklausuler indikerar svaren att företagen saknar intresse av längre klausuler än de som redan används idag. Slutligen rapporteras inga tvister eller att sådana bara förekom undantagsvis. Sammantaget ger det en bild av att konkurrensklausuler i stort sett används utan märkbara kostnader för arbetsgivarna.

En förklaring till att påtagliga problem med konkurrensklausuler inte har påträffats i enkätundersökningen är förmodligen det speciella urval av företag som gjordes och även den personalkategori som frågorna avsåg. Särskilt teknikberoende företag och deras personal med teknisk kunskap tillhör båda kärnområdet för tillåten användning av konkurrensklausuler. Skulle enkäten ha skickats till t.ex. tekniska konsultbolag eller andra tjänsteproducerande företag, hade förmodligen svaren indikerat större motsättningar kring klausulerna.

Frågan kvarstår varför hälften av företagen inom detta kärnområde för konkurrensklausuler, trots nyss nämnda förhållanden, väljer att inte använda klausulerna. Det är svårt att veta. En delförklaring kan vara att företagen anser att klausulerna är ineffektiva i praktiken. Företagen kanske antar att man inte kommer att kunna åberopa klausulerna t.ex. med tanke på förhållandet till den f.d. anställde och till konkurrenten som har gjort rekryteringen eller beroende på att klausulerna är juridiskt ogiltiga alternativt att möjligheterna till skadestånd under alla förhållanden är små. Företagen drar kanske slutsatsen att dessa faktorer, som sammanhänger med en relativt liten svensk arbetsmarknad och en rättstradition av förhållandevis låga skadeståndsbelopp, gör att det är lika bra att överhuvud inte nyttja klausulerna. Det stöds i viss mån av att företagen

som har klausulerna samtidigt tycks anse att klausulerna i praktiken är förhållandevis ineffektiva.

Intressant för framtida undersökningar skulle vara att se om det går att undersöka hur konkurrensklausuler fungerar ur anställda teknikers perspektiv. Det vore värdefullt att försöka bedöma i vilken grad som klausulerna fungerar avskräckande när det gäller att söka ny anställning. Avstår arbetstagare med konkurrensklausuler från att byta arbetsgivare eller väljer arbetstagarna nya anställningar som inte leder till konkurrens? Det skulle också kunna vara så att arbetstagare ignorerar ingångna konkurrensklausuler utifrån att de är ogiltiga eller av andra skäl inte kommer att genomdrivas.

