




Building a better
working world



Lagstiftning som gäller konkurrensförbudsavtal förnyas - arbetsgivare måste vara beredda på förändring

Regeringen har lagt fram sitt förslag till en ändring av arbetsavtalslagen rörande konkurrensförbudsavtal som ska träda i kraft i början av januari 2022. Ändringens syfte är att begränsa användningen av konkurrensförbudsavtal genom att införa en skyldighet för arbetsgivare att betala ersättning för alla sådana avtal. Samtidigt tvingar ändringen arbetsgivare att ännu noggrannare reflektera över användningen av konkurrensförbudsavtal, eftersom obetänksam användning kan leda till onödiga extrakostnader för arbetsgivaren på grund av lagändringen.

Målet är att minska ogrundade avtal

Syftet med konkurrensförbudsavtal är att begränsa en

arbetstagares rätt att ingå ett anställningsavtal med en aktör som konkurrerar med arbetsgivaren samt att begränsa en arbetstagares rätt att utöva konkurrerande aktiviteter för egen räkning efter avslutad anställning. För att ett konkurrensförbud ska anses vara giltigt krävs synnerligen vägande skäl, både när konkurrensförbudsklausulen överenskomms samt vid avslutande av anställning.

I nuläget anses konkurrensförbudsavtal som skadliga för både enskilda arbetstagare och för fungerande arbetsmarknader, samtidigt som de hindrar främjandet av arbetsmarknadsdynamik och positiv sysselsättningsutveckling. Bakgrunden till lagändringen är en önskan om att minska konkurrensförbudsavtal som inte uppfyller villkoren enligt arbetsavtalslagen, främst genom att förhindra att sådana ingås. Användningen av konkurrensförbudsavtal har blivit alltmer vanligt under senare tid, och som en allmän observation kan noteras att konkurrensförbudsavtal i allt högre grad ingås utan att det finns synnerligen vägande skäl enligt arbetsavtalslagen.



Arbetsgivaren blir alltid ersättningskyldig

Enligt gällande lag är man endast skyldig att betala skälig ersättning för konkurrensförbudsavtal som varar längre än sex månader. Lagändringen skulle utvidga ersättningskyldigheten till att gälla för alla konkurrensförbudsavtal, utan att avtalets längd påverkar ersättningskyldigheten. Detta innebär att skyldigheten att betala ersättning till arbetstagaren för ett konkurrensförbudsavtal utvidgas även till avtal där man har avtalat om ett konkurrensförbud på upp till sex månader. Å andra sidan har man inte föreslagit några ändringar av den maximala längden på konkurrensförbudsavtal, som i nuläget är ett år enligt arbetsavtalslagen. Detta innebär att man med ett konkurrensförbudsavtal fortfarande kan avtala om en bindningstid på upp till ett år.

Som ett resultat av lagändringen kommer arbetsgivarens ersättningskyldighet att vara procentbaserad, vilken grundar sig på arbetstagarens lön och den överenskomna längden på konkurrensförbudet. Ersättningen som betalas till arbetstagaren uppgår till 40 procent av arbetstagarens normala lön för ett konkurrensförbudsavtal vars bindningstid är upp till sex månader och 60 procent av arbetstagarens normala lön för avtal med en bindningstid på över sex månader. Ersättningen baseras på arbetstagarens avtalsenliga lön som skulle betalas till honom eller henne om anställningsförhållandet skulle fortsätta.

Ersättning som betalas enligt ett konkurrensförbudsavtal anses inte vara en lön som arbetstagaren erhåller, utan är en rent avtalsenlig ersättning. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan inte heller komma överens om ersättningen i förväg, utan ersättningen måste betalas på arbetsgivarens normala lönedagar under bindningstiden, såvida inte annat överenskommit efter anställningsförhållandets upphörande.

Uppsägning av konkurrensförbudsavtal

Om omständigheterna i anställningsförhållandet eller arbetsgivarens verksamhet ändras på ett sådant sätt att det inte längre finns ett verkligt behov eller ett motiverat skäl för konkurrensförbudsavtalet, har arbetsgivaren en uttrycklig rätt att säga upp avtalet ensidigt under anställningsförhållandet. När konkurrensförbudsavtalet har sagts upp kan arbetsgivaren inte längre kräva att arbetstagaren följer konkurrensförbudsavtalet och följaktligen ska arbetsgivaren samtidigt befrias från skyldigheten att betala ersättning. Om arbetsgivaren säger upp konkurrensförbudsavtalet måste arbetsgivaren följa uppsägningstiden, som måste vara minst en tredjedel av den överenskomna bindningstidens längd, men alltid minst två månader. Arbetsgivaren har dock inte längre rätt att säga upp avtalet ensidigt efter att arbetstagaren har sagt upp sitt anställningsavtal. Parterna i konkurrensförbudsavtalet har dock fortfarande rätt att i samförstånd komma överens om frågor som rör uppsägningen av konkurrensförbudsavtalet.

Hur förbereder man sig för ändringen?

Lagändringarna kommer att förutsätta aktiva åtgärder från nästan alla företag. Ändringarnas ikraftträdande kommer att följas av en övergångsbestämmelse på 12 månader, under vilken arbetsgivare har rätt att vid behov säga upp konkurrensförbudsavtal som de anser vara onödiga utan uppsägningstid. Under övergångsperioden bör arbetsgivare därför granska företagets alla giltiga konkurrensförbudsavtal och förhandla om nödvändiga ändringar av dessa, eftersom även konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före den nya lagens ikraftträdande kommer att omfattas av de obligatoriska ersättningskraven efter övergångsperioden.

Arbetsgivare rekommenderas att förbereda sig för ändringarna genom att bedöma befintliga konkurrensförbudsavtal och deras ekonomiska betydelse. I synnerhet bör man överväga om det finns en giltig rättslig grund för företagets befintliga konkurrensförbudsavtal och vilka giltiga konkurrensförbudsavtal som det är kommersiellt rimligt att behålla.

Samtidigt ger bedömningen av konkurrensförbudsavtal en utmärkt möjlighet att få en bredare översikt över företagets efterlevnad av konkurrensförbudsavtal. Inom ramen för bedömningen bör företag därför se till att användningen av konkurrensförbudsavtal inom företaget är konsekvent och att det fortfarande finns starka och objektiva grunder för befintliga konkurrensförbudsavtal. Förändringarna kommer oundvikligen också att påverka företagets rekryteringsprocesser, eftersom man i framtiden måste bedöma anledningen till och behovet av ett eventuellt konkurrensförbudsavtal noga när anställningsavtal ingås, eftersom det nuvarande synsättet att konkurrensförbudsavtal är s.k. standardvillkor i anställningsavtal, kommer att överges i samband med lagändringen. Dessutom rekommenderas det även att man gör en bedömning av konkurrensförbudsavtal när en arbetstagares arbetsuppgifter förändras, eftersom företagets kompetenser och de innovationer som skapas av företaget måste skyddas på ett tillräckligt sätt när nyckelpersoner går vidare till nya utmaningar.

Om du har frågor om den nya lagstiftningen om konkurrensförbudsavtal eller om du identifierar arbetsrättsliga risker eller områden som kan förbättras i din organisation, kan EY:s arbetsrättsexperten hjälpa din organisation att hitta lösningar på dina frågor. Våra erfarna experter hjälper din organisation med alla typer av arbetsrättsliga frågor.

Om EY

EY är ett världsledande företag inom revision, redovisning, skatt, transaktioner och affärsrådgivning. Våra tjänster och insikter hjälper till att skapa förtroende och hållbar tillväxt på finansmarknader och i ekonomier världen över. För att hålla våra löften till våra intressenter utvecklar vi ledare och medarbetare som arbetar i team över gränserna. Vi vill att allt vi gör ska bidra till att affärsvärlden och arbetslivet fungerar bättre - för våra medarbetare, våra kunder och de samhällen vi verkar i. Läs mer på vår webbsida www.ey.com/fi/ och följ oss på Twitter @EY_Suomi.

© 2020 Ernst & Young AB
All rights reserved.

Kontakta oss



Jessica Vuorenmaa

Legal Counsel
Tel. +358 50 305 1334
jessica.vuorenmaa@fi.ey.com



Sofia Kinnunen

Associate Legal Counsel
Ttel. +358 400 587 928
sofia.kinnunen@fi.ey.com

www.ey.com/fi