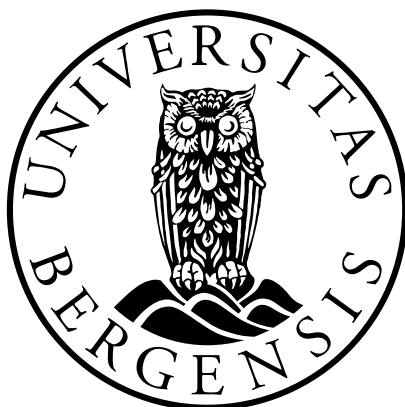


# Økonomiske sanksjoner ved brudd på konkurranseregulerende avtaler i arbeidsforhold

Kandidatnummer: 180

Antall ord: 13 889



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

[01.06.2017]

# Innholdsfortegnelse

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | Innledning.....  | 3  |
| 1.1   | Tema og problemstilling .....  | 3  |
| 1.2   | Avgrensninger .....  | 4  |
| 1.3   | Videre fremstilling .....  | 5  |
| 1.4   | Rettskildebildet.....  | 5  |
| 2     | Konkurrans-, kunde- og rekrutteringsklausuler.....   | 7  |
| 3     | Arbeidsgivers plikt til å betale kompensasjon.....   | 9  |
| 3.1   | Bakgrunn for kompensasjonsregelen .....  | 9  |
| 3.2   | Manglende avklaring vedrørende betalingstid .....  | 9  |
| 3.3   | Kompensasjonens størrelse .....  | 10 |
| 3.4   | Fradrag for andre inntekter.....   | 12 |
| 3.5   | Tilbakeholdelse av kompensasjon.....   | 14 |
| 3.6   | Tilbakebetaling av kompensasjon .....  | 16 |
| 4     | Erstatning .....   | 19 |
| 4.1   | Erstatningskrav mot tidligere arbeidstaker.....  | 19 |
| 4.2   | Ansvarsgrunnlag ved gyldig avtalt klausul .....  | 19 |
| 4.2.1 | Rettsvillfarelse.....  | 20 |
| 4.3   | Årsakssammenheng.....  | 21 |
| 4.4   | Bevismessige utfordringer ved kravet til årsakssammenheng .....  | 22 |
| 4.4.1 | Tap av kunder og kontrakter .....  | 22 |
| 4.4.2 | Rekrutteringsklausuler.....  | 24 |
| 4.5   | Erstatningsutmålingen.....   | 25 |
| 4.6   | Tapte inntekter.....   | 26 |
| 4.7   | Oppsummering av rettsstilstanden for erstatning .....  | 28 |
| 4.8   | Erstatningskrav mot arbeidstakers nye virksomhet.....  | 29 |
| 5     | Berikelseskrav .....   | 32 |
| 5.1   | Er det grunnlag til å stille opp en regel om krav på berikelse ved brudd på konkurransebegrensende avtaler?..... | 32 |
| 5.1.1 | Er det grunnlag til å skille mellom konkurranse- og kundeklausuler?.....   | 35 |
| 5.2   | Arbeidsgivers muligheter for dekning ved berikelseskrav.....   | 35 |

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 6   | Konvensjonalbøter.....   | 38 |
| 6.1 | Adgangen til å avtale konvensjonalbøter .....  | 38 |
| 6.2 | Endring og tilsidesettelse av konvensjonalbøter etter avtaleloven § 36.....  | 39 |
| 6.3 | Oppsummering av rettstilstanden for konvensjonalbøter.....   | 42 |
| 6.4 | Utfordringer ved avtalte konvensjonalbøter.....  | 43 |
| 6.5 | Konvensjonalbøter i Norden .....   | 44 |
| 7   | Bør det innføres en regel om økonomiske sanksjoner ved brudd på konkurransebegrensende avtaler i arbeidsmiljøloven?..... | 47 |
| 7.1 | Sanksjonsbestemmelser i Norden.....  | 48 |
| 7.2 | En mulig løsning .....   | 49 |
| 8   | Kilder.....  | 51 |
| 8.1 | Lovregister.....   | 51 |
| 8.2 | Offentlige publikasjoner.....  | 52 |
| 8.3 | Utredninger.....   | 52 |
| 8.4 | Litteraturregister.....  | 53 |
| 8.5 | Rettsavgjørelser .....   | 54 |

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Oppgavens hovedtema er hvilke økonomiske sanksjoner en arbeidsgiver kan iverksette ved brudd på konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold. Det forutsettes at det foreligger en avtalt konkurransebegrensende avtale der partene er en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Videre forutsettes det at det foreligger en overtredelse av den konkurransebegrensende avtalen. Dermed oppstår spørsmålet om hvilke økonomiske sanksjoner arbeidsgiver kan iverksette for å få dekning for sitt økonomiske tap.

Bruk av konkurransebegrensende avtaler har i lang tid vært utbredt i arbeidslivet. Som en følge av dette har Stortinget nylig vedtatt nye lovregler. Den 1. januar 2016 trådte nye regler for bruk av konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold i kraft i et eget kapittel 14 A i Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Samlebetegnelsen ”konkurransebegrensende avtaler” omfatter konkurranse-, kunde- og rekrutteringsklausuler.

I aml. kap. 14 A er det lovfestet vilkår for at det gyldig kan avtales konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold. Konsekvensene av at en arbeidstaker bryter vilkårene i klausulene, er imidlertid ikke lovregulert. Det er derfor interessant å avklare hva som vil være følgene av et avtalebrudd. Arbeidstakers mislighold av klausulen vil kunne påføre arbeidsgiver skade som eksempelvis kan være tapt dekningsbidrag, tapt fortjeneste eller tapt omdømme. Oppgaven belyser hvilke økonomiske sanksjoner arbeidsgiver har til rådighet og i hvilken grad disse sanksjonene sikrer arbeidsgiver dekning for sitt påståtte tap.

Med ”økonomiske sanksjoner” menes rettslige skritt som erstatningskrav og berikelseskrav samt avtalte konvensjonalbøter og tilbakebetaling av kompensasjon. Med ”kompensasjon” menes vederlag som skal gi arbeidstaker inntektssikring i karantenetiden og som helt eller delvis skal tilsvare arbeidstakers tapte arbeidsinntekt som følge av karantene.

I forarbeidene til aml. kap. 14 A ble spørsmålet om det bør innføres en sanksjonsbestemmelse i arbeidsmiljøloven drøftet. Departementet konkluderte med at det er hensiktsmessig å se an utviklingen på området fremover før det vurderes en nærmere regulering. Videre uttales det at som etter gjeldende rett vil det være adgang til å avtale sanksjoner for arbeidstakers brudd på

konkurrans- og kundeklausuler innenfor de rammer som følger av Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven) § 36.<sup>1</sup> Avtaleloven § 36 vil derfor fortsatt ha betydning for hvilke sanksjoner som kan inntas i arbeidsavtalen. Avtalelovens begrensninger vil belyses underveis i oppgaven.

Adgangen til å avtale konkurranseklausuler var tidligere regulert av avtaleloven § 38. Bestemmelsen regulerer ikke lenger konkurranseklausuler som faller inn under arbeidsmiljølovens virkeområde, men vil fortsatt gjelde for konkurranseklausuler utenfor arbeidsforhold.

## 1.2 Avgrensninger

Konkurransbegrensende avtaler grenser mot andre typer avtaler og regler som vil kunne begrense arbeidstakers adgang til å opptre i konkurranse med arbeidsgiver. Oppgaven avgrenses mot videre behandling av disse reglene. Dette er straffelovens regulering av bedriftshemmeligheter og taushetsplikt i strl. §§ 207- 211, forholdet til konkurranseloven, karantenerregulering i staten og EU/EØS-rett.

Det vil ikke bli redegjort for de materielle vilkårene for konkurranse- og kundeklausuler i aml. § 14 A-1, § 14 A-2 og § 14 A-4 i denne oppgaven. Kompensasjonsbestemmelsen i aml. § 14 A-3 vil allikevel bli omhandlet i kap. 3, da bestemmelsen er direkte relevant for oppgavens problemstilling. Prinsipper for tolkning av klausuler vil ikke bli omhandlet.

Dersom arbeidstaker bryter en konkurranseklausul ved å ta arbeid i eller selv starter en konkurrerende virksomhet, vil det normalt haste med å stoppe den rettsstridige handlingen. En sanksjonsmulighet arbeidsgiver har til rådighet er å begjære en midlertidig forføyning. En begjæring om at arbeidstakeren må fratre sin stilling vil kunne forhindre at arbeidstaker gjør en skadevoldende handling. Dermed vil ytterligere økonomisk tap kunne reduseres. Vilkårene for å begjære midlertidig forføyning drøftes ikke da oppgavens problemstilling er økonomiske sanksjoner.

Under erstatningskapitlet avgrenses oppgaven mot advokatkostnader dekket etter alminnelige erstatningsrettslige regler og tvistelovens bestemmelser. Det refereres til erstatningsutmålingen i kapitel 4.5.

---

<sup>1</sup> Prop. 85 L (2014–2015) s. 12, pkt. 2.4.4

## 1.3 Videre fremstilling

Oppgaven vil redegjøre for de økonomiske sanksjonsmulighetene arbeidsgiver har til rådighet ved brudd på konkurransebegrensende avtaler. Temaet reiser flere underproblemstillinger.

For å kunne belyse arbeidsgivers økonomiske sanksjonsmuligheter, er det nødvendig å si noe om arbeidsgivers økonomiske forpliktelser. I aml. § 14 A-3 er det nå lovfestet at en arbeidstaker har krav på kompensasjon lik arbeidsinntekt så lenge konkurranseklausulen varer. Kompensasjonen har direkte sammenheng med arbeidsgivers økonomiske sanksjonsmuligheter. Ved et avtalebrudd vil utbetalt kompensasjon kunne spille en rolle for hva arbeidsgiver kan kreve av arbeidstaker for å få dekket sitt økonomiske tap. I kapitel 3 vil det redegjøres for de mest sentrale tolkningsspørsmålene kompensasjonsbestemmelsen reiser og som vil ha betydning for arbeidsgivers betalingsforpliktelser.

Aml. § 14 A-3 regulerer ikke hvilke følger et avtalebrudd vil ha for arbeidsgivers kompensasjonsplikt. Oppgaven vil derfor belyse arbeidsgivers muligheter for tilbakeholdelse og tilbakebetaling av kompensasjon.

I kap. 4 vil oppgaven behandle arbeidsgivers muligheter for dekning gjennom et erstatningssøksmål rettet mot tidligere arbeidstaker som har brutt en konkurransebegrensende avtale. Hvis arbeidstakeren bryter en konkurranseklausul og selv starter opp en konkurrerende virksomhet, vil arbeidsgiver også kunne gå til søksmål mot denne virksomheten. Erstatningssøksmål rettet mot arbeidstakers virksomhet er et interessant tema nært knyttet til oppgavens problemstilling. Denne problemstillingen vil derfor behandles under erstatningskapitlet.

Et alternativ til erstatning er å kreve berikelsen arbeidstaker har fått som følge av den rettsstridige handlingen tilbakeført. Arbeidsgivers muligheter til å få dekning for sitt tap gjennom et berikelseskrav vil bli omhandlet i kap. 5. Partene kan også forhåndsavtale sanksjoner etter alminnelig avtalefrihet. I kap. 6 vil adgangen til å avtale konvensjonalbøter behandles og i hvilken grad disse kan settes helt eller delvis til side etter avtaleloven § 36. Avslutningsvis vil det i kap. 7 vurderes om det er nødvendig å lovfeste en bestemmelse om økonomiske sanksjoner i aml. kap. 14 A.

## 1.4 Rettskildebildet

Bestemmelsene i aml. kap. 14 A har nylig trådt i kraft. Rettspraksis før 2016 og lovforarbeidene til kapitelet utgjør derfor sentrale kilder. De aktuelle forarbeidene er Prop. 85 L (2014-2015) og Innst. 75 L (2015-2016).

Det finnes mye rettspraksis som omhandler konkurransebegrensende avtaler fra perioden før 2016, særlig fra lagmannsretten. Underrettspraksis har ikke prejudikatsverdi. Den rettskildemessige vekten er derfor noe begrenset. På rettsområder hvor det foreligger få høyesterettsavgjørelser, vil underrettspraksis kunne brukes til å illustrere rettstilstanden eller gi veiledning til løsning av rettsspørsmål. Dette gjelder særlig hvis det foreligger flere underrettsavgjørelser som trekker i retning av samme resultat. Underrettspraksis vil trekkes inn i oppgaven der det er hensiktsmessig. Der det finnes høyesterettsavgjørelser, vil hovedvekten bli lagt på disse.

Det finnes lite oppdatert juridisk teori om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold. Oppgaven vil trekke inn litteratur som hovedsakelig bygger på rettspraksis.

Når det kommer til utenlandsk rett, er det mest relevant å vektlegge svensk, dansk og finsk rett da avtaleloven bygger på et fellesnordisk samarbeid. Som et resultat av dette samarbeidet er det blitt vedtatt sammenlignbare avtalelover i Sverige, Danmark, Finland og Norge. Arbeidstakere fra de nordiske landene utgjør en av de største gruppene av arbeidstakere fra andre land i Norge.<sup>2</sup> Det er derfor ønskelig med like vilkår for bruk av konkurransebegrensende avtaler. Av forarbeidene til aml. kap. 14 A fremgår det at lovgiver hentet inspirasjon i svensk, dansk og finsk rett til utformingen av reglene i kapitelet.

Det kan imidlertid ikke trekkes direkte slutninger fra utenlandsk rett. Utgangspunktet må dermed tas i norske rettskilder. Svensk, dansk og finsk rett vil kun trekkes inn der rettstilstanden kan gi veiledning til norske rettsspørsmål. Dette er særlig i kap. 6.2 som omhandler endring og tilsidesettelse av konvensjonalbøter etter avtl. § 36 og i kap. 7 hvor det vurderes om det bør innføres en egen sanksjonsbestemmelse i aml. kap. 14 A.

---

<sup>2</sup> Utredning fra Advokatfirmaet Hjort DA (2008) s. 27, pkt. 2.3

## 2 Konkurranse-, kunde- og rekrutteringsklausuler

Enkelte arbeidstakere kan være ekstra sentrale for bedriften. Gjennom arbeidsforholdet kan arbeidstakeren ha tilegnet seg inngående kunnskap og kompetanse om virksomhetens aktiviteter. En arbeidsgiver vil derfor ha et behov for vern av sensitiv informasjon og sikring av videre konkurransedyktighet. Dette kan være konkurransefortrinn som for eksempel bedriftshemmeligheter, nøkkelpersonells kvalifikasjoner, lojal kundekrets eller virksomhetsspesifikk kunnskap.

Den alminnelige og ulovfestede lojalitetsplikten i ansettelsesforhold forplikter arbeidstakeren til å opptre i tråd med arbeidsgivers interesser mens arbeidsforholdet består. Under arbeidsforholdet vil lojalitetsplikten begrense arbeidstakers adgang til å drive konkurrerende virksomhet mot arbeidsgiver. Etter arbeidsforholdets opphør er det konkurransebegrensende avtaler som utgjør den viktigste begrensningen.

Ut i fra hensynet til arbeidskraftens frie bevegelighet er det begrenset hvor omfattende konkurransebegrensende avtaler kan være. Fra et samfunnsøkonomisk perspektiv er det heller ikke ønskelig at arbeidskraft ligger brakk i lang tid da verdifull kompetanse og kunnskap kan gå tapt.<sup>3</sup>

I aml. § 14 A er det gitt samlede regler for konkurransebegrensende avtaler. Aml. § 14 A-1 definerer *konkurranseklausuler* som en ”avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å tiltre stilling hos en annen arbeidsgiver eller starte, drive eller delta i annen virksomhet etter arbeidsforholdets opphør.” En konkurranseklausul kombineres ofte med en kundeklausul:

*Kundeklausuler* defineres i aml. § 14 A-4 (1) og er en ”avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder etter arbeidsforholdets opphør.”

*Rekrutteringsklausuler* defineres i aml. § 14 A-6 som en ”avtale mellom arbeidsgiver og andre virksomheter som hindrer eller begrenser arbeidstakers muligheter til å ta ansettelse i annen virksomhet.”

---

<sup>3</sup> Ot. prp. nr. 63. (1917) s. 91



Lovendringen innebærer et forbud mot at det inngås rekrutteringsklausuler i avtaler mellom virksomheter. Det gis ingen endringer i adgangen til å avtale en rekrutteringsklausul mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. De steder oppgaven berører rekrutteringsklausuler, vil fokuset være på rekrutteringsklausul avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En slik rekrutteringsklausul kombineres ofte med en konkurranse- eller kundeklausul.

# 3 Arbeidsgivers plikt til å betale kompensasjon

## 3.1 Bakgrunn for kompensasjonsregelen

En konkurranseklausul kan ramme arbeidstakeren hardt. Dette gjelder særlig hvis arbeidstakeren har en smal kompetanse rettet inn mot en spesiell bransje eller virksomhet. Arbeidstakers vern mot å bli fratatt muligheten for inntekt og arbeid er blitt styrket i de nye bestemmelsene. Aml. § 14 A-3 slår fast at ”Dersom en konkurranseklausul gjøres gjeldende, skal arbeidsgiver betale arbeidstakeren kompensasjon (...).” Kompensasjonsregelen gjelder ikke for kundeklausuler. Kompensasjon må derfor fortsatt avtales særskilt.

I innstillingen til aml. kap. 14 A begrunnet flertallet retten til kompensasjon med ”(...)at kompensasjonen skal bidra til å gi arbeidstakeren inntektssikring samtidig som det skal være et virkemiddel for å redusere bruken av konkurranseklausuler.”<sup>4</sup>

Kompensasjonsbestemmelsen vil føre til at det blir kostbart for arbeidsgivere å inngå konkurranseklausuler med arbeidstakere. Videre vil bestemmelsen gjøre at arbeidsgivere tenker seg godt om før slike klausuler inngås. Kostnadselementet for arbeidsgiver vil kunne hindre overflødig bruk av klausuler. En rett til kompensasjon vil også sikre at partene blir jevnbyrdige i avtaleforholdet. Et annet poeng lovgiver har vektlagt, er at det er arbeidsgiver som skal bære kostnadene en konkurranseklausul innebærer og ikke offentlige instanser.

I de følgende punktene vil oppgaven se på de mest sentrale tolkningsspørsmålene kompensasjonsbestemmelsen reiser. Som nevnt innledningsvis, har utbetalt kompensasjon direkte sammenheng med arbeidsgivers økonomiske sanksjonsmuligheter. Kompensasjonen vil kunne være en del av arbeidsgivers økonomiske tap ved brudd på konkurranseklausuler.

## 3.2 Manglende avklaring vedrørende betalingstid

---

<sup>4</sup> Innst. 75 L (2015-2016) s. 7, pkt. 2.13

Ordlyden i aml. § 14 A-3 regulerer ikke når kompensasjonen skal utbetales. Partene står fritt til å avtale dette seg imellom. I forarbeidene uttales det at dersom spørsmålet ikke avklares mellom partene, vil det måtte løses etter alminnelige pengekravsrettslige regler.<sup>5</sup> Det gis ingen nærmere forklaring i forarbeidene om hva dette innebærer.

En problemstillingen som oppstår er følgelig hva som vil være rettslig hovedregel dersom partene ikke har avtalt noe utbetalingstidspunkt.

Kompensasjonen skal sikre arbeidstaker likviditet og inntekt i perioden klausulen har virkning. Hvis ikke partene har avtalt betalingstid, vil det være mest nærliggende å legge til grunn at utbetalingen av kompensasjon skal skje månedlig. Arbeidsvederlag betales normalt månedlig. Det er derfor naturlig at kompensasjonen betales på samme måte. Ved månedlig utbetaling vil også arbeidsgiver enkelt kunne gjøre fradrag for eventuell annen inntekt som arbeidstaker måtte motta i perioden jf. aml. § 14 A-3 (2).

Etter alminnelige pengekravsrettslige regler vil en arbeidsgiver uansett måtte betale kompensasjonen ved påkrav fra arbeidstaker. Lov 17. februar 1939 nr. 1 om gjeldsbrev (gjeldsbrevlova) § 5 slår fast at ”Er det ikkje fastsett noko om betalingstid, har skyldnaren rett til å betala so snart han vil. Han er skyldig til å betala straks kravsmannen seier frå.” Det følger av etablert rettspraksis at gbl. § 5 kan brukes analogisk på andre pengefordringer enn gjeldsbrev jf. Sirkustelt-dommen<sup>6</sup> og Factoring Finans-dommen<sup>7</sup>. Betaling av kompensasjon ved påkrav fra arbeidstaker er i tråd med hensynet bak kompensasjonsbestemmelsen. Kompensasjonen skal sikre at arbeidstaker ikke blir stilt i en vanskelig økonomisk situasjon.

### **3.3 Kompensasjonens størrelse**

Etter aml. § 14 A-3 (1) første punktum skal arbeidsgiver betale arbeidstakeren kompensasjon tilsvarende 100 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag opp til 8 G og minst 70 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag over 8 G. Etter første ledd tredje punktum ”kan” kompensasjonen begrenses til 12 G. Kompensasjonen skal beregnes på grunnlag av opptjent arbeidsvederlag de siste 12 månedene før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet.

---

<sup>5</sup> Prop. 85 L (2014-2015) s. 38, pkt. 6.9.3

<sup>6</sup> Rt-1957-778

<sup>7</sup> Rt-1992-504

Etter forarbeidene skal ”arbeidsvederlag” i hovedsak forstås som det tilsvarende begrepet i ferieloven. ”I begrepet arbeidsvederlag inngår alle former for pengeytelser som kan sies å være opptjent ved arbeid hos arbeidsgiver, som vanlig lønn, variable ytelser, bonus, feriepenger, overtidsgodtgjørelse, m.v.”<sup>8</sup> Utgiftskompensasjon og naturalytelser skal ikke inngå i beregningen. Det samme gjelder utbetalinger til andre enn arbeidstakeren, typisk verdien av forsikrings- og pensjonspremier.

Etter aml. § 14 A-3 (1) tredje punktum ”kan” den lovfestede kompensasjonen begrenses til 12 G, uten at dette vil være til arbeidstakers ugunst og i strid med ufravikelighetsprinsippet i aml. § 1-9. Bestemmelsen gir imidlertid ingen veiledning til hvordan denne begrensingsadgangen skal komme til anvendelse på tidligere inngåtte avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Hvis det allerede foreligger en avtale mellom partene, er det usikkert om minstekravet på 12 G kan innfortolkes.

Problemstillingen som reises er hvilken betydning bestemmelsen vil ha for tidligere inngåtte avtaler hvor det allerede er fastsatt en kompensasjon.

Ordlyden av ”kan gjøres fradrag” i aml. § 14 A-3 (1) tredje punktum, taler for at partene har adgang til å avtale om begrensingsadgangen skal legges til grunn.

Videre er selve systemet med kompensasjon ved konkurranseklausuler basert på at partene kan ha avtalt noe annet enn det bestemmelsen fastslår. Det uttales i proposisjonen at den lovfestede begrensningen ikke skal stenge for at partene kan ha avtalt høyere kompensasjon.<sup>9</sup> Dette taler for at begrensingsadgangen ikke kan få anvendelse i strid med partenes avtale.

På den andre siden har lovgiver klart angitt i bestemmelsen at arbeidstakers behov for vern ikke strekker seg utover 12 G. I proposisjonen ble det opprinnelige forslaget om en begrensingsadgang på 18 G redusert til 12 G.

Selve hensynet bak kompensasjonsbestemmelsen er imidlertid å ikke sette arbeidstaker i en vanskelig økonomisk situasjon. Arbeidstaker skal sikres inntekt i perioden konkurranseklausulen har virkning. Hensynet til arbeidstakers behov for likviditet vil ikke ivaretas dersom arbeidstakeren skal gå vesentlig ned i lønn sammenlignet med den tidligere avtalen.

---

<sup>8</sup> Prop. 85 L (2014-2015) s. 37, pkt. 6.8.3

<sup>9</sup> Prop. 85 L (2014-2015) s. 36, pkt. 6.7.3

Med vekt på at partene kan ha avtalt noe annet enn det som fremgår av bestemmelsen og hensynet til arbeidstakerens behov for likviditet, legges det til grunn at bestemmelsen i aml. § 14 A-3 (1) tredje punktum er av deklarasjonskarakter.

Begrensningsadgangen kan dermed ikke komme til anvendelse i strid med partenes avtale. En konsekvens av dette vil være at arbeidsgivere må betale høyere kompensasjon enn det begrensingsadgangen åpner for i tilfeller hvor det allerede er avtalt en høyere kompensasjon enn 12 G.

Den neste problemstillingen som reises er hva som vil være rettslig hovedregel dersom partene ikke har avtalt noen kompensasjon i det hele tatt.

Det uttales eksplisitt i forarbeidene at bestemmelsen ikke stenger for at partene kan avtale høyere kompensasjon.<sup>10</sup> Videre har lovgiver gitt uttrykk for at kompensasjonen ”kan” begrenses ned til 12 G, men denne begrensingsadgangen er deklarasjonskarakter. Dersom det ikke er avtalt høyere kompensasjon enn aml. § 14 A-3 (1) tredje punktum legger opp til, vil kompensasjonsbestemmelsen i aml. § 14 A-3 (1) første punktum måtte legges til grunn.

Arbeidsgiver må dermed betale arbeidstakeren kompensasjon tilsvarende 100 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag opp til 8 G, og deretter minst 70 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag over 8 G. En slik løsning vil kunne sikre at arbeidstakeren ikke blir stilt i en vanskelig økonomisk situasjon. For å hindre senere konflikter, bør partene avtale om begrensingsadgangen i § 14 A-3 (1) tredje punktum skal komme til anvendelse. Dette kan også angis i redegjørelsen jf. aml. § 14 A-2.

### **3.4 Fradrag for andre inntekter**

Aml. § 14 A-3 (2) fastslår at ”Det kan gjøres fradrag med inntil halvparten av kompensasjonen for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekt som arbeidstaker mottar eller opptjener i perioden konkurranseklausulen har virkning.” Med ”andre arbeidsinntekter” menes vederlag for eksempel for verv eller oppdrag eller inntekt fra egen virksomhet som arbeidstakeren har i perioden konkurranseklausulen gjelder.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Prop. 85 L (2014-2015) s. 36, pkt. 6.7.3

<sup>11</sup> Prop. 85 L (2014-2015) s. 38, pkt. 6.9.3

Arbeidsgiver skal kunne gjøre fradrag krone for krone for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekter arbeidstakeren opptjener eller mottar, men bare inntil halvparten av kompensasjonen.<sup>12</sup> For at arbeidsgiver effektivt skal kunne gjøre fradrag, er det lovfestet i aml. § 14 A-3 (3) at arbeidsgiver kan kreve at arbeidstakers opplyser om sin inntekt i klausulperioden. Dersom arbeidstaker unnlater å gi disse opplysninger, vil arbeidsgiver kunne holde tilbake kompensasjon frem til inntektsopplysningene dokumenteres. Det er uttrykkelig angitt i proposisjonen at fradragsregelen ikke medfører noen tapsbegrensningsplikt for arbeidstaker.<sup>13</sup>

En problemstilling som oppstår er hvorvidt fradraget ensidig kan begrense til halvparten av kompensasjonen.

Ordlyden av ”det kan gjøres fradrag(…)” taler for at partene har en valgfrihet når det kommer til om fradrag kan gjøres. ”Inntil halvparten av kompensasjonen” tilsier at at 50 % er et maksimumsbeløp.

Bestemmelsen i aml. § 14 A-3 (2) er likt utformet som § 14 A-3 (1) tredje punktum. Dette taler for at bestemmelsen må forstås på samme måte, altså som en bestemmelse av deklarasjonskarakter.

I Oneco-dommen kommer lagmannsretten med uttalelser om bestemmelsen. Saken gjaldt krav om vederlag etter konkurranseklausul i arbeidsforhold. Den ankende part hadde vist til bestemmelsen i aml. § 14 A-3 til spørsmålet om hvordan vederlaget kunne begrenses. Regelen i aml. § 14 A-3 kom ikke til anvendelse i det aktuelle tilfellet, men lagmannsretten kommer likevel med uttalelser om bestemmelsen. Lagmannsretten uttaler at:

”Bestemmelsen om fradrag for andre inntekter kan for øvrig etter sin ordlyd fravikes til arbeidstakers gunst, og er dessuten av deklarasjonskarakter generelt. Slike fradrag må med andre ord gjøres gjeldende og avtales særskilt, og aktivitetsplikten i så henseende ligger også her hos arbeidsgiver”.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Prop. 85 L (2014–2015) s. 38, pkt. 6.9.3

<sup>13</sup> Prop. 85 L (2014-2015) s. 38, pkt. 6.9.3

<sup>14</sup> LA-2015-51807

Bestemmelsen i aml. § 14 A-3 (2) er følgelig av deklarasjonskarakter. Partene må avtale seg imellom om fradrag skal kunne gjøres. Fradrag som er høyere enn lovens ordlyd vil som utgangspunkt være i strid med ufravikelighetsprinsippet i aml. § 1-9.

En kan spørre seg om partene bør ha mulighet til å avtale 100% fradrag. Hovedregelen i norsk rett er at erstatningen skal dekke skadelidtes økonomiske tap. Kompensasjonen kommer i utgangspunktet istedenfor annet arbeidsvederlag i karantenetiden. I tilfeller hvor arbeidstakeren har tatt nytt arbeid, vil ikke arbeidstakeren ha like stort behov for inntektssikring.

En konkurranseklausul er imidlertid alltid inngått i arbeidsgivers interesse. Bakgrunnen for fradagsregelen var at fagforeningene ønsket en betalingsplikt for arbeidsgivere dersom konkurranseklausuler inngås. Arbeidet arbeidstakeren har tatt i klausulperioden vil ikke nødvendigvis være arbeid arbeidstakeren hadde tatt dersom en ser bort ifra konkurranseklausulens begrensninger.

Videre bør arbeidstakere fra et samfunnsøkonomisk perspektiv stimuleres til å skaffe seg arbeid som ikke strider mot konkurranseklausulen. Fradagsregelen skal sikre at arbeidstakeren har et insentiv til aktivt å søke etter ny jobb ved at bare halvparten av lønnen i en eventuell ny jobb går til fradrag.<sup>15</sup> En fradagsregel hvor det kan gjøres fradrag med mer enn 50% kan dermed virke mot dette målet.

Oppgaven har hittil gjort rede for arbeidsgivers betalingsforpliktelser ved konkurranseklausuler. I tilfeller hvor arbeidstaker bryter konkurranseklausulen og kompensasjon allerede er utbetalt, reises spørsmålet om arbeidsgiver kan holde tilbake kompensasjonen eller kreve den tilbakebetalt. I de neste punktene vil oppgaven se på arbeidsgivers muligheter for dette.

### **3.5 Tilbakeholdelse av kompensasjon**

I dette punktet forutsettes det at det foreligger en gyldig avtalt konkurranseklausul der arbeidsgiver har utbetalt kompensasjon. Videre forutsettes det at det foreligger en overtredelse av konkurranseklausulen. Spørsmålet som oppstår er om arbeidsgiver kan stanse utbetaling av ytterligere kompensasjon til arbeidstakeren. Kompensasjonsbestemmelsen i aml. § 14 A-3

---

<sup>15</sup> Innst. 75 L (2015–2016) s. 7, pkt. 2.13

regulerer ikke konsekvensene av et avtalebrudd. Spørsmålet må løses etter alminnelige avtalerettslige prinsipper.

Det avtalerettslige prinsippet om ”ytelse mot ytelse” går ut på at ytelsesplikten er betinget av at motparten yter. En konkurranseklausul er en gjensidig bebyrdende avtale. Arbeidsgiver betaler arbeidstaker kompensasjon, mot at arbeidstaker overholder klausulen. To dommer fra underrettspraksis er egnet til å illustrere de alminnelige obligasjonsrettslige prinsippene som gjør seg gjeldende i tilfeller hvor det er utbetalt kompensasjon og arbeidstaker bryter konkurranseklausulen:

I Cimtec-dommen<sup>16</sup> ble det i forbindelse med oppsigelse i arbeidsforhold inngått avtale om fratreden. Denne innebar utbetaling av lønn i de påfølgende 3 måneder. Tre dager etter fratredelsesavtalen var inngått, tok arbeidstakeren jobb i et konkurrerende selskap. Arbeidsgiveren mente at dette var i strid med en konkurranseklausul i den opprinnelige ansettelsesavtalen og stoppet umiddelbart alle utbetalinger. Lagmannsretten fant at det forelå pliktbrudd på en gjensidig bebyrdende avtale. Arbeidsgiver hadde derfor rett til å stanse ytterligere utbetalinger til arbeidstakeren.

I TOSLO-2003-21016 som gjaldt søksmål ved brudd på karantenebestemmelse, uttaler tingretten at ”Partene inngikk en gjensidig bebyrdende kontrakt. Essos plikt til å betale vederlag for karantenen er etter alminnelige obligasjonsrettslige regler avhengig av at Haugen overholdt karantenebestemmelsen.”

Slik dommene illustrerer, er arbeidsgivers betalingsplikt betinget av at arbeidstaker yter tilbake. Dersom arbeidstaker misligholder konkurranseklausulen, vil arbeidsgiver kunne holde tilbake sin ytelse. En slik detensjonsrett må kunne utledes av alminnelige obligasjonsrettslige prinsipper. Arbeidstaker kan ikke bryte konkurranseklausulen og samtidig fastholde sitt krav på kompensasjon.

Spørsmålet stiller seg imidlertid annerledes i tilfeller hvor arbeidsgiver holder tilbake kompensasjonen og feilaktig tror klausulen brytes. I slike tilfeller kan arbeidstaker erklære seg ubundet av klausulen grunnet arbeidsgivers mislighold av plikten til å betale

---

<sup>16</sup> LB-1997-2604



kompensasjon. Arbeidstakeren vil da kunne fastholde kravet på kompensasjon forutsatt at konkurranseklausulen fortsatt overholdes.<sup>17</sup>

### 3.6 Tilbakebetaling av kompensasjon

Dersom kompensasjon er utbetalt og det i ettertid viser seg at konkurranseklausulen ikke er blitt overholdt, reises problemstillingen om allerede utbetalt kompensasjon kan kreves tilbakebetalt. En tilbakebetalingsrett er ikke regulert i aml. § 14 A-3. Partene kan som utgangspunkt avtale en tilbakebetalingsrett. Hvis dette ikke er avtalt vil en tilbakebetalingsrett kunne bygges på alminnelige avtalerettslige regler.

Et spørsmål som oppstår er om arbeidsgiver kan kreve hele eller kun deler av kompensasjonen tilbakebetalt. For eksempel er klausulens varighet på 12 måneder. Arbeidstakeren bryter så klausulen etter 11 måneder. Overtredelsen av klausulen vil være kort tid før klausulen utløper. Arbeidsgivers behov for beskyttelse vil være sterkest ved avtaleinngåelsen. Behovet for vern mot konkurranse kan avta med tiden. Videre vil arbeidstakeren ha respektert klausulen i en lengre periode og dermed gått glipp av eventuelt annet arbeid og inntekt i perioden. Hensynet til arbeidstakeren taler for at det kun er den delen av kompensasjon som er utbetalt etter kontraktsbruddet som skal tilbakebetales.

På den andre siden er konkurranseklausulen en gjensidig bebyrdende avtale. Klausulens lengde skal i utgangspunktet respekteres av arbeidstaker. Hvis arbeidstaker bryter klausulen, faller selve formålet med klausulen bort. Arbeidsgiver vil miste sitt vern mot urettmessig konkurranse. Hensynene bak konkurranseklausulen taler for at kompensasjon for hele klausulperioden skal tilbakebetales.

Dersom arbeidstaker har gitt manglende opplysninger allerede ved avtaleinngåelsen, vil tilfellet kunne vurderes som en avtalerettslig tilblivelsesmangel med utgangspunkt i avtaleloven § 33. I RTD-dommen<sup>18</sup> var det inngått en avtale om bonus i forbindelse med avslutning av arbeidsforhold. Først etter at bonus var utbetalt oppdaget arbeidsgiver at arbeidstakeren hadde opptrådt illojalt allerede før avtaleinngåelsen. Dersom arbeidsgiver hadde visst om den illojale opptreden, ville ikke bonusavtalen blitt inngått. Det ville derfor

---

<sup>17</sup>Alex Borch m.fl. (2016) s. 150

<sup>18</sup>LB-2013-113770

stride mot redelighet eller god tro å gjøre avtalen gjeldende. Bonusavtalen ble kjent ugyldig etter avtl. § 33. Arbeidstakeren måtte tilbakeføre beløpet han hadde fått utbetalt.

Slik dommen illustrerer, vil avtalen om kompensasjon kunne kjennes ugyldig etter avtl. § 33 i tilfeller hvor arbeidstakeren har opptrådt illojalitet ved avtalens inngåelsestidspunkt.

Dersom misligholdet har skjedd som et etterfølgende forhold, vil tilfellet kunne utgjøre en bristende forutsetning. I Turoteknikk-dommen<sup>19</sup> hadde arbeidstakeren objektivt sett krav på bonus etter avtalte kriterier. Arbeidstakeren hadde bevisst operert i et grenseland for hva han kunne drive med etter avtalene og var dømt til å betale et betydelig erstatningsbeløp. Lagmannsretten kom til at avtalen forutsatte et minstemål av lojalitet og tillit mellom partene for å kunne gjøres gjeldende. Forutsetningene for bonus etter arbeidsavtalen var dermed bortfalt.

I likhet med tilfellet Turoteknikk-dommen, vil arbeidstakers mislighold av konkurranseklausulen være en bristende forutsetning som vil kunne føre til at arbeidsgivers ytelse faller bort. Det er på det rene at arbeidsgiver ikke ville betalt ut kompensasjon dersom arbeidsgiver var klar over den senere utviklingen i avtaleforholdet.

En annen mulighet vil være å vurdere misligholdet av klausulen under momentet ”senere inntrådte forhold” etter avtl. § 36 (2). Avtaledelen som omhandler kompensasjon vil kunne lempes på bakgrunn av at det kun er arbeidsgiver som opprettholder sine forpliktelser. Hva som er ”urimelig” etter avtl. § 36 vil imidlertid kunne variere med hvilken skade misligholdet medfører for arbeidsgiver. Her må det foretas en konkret vurdering.

Arbeidsgiver vil derimot ikke være tjent med at avtalen kjennes ugyldig i sin helhet. Rettsvirkningene av ugyldighet er at avtalen kjennes ugyldig fult ut. Arbeidsgiver vil dermed miste sitt vern mot urettmessig konkurranse fra arbeidstakeren.

I tillegg forutsetter et erstatningskrav rettet mot en tidligere arbeidstaker som har brutt en konkurranseklausul at klausulen er gyldig. Arbeidsgiver kan ikke kreve sitt økonomiske tap erstattet i tillegg til ugyldighet. Dersom avtalen kjennes ugyldig, vil et eventuelt erstatningskrav måtte gjelde forhold under arbeidsforholdet som brudd på lojalitetsplikt eller taushetsplikt.

---

<sup>19</sup> LF-2013-197771

Den delen av kompensasjonen som arbeidstaker mottar etter å ha brutt klausulen, vil også være en berikelse for arbeidstakeren. Arbeidstaker vil ha fått en økonomisk fordel som følge av avtalebruddet. Jeg vil komme tilbake til adgangen til å kreve berikelse tilbakeført i kap. 5.

Problemstillingen om hele eller kun deler av kompensasjonen skal tilbakebetales er ikke avklart i rettspraksis. Loven regulerer ikke hva som vil skje med utbetalt kompensasjon i tilfeller hvor arbeidstaker bryter konkurranseklausulen. Ovenfor er det nevnt noen mulige avtalerettslige utgangspunkter. Misligholdet av klausulen kan vurderes etter avtalerettslige ugyldighetsregler som avtl. § 33, avtl. § 36 og læren om bristende forutsetninger. De avtalerettslige problemstillingene som reises ved tilbakebetaling av kompensasjon vil ikke bli behandlet nærmere i oppgaven.

# 4 Erstatning

## 4.1 Erstatningskrav mot tidligere arbeidstaker

En arbeidstaker kan ved brudd på konkurransebegrensende avtaler bli holdt erstatningsansvarlig for det tapet arbeidsgiver har blitt påført. Et erstatningskrav som følge av illojal opptreden vil kunne rettes mot nåværende og tidligere arbeidstakere eller tidligere arbeidstakers nye arbeidsgivere eller virksomheter. I det følgende vil det bli redegjort for erstatningskrav mot en tidligere arbeidstaker som det er avtalt konkurransebegrensninger med.

En konkurransebegrensende avtale er en gjensidig bebyrdende avtale hvor partene må overholde sine avtaleforpliktelser. Et erstatningskrav rettet mot tidligere arbeidstaker vil bero på et kontraktsbrudd. Hvorvidt erstatningskravet hjemles i reglene om erstatning i kontrakt eller i reglene om erstatning utenfor kontrakt, har imidlertid liten praktisk betydning.

Ansvarsgrunnlaget vil som regel alltid være betinget av skyld, og overtredelsen av avtalen vil så godt som alltid være gjort forsettlig eller uaktsomt.<sup>20</sup>

Ved erstatning i kontraktsforhold gjør særlig prevensjonshensynet seg gjeldende. Skadevolder kan risikere å stå ansvarlig for et oppstått økonomisk tap. Dette skaper oppfyllellespress ved at arbeidstakeren vil gjøre sitt ytterste for å unngå å havne i erstatningsansvar. Videre ivaretas reparasjonshensynet ved at arbeidsgiver blir stilt som om skaden aldri inntraff.

En forutsetning for å kunne kreve erstatning er at den konkurransebegrensende avtalen er gyldig. Det første det må tas stilling til er om klausulen oppfylder gyldighetsvilkårene i aml. kap. 14 A. Deretter må det vurderes om avtalen er misligholdt. Som i erstatningsretten, må det etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper foreligge et økonomisk tap, et ansvarsgrunnlag og det må være adekvat årsakssammenheng mellom den ansvarsbetingende handlingen og tapet som har oppstått.

## 4.2 Ansvarsgrunnlag ved gyldig avtalt klausul

---

<sup>20</sup> Erik Monsen (2006) s. 160

Normalt vil det foreligge et ansvarsgrunnlag ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av en gyldig avtalt klausul. Dette er hovedregelen i rettspraksis ved både konkurranse- og kundeklausuler. Daglig Leder-dommen er her illustrerende:

En tidligere daglig leder hadde ikke overholdt oppsigelsestiden samt en avtalt konkurranseklausul i arbeidsavtalen. Tidligere daglig leder hevdet at konkurranseklausulen var ugyldig etter avtl. § 38. Lagmannsretten konkluderte med at klausulen var gyldig. Ansvarsgrunnlaget var brudd på klare kontraktsforpliktelser om oppsigelsestid og konkurranseklausul, samt lojalitetsplikt i arbeidsforhold. Lagmannsretten uttalte at ”Med denne konklusjonen er det klart at A er erstatningsansvarlig for det økonomiske tapet som er forårsaket av avtalebruddene vedrørende oppsigelsesfristen og konkurranseklausulen.”<sup>21</sup>

I norsk rettspraksis er det bare ett eksempel hvor brudd på en konkurransebegrensende avtale ikke har vært ansett som et ansvarsgrunnlag. Dette er Blindeforbund-dommen:

I Blindeforbund-dommen krevde Norges Blindeforbund erstatning og konvensjonalbot fra to selgere av aksjer i et selskap som blant annet drev med oppdrett av førerhunder. I aksjekjøpsavtalen var det inntatt en tidsbegrenset konkurranseklausul. Lagmannsretten kom til at konkurranseklausulen objektivt sett var brutt. De to saksøkte kunne likevel ikke sies å ha opptrådt erstatningsbetingende uaktsomt. Dermed var det ikke grunnlag for et erstatningskrav. Det var ikke ”utvist en uaktsomhet som skulle gjøre deres unnlater, handlinger eller annen objektiv medvirkning til andres førerhundvirksomhet til et kontraktsbrudd som medfører ansvar for dem.”<sup>22</sup>

Hovedregelen i rettspraksis er imidlertid at kontraktsbrudd utgjør et ansvarsgrunnlag, og tilfellet i dommen er dermed et sjeldent tilfelle. Konstatning av ansvarsgrunnlag er sjeldent problematisk i praksis.

#### **4.2.1 Rettsvillfarelse**

I noen tilfeller vil det kunne være tvilsomt om den konkurransebegrensende avtalen er bindende. Som eksempel kan tingretten og lagmannsretten komme til at konkurranseklausulen kan settes til side etter aml. § 14 A-1, mens Høyesterett med dissens opprettholder klausulen.

---

<sup>21</sup> LH-2009-62599

<sup>22</sup> LB-2015-24820

Dette kan formuleres som et spørsmål om det var unnskyldelig at arbeidstakeren opptrådte i strid med konkurranseklausulen.<sup>23</sup>

Hovedregelen i norsk rett er at rettsvillfarelse ikke fritar for erstatningsplikt. Denne regelen legges til grunn i flere høyesterettsdommer.<sup>24</sup>

I Advokatfullmektig-dommen hvor det var avtalt kundeklausul med en advokatfullmektig uttaler lagmannsretten:

”Lagmannsretten finner at A uaktsomt har brutt arbeidsavtalens bestemmelse om konkurransebegrensning ved at han forsettlig valgte ikke å overholde bestemmelsen, og ved at han ikke var i aktsom eller unnskyldelig rettsvillfarelse med hensyn til bestemmelsens gyldighet eller rekkevidde (...) han ville uansett etter omstendighetene hatt objektivt ansvar for unnskyldelig rettsvillfarelse (...) Ansvarsgrunnlag foreligger således etter alminnelig ulovfestet skyldansvar.”<sup>25</sup>

Hagstrøm skriver i ”Obligasjonsretten” at ”Rettslig villfarelse kan utvilsomt være unnskyldelig. En effektiv beskyttelse av kontrakter og rettsregler tilsier midlertid at hver kontraktspart har risikoen for sin egen rettsoppfatning (...).”<sup>26</sup>

Slik det kan utledes av rettskildematerialet, vil ikke rettsvillfarelse om klausulens gyldighet eller rekkevidde frita fra erstatningsplikt. Som hovedregel er et avtalebrudd nok til å konstatere ansvarsgrunnlag.

### 4.3 Årsakssammenheng

Et vilkår for å kunne kreve erstatning ved brudd på konkurransebegrensende avtaler er at det foreligger adekvat årsakssammenheng mellom den ansvarsbetingende handlingen og tapet. Erstatningskravet vil være differansen mellom arbeidsgivers situasjon med og uten kontraktsbruddet. Kun tap som skyldes overtredelsen av den konkurransebegrensende avtalen kan kreves erstattet. Tapet beregnes på grunnlag av de faktorene som er blitt fremlagt. Det vil ofte være vanskelig for en arbeidsgiver å sannsynliggjøre at det økonomiske tapet skyldes den

---

<sup>23</sup> Alex Borch m.fl. (2016) s. 305

<sup>24</sup> Se for eksempel Rt-2006-372, Rt-1994-1617, Rt-1983-205 og Rt-1979-401

<sup>25</sup> LH-2002-1071

<sup>26</sup> Viggo Hagstrøm (2011) s. 527

ansvarsbetingende handlingen. Som en følge av dette vil bevisbyrdebetraktninger ofte få avgjørende betydning.

I Kreativ Leder-dommen kom Høyesterett med uttalelser om bevisbyrden. En kreativ leder hadde etter fratreden opptrådt i strid med konkurranseklausulen i arbeidsavtalen. Høyesterett tok stilling til hvem som hadde bevisbyrden vedrørende årsakssammenhengen mellom bruddet på konkurranseklausulen og det økonomiske tapet. Høyesterett uttaler at ”Som nevnt er utgangspunktet at skadelidte må sannsynliggjøre at erstatningsvilkårene er tilstede. Dette gjelder også vilkåret om årsakssammenheng.”<sup>27</sup>

Slik det kan utledes av dommen, ligger bevisbyrden i erstatningssaker hos arbeidsgiver. I punkt 4.4 vil det redegjøres for de bevismessige utfordringene en arbeidsgiver ofte vil møte på i erstatningssaker.

## **4.4 Bevismessige utfordringer ved kravet til årsakssammenheng**

### **4.4.1 Tap av kunder og kontrakter**

I erstatningssaker vil det være en utfordring for arbeidsgiver å bevise at tap av kunder og kontrakter skyldes bruddet på den konkurransebegrensende avtalen. I Kreativ Leder-dommen forelå det brudd på en kundeklausul. Som en følge av avtalebruddet hadde tidligere arbeidsgiver mistet en kunde og lidt et økonomisk tap. Arbeidsgiver klarte imidlertid ikke å sannsynliggjøre at kundeforholdet ville ha blitt videreført uten bruddet på kundeklausulen.

Tidligere arbeidstaker ble frifunnet på bakgrunn av manglende årsakssammenheng.

Høyesterett uttaler at:

”Dersom ISS uavhengig av A/Ys urettmessige handlinger ville ha avsluttet sitt samarbeid med X, vil kravene til årsakssammenheng ikke være oppfylt. Det kan være forbundet med usikkerhet å ta stilling til et slikt hypotetisk hendelsesforløp. Der det oppstår tvil, vil prinsipper for bevisbyrde kunne bli avgjørende.”<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Rt-2007-817, avsnitt 44

<sup>28</sup> Rt-2007-817, avsnitt 37-38

De samme bevisproblemene oppsto i IT-Konsulent-dommen. Saken gjaldt krav om erstatning for tap som følge av brudd på ulovfestet lojalitetsplikt i ansettelsesforhold. Lagmannsretten kom til at tap av to kunder ikke var forårsaket av arbeidstakerens i utgangspunktet illojale tilbud og uttaler:

”Det er ikke årsakssammenheng mellom det tilbud A fremsatte overfor Scandpower den 26. mars 2009 og Scandpowers oppsigelse av kontrakten med Braathe Gruppen, da det var andre årsaker til at kundeforholdet opphørte. Det fremsatte tilbud var ingen nødvendig betingelse for at kontrakten ble sagt opp.”<sup>29</sup>

Det finnes omfattende rettspraksis hvor en arbeidsgiver ikke har fått erstattet tap som følge av tapte kunder og kontrakter.<sup>30</sup> Slik det kan utledes av dommene, vil en arbeidsgiver ofte møte på bevismessige utfordringer i denne typen erstatningssaker. Som nevnt tidligere, ligger bevisbyrden hos arbeidsgiver. En arbeidsgiver kan imidlertid ikke forhindre at en kunde ønsker å avslutte samarbeidsforholdet eller si opp en kontrakt. Tidligere kunder vil ofte hevde at det ikke var aktuelt å fortsette samarbeidsforholdet og at dette kundeforholdet uansett ville blitt avsluttet. Avtalebruddet vil dermed ikke ha ført til noe økonomisk tap eller et langt mindre tap enn det arbeidsgiver ønsker erstattet.<sup>31</sup>

Videre er det vanskelig fastslå hvilket tap som skyldes den illojale handlingen og hvilke tap som skyldes andre omstendigheter. En del kostnader som påløper hos arbeidsgiver vil være kostnader som også ville påløpt dersom ansvarsgrunnlaget tenkes bort. I så fall vil ikke kravet til årsakssammenheng være oppfylt. Saga Data-dommen er her illustrerende:

I Saga Data-dommen hadde en administrerende direktør og systemsjef opptrådt illojalt ved å si opp sine stillinger i bedriften for å delta i stiftelse av konkurrerende selskap. Tidligere arbeidsgiver hadde anført to ulike anslag for det økonomiske tapet. Høyesterett fant ikke grunn til å legge vekt på noen av de. Det anførte erstatningskravet var på 6 900 000kr. Tidligere arbeidsgiver ble kun tilkjent 600 000kr basert på en skjønnsmessig vurdering. Om erstatningsutmålingen ble det uttalt følgende:

”Det er på det rene at det oppsto en omsetningssvikt for Viking samtidig som Saga oppnådde en ikke ubetydelig omsetning av TeleVideo-maskiner. Jeg finner at det må

---

<sup>29</sup> LE-2010-194272

<sup>30</sup> Se for eksempel LB-2003-8737, LH-2006-33392 og LG-2010-73279

<sup>31</sup> Se nærmere Alex Borch m.fl. (2016) s. 320-321



anses overveiende sannsynlig at Viking er påført et tap. Tapets omfang er det imidlertid vanskelig å fastslå. Vurderingen kompliseres blant annet av at man i utgangspunktet må se bort fra det tap som i alle tilfelle ville ha oppstått for Viking som følge av at tre nøkkelpersoner sa opp sine stillinger.”<sup>32</sup>

Slik Saga Data-dommen illustrerer, vil enkelte utgifter være utgifter som ville ha oppstått uavhengig av den ansvarsbetingende handlingen. Det er derfor vanskelig å fastsette tapets omfang. På bakgrunn av de bevisproblemene som oppstår i denne typen erstatningssaker, vil en arbeidsgiver som går til erstatningssøksmål mot en tidligere arbeidstaker kunne risikere at erstatningskravet avvises på bakgrunn av manglende årsakssammenheng. Jo mer konkrete holdepunkter arbeidsgiver har, desto bedre sjanser vil arbeidsgiver ha for å klare å bevise at det foreligger årsakssammenheng.

#### **4.4.2 Rekrutteringsklausuler**

Ved rekrutteringsklausuler gjør flere av de samme bevismessige utfordringene seg gjeldende som ved tap av kunder og kontrakter. Det er imidlertid langt færre konflikter i rettspraksis i tilknytning til rekrutteringsklausuler enn ved kunde- og konkurranseklausuler. Grunnen til dette kan være at en rekrutteringsklausul normalt er lettere å overholde uten at dette fører til begrensninger av betydning for den tidligere arbeidstakerens muligheter til å ta annet arbeid.<sup>33</sup>

Som utgangspunkt har enhver arbeidstaker rett til å velge å tre ut av et ansettelsesforhold. Det vil derfor være vanskelig å bevise at den ansatte har blitt påvirket til å avslutte arbeidsforholdet. Den tidligere kollegaen som har blitt rekruttert, vil kunne hevde at vedkommende selv har ønsket å slutte og at oppsigelsen uansett ville ha kommet. For den opprinnelige arbeidsgiveren vil det dermed være vanskelig å sannsynliggjøre at det foreligger brudd på rekrutteringsklausulen og at dette har medført et økonomisk tap.<sup>34</sup>

I Mesta-dommen hadde en entreprenørbedrift (Mesta) reist erstatningssøksmål mot blant annet en konkurrerende virksomhet (Hæhre) og en tidligere arbeidstaker (Birkeland). Disse ble beskyldt for illojal opptreden blant annet i forbindelse med overgang av fire arbeidstakere til konkurrenten. Saken er godt egnet til å illustrere de bevismessige problemene som oppstår

---

<sup>32</sup> Rt-1990-607, s. 617

<sup>33</sup> Utredning fra Advokatfirmaet Hjort DA (2008) s. 84

<sup>34</sup> Utredning fra Advokatfirmaet Hjort DA (2008) samme sted

ved illojal rekruttering av ansatte. Erstatningskravet mot tidligere arbeidstaker ble avslått med følgende begrunnelse:

”(...) det er ikke tilstrekkelige holdepunkter i bevisførselen for at Birkeland aktivt har overtalt dem til overgangen. Heller ikke han har oppmuntret dem til å misligholde arbeidsavtalen, alle tre ble stående oppsigelsestiden ut. (...) I den situasjonen som forelå, hvor Birkeland selv vurderte å slutte, ville han i dette spørsmålet antakelig hatt liten påvirkningskraft (...).”<sup>35</sup>

I Mesta-dommen klarte ikke tidligere arbeidsgiver å bevise at en tidligere arbeidstaker hadde oppmuntret fire kollegaer til å avslutte arbeidsforholdet. Et poeng lagmannsretten trakk frem, var at kompetansen som regel hentes fra konkurrerende virksomhet i anleggsbransjen. Mesta kunne derfor ikke ha noen berettiget forventning om å være beskyttet mot rekrutteringsforsøk.

Lagmannsretten kom til motsatt resultat i PCW-dommen<sup>36</sup>. En Tidligere arbeidstaker A var bundet av en rekrutteringsklausul. Problemstillingen lagmannsretten tok stilling til var om tidligere arbeidstaker hadde medvirket til at seks andre ansatte valgte å slutte i bedriften omtrent samtidig som A sluttet. For å konstatere at rekrutteringsklausulen var brutt, var det tilstrekkelig at A hadde medvirket til at iallfall enkelte av dem skiftet jobb. Lagmannsretten fant at A hadde brutt rekrutteringsklausulen og uttalte:

”I likhet med tingretten finner lagmannsretten at det sterkt har formodningen mot seg at alle de seks personene - som alle arbeidet med Novellprodukter - skiftet jobb i samme periode som A uten at han var involvert i prosessen og påvirket denne.”

Slik dommene illustrerer, må retten ved brudd på rekrutteringsklausuler sannsynliggjøre at den tidligere ansatte har påvirket arbeidstakerne til å avslutte arbeidsforholdet. Her må det foretas en helhetsvurdering av om det foreligger sannsynlighetsovervekt. Det vil ofte være vanskelig for retten å ta stilling til et slikt hypotetisk hendelsesforløp jf. Mesta-dommen. En arbeidsgiver vil derfor slite med å nå frem med et erstatningskrav som gjelder illojal rekruttering av ansatte.

## 4.5 Erstatningsutmålingen

---

<sup>35</sup> LB-2012-35181/LB-2012/174330

<sup>36</sup> LB-2011-120427

Etter Lov 13. Juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeserstatningsloven) § 4-1 skal erstatningen som utgangspunkt dekke den skadelidtes økonomiske tap. Alle kostnader som skyldes den ansvarsbetingende handlingen kan som utgangspunkt kreves erstattet. Tapet regnes ut i fra det som er bevist og lagt frem av dokumentasjon. Det er en nær sammenheng mellom kravet til årsakssammenheng og tapets omfang. I Mesta-dommen uttales det at:

”Illojalitet er en form for kontraktsbrudd, og kontraktsbrudd medfører gjerne formuestap, direkte og indirekte. Formuestap skal erstattes fullt ut med den begrensning at tapet må være adekvat og påregnelig, og at det ikke er grunnlag for å lempe ansvaret.”<sup>37</sup>

Arbeidsgiver vil i tilfeller hvor det er brutt en konkurransebegrensende avtale ofte kreve erstatning for tapte inntekter. Dette kan for eksempel tilsi tapt dekningsbidrag, tapt fortjeneste, tapt omsetning, tapte markedsandeler og tapt omdømme. Essensen her er at arbeidsgiver krever de nettoinntektene som er blitt tapt som følge av kontraktsbruddet erstattet.<sup>38</sup>

## 4.6 Tapte inntekter

Problemstillingen som reises i dette punktet er i hvilken utstrekning arbeidsgiver kan kreve tapte inntekter dekket gjennom et erstatningsspørsmål. De målepunktene som arbeidsgiver typisk vil ta utgangspunkt i vil ofte være under innflytelse av andre forhold enn den ansattes brudd på den konkurransebegrensende avtalen. For eksempel vil tapt omsetning kunne skyldes en rekke årsaker. Det vil derfor være vanskelig for retten å utmåle et tap. En følge av dette blir at tapets størrelse overlates til domstolens frie skjønn.

I Saga Data-dommen ble det lagt frem to erstatningsgrunnlag. Prinsipalt ble det anført at erstatningen skulle fastsettes på grunnlag av en reduksjon av dekningsbidraget som oppsto for 1983 og 1984. Høyesterett anslo ikke dette som et realistisk grunnlag for erstatningsfastsettelsen. Vikings subsidiære erstatningsberegning omfattet dels et helt skjønsmessig beløp på 1 million kroner for tapt goodwill. Viking krevde blant annet erstatning for tap på varebeholdning da en forhandlerkontrakt ble oppsagt sommeren 1984.

---

<sup>37</sup> LB-2012-35181/LB-2012-174330

<sup>38</sup> Alex Borch m.fl. (2016) s. 335

Høyesterett uttaler at det oppståtte tapet (...) ”kan i stor grad skyldes Vikings egne disposisjoner. En stor post er videre tapte vedlikeholdskontrakter. Her er man igjen over i en skjønnsmessig vurdering. Jeg finner at heller ikke den subsidiære beregning gir noen veiledning”<sup>39</sup>

Slik Saga Data-dommen illustrerer, vil retten ofte ikke finne grunnlag til å legge vekt på arbeidsgivers fremlagte tapsposter. Domstolene er som regel tilbakeholdne med å godta erstatningskrav som tapt omdømme, goodwill eller lignende. Dette er krav som reelt sett vil rette seg mot fremtidige inntektstap. Det vil også være vanskelig å bevise at mer abstrakte krav som tapt omdømme og bedriftshemmeligheter har påført bedriften et økonomisk tap.

En annen utfordring vil være å knytte erstatningsposter som tapte markedsandeler, omsetning og fortjeneste til den ansvarsbetingende handlingen. Slike endringer vil kunne ha en rekke årsaker. I LB-2011-145986-2 som gjaldt midlertid forføyning, uttaler lagmannsretten at tap av markedsandeler ”kan like gjerne skyldes andre markedsmessige endringer så som endringer i det alminnelige prisnivået, den alminnelige teknologiske utviklingen, forandringer på tilbuds- og etterspørselssiden eller ha andre årsaker”<sup>40</sup>

En arbeidsgiver vil ofte kreve ekstrakostnader erstattet som har oppstått som følge av å ha mistet en arbeidstaker i bedriften. Dette kan være kostnader knyttet til innleie av arbeidskraft, ansattes overtidarbeid osv. Dette er imidlertid kostnader som oftest ville ha oppstått i alle tilfeller hvor en ansatt sier opp sin stilling. Slike kostnader vil derfor normalt ikke bli erstattet. Advokatfullmektig-dommen er her illustrerende:

En tidligere ansatt advokatfullmektig hadde brutt en kundeklausul ved å utføre arbeid for en av tidligere arbeidsgivers klienter det første året etter arbeidsforholdets opphør. Dette hadde gitt advokatfullmektigens nye arbeidsgiver inntekter på 850 000kr. Retten vektla at tidligere arbeidsgiver hadde fått disse inntektene dersom advokatfullmektigen hadde overholdt kundeklausulen. Men tidligere arbeidsgiver ville da hatt utgifter til en ansatt jurist, som ble anslått til kr 450 000. Retten tok 100 000kr i fradrag for tap som med rimelighet kunne vært unngått. Det skjønnsmessige erstatningsbeløpet ble dermed satt til 300 000kr.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Rt-1990-607, s. 617

<sup>40</sup> LB-2011-145986-2

<sup>41</sup> LH-2002-1071

Et viktig poeng er at arbeidsgiveren selv har en plikt til å begrense sitt tap. Desto lenger tid som går fra den ansvarsbetingende handling fant sted, desto mer sannsynlig er det at den aktuelle inntekten uansett ville gått tapt.

I rettspraksis vedrørende konkurrerende virksomhet i arbeidsforhold har også skadevolders skyld blitt tillagt vekt i erstatningsutmålingen. I Daglig Leder-dommen var ikke arbeidsavtalens oppsigelsestid samt en avtalt konkurranseklausul blitt overholdt. Ved den skjønnsmessige fastsettelsen av erstatning for tapt omsetning, tok lagmannsretten i betraktning at de de erstatningsbetingende handlingene var sterkt klanderverdige. Det ble tatt utgangspunkt i hvordan kontraktsbruddet hadde påvirket verdien av aksjene i selskapet.<sup>42</sup>

Hagstrøm skriver i "Obligasjonsretten" at skyldforholdet kan få betydning når en erstatning skal fastsettes skjønnsmessig og at "rettspraksis synes å indikere at grov skyld fra misligholderen kan få betydning for den skjønnsmessige erstatningsutmåling".<sup>43</sup>

## 4.7 Oppsummering av rettsstilstanden for erstatning

Ved brudd på konkurransebegrensende avtaler vil en arbeidsgiver ofte kreve tapte inntekter erstattet. En del av disse tapspostene vil derimot ikke føre frem på bakgrunn av at det er vanskelig å bevise at det oppståtte tapet skyldes den ansvarsbetingende handlingen. Nedgang i omsetning og fortjeneste vil kunne ha en rekke årsaker. Til tross for fremlagt dokumentasjon, vil retten ofte tvile på det anførte tapet. Flere momenter vil kunne få betydning for den skjønnsmessige erstatningsutmålingen. Eksempler er hvor lang tid det har gått fra den ansvarsbetingende handlingen, om arbeidsgiver selv har begrenset sitt tap og skadevolders skyld.

På bakgrunn av at utmåling av erstatningsbeløpet er overlatt til domstolens frie skjønn, er konklusjonen at en arbeidsgiver vil slite med å få full dekning for sitt påståtte økonomiske tap gjennom et erstatningssøksmål. Et alternativ som kan sikre arbeidsgiver noe dekning for sitt økonomiske tap, er å rette erstatningssøksmålet mot arbeidstakers oppstartede virksomhet. Denne muligheten drøftes nærmere i 4.8.

---

<sup>42</sup> LH-2009-62599

<sup>43</sup> Viggo Hagstrøm (2011) s. 557

## 4.8 Erstatningskrav mot arbeidstakers nye virksomhet

Som tidligere nevnt, vil det være flere bevismessige utfordringer for en arbeidsgiver som går til erstatningssøksmål mot en tidligere arbeidstaker som har brutt en konkurransebegrensende avtale. I tilfeller hvor en arbeidstaker har brutt en konkurranseklausul ved å selv starte opp en konkurrerende virksomhet, vil en mulighet for tidligere arbeidsgiver være å gå til søksmål mot denne virksomheten. En arbeidstaker som rettsstridig har utnyttet konkurransefortrinn fra sin tidligere arbeidsgiver vil dermed ikke kunne fritas fra erstatningsansvar ved å "gjemme seg bak" sin nye virksomhet.

Problemstillingen i dette punktet er hvorvidt tidligere arbeidsgiver kan gå til søksmål mot tidligere arbeidstakers virksomhet med støtte i markedsføringsloven § 25.

Mfl. § 25 stiller krav til god forretningsskikk næringsdrivende imellom. Det følger av etablert praksis at brudd på bestemmelsen kan gi grunnlag for erstatningskrav. Saker som omhandler brudd på bestemmelsen kan enten bringes inn for Næringslivets Konkurranssutvalg (NKU) eller reises som søksmål for de ordinære domstolene.

Formuleringen "næringsdrivende imellom" i mfl. § 25 forutsetter at det er minst to næringsdrivende involvert og at handlingen gjelder konkurransehandlinger mellom disse. Dette innebærer at bestemmelsen ikke vil kunne anvendes i arbeidsrettslige- og avtalerettslige forhold mellom næringsdrivende og ansatte.

Mfl. § 5 b) definerer "næringsdrivende" som "en fysisk eller juridisk person som utøver næringsvirksomhet, og enhver som handler i vedkommendes navn eller på vedkommendes vegne." En arbeidstaker som selv starter opp en konkurrerende virksomhet vil falle inn under definisjonen "næringsdrivende". Det samme gjelder en arbeidsgiver som har ansatt den tidligere arbeidstakeren.

Markedsføringsloven § 25 er en rettslig standard. Det er dermed vanskelig å presist angi hva som er avgjørende for om en handling er i strid med god forretningsskikk eller ikke. Generalklausulen i mfl. § 25 erstatter tidligere mfl. § 1 (lov 1972). Tidligere rettspraksis er derfor fortsatt relevant.

Hvorvidt det foreligger brudd på kravet til "god forretningsskikk" beror på en skjønsmessig rimelighetsvurdering. Den konkrete vurderingen må ta utgangspunkt i at vilkåret skal bidra til

å sikre sunn konkurranse innen næringslivet. Vurderingen kan dermed ikke praktiseres så strengt at den virker utslagsgivende på konkurransen. I Iskrem-dommen har Høyesterett beskrevet kravet til god forretningsskikk slik:

"God forretningsskikk" verner i likhet med de aktuelle spesialbestemmelsene om lojaliteten i næringslivet, og henviser til en alminnelig lojalitetsvurdering. Ved denne vurderingen kan både forhold av subjektiv karakter og de objektive kriteriene i saken være relevante."<sup>44</sup>

Etter rettspraksis er det en uklar grense mellom den alminnelige lojalitetsplikten i arbeidsforhold og lojalitetspliktene som gjelder mellom næringsdrivende etter mfl. § 25. Dette gjelder spesielt i tilfeller hvor en tidligere arbeidstaker har startet opp en konkurrerende virksomhet. I Saga Data-dommen ble brudd på markedsføringslovens bestemmelser drøftet. Høyesterett uttaler at:

"Slik jeg ser det, må markedsføringsloven § 1 kunne anvendes på arbeidstakere som tar sikte på å slutte i en bedrift for å begynne egen virksomhet, når de som her, i ansettelsestiden etablerer næringsvirksomhet som foretar konkurransehandling. Lojalitetsprinsippet i den nevnte lovbestemmelse vil imidlertid for forhold i ansettelsestiden, sjelden få selvstendig betydning, idet arbeidstakerens handlefrihet i denne tid vil være sterkt begrenset av hans lojalitets- og troskapsplikt overfor arbeidsgiveren."<sup>45</sup>

Saga Data-dommen gjaldt ikke brudd på konkurranseklausul. Det kan likevel utledes av dommen at de handlinger som er utført i strid med lojalitetsplikten vil kunne utgjøre brudd på kravet til god forretningsskikk. De handlingene som konkurransebegrensende avtaler forsøker å beskytte, vil som regel alltid utgjøre brudd på lojalitetsplikten dersom de begås under arbeidsforholdet.

I Tibe Republic-dommen<sup>46</sup> hadde to ansatte i et reklamebyrå sluttet og etablert en konkurrerende virksomhet. Etter å ha opprettet den konkurrerende virksomheten, kontaktet de både kunder og ansatte hos sin tidligere arbeidsgiver. De tidligere ansatte hadde brutt både konkurranseklausulen i avtalen, den alminnelige lojalitets- og troskapsplikt i arbeidsforhold

---

<sup>44</sup> Rt-1998-1315, s. 1323

<sup>45</sup> Rt-1990-607, s. 615

<sup>46</sup> LG-2004-14258

og markedsføringsloven § 1. Tidligere arbeidsgiver hadde også rettet erstatningskrav mot den oppstartede virksomheten, Tibe Republic. Tibe Republic hadde handlet i strid med markedsføringsloven § 1 ved å utnytte en konkurransefordel som skyldtes illojal opptreden fra de tidligere ansattes side. Også Tibe Holding, som eide 51 % av aksjene i Tibe Republic ble dømt for brudd på markedsføringsloven § 1. Selskapene ble holdt solidarisk ansvarlige.

I Superject-dommen<sup>47</sup> hadde en daglig leder i et firma startet en ny virksomhet i eget selskap sammen med salgssjefen. Selskapet og de to ledende ansatte hadde opptrådt i strid med kravet til forretningskikk næringsdrivende i mellom etter markedsføringsloven § 1. Det var blitt begått rettsstridige handlinger mot den tidligere arbeidsgiveren. Blant annet var det blitt tatt kopier av forretningsdokumenter. Disse rettsstridige handlingene var blitt utnyttet i det nye selskapet. Mfl. § 1 var også overtrådt ved et informasjonsskriv med referanse til den gamle arbeidsgiveren, som det nye firmaet sendte ut. Det nye selskapet og daglig leder ble holdt solidarisk ansvarlige for den gamle arbeidsgiverens tap.

Slik det kan utledes av dommene har tidligere arbeidsgiver i flere tilfeller nådd frem med et erstatningssøksmål rettet mot en virksomhet startet av den tidligere arbeidstakeren med støtte i markedsføringsloven § 1 (nå § 25). Selve rimelighetsvurderingen vil imidlertid være annerledes ved et erstatningskrav rettet mot arbeidstakers nye virksomhet enn mot en tidligere arbeidstaker. Det sentrale vurderingstemaet vil være om kravet til ”god forretningskikk” er brutt. Dette vil bero på om og den konkurrerende virksomheten rettsstridig utnytter sensitiv og bedriftsintern informasjon eller knowhow som tilhører den opprinnelige arbeidsgiveren. Et erstatningssøksmål rettet mot tidligere arbeidstakers virksomhet vil dermed være en sanksjonsmulighet som arbeidsgiver kan benytte seg av og som kan sikre arbeidsgiver noe av sitt økonomiske tap dekket.

---

<sup>47</sup> LA-2006-71768



## 5 Berikelseskrav

### 5.1 Er det grunnlag til å stille opp en regel om krav på berikelse ved brudd på konkurransebegrensende avtaler?

Ved erstatnings søksmål vil det ofte være vanskelig for en arbeidsgiver å dokumentere et økonomisk tap som følge av tapte kunder, kontrakter eller illojal rekruttering.

Erstatningskravet beregnes skjønnsmessig på grunnlag av usikre faktorer. Et erstatningskrav vil derfor ikke nødvendigvis være en tilstrekkelig effektiv sanksjon ved brudd på konkurransebegrensende avtaler. På bakgrunn av de bevisproblemene som ofte oppstår i erstatningssaker, har det vært hevdet at arbeidsgiver bør kunne kreve overført til seg den berikelsen som arbeidstaker har oppnådd gjennom den urettmessige konkurransen. Det vil si at arbeidstaker må gi fra seg den økonomiske gevinsten arbeidstakeren har oppnådd som følge av avtalebruddet.<sup>48</sup> Et slikt krav vil i den videre fremstillingen omtales som ”berikelseskrav”.

Det er ingen lovbestemmelse som regulerer adgangen til å tilbakeføre berikelsen ved brudd på konkurransebegrensende avtaler. Problemstillingen blir om det er adgang til å stille opp en regel om tilbakeføring av berikelse ved brudd på konkurransebegrensende avtaler på ulovfestet grunnlag.

I LB-2005-117741 forelå det et brudd på en kundeklausul. Et erstatningskrav ble avvist grunnet manglende årsakssammenheng. En arbeidstaker og et selskap han var deleier i ble likevel pålagt å tilbakeføre berikelsen ved kontraktsbruddet. I Kreativ Leder-dommen overprøver Høyesterett lagmannsrettens dom i LB-2005-117741. Høyesterett konkluderte med at det ikke var grunnlag for noe berikelseskrav i saken og uttaler et obiter dictum:

”Jeg er kommet til at det ikke er grunnlag for noe berikelseskrav i denne saken. Et slikt krav kjennetegnes ved at oppmerksomheten flyttes fra skadelidtes tap - som i erstatningsretten - til skadevolders gevinst ved den urettmessige handlingen. Jeg ser ikke bort fra at det etter omstendighetene kan være grunnlag for slike berikelseskrav

---

<sup>48</sup> Alex Borch m.fl. (2016) s. 358

ved brudd på konkurranseklausuler. Rettspraksis gir ikke sikre holdepunkter, men enkelte avgjørelser gir en viss støtte for en slik lære, jf. særlig Rt-1966-305.”<sup>49</sup>

Uttalelsene i Kreativ Leder-dommen om at retten ikke ville se bort fra at det etter omstendighetene kan tenkes berikelseskrav, kan anses som et skritt i retning av en anerkjennelse av berikelseskrav på ulovfestet grunnlag. Høyesterett uttalte heller ikke i Kreativ Leder-dommen at lagmannsretten hadde tatt feil da til tilkjente berikelse i LB-2005-117741. Dette taler for at det i enkelte tilfeller kan være adgang til å tilkjenne berikelse ved brudd på konkurransebegrensende avtaler.

Det finnes kun en høyesterettsdom hvor retten har kommet til at brudd på en konkurransebegrensende avtale har gitt grunnlag for berikelseskrav. Dette er en eldre avgjørelse i Rt-1966-305 som det ble vist til i Kreativ Leder-dommen. Saken gjaldt erstatning i kontrakt som følge av brudd på kundeklausul. Kravet til årsakssammenheng var ikke oppfylt. Høyesterett uttalte:

”Uansett hvordan dette forholder seg, må det i saken mellom Sørensen og Lund legges til grunn at Lund etter kontrakten (...) ikke hadde rett til å utføre meglerforretninger for Solvang i året 1956, og at han under de foreliggende omstendigheter må ha plikt til å avstå til Sørensen den kommisjon han har oppnådd. Dette må gjelde selv om det ikke kan påvises at Solvang ville ha etterkommet en anmodning fra Lund om å la Sørensen formidle det nye certeparti.”<sup>50</sup>

Høyesterett la ikke avgjørende vekt på om Sørensen ville ha fått formidlet certepartiet dersom den ansvarsbetingende handlingen tenkes bort. Ved utmålingen av tapet, ble skadevolder pålagt å gi fra seg den økonomiske vinningen som var oppnådd. Beløpet som ble tilkjent skadelidte var dermed ikke et erstatningskrav, men et berikelseskrav.

Av andre dommer hvor retten kommer med uttalelser om berikelseskrav, kan nevnes Braathens-dommen. Saken gjaldt erstatning. Lagmannsretten uttaler:

”Flertallet vil tilføye at ansvar for SAS også kunne vært forankret i ulovfestede prinsipper om ugrunnet berikelse. SAS er blitt beriket, en berikelse de ikke ville ha fått

---

<sup>49</sup> Rt-2007-817

<sup>50</sup> Rt-1966-305, s. 311

hvis det ikke hadde vært for at det samarbeidende datterselskapet hadde gjort seg skyldig i straffbare forhold.”<sup>51</sup>

Ugrunnet berikelse hadde imidlertid ikke vært framme i saken som et selvstendig grunnlag for betalingsplikt for SAS. Uttalelsene i dommen taler likevel for at det er en adgang til å tilkjenne berikelse ved brudd på konkurransebegrensende avtaler.

Det finnes en rekke dommer hvor det uttales at det finnes et generelt berikelsesprinsipp i norsk rett.<sup>52</sup> Rettspraksis taler følgelig for at dette generelle prinsippet også bør få anvendelse på arbeidsforhold.

Videre er det en rekke lovbestemmelser på lignende rettsområder som hjemler berikelseskrav, for eksempel markedsføringsloven § 48 b, selskapsloven § 2-23, aksjeloven § 6-17 (3) og åndsverksloven § 55. Adgangen til å tilkjenne berikelse ved kontraktsbrudd er regulert i disse lovene. Dette taler for at det kan oppstilles et generelt prinsipp som også må gjelde ved brudd på konkurransebegrensende avtaler.

I juridisk teori er det delte oppfatninger om berikelseskrav skal kunne tilkjennes ved brudd på konkurransebegrensende avtaler. Se for eksempel Hagstrøm<sup>53</sup> som hevder at rettstilstanden for ulovfestede berikelseskrav er uklar og Høgtvveit Berg<sup>54</sup> som argumenterer for at en adgang til å tilkjenne berikelse ved brudd på konkurranseklausuler åpner for amerikanske tilstander. Høgtvveit Berg hevder at det er en stortingsoppgave å regulere spørsmålet.

Monsen konkluderer i artikkelen ”Vinningsavståelseskrav - et alternativ til erstatningskrav ved overtredelse av konkurransebegrensningsavtale?” med at rettskildematerialet gir tilstrekkelig grunnlag til å stille opp en ulovfestet regel om vinningsavståelseskrav. Monsen legger særlig vekt på at Høyesterett i Rt-1966-305 i realiteten anerkjente et vinningsavståelseskrav ved overtredelse av konkurransebegrensende avtaler.<sup>55</sup>

Når det kommer til reelle hensyn, taler rimelighets- og rettferdighetshensyn for at det vil være urimelig om arbeidstaker skal sitte igjen med en gevinst når arbeidstaker har brutt en avtalt klausul. I likhet med erstatningskrav kan vinningsavståelseskrav begrunnes i prevensjons- og

---

<sup>51</sup> LB-2008-133972

<sup>52</sup> Se for eksempel Rt-1940-48, Rt-1967-1335, Rt-1981-1215, Rt-1997-199, Rt-2000-1089, Rt-2005-1560, Rt-2011-228, LA-2013-179468, RG-2007-1317.

<sup>53</sup> Viggo Hagstrøm (2011) s. 684

<sup>54</sup> Borgar Høgtvveit Berg (2007) s. 179

<sup>55</sup> Erik Monsen (2006) s. 172

reparasjonshensyn. Arbeidsgiver vil ofte ikke klare sannsynliggjøre et konkret tap selv om det er overveiende sannsynlig at et tap er lidt. Reparasjonshensynet taler følgelig for en adgang til å tilbakeføre den oppnådde berikelsen. Prevensjonshensynet tilsier videre at det vil være mindre attraktivt for en arbeidstaker å opptre i strid med konkurranseklausulen dersom en risikerer å måtte gi fra seg en eventuell gevinst.

På bakgrunn av de rettskildene som er blitt gjennomgått, er konklusjonen at det er tilstrekkelig grunnlag til å stille opp en ulovfestet regel om tilbakeføring av berikelse ved brudd på konkurransebegrensende avtaler i enkelte tilfeller og på visse vilkår. I pkt. 5.2. vil det bli nærmere redegjort for arbeidsgivers muligheter for økonomisk dekning ved et berikelseskrav.

### **5.1.1 Er det grunnlag til å skille mellom konkurranse- og kundeklausuler?**

En problemstilling som oppstår er om det er grunnlag til å skille mellom konkurranse- og kundeklausuler ved berikelseskrav.

Tilbakeføring av berikelse ved konkurranse- og kundeklausuler vil være begrunnet i de samme hensyn: reparasjonshensynet, prevensjonshensynet og rimelighet- og rettferdighetshensyn. Videre gjør de samme bevismessige utfordringene seg gjeldende for arbeidsgiver når det kommer til å bevise årsakssammenheng mellom kontraktsbruddet og det oppståtte økonomisk tapet. Jeg kan på denne bakgrunn ikke se noe grunnlag for å skille mellom konkurranse- og kundeklausuler ved berikelseskrav.

Dette synet støttes av Alex Borch m.fl. som uten nærmere begrunnelse skriver at ”vi kan ikke se at det når det gjelder krav om berikelse skulle være noen grunn til å skille mellom konkurranseklausuler og kundeklausuler.”<sup>56</sup>

## **5.2 Arbeidsgivers muligheter for dekning ved berikelseskrav**

Hvilke øvrige vilkår som må oppstilles for å tilkjenne berikelseskrav vil ikke bli omtalt nærmere i oppgaven. Denne avgrensningen gjøres av hensyn til temaets kompleksitet og

---

<sup>56</sup>Alex Borch m.fl. (2016) s. 361

omfang. Problemstillingen som reises i dette punktet er hvilke muligheter arbeidsgiver har for økonomisk dekning ved et berikelseskrav.

Berikelseskrav vil som utgangspunkt tilsi fraleggelse av de økonomiske fordelene som krenkeren har fått som følge av den rettsstridige handlingen. Fokuset flyttes fra skadelidtes tap (som i erstatningsretten) til skadevolders gevinst som følge av den rettsstridige handlingen. Nærmere retningslinjer for hvordan utmåling av berikelseskrav skal skje er ikke i like stor grad avklart i rettspraksis som ved erstatning. Dette fordi berikelseskrav har vært oppe i færre saker. Som oftest prosederer partene kun på et erstatningskrav. Hvis det prosederes på berikelseskrav, er dette som regel subsidiært til erstatningskravet.

Dersom et berikelseskrav skulle føre frem, vil utgangspunktet være at arbeidsgiver får hele den oppnådde nettovinningen som følge av kontraktsbruddet tilbakeført. Dette var utgangspunktet i LB-2005-117741. Lagmannsretten fant at størrelsen på berikelsen måtte fastsettes med utgangspunkt i den økonomiske fordel som A og Y hadde hatt ved å få tilgang til oppdrag for ISS. Samtidig ble det tatt i betraktning at det var pådratt kostnader og utført arbeid for å oppnå inntektene. A og Y ville sannsynligvis hatt andre arbeidsoppdrag hvis oppdragene fra ISS tenkes borte. Lagmannsretten uttalte at:

”Det riktige må være å komme fram til den økonomiske nettogevinsten som Æ-oppdragene har tilført, og som partene ikke ville fått kompensert gjennom andre oppdrag, og denne beregningen må nødvendigvis bli skjønnsmessig.”

Slik dommen illustrerer, vil arbeidstaker pålegges å tilbakeføre nettogevinsten arbeidstaker har fått som følge av rettsbruddet. Et annet utgangspunkt kan være at arbeidstaker må fralegge det vederlaget han fikk for å vedta konkurranseklausulen. Som nevnt tidligere i kap. 3 vil den kompensasjonen arbeidstaker mottar etter å ha overtrådt en konkurranseklausul være en berikelse for arbeidstakeren.

Etter aml. § 14 A-3 har arbeidstakeren som utgangspunkt krav på kompensasjon ut klausulens lengde. Etter aml. § 14 A-3 (2) kan arbeidsgiver gjøre fradrag med inntil halvparten av kompensasjonen for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekt som arbeidstaker mottar eller opptjener i perioden konkurranseklausulen har virkning. Hvis arbeidstakeren bryter konkurranseklausulen og velger å fortsette den rettsstridige konkurransen ut klausulens lengde, vil lovens ordlyd gi arbeidstaker krav på halv kompensasjon samtidig som

arbeidstakeren mottar lønn fra den konkurrerende virksomheten. Arbeidstaker vil da ha oppnådd en økonomisk berikelse. Det er denne berikelsen som kan tenkes tilbakeført.

Retten har imidlertid i sjeldne tilfeller konkludert med at den oppnådde berikelse kan tilbakeføres ved brudd på konkurransebegrensende avtaler. Av dommer som direkte omhandler berikelseskrav og hvor dette tilkjennes, kan nevnes Rt-1966-305 og LB-2005-11774. De øvrige vilkårene for berikelseskrav og hvordan et berikelseskrav skal utmåles er derfor i liten grad avklart i praksis. Et berikelseskrav vil imidlertid hvis det fører frem, være en metode som kan gi arbeidsgiver noe dekning for sitt økonomiske tap.

# 6 Konvensjonalbøter

## 6.1 Adgangen til å avtale konvensjonalbøter

Så langt har oppgaven tatt for seg sanksjoner som kan gjøres gjeldende ved rettslige skritt etter at avtalebruddet er et faktum. I det følgende vil det redegjøres for arbeidsgivers adgang til å forhåndsavtale sanksjoner.

Den største utfordringen for arbeidsgiver når det kommer til erstatningskrav, er å dokumentere et oppstått tap og størrelsen på dette. Tapsutmålingen er overlatt til domstolenes frie skjønn. En arbeidsgiver vil ofte ende opp med enn langt lavere erstatning enn anført. Det er derfor ikke uvanlig at det i avtalen angis et bestemt beløp eller en ”bot” som arbeidstakeren må betale ved brudd på klausulen.<sup>57</sup> Partene står etter alminnelig avtalefrihet fritt til å avtale en konvensjonalbot. Denne avtalen legges som hovedregel til grunn.

Muligheten til å avtale konvensjonalbøter har flere fordeler. En konvensjonalbot vil kunne sikre at arbeidsgiver får dekket sitt tap som følge av kontraktsbruddet. Arbeidsgiver trenger derfor ikke nødvendigvis å gå til erstatningssøksmål for å fastsette tapets størrelse. Videre bidrar konvensjonalbøter til oppfyllelsespress. En arbeidstaker som vet at det er avtalt en bot som må betales ved avtalebrudd, vil få et økonomisk insitament til å overholde avtaleforpliktelsene sine.

Når det kommer til botens størrelse, må denne stå i forhold til et eventuelt mislighold og samtidig oppfordre arbeidstaker til å overholde klausulen. Partene bør også avklare i avtalen om betaling av konvensjonalbot skal medføre bortfall av hele konkurransebegrensningen eller om det skal betales konvensjonalbot for hver enkelt overtredelse.<sup>58</sup> Videre bør det avtales om arbeidsgiver skal kunne kreve erstatning i tillegg til eller istedenfor det avtalte beløpet. Dette kan forhindre senere konflikter.

En fare med den frie adgangen til å avtale konvensjonalbøter, er at det fastsettes konvensjonalbøter som ikke står i sammenheng med et mislighold fra arbeidstakerens side. Konvensjonalboten er forhåndsavtalt og derfor uavhengig av virksomhetens tap. I forarbeidene uttales det at ”Det vil dermed, som etter gjeldende rett, være adgang til å avtale

---

<sup>57</sup> Prop. 85 L (2014-2015) s. 11, pkt. 2.4.4

<sup>58</sup> Erik Monsen (2006) s. 160

sanksjoner for arbeidstakers brudd på konkurranse- og kundeklausuler, men innenfor de rammer som følger av avtaleloven § 36.<sup>59</sup> En urimelig høy konvensjonalbot må følgelig justeres eller tilsidesettes helt eller delvis etter den generelle lempingsregelen i avtl. § 36.

## 6.2 Endring og tilsidesettelse av konvensjonalbøter etter avtaleloven § 36

I dette punktet forutsettes det at det foreligger en gyldig konkurransebegrensende avtale som inneholder bestemmelser om betaling ved brudd på klausulen. Problemstillingen er i hvilken utstrekning slike avtalte konvensjonalbøter kan endres eller settes helt eller delvis til side etter avtl. § 36.

Etter avtl. § 36 første ledd første punktum, kan en avtale ”helt eller delvis settes til side eller endres for så vidt det ville virke urimelig eller være i strid med god forretningsskikk å gjøre den gjeldende.”

Prinsippet om avtalefrihet, at avtaler skal holdes og forutberegnelighet står sterkt i norsk rett. Det skal dermed en betydelig grad av urimelighet til for at en avtale skal kunne settes helt eller delvis til side. Den klare tendensen i rettspraksis er at konvensjonalbøter ikke settes helt til side som urimelige, men at de i enkelte tilfeller kan settes delvis til side eller endres.<sup>60</sup>

Hagstrøm skriver at dersom klausulen tilsikter å være en forhåndsavtale om erstatningens størrelse med en normalisert misligholdserstatning, må det klare utgangspunktet være at det verken er grunnlag for å justere boten opp eller ned etter avtl. § 36.

”Klausulen har da karakter av en avtalt risikofordeling som beroende på de konkrete omstendigheter kan slå ut enten til den ene eller den andre parts fordel. At konvensjonalboten ikke dekker det reelle tap, eller at den gir overkompensasjoner, er dermed i seg selv ikke et argument for rimelighetslempning.”<sup>61</sup>

Etter avtl. § 36 annet ledd skal det ved avgjørelsen om en avtale skal settes helt eller delvis til side, ”tas hensyn ikke bare til avtalens innhold, partenes stilling og forholdene ved avtalens

---

<sup>59</sup> Prop. 85 L (2014-2015) s. 12, pkt. 2.4.4

<sup>60</sup> Alex Borch m.fl. s. 352

<sup>61</sup> Viggo Hagstrøm (2011) s. 674



inngåelse, men også til senere inntrådte forhold og omstendighetene for øvrig.” Nærmere retningslinjer for vektlegging av de ulike momentene følger av rettspraksis.

Det viktigste og ofte avgjørende momentet i spørsmålet om en konvensjonalbot kan settes til side eller endres vil være ”senere inntrådte forhold”. I forarbeidene til avtl. § 36 uttales det at en avtale som var rimelig ved inngåelsen kan ha blitt urimelig å håndheve pga. den senere utvikling. Omvendt kan en avtale som ved inngåelsen var urimelig, likevel ikke endres fordi den pga den senere utvikling ikke lenger er urimelig når den gjøres gjeldende.<sup>62</sup>

Arbeidstakers mislighold av den konkurransebegrensende avtalen vil være et ”senere inntrådt forhold”. Misligholdet vil kunne føre til skader i ulikt omfang for en arbeidsgiver. For eksempel kan omsetningstapet variere eller antall kunder eller kontrakter arbeidsgiver har mistet. Den oppståtte skaden vil kunne påvirke konvensjonalbotens rimelighet. At arbeidsgiver ikke er påført noe økonomisk tap av betydning vil tale for tilsidesettelse av boten. Motsatt vil en betydelig skade hos arbeidsgiver tale mot tilsidesettelse av boten.

Peismonteringsdommen er godt egnet til å illustrere de momenter som gjør seg gjeldende i vurderingen av om avtalte konkurransebegrensninger skal settes til side eller endres. Saken gjaldt ikke konkurransebegrensende avtaler, men en avtale om dagmulkt inngått med en entreprenør etter at tre peiser ble levert med mangler. Rettefristen ble ikke overholdt. Saken gjaldt spørsmål om utmåling av dagmulkt for fristoversittelsen. Høyesteretts flertall uttaler i avsnitt 73:

“Det klare misforhold mellom den samlede dagmulkten, arbeidets omfang og Birkelands tap taler etter min mening for at det må gjøres vesentlig reduksjon i dagmulktbeløpet. Den manglende oppfølging av oppdraget fra Ziem og berettigelsen av et oppfyllellespress for det meste av perioden taler på den annen side i motsatt retning.”<sup>63</sup>

Høyesterett konkluderte etter en rimelig balanse av hensynene med at dagmulktbeløpet måtte halveres. Slik som i Peismonteringsdommen, vil det ved avtalte konkurransebegrensninger ofte være misforhold mellom det avtalte beløpet og skadelidtes tap. Videre vil det ofte foreligge et forsettlig brudd på en klar avtale. Skadevolders skyld og om skadevolder har tjent på den urettmessige handlingen, er derfor relevante momenter. For eksempel ble det i Oslo

---

<sup>62</sup> Ot.prp.nr.5 (1982-1983) s. 42

<sup>63</sup> Rt-2007-862, avsnitt 73

tingretts dom 09-149063TVI-OTIR/01 lagt vekt på at kundeklausulen var brutt med ”viten og vilje” og erstatningsbeløpet ble derfor ikke redusert.

Videre vil partenes stilling være et viktig moment. I Lagerstedt & Krantz-dommen<sup>64</sup> var det avtalt en konvensjonalbot på kr 2 000 000 i forbindelse med salg av virksomhet. En tidligere daglig leder ble ansett for å ha opptrådt i strid med konkurranseklausulen da han hadde tatt ansettelse hos en konkurrent i karenperioden. Lagmannsretten fant at avtalen ikke kunne settes til side eller endres etter avtl. § 38 eller avtl. § 36. Det ble vektlagt at klausulen var avtalt mellom to parter som måtte anses likeverdige m.h.t. forretningsmessig innsikt og at erstatningssummen tilsvarte det beløpet kjøperen hadde betalt for goodwill ved kjøpet av virksomheten.

Heller ikke i Turoteknikk-dommen<sup>65</sup> var det grunnlag for å sette en avtalt dagmulktbestemmelse på kr 1 000 000 til side eller endre den. Saken gjaldt erstatningskrav som følge av brudd på blant annet konkurranseklausul. Det ble vektlagt at partene var profesjonelle. Den tidligere arbeidstakeren hadde bevisst hadde lagt seg i grensesonen for hva som var akseptabelt. Det ble også vektlagt at bestemmelsen om dagmulkt var inntatt i aksjekjøpsavtale.

Slik det kan utledes av Lagerstedt & Krantz-dommen og Tutoteknikk-dommen vil det være en høy terskel for å endre eller sette til side konvensjonalbøter avtalt mellom likeverdige parter. Om arbeidstaker befinner seg i en lederposisjon eller i en underordnet stilling er derfor sentralt. Dersom partene er jevnbyrdige skal det mer til for å sette til side en avtalt konvensjonalbot. Dette vil være tilfellet i for eksempel partnerskapsavtaler.

Konvensjonalbotens størrelse vil imidlertid sjeldent alene kunne føre til at konvensjonalboten er urimelig. En svært høy erstatning på kr 2 000 000 kr ble for eksempel opprettholdt i Lagerstedt & Krantz-dommen, og et beløp på 1 000 000 ble opprettholdt i Turoteknikk-dommen. Beløpets størrelse må ses i sammenheng med de andre momentene.

---

<sup>64</sup> LE-1993-1612

<sup>65</sup> LF-2013-197771

Når det kommer til momentet ”forholdene ved avtalens inngåelse”, vil en konvensjonalbot fra lang tid tilbake siden fortere virke urimelig enn en avtale inngått i forbindelse med fratreden.<sup>66</sup>

Utbetalt vederlag for klausulen vil også kunne være et moment i vurderingen av konvensjonalbotens rimelighet etter avtl. § 36. Nå som kompensasjon for konkurranseklausuler er lovfestet, vil terskelen for å sette avtaler med konvensjonalbøter til side etter avtl. § 36 muligens bli enda høyere enn tidligere.

### **6.3 Oppsummering av rettstilstanden for konvensjonalbøter**

Arbeidstaker og arbeidsgiver har etter alminnelig avtalefrihet mulighet til å avtale konvensjonalbøter i relativt vid utstrekning. Etter rettspraksis er det en høy terskel i for å sette avtalte konvensjonalbøter til side etter avtl. § 36 jf. Turoteknikk-dommen<sup>67</sup> og Lagerstedt & Krantz-dommen<sup>68</sup>. Å avtale en konvensjonalbot er dermed en sikker metode for arbeidsgiver å få dekning for sitt tap på.

I enkelte tilfeller vil det kunne dokumenteres tap utover konvensjonalbotens størrelse. For arbeidsgiver vil det være hensiktsmessig å avtale at brudd på konkurranseforbudet skal utløse en forhåndsavtalt konvensjonalbot for arbeidstaker med forbehold om at arbeidsgiver kan fremsette ytterligere erstatningskrav. Dette vil sikre arbeidsgiver full dekning for sitt økonomiske tap.

En høy konvensjonalbot kan imidlertid ramme arbeidstaker urimelig hardt i tilfeller hvor boten ikke står i rimelig forhold til de oppståtte skadene. Adgangen til å avtale konvensjonalbøter følger alminnelig avtalefrihet, og utgangspunktet er at disse står seg. I forarbeidene skriver departementet at de ønsker å se an utviklingen på området før en eventuell sanksjonsbestemmelse lovfestes.<sup>69</sup> En regulering av rettstilstanden vil derfor muligens skje i fremtiden dersom utviklingen skulle tilsi at det er nødvendig.

---

<sup>66</sup> Alex Borch m.fl. (2016) s. 354

<sup>67</sup> LF-2013-197771

<sup>68</sup> LE-1993-1612

<sup>69</sup> Prop. 85 L (2014–2015) s. 12, pkt. 2.4.4

Et annet poeng er at terskelen for å sette konvensjonalbøter til side vil kunne bli enda høyere fremover på bakgrunn av at det nå er lovfestet et krav om kompensasjon ved konkurranseklausuler. Det skal mer til for at en klausul er urimelig etter avtl. § 36 dersom arbeidstaker mottar kompensasjon.

## 6.4 utfordringer ved avtalte konvensjonalbøter

Et alternativ til å respektere konkurranseklausulen kan være at en potensiell ny arbeidsgiver tilbyr seg å "kjøpe fri" en bestemt arbeidstaker fra en avtalt konkurranseklausul. Mot å få utbetalt et visst beløp, gir den opprinnelige arbeidsgiveren avkall på konkurranseklausulen. Slike avtaler har blitt inngått arbeidsgivere imellom både før og etter begjæring om midlertidig forføyning.<sup>70</sup>

Dersom en ny arbeidsgiver tilbyr seg å "kjøpe fri" arbeidstakeren, reises problemstillingen om dette bidraget er et moment som kan vektlegges i vurderingen av konvensjonalbotens rimelighet etter avtl. § 36.

At arbeidstaker slipper å betale konvensjonalboten, vil tale for at konvensjonalboten virker mindre urimelig for arbeidstakeren. I tillegg vil konvensjonalboten utgjøre en fastsatt "verdi" på arbeidstakeren. En kan derfor anta at en arbeidsgiver vil være fornøyd dersom denne boten er blitt dekket. På den andre siden bør ikke arbeidsgiver bli begunstiget med at en ny arbeidsgiver vil dekke boten dersom den er urimelig høy.

Et problem er imidlertid at en ny arbeidsgiver kjøper fri arbeidstakeren fra konvensjonalboten uten å informere gammel arbeidsgiver om hvor bidraget faktisk kom fra. Denne problemstillingen har ikke kommet opp i norsk rettspraksis ennå. Den nye arbeidsgiveren vil i slike tilfeller kunne risikere et søksmål fra tidligere arbeidsgiver.

Den virksomheten som "kjøper ut" arbeidstakeren vil kunne bli holdt solidarisk ansvarlig for det oppståtte erstatningsbeløp ved brudd på mfl. § 25 og kravet til "god forretningsskikk". Dette kan føre til at bedrifter vil kvie seg for å kjøpe ut arbeidstakere fra konvensjonalbøter.

---

<sup>70</sup> Utredning fra Advokatfirmaet Hjort DA (2008) s. 24

Alex Borch m.fl. skriver at det i tilfeller hvor ny arbeidsgiver tilbyr seg å kjøpe fri arbeidstakeren fra konvensjonalboten, må det være mest nærliggende å ikke legge vekt på den nye arbeidsgiverens bidrag.<sup>71</sup>

Et slikt syn er også blitt lagt til grunn i svensk rett. I Arbetsdomstolen dom AD 2015 nr. 8 var det avtalt en kundeklausul og at arbeidstakeren ved brudd skulle betale 35 % av de inntektene arbeidstakeren eller vedkommendes nye arbeidsgiver fikk fra kunder bistått i kundeklausulen. Klausulen ble satt til side i medhold av den svenske avtl. § 38. Det ble vektlagt at arbeidstakeren hadde fått sin nye arbeidsgiver til å betale hans erstatningsansvar.

Spørsmålet om arbeidsgivers bidrag kan vektlegges i vurderingen av konvensjonalbotens rimelighet etter avtl. § 36 har ikke blitt drøftet i norsk rettspraksis ennå. Det er derfor ikke noen klar løsning på spørsmålet. Basert på de rettskildene som er blitt gjennomgått, taler de beste grunner for å ikke legge vekt på arbeidsgivers bidrag i vurderingen av konvensjonalbotens rimelighet etter avtl. § 36.

## **6.5 Konvensjonalbøter i Norden**

I dette punktet vil oppgaven se på rettsstilstanden for justering og tilsidesettelse av konvensjonalbøter i Danmark, Sverige og Finland.

I Danmark er det vanlig at det fastsettes konvensjonalbøter i arbeidsavtaler. Disse må eventuelt tilsidesettes eller endres etter den danske versjonen av avtl. § 36.

I Ufr. 2000.1237V var det fastsatt en konvensjonalbot på 50 000 kr i en konkurranseklausul med en medarbeider i bakeri- og konditorivirksomhet. Kort etter fratreden startet medarbeideren opp en egen virksomhet og ga henvendelser til flere bakermestre. Domstolen fant at konkurranseklausulen i arbeidsavtalen var gyldig. Medarbeideren lyktes imidlertid ikke med å få noen ansatte, og inntjeningen hadde vært av beskjedne størrelse. Videre opererte han med virksomheten i knapt 1 år. Konvensjonalboten ble på denne bakgrunn redusert fra 50 000 kr til 25.000 kr etter den danske versjonen av avtl. § 36.

En avtalt konvensjonalbot ble også satt ned i Ufr. 2007.1949V. En tidligere ansatt direktør hadde brutt en konkurranseklausul ved å lage en hjemmeside som ga uttrykk for

---

<sup>71</sup> Alex Borch m.fl. (2016) s. 356

konkurrerende virksomhet. Han hadde imidlertid ikke oppnådd noen omsetning. Tidligere arbeidsgiver hadde derfor ikke lidt noe omsetningstap. Konvensjonalboten ble på denne bakgrunn satt ned fra 200.000 kr til 50.000 kr.

Slik det følger av dommene, blir konvensjonalbøter i Danmark satt til side eller endret i større grad enn det som har vært vanlig i Norge. Domstolene er tilbøyelige til å justere konvensjonalbøter som ikke står i forhold til arbeidstakers mislighold og arbeidsgivers tap. I Danmark er imidlertid domstolene mer tilbakeholdne med å sette ned konvensjonalbøter ved overtredelser av kundeklausuler enn ved overtredelse av konkurranseklausuler.<sup>72</sup> Ufr 1983.157H er her illustrerende:

En salgsingeniør var forpliktet av en kundeklausul som var sanksjonert med en konvensjonalbot. Beløpet skulle betales for hver enkelt overtredelse. Salgsingeniøren begynte etter egen oppsigelse et selskap med den tidligere arbeidsgivers hovedagent om salg av produkter. Tidligere arbeidsgiver fikk nedlagt forbud og hevdet at salgsingeniøren skulle betale en bot på 100.000 kr. Høyesterett nøyde seg med å konstatere at salgsingeniøren hadde handlet i strid med klausulen. Det var derfor ikke var grunnlag for å justere konvensjonalboten.

Når det kommer til svensk rett, er det vanlig at det avtales konvensjonalbøter mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Urimelige høye konvensjonalbøter må justeres eller tilsidesettes etter den svenske versjonen av avtl. § 36. Dette var tilfellet i de såkalte ”Pilotsakene”:

I ”Pilotsakene” (AD 1991 nr 38 og AD 1992 nr 67) hadde to piloter forpliktet seg til å forbli i arbeidet over en bestemt periode. Ved brudd på klausulen måtte de betale en viss sum til arbeidsgiveren. Begge piloten forlot stillingene sine og gikk over til konkurrerende selskap. Konvensjonalbøtene var satt alt for høyt sammenlignet med de påståtte skadene og ble dermed justert etter den svenske avtl. § 36. I AD 1992 nr 67 ble konvensjonalboten justert fra 426 800 SEK til 50 000 SEK, mens i I ARD 1991 nr 38 ble konvensjonalboten satt ned fra 700 000 SEK til 36 000 SEK.

Fra nyere rettspraksis er AD 2005 nr 28 illustrerende. En tidligere arbeidstaker hadde brutt en konkurranseklausul i ansettelsesavtalen. Det ble vektlagt at ansettelsestiden var kort samt at

---

<sup>72</sup> Se nærmere Morten Langer (2010) s. 241

tidligere ansatte ikke direkte hadde deltatt i at arbeidsgivers kunder byttet konkurrent. Konvensjonalboten ble derfor redusert fra 1 000 000 SEK til 400 000 SEK. Arbeidsretten kom imidlertid til motsatt resultat i AD 2002 nr 15. En pilot hadde brutt en konkurranseklausul ved å ta arbeid i en konkurrerende virksomhet. Arbeidsretten nøyde seg med å konstatere at piloten var bundet av klausulen. Det avtalte konvensjonalbeløpet ble dermed opprettholdt.

Slik dommene illustrerer, skiller svensk rett seg lite fra norsk rett på området for konvensjonalbøter. Domstolene gjør en helhetsvurdering i spørsmålet om den avtalte konvensjonalboten skal tilsidesettes eller justeres etter avtl. § 36. I Sverige er det en høy terskel for endring og tilsidesettelse etter bestemmelsen.

Rettstilstanden i Finland skiller seg imidlertid fra de øvrige nordiske landene. I Finland er et maksimumsbeløp for konvensjonalbøter lovfestet i den finske arbeidsavtalslag 26.1.2001/55, kap. 3, § 5 tredje ledd tredje punktum. Bestemmelsen fastslår at en erstatning fra arbeidstakers side ved brudd på avtalen ikke kan overstige en sum tilsvarende arbeidstakers seks siste månedlige lønnsutbetalinger. Finland er dermed det eneste nordiske landet som regulerer adgangen til å forhåndsavtale erstatningsbeløp. Jeg vil komme tilbake til denne bestemmelsen i vurderingen av om det bør lovfestet en sanksjonsbestemmelse ved brudd på konkurransebegrensende avtaler i kap 7.

## **7 Bør det innføres en regel om økonomiske sanksjoner ved brudd på konkurransebegrensende avtaler i arbeidsmiljøloven?**

Oppgaven har så langt gjennomgått de ulike økonomiske sanksjonene en arbeidsgiver kan iverksette ved brudd på konkurransebegrensende avtaler. Etter denne gjennomgangen er den sikreste måten en arbeidsgiver kan få dekning for sitt tap på å avtale en konvensjonalbot med mulighet for ytterligere krav om erstatning. Erstatningen vil da kunne dekke et eventuelt tap utover konvensjonalbotens størrelse.

En konvensjonalbot kan imidlertid ramme arbeidstakeren hardt. Størrelsen på konvensjonalboten står ikke nødvendigvis i sammenheng med et mislighold fra arbeidstakerens side. En arbeidstaker kan derfor ende opp med å måtte betale en bot langt større enn verdien av de oppståtte skadene. Terskelen for å endre eller sette til side avtalte konvensjonalbøter etter avtl. § 36 er høy.

Videre er tendensen i rettspraksis at det utmåles skjønnsmessige erstatningsbeløp. Dette sikrer sjeldent arbeidsgiver dekning for det påståtte tapet. Et alternativ til erstatning er å kreve berikelsen som følge av kontraktsbruddet tilbakeført, men dette har kun blitt tilkjent i sjeldne tilfeller. Vilåarene og utmålingen av berikelseskrav er lite avklart i rettspraksis. Det er også uavklart hva som vil skje med utbetalt kompensasjon ved et kontraktsbrudd. En tilbakebetalingsrett er ikke lovregulert og overlates dermed til alminnelige avtalerettslige regler.

På bakgrunn av rettstilstanden, bør det etter min mening innføres en regel om økonomiske sanksjoner ved brudd på konkurransebegrensende avtaler i arbeidsmiljøloven. De økonomiske sanksjonsmulighetene spiller en stor rolle for de avtalte konkurransebegrensningers effektivitet. I proposisjonen<sup>73</sup> ble det pekt på at det vil kunne være vanskelig for arbeidsgiver å håndheve en konkurranseklausul. En sanksjonsbestemmelse vil dermed virke preventivt for håndhevelse av klausulene og samtidig gjøre håndheving av klausulene lettere. En sanksjonsbestemmelse vil også sikre forutberegnelighet i avtaleforholdet. For arbeidstakere,

---

<sup>73</sup> Prop. 85 L (2014-2015) s. 11, pkt. 2.4.4



vil reguleringen sikre at arbeidstakeren ikke blir pådømt å betale urimelig høye erstatningsbeløp.

Til veiledningen av hvordan en sanksjonsbestemmelse skal utformes, kan det ses hen til svensk, dansk og finsk rett. Som nevnt tidligere er et mål å skape rettsenhet mellom landene da arbeidsmarkedet er internasjonalt. Det er derfor ønskelig med like løsninger for reguleringen av konkurransebegrensende avtaler i Norden. I det neste punktet vil oppgaven se på hvordan arbeidsgivers sanksjonsmuligheter er regulert i Sverige, Danmark og Finland.

## 7.1 Sanksjonsbestemmelser i Norden

Den 1. januar 2016 trådte en ny ansættelsesklausullov (LOV nr 1565 af 15/12/2015, Lov om ansættelsesklausuler) i kraft i Danmark. Loven gir skjerpede gyldighetskrav til konkurransebegrensende avtaler. Ansættelsesklausuloven gjelder alle medarbeidere, og lovfester et krav på kompensasjon. Tidligere var det kun ”funktionærer” som hadde krav på kompensasjon ved inngåelse av konkurranse- og kundeklausuler etter LBK nr 81 af 03/02/2009, Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) § 1 jf. § 18. Rettstilstanden er dermed endret med den nye ansættelsesklausuloven. Alle medarbeidere har nå et lovfestet krav på kompensasjon.

Verken ansættelsesklausuloven eller funktionærloven regulerer sanksjoner ved brudd på konkurransebegrensende avtaler. Arbeidsgiver må dermed gå til erstatningssøksmål etter alminnelige erstatningsrettslige regler. En urimelig høy konvensjonalbot må justeres eller tilsidesettes etter den danske versjonen av avtl. § 36.

Det er heller ikke lovfestet noen bestemmelse om sanksjoner ved brudd på konkurransebegrensende avtaler i Sverige. I svensk rett reguleres konkurranseklausuler både gjennom den svenske avtaleloven § 38, og gjennom bestemmelser i den såkalte ”1969-avtalen”. Dette er en tariffavtale inngått mellom flere arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.<sup>74</sup>

I utredningen ”Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv”<sup>75</sup> foreslås en ny regulering av klausulene, men forslaget har ikke blitt fulgt opp videre. Her uttales det at det er vanskelig å

---

<sup>74</sup> Prop. 85 L (2014-2015) s. 17, pkt. 3.72

<sup>75</sup> Ds 2002:56, pkt. 3.7.5

bevise det oppståtte økonomiske tapet arbeidsgiver har lidt ved et erstatningssøksmål og at det derfor er vanlig praksis at det angis konvensjonalbøter i klausulene. Spørsmålet om det bør innføres en sanksjonsbestemmelse blir imidlertid ikke drøftet i utredningen.

I Finland reguleres konkurranseklausuler av den finske avtaleloven § 38 og den finske arbeidsavtaleloven. I Finland er det lovfestet at en erstatning fra arbeidstakers side ved brudd på avtalen ikke kan overstige en sum tilsvarende arbeidstakers seks siste månedlige lønnsutbetalinger. Dette følger av den finske arbeidsavtalslag 26.1.2001/55, kap. 3, § 5, tredje ledd tredje punktum som fastslår (svensk ordlyd):

”I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.”

## 7.2 En mulig løsning

I Norge kan en mulig løsning være å lovfeste en lignende bestemmelse som i den finske arbeidsavtalslag § 5 tredje ledd tredje punktum. Bestemmelsen vil lovfeste et krav om betaling av konvensjonalbot ved brudd på konkurransebegrensende avtaler. Videre vil lovbestemmelsen angi et maksimumsbeløp som gyldig kan forhåndsavtales mellom partene.

Ved bruk av den finske løsningen vil selve adgangen til å avtale konvensjonalbøter fortsatt følge alminnelig avtalefrihet. Avtalte konvensjonalbøter vil ikke nødvendigvis være den beste løsningen i alle avtaleforhold. Behovet for konvensjonalbot vil kunne variere ved ulike arbeidstakere og i ulike bransjer. Partene bør derfor ha mulighet til å velge selv om en bot skal skrives inn i avtalen.

Når det kommer til størrelsen på det lovfestede beløpet, må dette reguleres slik at størrelsen står i forhold til et eventuelt mislighold fra arbeidstakers side og at det samtidig ivaretar arbeidsgivers behov for vern. En mulighet kan være å la størrelsen på konvensjonalboten ta utgangspunkt i kompensasjonen. Kompensasjonen skal tilsvare arbeidstakers arbeidsvederlag og utgjør derfor en fastsatt ”verdi” på arbeidstakeren.

På den andre siden vil den finske løsningen gjøre det enkelt for arbeidstakere å regne seg frem til om et brudd på klausulen lønner seg eller ikke. Dersom størrelsen på kompensasjonen for eksempel begrenses til 6 måneders lønn, vil de fordeler arbeidstakeren får ved å bryte

klausulen kunne overgå de ulemper det vil være å betale konvensjonalboten. På denne bakgrunn er det viktig at arbeidsgiver fortsatt har mulighet til å kreve erstatning utover konvensjonalbotens størrelse. Det bør presiseres i lovteksten at arbeidsgiver kan gå til erstatningssøksmål i tillegg til å kreve konvensjonalboten dekket.

Forholdet til arbeidsgivers kompensasjonsplikt bør også reguleres særskilt. Lovbestemmelsen bør presisere at arbeidsgiver i tillegg til konvensjonalboten, kan kreve utbetalt kompensasjon tilbakebetalt ved et kontraktsbrudd. Dette vil kunne hindre konflikter vedrørende tilbakebetaling av kompensasjon.

En mulig konsekvens av at det er gitt strengere krav til konkurransebegrensende avtaler i aml. kap. 14 A, kan imidlertid være at bruken av klausuler vil gå ned i perioden fremover. Dette var også en hensikt bak reguleringen. Bruken av spesielt konkurranseklausuler må antas å gå ned i fremtiden grunnet kravet til kompensasjon. En følge av dette kan være en økning i kundeklausuler. Med færre inngåtte klausuler, vil det også bli færre tvister for domstolene. Det gjenstår å se hvordan dette vil utarte seg fremover.

# 8 Kilder

## 8.1 Lovregister

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Lov 17. juni 2005 nr. 62  | Om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), forkortet aml                       |
| Lov 31. mai 1918 nr. 4    | Om av slutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven), forkortet avtl     |
| Lov 20. mai 2005 nr. 28   | Om straff (straffeloven), forkortet strl  |
| Lov 5. mars 2004 nr. 12   | Om konkurranse mellom foretak og kontroll med foretakssammenslutninger (konkurranseloven), forkortet krll |
| Lov 9. januar 2009 nr. 2  | Om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. (markedsføringsloven), forkortet mfl                    |
| Lov 17. februar 1939 nr.1 | Om gjeldsbrev (gjeldsbrevlova), forkortet gbl   |
| Lov 13. juni 1969 nr. 26  | Om skadeerstatning (skadeerstatningsloven), forkortet skl   |
| Lov 21. juni 1985 nr. 83  | Om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper (selskapsloven), forkortet sel                             |
| Lov 13. juni 1997 nr. 44  | Om aksjeselskaper (aksjeloven), forkortet asl   |

Lov 12. mai 1961 nr. 2

Om opphavsrett til åndsverk m.v.  
(åndsverkloven), forkortet åvl

LBK nr 81 af 03/02/2009

Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem  
arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)

LOV nr 1565 af 15/12/2015

Lov om ansættelsesklausuler

26.1.2001/55

Arbetsavtalslag

## 8.2 Offentlige publikasjoner

Prop. 85 L (2014-2015)

*Proposisjon til Stortinget (forslag til  
lovvedtak) Endringer i arbeidsmiljøloven og  
avtaleloven (konkurransbegrensende avtaler  
i arbeidsforhold) (PDF)*

Innst. 75 L (2015-2016)

*Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om  
endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven  
(konkurransbegrensende avtaler i  
arbeidsforhold) (PDF)*

Ot.prp.nr.5 (1982-1983)

*Om lov om endringer i avtaleloven 31 mai  
1918 nr 4, m.m. (generell formuerettslig  
lempingsregel) (Lovdata)*

Ot.prp.nr.63 (1917)

*Om utfærdigelse av en lov om avslutning av  
avtaler, om fuldmagt og om ugyldige  
viljeserklæringer (Lovdata)*

## 8.3 Utredninger

Advokatfirmaet Hjort DA 2008

Utredning avgitt til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 29. september 2008, *Konkurransesklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler*

Ds 2002:56

*Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*

## 8.4 Litteraturregister

Borch, Alex m.fl. 2016

Alex Borch (red.), Einar Engh, Else Bugge Fougner, Amund Fougner, Harald Hjort, Claude A. Lenth, Marie Nesvik og Camilla Selman, *Konkurransbegrensninger I Arbeidsforhold*, 1. Utgave, Oslo: Universitetsforlaget

Hagstrøm, Viggo 2011

*Obligasjonsretten*, 2.utgave, Oslo: Universitetsforlaget

Langer, Morten 2010

*Konkurrense- og kundeklausuler*, 4.utgave, København: Thomson Reuters Professional A/S

Monsen, Erik 2006

*Vinningsavståelseskrav - et alternativ til erstatningskrav ved overtredelse av konkurransebegrensningsavtale?*, Tidsskrift for forretningsjus nr. 3 2006 s. 157-176 - (TFF-2006-157)

Høgtveit Berg, Borgar 2007

*Frålegging av vinning - eit alternativ til erstatning ved brot på konkurranseklausular?* Replikk til Erik Monsen etter Rt-2007-817, Tidsskrift for forretningsjus nr. 3 2007, s. 167 - (TFF-2007-167)

## 8.5 Rettsavgjørelser

### Høyesterett:

- Rt-1940-48
- Rt-1957-778 Sirkustelt-dommen
- Rt-1966-305
- Rt-1967-1335
- Rt-1979-401
- Rt-1981-1215
- Rt-1983-205
- Rt-1990-607 Saga Data-dommen
- Rt-1992-504 Factoring Finans-dommen
- Rt-1994-1617
- Rt-1997-199
- Rt-1998-1315 Iskrem-dommen
- Rt-2000-1089
- Rt-2005-1560
- Rt-2006-372
- Rt-2007-817 Kreativ Leder-dommen
- Rt-2007-862 Peismonteringsdommen
- Rt-2011-228

### Lagmannsretten:

- LE-1993-1612 Lagerstedt & Krantz-dommen
- LB-1997-2604 Cimtec-dommen
- LH-2002-1071 Advokatfullmektig-dommen

- LB-2003-8737
- LG-2004-14258 Tibe Republic-dommen
- LB-2005-117741
- LH-2006-33392
- LA-2006-71768 Superject-dommen
- LB-2008-133972 Braathens-dommen
- LH-2009-62599 Daglig Leder-dommen
- LE-2010-194272 IT-Konsulent-dommen
- LG-2010-73279
- LB-2011-145986-2 Midlertidig forføyning
- LB-2011-120427 PCW-dommen
- LB-2012-35181/LB-2012/174330 Mesta-dommen
- LB-2013-113770 RTD-dommen
- LA- 2013-179468
- LF-2013-197771 Turoteknikk-dommen
- LA-2015-51807 Oneco-dommen
- LB-2015-24820 Blindeforbund-dommen

**Tingretten:**

- 09-149063TVI-OTIR/01
- TOSLO-2003-21016
- RG-2007-1317

**Svenske Arbetsdomstolen:**

- AD 1991 nr 38 Pilotsak 1
- AD 1992 nr 67 Pilotsak 2
- AD 2002 nr 15



- AD 2005 nr 28
- AD 2015 nr. 8

**Dansk Højeseret:**

- Ufr 1983.157H
- Ufr. 2000.1237V
- Ufr. 2007.1949V