



**BA-ritgerð
í lögfræði**

**Trúnaðarskyldan í ráðningarsamböndum:
Tengsl skyldunnar við samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum**

Sylvía Hall

Leiðbeinandi: Hulda Árnadóttir

Apríl 2021



HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASVIÐ

LAGAÐEILD

**BA-ritgerð
í lögfræði**

Trúnaðarskyldan í ráðningarsamböndum:
Tengsl skyldunnar við samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum

Sylvía Hall

Leiðbeinandi: Hulda Árnadóttir

Apríl 2021

1	Inngangur	4
2	Trúnaðarskyldan	5
2.1	Hvað er trúnaðarskylda?	5
2.1.1	Trúnaðarskyldan í aðdraganda samningsgerðar.....	8
2.1.2	Trúnaðarskyldan við framkvæmd samninga.....	9
2.1.3	Trúnaðarskyldan við slit samninga	10
3	Ráðningarsamningar	11
3.1	Almennt um ráðningarsamninga.....	11
3.2	Trúnaðarskyldan í ráðningarsamböndum	12
3.2.1	Í aðdraganda ráðningar	12
3.2.2	Á meðan ráðningu stendur	13
3.2.3	Trúnaðarskyldan eftir starfslok	14
3.3	Trúnaðarskyldan í lögum	15
3.3.1	Ýmis ákvæði	15
3.3.2	Lög um viðskiptaleyndarmál	16
3.3.3	Lög um vernd uppljóstrara.....	18
3.4	Brotið gegn trúnaðarskyldum	19
4	Samkeppnisákvæði	21
4.1	Almennt um samkeppnisákvæði.....	21
4.2	Hvar liggja mörkin?	23
4.2.1	Samkeppnisákvæði of íþyngjandi	23
4.2.2	37. gr. samningalaga	23
4.2.3	75. gr. stjórnarskrárinnar	25
4.3	Mat dómstóla	26
5	Tengsl samkeppnisákvæða og trúnaðarskyldunnar	27
6	Lokaorð.....	27
	Heimildaskrá.....	29
	Dómaskrá.....	30
	Lagaskrá.....	30

1 Inngangur

Samningar spila stóran þátt í samskiptum manna og hafa gert í þúsundir ára. Í síbreytilegu samfélagi hafa meginreglur samningaréttarins um samningsfrelsi og skuldbindingargildi samninga staðist tímans tönn og talið æskilegt að binda hendur manna ekki um of í þeim efnunum. Allt frá síðari hluta 19. aldar hefur þróunin þó verið í þá átt að setja samningsfrelsinu auknar skorður með aukinni áherslu á sanngirnissjónarmið og heiðarleika í lögskiptum manna og er trúnaðarskyldan dæmi um slíkt. Er nú almennt viðurkennt í norrænum fjármunarétti að samningsaðilum sé skylt að sýna hvor öðrum trúnað og tillit í samskiptum sín á milli og á það við jafnvel þó samningur hafi ekki stofnast. Hefur sú skylda jafnan verið nefnd trúnaðarskylda og gildir í hvers kyns samningssamböndum.¹

Ráðningarsamningar eru ein algengasta tegund samninga í nútímasamfélagi, en um er að ræða gagnkvæman samning milli atvinnuveitanda og starfsmanns og liggja slíkir samningar til grundvallar ráðningarsamböndum á öllum sviðum atvinnulífsins. Ráðningarsamningar leggja drög að sambandi og samskiptum samningsaðila og kveða á um skyldur og réttindi þeirra. Þrátt fyrir að fyrrnefndar meginreglur samningaréttarins um skuldbindingargildi samninga og samningsfrelsið gildi um ráðningarsamninga líkt og aðrar tegundir samningar kunna lög að setja því ákveðin takmörk hversu langt má ganga í þeim efnunum, enda þarf alla jafna lagaheimild til svo víkja megi meginreglunni um samningsfrelsið til hliðar.²

Meðal þess sem kann að vera samið um í ráðningarsamningi er bann við störfum hjá aðilum sem eru í beinni samkeppni við rekstur atvinnuveitenda. Slík samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum eru ekki ný af nálinni, en þeim er ætlað að sporna gegn því að starfsmaður ráði sig til samkeppnisaðila innan ákveðins tímafrests eftir að vinnusambandi lýkur eða hefji sambærilegan rekstur. Ber starfsmanni því að gæta þess að brjóta ekki í bága við skyldur sínar samkvæmt samningi eða aðhafast eitthvað sem er andstætt hagsmunum vinnuveitanda hans.³ Samkeppnisákvæði geta þó takmarkað atvinnufrelsi manna um of, en í 75. gr. stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands nr. 33/1944 (hér eftir stjórnarskrá) segir að öllum sé frjálst að stunda þá atvinnu sem þeir kjósa og hefur löggjafinn reist skorður við því að vinnuveitendur skerði atvinnufrelsi starfsmanna með of

¹ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 192.

² Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 192.

³ Páll Sigurðsson: *Verksamningar*, bls. 121-123.

viðtæku samkeppnisbanni í 37. gr. laga nr. 7/1936 um samningsgerð, umboð og ógilda löggerninga.

Í þessari ritgerð verður sjónum beint að tengslum samkeppnisákvæða við trúnaðarskylduna í ráðningarsamböndum og hvaða sjónarmið kunna að liggja að baki slíkum ákvæðum. Í 2. kafla verður fjallað um trúnaðarskylduna; hvað felst í skyldunni, hvaða áhrif hún hefur á samskipti samningsaðila allt frá aðdraganda samningsgerðar fram að samningsslitum og birtingarmynd hennar á ólíkum stigum samningsgerðarinnar. Í 3. kafla verður vikið að ráðningarsamningum og því hvernig trúnaðarskyldan birtist í slíkum samningssamböndum ásamt því að fjalla um lögfestar trúnaðarskyldur ýmissa starfsstétta. Í 4. kafla verður fjallað um samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum, kannað hvenær þau þykja of íþyngjandi með með hliðsjón af dómaframkvæmd og skoðað hvaða viðmið eru lögð til grundvallar við mat á því. Í 5. kafla verður fjallað um tengsl samkeppnisákvæða við trúnaðarskylduna í ráðningarsamböndum og að lokum verða helstu niðurstöður dregnar saman í 6. kafla.

2 Trúnaðarskyldan

2.1 Hvað er trúnaðarskylda?

Almennt er viðurkennt í norrænum fjármunarétti að samningsaðilum beri að sýna gagnaðila hæfilegt tillit í samningssambandi og hvílir sú skylda á báðum samningsaðilum án þess íþyngja öðrum umfram hinn.⁴ Í þessu sambandi hefur jafnan verið rætt um trúnaðarskyldu eða tillitsskyldu,⁵ en í ljósi þess að tillitssemi er einn þeirra þátta sem mynda trúnaðarskylduna verður hugtakið trúnaðarskylda notað í eftirfarandi umfjöllun.⁶

Ekki er unnt að setja fram nákvæma skilgreiningu á inntaki trúnaðarskyldunnar sem gildir í öllum samningssamböndum þar sem margir þættir mynda hana hverju sinni og kann það að vera breytilegt eftir eðli samningssambandsins.⁷ Skyldunni er þó ætlað að vega á móti þeirri tilhneigingu manna að láta eigin hagsmuni ráða för og gerir hún ráð fyrir því að þeir taki einnig eðlilegt tillit til hagsmuna viðsemjanda síns,⁸ en Bernhard Gomard nefnir

⁴ Benedikt Bogason, Eyvindur G. Gunnarsson og Þorgeir Örlygsson: *Kröfuréttur I*, bls. 86.

⁵ Benedikt Bogason, Eyvindur G. Gunnarsson og Þorgeir Örlygsson: *Kröfuréttur I*, bls. 87.

⁶ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 193.

⁷ Bernhard Gomard: *Obligationsret, 1. del*, bls. 46.

⁸ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 193.

í riti sínu *Obligationsret* að skyldan endurspeglar í þeirri staðreynd að samningur, sem er annars er gerður með löglegum hætti, getur ekki komið til framkvæmda ef í honum felst einhvers konar misnotkun á rétti eða aðstæðum.⁹

Trúnaðarskyldan gildir því í hvers kyns samningssamböndum og setur meginreglunni um samningsfrelsið ákveðnar skorður þar sem gengið er út frá því að hagsmunir beggja samningsaðila séu virtir og felur í sér skyldur umfram þær sem beinlínis er kveðið á um í samningi aðila. Samningsfrelsið og trúnaðarskyldan skarast því að nokkru leyti þar sem samningsaðilar hafa ekki fullkomlega frjálsar hendur í sambandi sínu, en grundvöllur trúnaðarskyldna er þó nokkuð afmarkaður við þær skyldur sem almennt má ætlast til af samningsaðilum.¹⁰

Þrátt fyrir að viðurkennt sé í dag að menn sýni tillit við samningsgerð var sú ekki alltaf raunin áður fyrr. Í riti sínu *Samningaréttur* rekur Páll Sigurðsson þau viðhorf sem voru ráðandi við samningsgerð á 18. öld, þegar hugmyndafræði frjálshyggjunnar hafði rutt sér til rúms á Vesturlöndum. Var þá lítið svo á að samningsaðilar væru keppinautar, hvor um sig með það að markmiði að ná hagstæðum samningi með öllum tiltækum ráðum.¹¹ Sú þróun hófst þó á síðasta hluta 19. aldar að fara að setja samningsfrelsinu frekari skorður með lögum og samhliða þessari þróun jókst vægi trúnaðarskyldunnar, en henni var ætlað að sporna gegn því að aðilar samningssambandsins misnotuðu aðstöðu sína við samningsgerð.¹² Er nú talið að almenn ólögfest trúnaðarskylda hvíli á báðum aðilum samnings,¹³ og svipar því samningssambandi þeirra meira til samstarfs þar sem báðir aðilar stefna í átt að settu marki.¹⁴

Undir lok 19. aldar hófst samvinna meðal Norðurlandþjóða í því skyni að samræma löggjöf þjóðanna á ýmsum sviðum.¹⁵ Um samnorræna löggjafarsamvinnu var að ræða og var sett á laggirnar samvinnunefnd fræðimanna og sérfræðinga sem var falið að greina aðalatriði norræns samningaréttar. Sú samvinna leiddi til þess að samsvarandi samningalög voru lögfest á Norðurlöndunum árin 1915 til 1929; í Svíþjóð 1915, í Danmörku 1917, í

⁹ Bernhard Gomard, *Obligationsret*, 1. del, bls. 47.

¹⁰ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 8.

¹¹ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 64.

¹² Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 193.

¹³ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 192.

¹⁴ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 64.

¹⁵ Páll Sigurðsson, *Samningaréttur*, bls. 32-34.

Noregi 1918 og í Finnlandi 1929. Ísland rak svo lestina og tóku lög nr. 7/1936 um samningsgerð, umboð og ógilda löggerninga gildi þann 1. febrúar árið 1936 (hér eftir samningalög eða sml.).¹⁶ Fram til þess tíma var ekki að finna heildstæða löggjöf á sviði samningaréttar hér á landi, en lög sem þá tóku gildi eru nær samhljóða þeim lögum sem urðu til á grundvelli afraksturs samvinnunefndarinnar.¹⁷

Lögin byggja að mestu á meginreglu samningaréttarins um samningsfrelsi, þó það sé hvergi tekið fram berum orðum í löggjöfinni. Við samningu þeirra var leitast eftir því að greina venjuhelgaða framkvæmd Norðurlandanna á sviði fjármunaréttar sem hafði mótast í viðskiptum þjóðanna sem og í dómaframkvæmd í hverju landi.¹⁸ Þrátt fyrir að Ísland hafi ekki átt beina aðild að þeirri vinnu sem lá að baki norrænu löggjöfinni voru löggin að mestu staðfesting á þeim venjureglum sem höfðu gilt um samninga hér á landi.¹⁹

Víða í samningalögum er gengið út frá því að aðilar gangi fram af heilindum við samningsgerð. Áhrifa trúnaðarskyldunnar gætir meðal annars í tilkynningarskyldu 2. mgr. 4. gr. sem og í hliðstæðu ákvæði 2. mgr. 6. gr. laganna um samþykki tilboðs, þar sem móttakanda tilboðs er gert að leiðrétta misskilning sendanda, sé hann fyrir hendi, og skýra sendanda frá því án ástæðulausrar tafar ef hann ætlar sér ekki að taka tilboðinu. Í athugasemdum við 4. gr. frumvarpsins segir að varhugalítið sé að setja þá skyldu á tilboðsgjafann og mun minni vandkvæðum bundið fyrir hann að senda þessa tilkynningu heldur en fylgja þeirri óvissu sem samþykkjandi væri annars í um gildi samningsins.²⁰

Til marks um aukið vægi þeirra sjónarmiða sem trúnaðarskyldan byggir á er vert að líta til þess að samningalögin hafa tekið litlum breytingum og hafa því staðið nærri óbreytt frá gildistöku þeirra þann 1. febrúar 1936. Með lögum nr. 11/1986 var þó bætt við nýju samnorrænu ógildingarákvæði í 36. gr. laganna þar sem heimilt er að víkja samningi til hliðar í heild eða hluta, eða breyta, sé talið að það yrði ósanngjarnt eða andstætt góðri viðskiptavenju að bera hann fyrir sig.²¹ Í greinargerð með frumvarpinu sagði að þrátt fyrir mikilvægi meginreglunnar um samningsfrelsið væri hætt við því að með slíkt frelsi væri misfarið, þá sérstaklega ef ekki væri fullt jafnræði með aðilum. Því yrði að ljá dómstólum

¹⁶ Páll Sigurðsson, *Samningaréttur*, bls. 32.

¹⁷ Alpt. 1935, A-deild, bls. 783.

¹⁸ Ása Ólafsdóttir, *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 2.

¹⁹ Alpt. 1935, A-deild, bls. 783.

²⁰ Alpt. 1935, bls. 786-787.

²¹ Ása Ólafsdóttir, *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 2.

svigrúm til þess að meta í hverju tilviki fyrir sig hvort niðurstaða samnings teldist ósanngjörn, enda ekki unnt að kveða um nákvæmar efnisreglur í þeim efnum.²² Sú þróun væri jafnframt í samræmi við þær breytingar sem hefðu verið gerðar á lögum annarra Norðurlandþjóða í því skyni að styrkja réttarstöðu neytenda og annarra sem hefðu lakari stöðu við samningsgerð og var frumvarpinu ætlað að samræma íslenska löggjöf að löggjöf og réttarþróun Norðurlandanna.²³ Tæpum áratug síðar var svo tekið enn stærra skref í átt að aukinni vernd neytenda með lögum nr. 14/1995 þegar ákvæði 36. gr. a.-d. voru innleidd í samningalögin. Var það gert á grundvelli tilskipunar Evrópuráðsins um ósanngjarna skilmála í neytendasamningum og geyma þessi viðbótarákvæði reglur um vissa samninga, þó aðalregluna um ósanngjarna samninga sé áfram að finna í 36. gr. laganna.²⁴

Þó hvergi sé vikið að trúnaðarskyldunni berum orðum, hvorki í frumvarpinu sem varð að samningalögum árið 1936 né lögnum í dag með síðari breytingum, er ljóst að á undanförunum árum hefur þótt nauðsynlegt að auka heimildir dómstóla til þess að skera úr um hvort hallar með ósanngjörnum hætti á annan aðila samnings og hafa breytingar á lögnum nær allar miðað að því. Er sú þróun í takt við aukið vægi trúnaðarskyldna og þess sjónarmiðs að samningsaðilar séu mun fremur í samstarfi en samkeppni sín á milli.

2.1.1 Trúnaðarskyldan í aðdraganda samningsgerðar

Þó svo að samningur sé ekki kominn á er ekki þar með sagt að aðili beri engar skyldur gagnvart viðsemjanda sínum. Trúnaðarskyldan fer að myndast smám saman þó að samningur liggja ekki fyrir og stofnast hún í aðdraganda samningsgerðar.²⁵ Skyldar hún samningsaðila til þess að koma fram af heiðarleika og misnota ekki aðstöðu sína þegar unnið er að samningi. Vægi trúnaðarskyldunnar eykst fram til þess tíma er samningur kemst á og verður þeim mun meira eftir það.²⁶

Sú ólögfasta regla um skyldu til þess að sýna eðlilegan trúnað þegar aðilar eiga í samningaviðræðum, sem áður hefur verið vikið að, gildir því fullum fetum á þessu stigi samningssambandsins og bera ýmis lagaákvæði þess merki. Má þar vísa til áður nefndra ákvæða samningalaga um samþykki tilboðs,²⁷ en í 2. mgr. 4. gr. og 2. mgr. 6. gr. er kveðið

²² Alþt. 1986, A-deild, bls. 2150.

²³ Alþt. 1986, A-deild, bls. 2149.

²⁴ Alþt. 1995, A-deild, bls. 921.

²⁵ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 192.

²⁶ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 194.

²⁷ Sjá umfjöllun í kafla 2.1.

á um skyldu tilboðsgjafa til að skýra sendanda frá því án ástæðulausrar tafar ef hann ætlar ekki að taka samþykki tilboðs sem sendandi telur vera komið á réttum tíma eða vera í samræmi við tilboðið, ellegar er lítið svo á að samningur sé kominn á. Í 32. gr. sömu laga er einnig að finna ógildingarheimild sem tekur til mistaka eða misritunar á samningi af hálfu þess sem gerir samninginn, sem leiðir til þess að hann verður annars efnis en upphaflega stóð til. Er sá samningur ekki skuldbindandi ef sá sem við honum tók vissi, eða mátti vita, að mistök hefðu átt sér stað. Um almenna ógildingarreglu er að ræða og er hún bundin við það að atvik sem geta leitt til ógildingar samningsins verða að hafa verið fyrir hendi þegar löggerningur kom til vitundar móttakanda, og nær því eingöngu til atvika í aðdraganda samningsgerðar.²⁸

Trúnaðarskyldan getur því átt sér ýmsar birtingarmyndir á þessu stigi samningssambands, þ.e. áður en hinn raunverulegi samningur kemst á, og endurspeglast það víða í lögum. Má þar nefna II. kafla laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004 þar sem kveðið er á um upplýsingaskyldu váttryggingarféлага, sem og í 19. gr. sömu laga þar sem upplýsingaskylda váttryggingartaka er rakin. Endurspeglast því hin gagnkvæma trúnaðarskylda samningsaðila í ákvæðum laganna og gerir þá kröfu að báðir samningsaðilar komi heiðarlega fram við samningsgerð.²⁹

Þær skyldur sem trúnaðarskyldan leggur á herðar samningsaðila í aðdraganda samningsgerðar geta þó átt sér fleiri birtingarmyndir, en meginstefið er þó að viðsemjandanum sé sýnt hæfilegt tillit og að gengið sé til samningsgerðar af heilindum. Getur trúnaðarskyldan því einnig falist í þagnarskyldu um upplýsingar sem fram koma í aðdraganda samningsgerðar eða skyldu til þess að ganga ekki frá samningaviðræðum án tilefnis í því skyni að semja við annan aðila,³⁰ svo dæmi séu tekin.

2.1.2 Trúnaðarskyldan við framkvæmd samninga

Þegar samningur hefur komist á milli aðila eykst vægi trúnaðarskyldunnar til muna og vegur hún þyngst á meðan á framkvæmd samnings stendur.³¹ Ekki er unnt að setja fram tæmandi upptalningu á öllum þeim atriðum sem í henni felast, en það getur verið breytilegt

²⁸ Alpt. 1986, A-deild, bls. 2155.

²⁹ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 198.

³⁰ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 200.

³¹ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 214.

og háð atvikum hvernig trúnaðarskyldan birtist hverju sinni. Skyldunni getur annars vegar verið lýst með jákvæðum hætti, til að mynda í formi upplýsingaskyldu eða tilkynningarskyldu. og hins vegar með neikvæðum hætti. Er þá samningsaðila bannað að aðhafast eitthvað tiltekið, t.d. að skýra frá upplýsingum sem leynt eiga að fara eða framkvæma eitthvað sem brýtur gegn hagsmunum viðsemjanda síns.³²

2.1.3 Trúnaðarskyldan við slit samninga

Það er meginregla að trúnaðarskyldu aðila lýkur við lok samningssambands, en við slit samningsins helst skylda samningsaðila til trúnaðar og ber þeim að haga slitum á þann veg að þeir sýni hvor öðrum eðlilega tillitsemi.³³ Þannig er eðlilegt að ætlast til þess að aðili samnings gangi ekki óþarflega hart fram í aðdraganda samningsslita og fari gætilega að yfirlýsingum um riftun eða uppsögn áður en til slíks kemur.³⁴

Almennt er ekki talin mikil þörf á því að aðilar samnings sýni hvor öðrum trúnað eftir að samningssambandið hefur liðið undir lok. Vægi trúnaðarskyldunnar við slit samninga er þó breytilegt eftir eðli samningsins og getur hún því vegið þyngra í samningssamböndum sem eru persónulegs eðlis þar sem oft er ríkari þörf fyrir trúnað á milli aðila vegna eðli þeirra upplýsinga sem þeir geta búið yfir.³⁵

Dæmi um slíka samninga eru ráðningarsamningar, en í þeim helst hin gagnkvæma trúnaðarskylda á meðan uppsagnarfrestur er að líða.³⁶ Á undanförunum árum hefur þó færst í aukana að vinnuveitendur fari þá leið að tryggja að skyldan lifi lengur en samningssambandið sjálft og mæli fyrir um í samningi aðila að trúnaðarskyldan haldist eftir að ráðningarsambandi lýkur.³⁷ Samhliða þeirri þróun hefur orðið æ algengara að vinnuveitendur verndi hagsmuni sína og reyni að koma í veg fyrir mögulega misnotkun á upplýsingum sem eiga að fara leynt með svokölluðum samkeppnisákvæðum,³⁸ en lög geta einnig kveðið á um trúnaður haldist um ákveðnar upplýsingar sem aðilar hafa fengið vitneskju um á ráðningartíma vegna starfs síns eða lagt bann við tiltekinni háttsemi eftir

³² Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 203.

³³ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 208.

³⁴ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 210.

³⁵ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 209.

³⁶ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 210.

³⁷ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 209.

³⁸ Sjá umfjöllun í kafla 4.

þegar ráðningarsambandi er lokið.³⁹ Verður nánar vikið að ráðningarsamningum og trúnaðarskyldu í ráðningarsambandi í næsta kafla og sérstaklega fjallað um trúnaðarskylduna við lok slíkra samninga í kafla 3.2.3.

3 Ráðningarsamningar

3.1 Almennt um ráðningarsamninga

Ráðningarsamningar eru almennt persónubundnir samningar sem verða til með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns. Slíkir samningar þekkjast á öllum sviðum atvinnulífsins þegar gengið er frá ráðningu starfsmanns og kveða þeir alla jafna á um starfsskyldur og önnur réttindi starfsmannsins og vitna oft til gildandi kjarasamninga um það starf sem um ræðir. Hugtakið ráðningarsamningur hefur verið skilgreint á þann veg að um sé að ræða samning þar sem starfsmaður skuldbindur sig til starfa hjá vinnuveitanda, undir stjórn hans og á ábyrgð hans, gegn greiðslu í peningum og/eða öðrum verðmætum.⁴⁰

Í persónubundnum samningum felst að aðilar geta ekki fengið annan í sinn stað til þess að efna skyldur sínar samkvæmt samningnum og gildir það jafnt um báða samningsaðila. Starfsmaður getur því ekki fengið annan til að sinna þeim skyldum sem kveðið er á um í samningnum og getur vinnuveitandi ekki framselt starfsfólk sitt til annars atvinnurekanda.⁴¹

Meginreglan um formfrelsi samninga gildir jafnt um ráðningarsamninga og aðrar tegundir samninga. Í sumum tilvikum getur ráðningarsamningur stofnast jafnvel þó engin orðaskipti hafi átt sér stað milli aðila ef auglýst er eftir starfskröftum á tilteknum stað á tilteknum tíma.⁴² Slíkt heyrir þó til undantekninga þar sem á undanförunum árum hefur þróunin verið í þá átt að vinnuveitendur geri skriflega samninga við starfsmenn sína, enda auðveldar það sönnun ef deilur vakna.⁴³ Þá er það alkunn venja að mikilvægir samningar séu gerðir með skriflegum hætti og jafnvel gerð krafa að ráðningarsamningar, sem gerðir eru á grundvelli gildandi kjarasamninga, séu skriflegir.⁴⁴

³⁹ Sjá umfjöllun í kafla 3.3.

⁴⁰ Lára V. Júlíusdóttir: *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 42.

⁴¹ Lára V. Júlíusdóttir: *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 62.

⁴² Lára V. Júlíusdóttir: *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 62.

⁴³ Lára V. Júlíusdóttir: *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 62.

⁴⁴ Páll Sigurðsson, *Samningaréttur*, bls. 41.

3.2 Trúnaðarskyldan í ráðningarsamböndum

Líkt og í öðrum samningum hvílir ákveðin trúnaðarskylda á aðilum í ráðningarsambandi og getur hún átt sér ýmsar birtingarmyndir. Hennar er alla jafna hvorki getið í samningi aðila né lögum, þó dæmi séu um slíkt, heldur flokkast skyldan til óskrifaðra reglna vinnumarkaðarins.⁴⁵ Er það í samræmi við þá óskrifuðu reglu að samningsaðilum beri að sýna gagnaðila hæfilegt tillit í samningssambandi.⁴⁶ Telja verður að trúnaðarskyldan sé afar rík í ráðningarsamböndum í ljósi eðli þess sambands sem kemst á milli vinnuveitanda og starfsmanns og þeirra hagsmuna sem oft eru í húfi fyrir báða samningsaðila. Verður því nánar farið yfir birtingarmynd skyldunnar og vægi hennar á mismunandi stigum samningssambandsins.

3.2.1 Í aðdraganda ráðningar

Trúnaðarskylda milli vinnuveitanda og starfsmanns verður virk jafnvel þó ekki hafi verið gengið frá ráðningu í starf með samningi og hvílir upplýsingaskylda á báðum aðilum í aðdraganda ráðningar. Vinnuveitandi verður þannig til að mynda, eftir atvikum, að upplýsa þann sem leitar eftir starfi um allt sem verulegu máli skiptir varðandi skyldur sem fylgja starfinu að eigin frumkvæði.⁴⁷

Upplýsingaskyldan sem hvílir á þeim sem sækir um starf er þó heldur ríkari. Umsækjandi verður að skýra frá atriðum sem telja má að skipti atvinnurekanda máli, t.d. er varða menntun, hæfni til starfans, nauðsynlega menntun og jafnvel réttindi sem tilskilin eru.⁴⁸ Einnig kann að vera krafist þess að umsækjandi veiti upplýsingar sem eru persónulegs eðlis ef þær varða beinlínis hæfni hans til að sinna starfi, t.d. upplýsingar um heilsufar. Umsækjendum er þó ekki skylt að greina frá persónulegum högum við ráðningu og er almennt ekki nein ákvæði að finna um skyldur umsækjanda til að skýra frá atvikum við ráðningu, þó í einstaka lögum séu ákvæði um embættisgengi með nánar tilgreindum skilyrðum.⁴⁹ Þá er eðlilegt að umsækjandi skýri frá því ef hann sér fram á að vera frá vinnu á næstu mánuðum vegna veikinda eða heilsufarstengdra atvika.⁵⁰

⁴⁵ Lára V. Júlíusdóttir: *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 84.

⁴⁶ Sjá umfjöllun í kafla 2.1.

⁴⁷ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 201.

⁴⁸ Lára V. Júlíusdóttir: *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 53-54.

⁴⁹ Lára V. Júlíusdóttir: *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 54.

⁵⁰ Lára V. Júlíusdóttir: *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 54.

Á sviði vinnuréttar er að finna lögfestar reglur um upplýsingaskyldu þess sem ræður sig í starf, t.a.m.í 4. tölul 1. mgr. 26. gr. hjúalaga nr. 22/1928 þar sem segir að húsbóndi þurfi ekki að vita hjús sem ráðið hefur verið í vist eða veita því viðtöku ef hann getur sannað að hjúið kunni ekki til þeirra verka sem áskilið var að það skyldi kunna. Þá var áður að finna ákvæði í sjómannalögum nr. 35/1985 um heimildir útgerðarmanns til að krefjast læknisvottorðs frá þeim sem vildi ráða sig á skip í því skyni að ganga úr skugga um að umsækjandi væri ekki haldinn sjúkdómum eða kvillum sem gerðu hann ófæran til starfa, en ákvæðið var fellt úr lögnum með breytingarlögum nr. 31/2003. Sambærilegt ákvæði er þó enn að finna í 33. gr. laganna þar sem segir í 1. mgr. að skipverja sé skylt að gangast undir læknisskoðun, krefjist skipstjóri þess.

3.2.2 Á meðan ráðningu stendur

Bæði starfsmaður og vinnuveitandi hafa ákveðnum skyldum að gegna hvor gagnvart öðrum á meðan ráðningarsambandi stendur. Aðalskylda starfsmannsins er að sinna þeim störfum sem hann var ráðinn til og er það aðalskylda vinnuveitanda að greiða honum laun fyrir þau störf.⁵¹

Þó svo að þessar skyldur séu eitt helsta einkenni ráðningarsambanda er ekki þar með sagt að aðilar beri ekki frekari skyldur í sambandinu. Líkt og áður sagði er sambandið persónulegs eðlis,⁵² og vægi trúnaðarskyldunnar eftir því. Ráðningarsambandinu er alla jafna ætlað að vara til lengri tíma og er starfsmönnum oft treyst fyrir miklum verðmætum eða mikilvægum upplýsingum sem trúnaður á að ríkja um í starfi sínu.⁵³ Sé starfsmaður í lykilhlutverki hjá vinnuveitanda er trúnaðarskyldan þeim mun ríkari.⁵⁴ Viðar Már Matthíasson lýsir trúnaðarskyldu í ráðningarsambandi með eftirfarandi hætti.

Almennt er lítið svo á, að trúnaðarskyldan í ráðningarsambandi sé víðtæk og starfsmanni beri að gæta þess að aðhafast ekkert það, sem fer í bága við skyldur hans samkvæmt ráðningarsamningi eða er andstætt hagsmunum vinnuveitanda hans.⁵⁵

Þá skyldu starfsmanns til að aðhafast ekkert sem er andstætt hagsmunum vinnuveitanda má skilja sem svo að hann megi ekki með neinum hætti standa að samkeppnisrekstri við vinnuveitanda sinn, hvorki innan vinnutíma né utan, sem gæti valdið vinnuveitandanum

⁵¹ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd?“, bls. 541.

⁵² Sjá umfjöllun í kafla 3.1.

⁵³ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 206.

⁵⁴ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 214.

⁵⁵ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 206.

tjóni og er sú skylda óumdeild. Starfsmaður má því ekki undirbúa slíka samkeppni með því að leita til viðskiptamanna vinnuveitanda, samstarfsmanna eða almennings í því skyni að koma fyrirhuguðum samkeppnisrekstri til framkvæmdar og gæti það í alvarlegustu tilfellum bakað starfsmanni skaðabótaskyldu,⁵⁶ líkt og nánar verður fjallað um í kafla 3.4.

Trúnaðurinn er þó ekki einvörðungu bundinn við starfsmanninn, þó hann beri ríkar trúnaðarskyldu gagnvart vinnuveitanda sínum. Í störfum sínum ber vinnuveitanda að sýna starfsmönnum sínum virðingu, gæta þagmælsku um atriði sem hann kann að komast að um starfsmann sinn sem og að sýna þeim þá virðingu í starfi sem eðlileg þykir.⁵⁷

3.2.3 Trúnaðarskyldan eftir starfslok

Trúnaðarskylda milli vinnuveitanda og starfsmanns helst á meðan uppsagnarfrestur er að líða, en þó verður að játa starfsmanni svigrúm til þess að finna nýtt starf á þeim tíma. Við mat á því hvort honum sé heimilt að leita að nýju starfi hjá samkeppnisaðila þarf að taka bæði tillit til hagsmuna vinnuveitanda af því að starfsmaður virði trúnað sinn, sem og hagsmuna starfsmanns af því að leita nýs starfs á sínu sérsviði.⁵⁸ Starfsmanni ber þó að virða trúnað sinn við vinnuveitanda á meðan uppsagnarfrestur er enn að líða og var það til að mynda staðfest í *Hrd. 14. desember 2006, bls. 5617 (613/2006)* þar sem forstjóra hafði verið sagt upp störfum en hafði enn til umráða bifreið í eigu félagsins sem hann hafði starfað fyrir, þrátt fyrir að hafa tekið að sér starf hjá samkeppnisaðila. Hæstiréttur féllst á kröfu félagsins um afhendingu bifreiðarinnar, en um trúnaðarskyldur forstjórans sagði Hæstiréttur:

Sóknaraðili gegndi starfi forstjóra varnaraðila þegar honum var sagt upp störfum. Þó að honum hafi verið gert að láta strax af störfum hvíldu áfram á honum ákveðnar trúnaðarskyldur gagnvart varnaraðila á uppsagnarfresti. Samrýmdist það ekki þeim skyldum að taka að sér starf framkvæmdastjóra hjá félagi, sem óumdeilt er að starfi í samkeppni við varnaraðila.

Draga má þá ályktun að staða starfsmannsins innan fyrirtækisins hafi haft nokkuð vægi við mat á því hvort hann hafi brotið gegn trúnaðarskyldum sínum, auk þess sem hann hafði ráðið sig til starfa áður en uppsagnarfrestur hafði liðið undir lok og þáði enn launagreiðslur frá fyrri vinnuveitanda. Það er þó almennt ekki talið vera brot á trúnaðarskyldu starfsmanns

⁵⁶ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 207.

⁵⁷ Lára V. Júlíusdóttir, *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 206.

⁵⁸ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 210-211.

að leitast eftir starfi hjá samkeppnisaðila á uppsagnarfresti nema um slíkt sé samið. Þau sjónarmið eru í samræmi við niðurstöðu Hæstaréttar í *Hrd. 5. júní 2008 (334/2007), (335/2007), (336/2007), (337/2007), (338/2007), (339/2007) og (340/2007)* en öll málin vörðuðu starfsmenn A. Karlssonar ehf. sem höfðu sagt upp störfum og síðar farið að starfa fyrir nýstofnaðan samkeppnisaðila. Í dómum Hæstaréttar segir að starfsmennirnir hefðu allir borið sömu trúnaðarskyldur við vinnuveitanda sinn á uppsagnarfresti líkt og þeir væru í starfi. Þær skyldur fælu þó ekki í sér bann við því að þeir leituðu eftir starfi, jafnvel hjá samkeppnisaðila, enda hafi ekki verið samið um að þeim væri það óheimilt að loknum uppsagnarfresti. Ekki þótti sannað að starfsmennirnir hefðu ráðið sig formlega til starfa fyrir en að uppsagnarfresti loknum og því ekki um brot á trúnaðarskyldum þeirra að ræða.

Að ofangreindu virtu má því telja að trúnaðarskyldan helst alveg til loka ráðningarsambands og út uppsagnarfrest, hvort sem starfsmanni er sagt upp eða segir starfi sínu lausu. Með vísan til dóma Hæstaréttar í málum er vörðuðu starfsmenn A. Karlsson ehf. verður þó að telja að starfsmönnum sé heimilt að leita nýrra starfa á uppsagnarfresti, jafnvel hjá samkeppnisaðila, svo lengi sem þeir virði trúnað sinn við fyrri vinnuveitanda til loka uppsagnarfrests og hafist ekkert að sem getur skaðað hann eða þykir andstætt hagsmunum hans.

3.3 Trúnaðarskyldan í lögum

3.3.1 Ýmis ákvæði

Sú ríka trúnaðarskylda sem felst í sambandi vinnuveitanda og starfsmanns hefur ýmsar birtingarmyndir líkt og áður hefur verið vikið að. Skyldan hefur einnig sett sitt mark á lagabálka sem kveða á um skyldur ýmissa starfsstétta og eiga ákvæði þeirra laga mörg hver það sammerkt að kveða á um þagnarskyldu um upplýsingar sem starfsmenn kunna að komast yfir í störfum sínum eða bann við því að aðhafast eitthvað sem er í andstöðu við hagsmuni vinnuveitanda eða starfsstéttar sinnar.

Þagnarskylda tiltekinna starfsstétta er víða fest í lög og má þar til að mynda nefna lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2015, lög um lögmenn nr. 77/1998 og stjórnisýslulög nr. 37/1993 svo fátt eitt sé nefnt. Í X. kafla stjórnisýslulaga er þagnarskylda starfsmanna ríkis og sveitarfélaga skilgreind með ítarlegum hætti en í 1. mgr. 42. gr. segir að hver sá sem starfar á vegum ríkis eða sveitarfélaga sé bundinn þagnarskyldu um upplýsingar sem eru trúnaðarmerktar og fellur sú skylda ekki niður fyrir en upplýsingarnar verða aðgengilegar almenningi skv. 5. mgr. 43. gr. og helst því þagnarskylda um trúnaðarmál þrátt fyrir að

starfsmaður láti af störfum, en sama þagnarskylda gildir um þá starfsmenn sem lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 taka til.

Víðtæk þagnarskylda hvílir einnig á starfsmönnum fjármálafyrirtækja skv. lögum um fjármálafyrirtæki nr. 161/2002. Samkvæmt 1. mgr. 58. gr. laganna eru stjórnarmenn fjármálafyrirtækis, framkvæmdastjórar, endurskoðendur, starfsmenn og aðrir sem starfa í þágu fyrirtækisins bundnir þagnarskyldu um allt sem þeir fá vitneskju um í starfi sínu og varðar viðskipta- eða einkamálefni viðskiptamanna nema lög kveði á um skyldu til að veita slíkar upplýsingar. Helst sú þagnarskylda jafnvel þó starfsmaður láti af störfum.

Í lögum um fjármálafyrirtæki er einnig að finna annars konar trúnaðarskyldu í 1. mgr. 56. gr. er varðar það að aðhafast ekkert sem er í andstöðu við hagsmuni vinnuveitanda. Þar segir að framkvæmdastjóra sé óheimilt að sitja í stjórn atvinnufyrirtækis og taka þátt í atvinnurekstri að öðru leyti. Í greinagerð með því frumvarpi er varð að lögum er ákvæðið rökstutt með þeim hætti að það sé til þess fallið að minnka líkur á hagsmunaárekstri, en einnig að framkvæmdastjóri ætti eingöngu að helga sig því starfi.⁵⁹ Má því ætla að ákvæðið stuðli að því að trúnaður hans sé einungis bundinn við það fyrirtæki sem hann starfar fyrir hverju sinni.

3.3.2 Lög um viðskiptaleyndarmál

Þann 17. desember árið 2020 tóku gildi lög um viðskiptaleyndarmál nr. 131/2020. Lögin fólu í sér innleiðingu á tilskipun Evrópuþingsins og ESB 2016/943 frá 8. júní 2016 um verndun trúnaðarupplýsinga um sérþekkingu og viðskipti gegn ólögumætri öflun, notkun og birtingu þeirra. Meginmarkmið hennar var að koma á fullnægjandi og sambærilegum úrlausnum á vettvangi innri markaðar Evrópusambandsins og Evrópska efnahagssvæðisins, en í 14. lið aðfararorða tilskipunarinnar er tekið fram að skilgreining viðskiptaleyndarmáls taki til sérþekkingar, viðskiptaupplýsinga og tækniupplýsinga í tilvikum þar sem bæði lögmætir hagsmunir og lögmætar væntingar eru um að trúnaður sé um þær og að slík trúnaðarskylda sé virt.

Hugtakið viðskiptaleyndarmál er skilgreint í 4. tölul. 1. mgr. 2. gr. laganna sem upplýsingar sem *í fyrsta lagi* eru leyndarmál í þeim skilningi að þær eru ekki, sem heild eða í samskipan og samsetningu einstakra hluta þeirra, almennt þekktar eða auðvelt að nálgast meðal aðila í hópum sem venjulega fjalla um þá tegund upplýsinga sem um er að ræða, *í öðru lagi* hafa viðskiptalegt gildi vegna þess að þær eru leyndarmál og *í þriðja lagi*

⁵⁹ Þskj. 218, 128. lögþ, 2002-03, bls. 79.

eru upplýsingar sem einstaklingur eða lögaðili ræður löglega yfir og hefur gert eðlilegar ráðstafanir eftir aðstæðum til að halda leyndum. Lögin taka því skýrlega til upplýsinga sem eðlilegt þykir að trúnaður ríki um og sporna gegn því að starfsmenn fari með upplýsingar sem þeir komast yfir með þeim hætti að það fari gegn hagsmunum vinnuveitanda, og árétta bæði tilvist og vægi trúnaðarskyldunnar í samningssambandinu.

Í greinargerð með því frumvarpi er varð að lögum er fjallað um mikilvægi viðskiptaleyndarmála fyrir samkeppnishæfni fyrirtækja og þá vinnu sem oft liggur að baki slíkum leyndarmálum. Ólögmæt öflun, notkun eða afhjúpun þeirra feli í sér misnotkun á fjárfestingu og vinnu og með aukinni starfsmannaveltu fyrirtækja og tækniframförum, sem auðveldar vistun gagna, sé aukin hættu á slíkri misnotkun. Því sé nauðsynlegt að skilvirk vernd slíkra trúnaðarmála sé fyrir hendi til þess að sporna gegn ólögmætri öflun, notkun og afhjúpun upplýsinganna.⁶⁰

Lögin komu í stað sérákvæða 16. gr. c í lögum um eftirlit með viðskiptaháttum og markaðssetningu nr. 57/2005 (hér eftir markaðssetningarlög) þar sem lagt var bann við því að afla sér eða hagnýta upplýsingar eða trúnaðarupplýsingar sem höfðu fengist með réttmætum hætti í starfi og gildi bannið í þrjú ár frá starfslokum eða samningsslitum. Í nýjum lögum um viðskiptaleyndarmál er kveðið á um slíkt bann í 1. mgr. 4. gr., en þar segir að ólögmæt öflun, notkun eða afhjúpun viðskiptaleyndarmáls sé bönnuð. Í b-lið 3. mgr. segir jafnframt að notkun eða afhjúpun slíkra leyndarmála án samþykkis sé ólögmæt, sé það notað eða afhjúpað af þeim sem brýtur gegn trúnaðarsamkomulagi eða öðrum skyldum um að gera það ekki.

Lög um viðskiptaleyndarmál fela í sér ríkari refsivernd en kveðið var á um í markaðssetningarlögum. Í 1. mgr. 26. gr. þeirra laga sagði að brot gegn lögnum gætu varðað fésektum eða allt að sex mánaða fangelsi, væru sakir miklar, en í lögum um viðskiptaleyndarmál geta brot varðað fésektum eða allt að tveggja ára fangelsi skv. 17. gr. en allt að fjögurra ára fangelsi sé brotið stórfellt. Þrátt fyrir ríkari refsivernd samkvæmt lögnum gefur augaleið að slíkt á aðeins við þegar um stórfelld brot er að ræða og reynir því mun oft á það hvort starfsmaður sé skaðabótaskyldur vegna brota gegn 4. gr. laganna.

Um skaðabótaábyrgð starfsmanna samkvæmt lögnum fer eftir 13. gr. en þar segir í 1. mgr. að starfsmanni sé skylt að að greiða skaðabætur vegna tjóns sem em handhafi viðskiptaleyndarmáls hefur orðið fyrir vegna þess og skal samkvæmt 2. mgr. m.a. líta til

⁶⁰ Þskj. 13, 151. lögþ. 2020-21, bls. 9.

tapaðs hagnaðar handhafa viðskiptaleyndarmáls og óréttmætar auðgunar hins brotlega. Því er um persónulega skaðabótaábyrgð starfsmannsins að ræða, hvort sem um gáleysis- eða ásetningsbrot er að ræða, og tekur ákvæðið til skaðabóta hvort sem hinn brotlegi hefur brotið gegn samningi eður ei.⁶¹ Sú persónulega ábyrgð sem lögð er á starfsmanninn er í samræmi við það persónulega eðli sem getur falist í sambandi starfsmanns og vinnuveitanda og því rík krafa um trúnað starfsmanna samkvæmt lögnum.⁶²

Þá getur handhafi viðskiptaleyndarmáls einnig gripið til þess að krefjast lögbanns við öflun, notkun eða afhjúpun viðskiptaleyndarmáls samkvæmt lögum um kyrrsetningu, lögbann o.fl. nr. 31/1990 (hér eftir ksl. eða kyrrsetningarlög) og er vísað til þeirra í 9. gr. laga um viðskiptarleyndarmál. Þar sem kyrrsetningarlögin fjölluðu ekki sérstaklega um lögbann vegna viðskiptaleyndarmála þótti ástæða til að lögfesta slíkt ákvæði í lögnum til þess að innleiða þau ákvæði tilskipunarinnar sem þóttu ekki þegar uppfyllt með með ákvæðum kyrrsetningarlaga.⁶³ Því fer beiðni um lögbann eftir almennum reglum ksl. nema um annað sé kveðið á í lögum um viðskiptaleyndarmál.

Líkt og áður sagði tóku lögin gildi þann 17. desember árið 2020 og hefur því enn ekki reynt á þau fyrir dómstólum. Þau úrræði sem kveðið er á um í lögnum eru ekki ný af nálinni þó þau séu betur fest í sessi eftir gildistöku laganna, en dæmi eru um að vinnuveitendur áskilið slíkt í ráðningarsamningum við starfsmenn sína.⁶⁴ Þó er ljóst að með setningu laganna var stigið stórt skref í átt að tryggari varðveitingu trúnaðarupplýsinga sem koma til vitundar starfsmanna á meðan ráðningartíma stendur og mikilvægi trúnaðar starfsmanns og vinnuveitandanda haft að leiðarljósi í ákvæðum laganna. Er það í samræmi við aukið vægi trúnaðarskyldunnar í samningssamböndum á undanförunum árum og kröfur um að samningsaðilar sýni hvorum öðrum hæfilegt og gagnkvæmt tillit.

3.3.3 *Lög um vernd uppljóstrara*

Í 5. gr. fyrrnefndra laga um viðskiptaleyndarmál er að finna undantekningarákvæði sem tekur til tilvika þar sem öflun, notkun og afhjúpun viðskiptaleyndarmála getur talist lögmæt. Á það við þegar slík miðlun viðskiptaleyndarmála er til þess fallin að ljóstra upp um lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi í því skyni að vernda almannahagsmuni skv. a-

⁶¹ Þskj. 13, 151. lögþ. 2020-21, bls. 34.

⁶² Sjá umfjöllun í kafla 3.1.

⁶³ Þskj. 13, 151. lögþ. 2020-21, bls. 31.

⁶⁴ Sjá umfjöllun í kafla 3.4.

lið 1. mgr. eða að hún hafi verið nauðsynleg svo fulltrúar starfsmannsins inni störf sín af hendi í samræmi við lög eða kjarasamning skv. b-lið sömu málsgreinar.

Sama ár og lög um viðskiptaleyndarmál tóku gildi tóku einnig gildi lög um vernd uppljóstrara nr. 40/2020 (hér eftir uppljóstrarlög) sem heimila slíka miðlun ef grunur er um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi. Er því óumdeilt að slíkir uppljóstrarar, sem miðla upplýsingum er lögin taka til, þurfa hvorki að sæta bóta- né refsíabyrgð en samkvæmt 1. mgr. 1. gr. laganna taka þau til bæði starfsmanna hins opinbera og á einkamarkaði. Í greinargerð með því frumvarpi er varð að uppljóstrarlögum er nauðsyn slíkrar verndar áréttuð, bæði í ljósi ábendinga alþjóðastofnana þess efnis en einnig svo að hver sá sem hygðist greina frá lögbrotum eða ámælisverðri háttsemi vinnuveitanda nyti gagnsærrar verndar.⁶⁵

Í lögnum er vikið að samhengi uppljóstrana og trúnaðarskyldna starfsmanna og segir í 1. mgr. 4. gr. að uppfylli upplýsingarnar, eða þau gögn sem afhjúpuð eru, skilyrði 2. og 3. gr. laganna um innri og ytri uppljóstrun teljist miðlun slíkra upplýsinga ekki brot á þagnar- eða trúnaðarskyldum starfsmannsins. Bakar slík miðlun því starfsmanni hvorki refsí- né skaðabótaábyrgð ef skilyrðunum er fullnægt og getur ekki leitt til stjórnisýsluviðurlaga eða íþyngjandi úrræða að starfsmannarétti samkvæmt 2. málsl. 1. mgr. 4. gr.

3.4 Brotið gegn trúnaðarskyldum

Brjótí starfsmaður gegn trúnaðarskyldum sínum getur vinnuveitandi gripið til ýmissa úrræða, allt eftir eðli og umfangi brotanna.⁶⁶ Honum getur verið heimilt að rifta ráðningarsamningi og víkja starfsmanni sem brýtur gegn trúnaðarskyldum sínum úr starfi, til að mynda ef skýrir frá viðskiptaleyndarmáli, en slíkt er raunar refsivert eftir gildistöku laga um viðskiptaleyndarmál. Þá getur starfsmaður einnig orðið skaðabótaskyldur ef hann hefst eitthvað að sem er andstætt hagsmunum vinnuveitanda síns eða aflar, notar eða afhjúpar viðskiptaleyndarmál með ólögumætum hætti líkt og áður hefur verið vikið að.⁶⁷

Það gefur augaleið að þær upplýsingar sem starfsmenn geta komist yfir í störfum sínum geta verið þess eðlis að þær eigi að fara leynt og gætu skaðað samkeppnisstöðu

⁶⁵ Þskj. 431, 150. lögþ. 2019-20, bls. 9.

⁶⁶ Lára V. Júlíusdóttir, *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 256.

⁶⁷ Sjá umfjöllun í kafla 3.3.2.

vinnuveitanda komist þær til vitundar samkeppnisaðila, þá sérstaklega ef starfsmaður þjónar mikilvægu hlutverki innan fyrirtækis. Því er þörfin fyrir gagnkvæman trúnað mjög rík í ráðningarsamböndum.⁶⁸ Starfsmönnum ber að gæta að því að sýna vinnuveitanda sínum eðlilegt tillit og trúnað og getur brot gegn trúnaðarskyldum jafnvel heimilað riftun, sem er talið eitt viðurhlutamesta úrræði kröfuréttarins og er því sjaldnast til að dreifa þegar um er að ræða brot á aukaskyldu nema vanefndin sé veruleg. Þannig getur vinnuveitandi við þær aðstæður vísað starfsmanni fyrirvaralaust úr starfi,⁶⁹ eða gripið til annarra úrræða sé kveðið á um slíkt í ráðningarsamningi eða lögum.

Til skýringar má nefna *Hrd. 7. febrúar 2002 (334/2001)*, en í því máli hafði efnafræðingur sem starfaði hjá Sápugerðinni Frigg haldið fund með fyrirsvarsmönnum þriggja fyrirtækja, sem átt höfðu í samkeppni við Sápugerðina, rúmum mánuði eftir að hann sagði starfi sínu lausu með þriggja mánaða uppsagnarfresti. Á fundinum var rætt um hugsanlega samvinnu eða samruna fyrirtækjanna. Þó svo að ekkert benti til þess að starfsmaðurinn hefði greint frá trúnaðarupplýsingum á fundinum taldi Hæstiréttur háttsemi hans ósamrýmanlega þeim trúnaðarskyldum sem hann bar gagnvart vinnuveitanda sínum, enda ætti honum að vera ljóst að þau áform sem voru til umræðu gætu skaðað hagsmuni Sápugerðarinnar ef þau kæmu til framkvæmda. Var Sápugerðinni Frigg því heimilt að víkja starfsmanninum úr starfi án aðvörunar eða fyrirvara.

Þá getur brot á trúnaðarskyldum leitt til skaðabótaskyldu á grundvelli laga eða samnings, en það var niðurstaðan í *Hrd. 20. nóvember 2014 (269/2014)* þar sem fyrrverandi starfsmaður PricewaterhouseCoopers ehf. var dæmdur til að greiða fyrirtækinu skaðabætur á grundvelli ákvæðis í ráðningarsamningi þar sem kveðið var á um skaðabótaskyldu hluthafa sem færu frá félaginu ef þeir myndu taka með sér viðskiptamenn innan þriggja ára frá útgöngu. Starfsmaðurinn, sem jafnframt var hluthafi í fyrirtækinu, hafði sagt upp störfum hjá fyrirtækinu og í kjölfarið fengið aðra starfsmenn þess með sér í að stofna annað fyrirtæki í sambærilegum rekstri. Staðfesti Hæstiréttur þá niðurstöðu héraðsdóms að PricewaterhouseCoopers ehf. hefði með réttu mátt líta svo á að starfsmaðurinn hefði undirbúið samkeppnisrekstur á meðan hann starfaði enn hjá fyrirtækinu og reynt að ná til sín viðskiptamönnum, enda væri mikill meirihluti viðskiptamanna félagsins árið 2012 í viðskiptum við hið nýja félag. Þá vék Hæstiréttur að

⁶⁸ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 206.

⁶⁹ Benedikt Bogason, Eyvindur G. Gunnarsson og Þorgeir Örlygsson, *Kröfuréttur I*, bls. 95.

Því að starfsmaðurinn hefði borið ríka trúnaðarskyldu gagnvart félaginu þar sem hann var í beinu sambandi við viðskiptamenn þess.

Stundum þykja skaðabætur þó ekki duga til þess að vernda hagsmuni fyrirtækisins ef starfsmaður brýtur gegn trúnaðarskyldu sinni. Er þá hægt að krefjast lögbanns á störf starfsmanns á grundvelli fyrrnefndra laga um viðskiptaleyndarmál eða kyrrsetningarlega ef þau þykja brjóta gegn lögvörðum hagsmunum vinnuveitanda,⁷⁰ en sú var raunin í *Hrd.* 5. desember 2006, bls. 5308 (605/2006):

Eftir að G sagði upp starfi sínu hjá O ehf. hóf hann störf fyrir T ehf. sem var í beinni samkeppni við O ehf. áður en uppsagnarfresti lauk. Síðarnefnda félagið krafðist þess að lögbann yrði lagt við því að G tæki starfinu þar til uppsagnarfrestur hans væri liðinn. Þá var einnig farið fram á lögbann við því að hann hefði á tímanum samband við viðskiptamenn O ehf. Hæstiréttur féllst á þá kröfu þar sem talið var að G hefði verið bundinn við ráðningarsamning þegar hann hóf störf hjá samkeppnisaðilanum. Með því hefði hann brotið gegn trúnaðarskyldum sínum gagnvart O ehf. og ekki talið að skaðabætur dygðu til að vernda hagsmuni félagsins með fullnægjandi hætti. Skilyrði 1. mgr. 24. gr. laga um kyrrsetningu og lögbann nr. 31/1990 voru því uppfyllt og lagt fyrir sýslumann að leggja lögbann við störfum G hjá T ehf. sem og samskiptum hans við viðskiptamenn O ehf. í því skyni að veita þeim þjónustu á sviði tölvukerfa og netlausna.

Af ofangreindum dómi má draga þá ályktun að trúnaðarskyldan vegur hvað þyngst þegar ráðningarsamningur er enn í gildi, en í niðurstöðu Hæstaréttar er sérstaklega áréttað að skyldan gildi almennt í lögskiptum starfsmanns og vinnuveitanda á meðan ráðningarsamningur er í gildi, þó ekki sé sérstaklega kveðið á um hana. Með því að hefja störf hjá samkeppnisaðila á meðan ráðningarsamband var enn í gildi hafi starfsmaðurinn brotið gegn kjarna trúnaðarskyldunnar og aðhafst eitthvað sem var bersýnilega andstætt hagsmunum vinnuveitanda síns.⁷¹

4 Samkeppnisákvæði

4.1 Almennt um samkeppnisákvæði

Þó svo að rík trúnaðarskylda hvíli á starfsmanni í ráðningarsambandi er alla jafna litið svo á að trúnaði hans við vinnuveitanda ljúki þegar ráðningarsambandi er lokið, nema um annað sé sérstaklega samið eða lög kveði á um langlífari trúnað líkt og fjallað var um í kafla 3.3. Þannig felst í trúnaðarskyldunni ákveðin samkeppnisvernd á samningstímanum,

⁷⁰ Benedikt Bogason, Eyvindur G. Gunnarsson og Þorgeir Örlygsson, *Kröfuréttur I*, bls. 96.

⁷¹ Sjá umfjöllun í kafla 3.2.2.

enda er litið svo á að trúnaður starfsmannsins eigi að liggja hjá vinnuveitanda sínum í ráðningarsambandi.⁷²

Á undanförnum áratugum hefur færst í vöxt að trúnaður starfsmanna við vinnuveitanda sé betur afmarkaður strax í upphafi ráðningartímans í ráðningarsamningi aðila og er algengt að starfsmanni sé gert ljóst strax í upphafi að trúnaður gildi um allar upplýsingar sem hann fær á grundvelli starfs síns. Samhliða því hafa svokölluð samkeppnisákvæði orðið algengari, bæði til þess að auka fyrrnefnda samkeppnisvernd en einnig til þess að tryggja að vinnuveitandi hafi umsamin úrræði, brjóti starfsmaður gegn ákvæðum ráðningarsamningsins og virði ekki trúnaðarskyldu sína. Slík ákvæði kveða oft á um að starfsmanni sé óheimilt að hefja störf hjá fyrirtæki í sambærilegum rekstri eða beinni samkeppni við vinnuveitanda, eða setja því skorður að starfsmaður hefji slíkan rekstur innan tiltekins tíma eftir að ráðningarsambandi lýkur. Ákvæðin, sem hafa orðið sífellt algengari með örum vexti atvinnulífsins, eru þó ekki ný af nálinni og er elsti dómur Hæstaréttar um slíkt ákvæði frá árinu 1939 í *Hrd. 14. júní 1939, bls. 365*.⁷³

Þýsk kona hafði verið ráðin til forstöðu á saumastofu í Reykjavík í ágúst 1934. Ári síðar var gerður samningur þar sem hún skuldbatt sig til þess að starfa ekki við samskonar störf í Reykjavík, nágrenni Reykjavíkur eða Hafnarfirði á meðan hún dvaldi hér á landi en var heimilt samkvæmt samningi að starfa utan þessara staða þegar þrjú ár voru liðin frá upphafi ráðningartímans. Í dómi Hæstaréttar var talið að svo víðtækt og ótímabundið samkeppnisákvæði skerti atvinnufrelsi konunnar um of og var hún því ekki bundin við það að fullu. Var eitt ár talið hæfilegt, en í ljósi þess að hún hafði þegar hafið starfsemi var henni heimilt að leysa sig undan samkeppnisbanninu með greiðslu skaðabóta.

Ljóst er að vinnuveitandi hefur ekki ótakmarkaðar heimildir til þess binda hendur starfsmanna með slíkum ákvæðum líkt og dómurinn ber með sér. Tilgangur slíkra ákvæða er þó bersýnilega að vernda samkeppnisstöðu vinnuveitanda gagnvart öðrum í sambærilegum rekstri og tryggja þá sérfræðipekkingu sem hefur skapast á ráðningartímanum, enda getur slíkt verið sérstakt kappsmál fyrir fyrirtæki í samkeppnisrekstri. Því er algengara að samkeppnisákvæði séu að finna í samningum þar sem starfsmaður býr yfir sérþekkingu á tilteknu sviði, hvort sem það er menntun, reynsla eða bæði.⁷⁴

⁷² Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 206.

⁷³ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd?“, bls. 540.

⁷⁴ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd?“, bls. 540.

Þrátt fyrir að slík ákvæði kunni að setja starfsmanni nokkuð fastar skorður og kunni að takmarka möguleika starfsmanns á að nýta sérþekkingu sína eftir að ráðningarsambandi er lokið eru slík ákvæði heimil og bindandi hafi verið samið um þau,⁷⁵ enda gildir meginreglan um sammingsfrelsi einnig þegar kemur að ráðningarsamningum. Þó geta slík ákvæði verið of víðtæk þannig skerðingin gangi á stjórnarskrárvarinn rétt fólks til atvinnufrelsis samkvæmt 75. gr. stjórnarskrárinnar og er því heimild í 37. gr. samningalaga til þess að ógilda slík ákvæði, teljist skuldbindingin vera víðtækari en nauðsynlegt er eða hún skerði atvinnufrelsi starfsmanns með ósanngjörnum hætti.

4.2 Hvar liggja mörkin?

4.2.1 Samkeppnisákvæði af íþyngjandi

Þrátt fyrir að samkeppnisákvæði af þessum toga séu heimil og séu bindandi fyrir aðila kann að vera að þau gangi of langt með tilliti til stjórnarskrársvarins réttar manna til þess að stunda þá atvinnu sem þeir kjósa, en um það er kveðið í 75. gr. stjórnarskrárinnar. Því gildir sammingsfrelsið ekki fullum fetum þegar samningar fela í sér slíka skuldbindingu og er í samningalögum að finna ógildingarheimild til handa dómstólum þegar samningar til varnar samkeppni þykja ganga of langt. Verður nú nánar fjallað um þá ógildingarheimild, sem og atvinnufrelsisákvæði 75. gr. stjórnarskrárinnar.

4.2.2 37. gr. samningalaga

Í 37. gr. samningalaga er að finna ógildingarreglu sem snýr að samningum til varnar samkeppni, þ.m.t. sammingsbundnum samkeppnisákvæðum. Ákvæðið gerir þannig bæði ráð fyrir tilvist slíkra samninga en í greinargerð með frumvarpi því er varð að lögum var tekið fram að slíkir samningar væru alls ekki ótíðir og gætu átt rétt á sér. Þeir takmörkuðu þó atvinnufrelsi þess sem tæki á sig slíka skuldbindingu og er ákvæðinu því ætlað að losa aðila undan slíkum ákvæðum ef þau þykja ósanngjörn eða setja atvinnufrelsi þeirra of þröngar skorður.⁷⁶

Orðalag 1. og 2. mgr. 37. gr. er svohljóðandi:

Hafi maður, í því skyni að varna samkeppni, áskilið sér hjá öðrum manni að sá maður reki eigi verslun eða aðra atvinnu, eða hann ráði sig eigi til starfa við slíkt fyrirtæki, þá er það loforð eigi bindandi fyrir þann mann ef telja verður, þegar litið er til allra atvika, að skuldbinding þessi sé víðtækari en nauðsynlegt er til þess að varna

⁷⁵ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd?“, bls. 540-541.

⁷⁶ Alpt. 1935, A-deild, bls. 802.

samkeppni eða hún skerði með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi þess manns sem tókst þessa skyldu á herðar. Við mat á hinu síðastnefnda atriði skal einnig hafa hliðsjón af því hverju það varðar réttshafann að þessi skuldbinding sé haldin.

Hafi starfsmaður við verslun eða annað fyrirtæki tekið á sig slíka skuldbindingu, sem getur um í 1. mgr., gagnvart þeim, sem fyrirtækið rekur, og skuldbinding hans á að gilda eftir að ráðningu hans við fyrirtækið er lokið þá er sú skuldbinding ógild ef honum er sagt upp stöðunni eða vikið úr henni án þess að hann hafi sjálfur gefið nægilega ástæðu til þess eða ef hann sjálfur fer löglega úr stöðunni sakir þess að sá, sem fyrirtækið rekur, vanefnir skyldur sínar við hann

Ákvæðið tekur því skýrlega til ákvæða sem kunna að vera sett í ráðningarsamning þar sem kveðið er á um bann við störfum í samkeppni við vinnuveitanda eftir að ráðningarsambandi lýkur og má ráða af því að aðilar hafi ekki ótakmarkað svigrúm við samningu þeirra. Endurspeglast þannig trúnaðarskylda beggja aðila ráðningarsamningsins í ákvæðinu; að vinnuveitandi má ekki binda hendur starfsmannsins um of eftir starfslok og að starfsmanni ber að fara eftir slíku ákvæði, haldi það gildi sínu. Ekki er kveðið á um nákvæmt viðmið við mat á því hvenær slíkt ákvæði telst ógilt, en líta þarf til hagsmuna beggja aðila við mat á því hvað telst ósanngjörn skerðing með hliðsjón af atvinnufrelsi þess er tók skylduna sér á herðar.

Orðalag 1. mgr. felur jafnframt í sér tvíþætt mat, þ.e. hvort skuldbinding sé víðtækari en nauðsynlegt er eða hvort hún skerði atvinnufrelsi aðila með ósanngjörnum hætti. Í *Hrd.* 23. október 2003, bls. 3542 (124/2003) voru skilyrðin metin hvort fyrir sig.⁷⁷

S var starfsmaður hjá PMT ehf. í átta ár áður en hann hætti og hóf störf hjá P ehf., samkeppnisaðila PMT ehf., fjórum mánuðum eftir uppsögn sína. P ehf. hafði verið eitt fyrirtækja sem var tilgreint í ráðningarsamningi S eftir stöðuhækkun og kveðið á um að hann mætti ekki starfa hjá fyrstu tvö ár eftir starfslok, að viðlögðu févítí að fjárhæð tólf þúsund krónur á dag. Hæstiréttur sagði óumdeilt að S hefði gengist undir skuldbindinguna og að báðir aðilar hefðu haft ávinning af samningnum. Samningsákvæðið sem um ræddi hefði verið þröngt, afmarkað og hnitmiðað og sett í því skyni að varna samkeppni. S væri rafeindavirki að mennt, ætti því ekki erfitt með að fá atvinnu við hæfi og hefði jafnframt borið ríka trúnaðarskyldu í ljósi stöðu sinnar. Í ljósi þessa, og þeirrar staðreyndar að bannið gildi aðeins í tvö ár sem Hæstiréttur mat hæfilegt, var hvorki talið að ákvæðið væri víðtækara en nauðsynlegt var til að varna samkeppni né að það skerti atvinnufrelsi S með ósanngjörnum hætti.

Dómurinn sýnir hvernig skilyrðin eru metin hvort fyrir sig þegar skorið er úr um hvort slík samkeppnisákvæði gangi of langt. Var bæði litið til orðalags ákvæðisins og afleiðinga þess fyrir atvinnumöguleika starfsmannsins, sem og þess tíma sem það gildi. Matið er

⁷⁷ Ása Ólafsdóttir, *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 299.

þannig breytilegt eftir aðstæðum hverju sinni en þau viðmið sem lögð eru til grundvallar sýna þann gagnkvæma trúnað sem áður var vikið að, þ.e. að starfsmenn virði sína trúnaðarskyldu við vinnuveitanda, sér í lagi ef samið er um slíkt, og að vinnuveitandi gangi ekki of langt í því að skerða atvinnufrelsi starfsmannsins eftir að ráðningarsambandi lýkur. Þá er einnig gerð sú krafa að starfsmaður hafi sjálfur gengist undir slíka skuldbindingu og að samið hafi verið um slíka skuldbindingu,⁷⁸ líkt vikið var að í dómi Hæstaréttar að ofan. Ef litið er til dómaframkvæmdar þykja tvö ár ekki ósanngjörn skerðing á meðan fimm ár hafa verið talin ganga of langt sbr. *Hrd. 8. júní 1995, bls. 1646 (316/1992)* þar sem biðtími samkvæmt samkeppnisákvæði var færður úr fimm árum niður í tvö á grundvelli 37. gr. samningalaga.

Ólíkt því sem gildir um hina ólögfestu trúnaðarskyldu í ráðningarsambandi hefur uppsögn þau áhrif að slík skuldbinding telst ógild samkvæmt 2. mgr. nema ef starfsmaður sjálfur hefur gefið ástæðu til uppsagnarinnar, en sú trúnaðarskylda sem almennt felst í ráðningarsambandi helst út uppsagnarfrest jafnvel þó starfsmanni hafi verið sagt upp störfum.⁷⁹ Í greinargerð með frumvarpi því er varð að samningalögum er sérstaklega vikið að ógildingu skuldbindingarinnar í tilfelli ástæðulausrar uppsagnar og hún skýrð með þeim hætti að vinnuveitandi geti ekki átt sanngirniskröfu til þess að skuldbindingin haldi gildi sínu ef hann kýs sjálfur að binda endi á ráðningarsamband.⁸⁰

4.2.3 75. gr. stjórnarskrárinnar

Það er stjórnarskrárvarinn réttur hvers manns að stunda þá atvinnu sem hann kýs skv. 75. gr. stjórnarskrárinnar. Atvinnufrelsi manna nýtur því ríkrar verndar en óumdeilt er að samkeppnisákvæði geta falið í sér skerðingu á því frelsi. Í greinargerð með frumvarpi því er varð að samningalögum var vikið að áhrifum slíkra ákvæði á atvinnufrelsið í athugasemdum við 37. gr., en þar sagði að slíkir samningar gætu átt rétt sér. Þeir væru þó tvíeggjaðir og gætu takmarkað atvinnufrelsi þeirra sem tækju á sig slíka skuldbindingu að þarflausu.⁸¹

Þrátt fyrir að draga mætti þá ályktun af 75. gr. að atvinnufrelsi manna megi ekki skerða með samningum hafa dómstólar hafnað þeim sjónarmiðum.⁸² Var slíku til að mynda haldið

⁷⁸ Ása Ólafsdóttir, *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 295-296.

⁷⁹ Sjá umfjöllun í kafla 3.2.3.

⁸⁰ Alpt. 1935, A-deild, bls. 802.

⁸¹ Alpt. 1935, A-deild, bls. 802.

⁸² Ása Ólafsdóttir, *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 295.

fram í fyrrnefndum *Hrd. 23. október 2003, bls. 3542 (124/2003)* en í dómi Hæstiréttar sagði að dómvenja væri fyrir því að 75. gr. stjórnarskrárinnar stæði ekki í vegi fyrir því að slík samkeppnisákvæði væru í samningum manna, enda gerði 37. gr. samningalaga ráð fyrir því. Meginreglan um samningsfrelsi heimilaði atvinnurekendum að semja við starfsmenn um slíkar takmarkanir.

4.3 Mat dómstóla

Við mat á því hvort samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum séu of víðtæk koma ýmsir þættir til skoðunar og er það bundið við aðstæður hverju sinni hversu langt ákvæði mega ganga í því skyni að varna samkeppni. Í grein sinni *Vistarbönd?* fjallar Lára V. Júlíusdóttir um átta atriði sem máli skipta þegar dómstólar taka afstöðu til þessa með hliðsjón af dómaframkvæmd hér á landi og eru þar nokkur atriði sérstaklega tiltekin sem verða hér dregin saman í sex liðum.⁸³

Í *fyrsta lagi* skal líta til þeirrar stöðu sem starfsmaður gegndi hjá vinnuveitanda, hvort hann hafi verið lykilstarfsmaður í beinu sambandi við viðskiptamenn og hvort hann búi yfir lykilupplýsingum um fyrirtækið. Trúnaðarskylda starfsmanns skiptir þar máli og hafi hann borið ríka trúnaðarskyldu er líklegra að skerðingin megi vera víðtækari en ella. Í *öðru lagi* skiptir máli hver þekking starfsmannsins er; hversu mikið vinnuveitandi hefur menntað hann á því sviði og hversu hratt sú þekking úreldist. Í *þriðja lagi* fer það eftir eðli starfseminnar og samkeppnisaðila á þeim markaði hversu víðtæk og nauðsynleg slík skerðing kann að vera með tilliti til þekkingar starfsmannsins á því sviði. Í *fjórða lagi* er vísað til þeirra skilyrða sem er að finna í 37. gr. samningalaga, þ.e. að ekki megi skerða atvinnufrelsi starfsmanns með ósanngjörnum hætti og að samkeppnisákvæðið þurfi að vera sett í því skyni að varna samkeppni og sé ekki víðtækari en nauðsynlegt þykir. Það þarf jafnframt að vera afmarkað, hnitmiðað og skýrt. Í *fimmta lagi* skal taka tillit til launa og umbunar starfsmanns vegna ákvæðisins, en í dönskum rétti hefur verið lagt til grundvallar að slík samkeppnisákvæði eigi einna helst rétt á sér þegar um ábyrgðarstörf er að ræða og því þurfi laun að taka tillit til þeirrar verndar sem vinnuveitandi öðlast með slíku ákvæði. Í *sjötta lagi* skiptir máli hvort starfsmaður ræðst í eigin atvinnurekstur eða fer í launavinnu þegar samið er um greiðslu févítis vegna brota á samkeppnisákvæðum.⁸⁴

⁸³ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd?“, bls. 548-549.

⁸⁴ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd?“, bls. 549.

5 Tengsl samkeppnisákvæða og trúnaðarskyldunnar

Að ofangreindu má ráða að við samningu og framkvæmd samkeppnisákvæða getur reynt bæði á trúnaðarskyldu vinnuveitanda og starfsmanns. Starfsmanni ber að virða slíka skuldbindingu ef hann hefur sannarlega gengist undir hana og hún telst gild, á sama tíma og vinnuveitandi má ekki setja svo miklar skorður á atvinnufrelsi starfsmanns þegar ráðningarsambandið hefur liðið undir lok að það teljist ósanngjörn skerðing.

Það felst í eðli samkeppnisákvæða að festa trúnað starfsmanns við vinnuveitanda betur í sessi og tryggja þannig hagsmuni fyrirtækisins eftir starfslok, hvort sem þeir hagsmunir snúa að upplýsingum sem leynt eiga að fara eða hindra að samkeppnisaðili njóti góðs af tiltekinni hæfni sem starfsmaður býr yfir. Samkeppnisákvæði valda því að trúnaðarskyldan lifir lengur en samningssambandið sjálft þegar starfsmaður tekur slíka skuldbindingu á sig og eru því samkeppnisákvæði í raun samningsbundinn trúnaðarskylda starfsmanns við vinnuveitanda sinn í formi skuldbindingar um tiltekið athafnaleysi eftir að ráðningarsambandi lýkur.⁸⁵

Samkeppnisákvæði geta verið mismunandi eftir því hvaða hagsmunir eru undir hverju sinni, hvort sem það er að sýna fyrirtæki trúnað eða samþykkja að hvorki starfa fyrir né stofna fyrirtæki í sambærilegri starfsemi.⁸⁶ Á tímum þar sem hjól atvinnulífsins snúast sífellt hraðar í fámennu landi má ætla að atvinnurekendur sjái frekari ástæðu til að tryggja þá trúnaðarskyldu sem felst í ráðningarsambandinu og viðhalda henni til lengri tíma en ráðningarsambandið sjálft varir, enda getur þekking og reynsla starfsmanna skipt sköpum fyrir samkeppnisstöðu og framþróun fyrirtækja.

6 Lokaorð

Líkt og áður var vikið að í kafla 2.1.3 er meginreglan sú að trúnaðarskyldu aðila lýkur þegar samningssambandi þeirra er lokið. Því er þó jafnan öðruvísi háttað í tilfelli ráðningarsamninga þar sem eðli sambands samningsaðila er almennt persónulegra en í öðrum samningum á sviði fjármunaréttar. Trúnaðarskyldan í ráðningarsambandi er því víðtæk og þörfin fyrir gagnkvæman trúnað afar rík,⁸⁷ enda geta þær upplýsingar sem

⁸⁵ Ása Ólafsdóttir, *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 294.

⁸⁶ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd?“, bls. 540.

⁸⁷ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“, bls. 206.

starfsmaður fær á grundvelli starfs síns skipt sköpum fyrir starfsemi vinnuveitandans og leitt til fjárhagslegs tjóns fyrir hann ef misfarið er með þær.

Vaxandi vægi trúnaðarskyldunnar sést hvað skýrast þegar litið er til ráðningarsamninga á vinnumarkaði og löggjafar er varða tilteknar starfsstéttir, en áhrifa trúnaðarskyldunnar gætir víða í lögum líkt og vikið var að í kafla 3.3. Þá hafa vinnuveitendur í auknum mæli séð ástæðu til þess að undirstrika mikilvægi þess að gagnkvæmur trúnaður ríki milli þeirra og starfsmanna sinna strax í upphafi ráðningarsambands og innihalda flestir ráðningarsamningar nú til dags ákvæði um þagnarskyldu og trúnað um upplýsingar sem starfsmaður fær á grundvelli starfs síns. Í sumum tilvikum er líftími trúnaðarsambands og trúnaðarskyldna starfsmanns við vinnuveitanda framlengdur umfram ráðningartímann sjálfan með samkeppnisákvæðum sem kveða á um að tiltekið athafnaleysi af hálfu starfsmanns eftir að hann lætur af störfum og ráðningarsambandið sjálft hefur runnið sitt skeið, t.a.m. að hann greini ekki frá upplýsingum sem hann býr yfir vegna starfsins eða ráði sig ekki til samkeppnisaðila innan ákveðins tíma eftir starfslok.

Eins og áður hefur verið rakið helst trúnaður starfsmannsins hans lengur en ráðningarsambandið sjálft þegar hann undirgengst slíkt samkeppnisákvæði og ber honum að aðhafast ekkert það sem brýtur gegn því. Líkt og vikið var að í kafla 4 þarf þó að hafa ákveðin atriði í huga þegar slík samkeppnisákvæði eru færð inn í samning aðila í ljósi atvinnufrelsisákvæðis 75. gr. stjórnarskrárinnar. Skerði slík ákvæði atvinnufrelsi starfsmanns með ósanngjörnum hætti eða kveði þau á um of víðtæka skerðingu er hægt að ógilda þau á grundvelli 37. gr. samningalaga, en við mat á því þarf að taka tillit til aðstæðna hverju sinni.

Að ofangreindu virtu er ljóst að samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum eru ekki aðeins nátengd þeirri trúnaðarskyldu sem alla jafna felst í ráðningarsambandi, heldur er um að ræða umsamda trúnaðarskyldu sem nánar er útfærð í samningi aðila og getur verið víðtækari en kveðið er á um í lögum.⁸⁸ Trúnaðarskylda ráðningarsambandsins getur því lifað lengur þegar slík ákvæði eru fyrir hendi og skylda þau starfsmann til að virða trúnað sinn við vinnuveitanda þrátt fyrir að hið eiginlega ráðningarsamband hafi liðið undir lok.

⁸⁸ Ása Ólafsdóttir, *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 293-294.

Heimildaskrá

Alþingistíðindi.

Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar.* Reykjavík 2019.

Benedikt Bogason, Eyvindur G. Gunnarsson og Þorgeir Örlygsson, *Kröfuréttur I*, Reykjavík 2009

Bernhard Gomard: *Obligationsret, 1. del*, 3. útg. Kaupmannahöfn 1998.

Lára V. Júlíusdóttir, *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*. 2. útgáfa. Reykjavík 1997.

Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd?“, bls. 539-550.

Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*. Reykjavík 1987.

Páll Sigurðsson: *Verksamningar: Meginreglur íslensks verktakaréttar*. Reykjavík 1991.

Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við stofnun, framkvæmd og slit samninga“. *Úlfjótur*, 2. tbl. 2000, bls. 190-216.

Dómaskrá

Hrd. 14. júní 1939, bls. 365

Hrd. 8. júní 1995, bls. 1646 (316/1992)

Hrd. 7. febrúar 2002 (334/2001)

Hrd. 23. október 2003, bls. 3542 (124/2003)

Hrd. 5. desember 2006, bls. 5308 (605/2006)

Hrd. 14. desember 2006, bls. 5617 (613/2006)

Hrd. 5. júní 2008 (334/2007), (335/2007), (336/2007), (337/2007), (338/2007), (339/2007) og (340/2007)

Hrd. 20. nóvember 2014 (269/2014)

Lagaskrá

Hjálög nr. 22/1928

Lög um sanningsgerð, umboð og ógilda löggerninga nr. 7/1936

Stjórnarskrá lýðveldisins Íslands nr. 33/1944

Sjómannaölög nr. 35/1985

Lög um kyrrsetningu, lögbann o.fl. nr. 31/1990

Stjórnsýslulög nr. 37/1993

Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996

Lög um lögmenn nr. 77/1998

Lög um fjármálafyrirtæki nr. 161/2002

Lög um váttryggingarsamninga nr. 30/2004

Lög um eftirlit með viðskiptaháttum og markaðssetningu nr. 57/2005

Lög um viðskiptaleyndarmál nr. 131/2020

Lög um vernd uppljóstrara nr. 40/2020

Lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012