



HÁSKÓLI ÍSLANDS

**BA ritgerð
í lögfræði**

**Túlkun samkeppnisákvæða í ráðningarsamningum
með hliðsjón af 1. mgr. 37. gr. laga nr. 7/1936 og
dönskum rétti**

Guðrún Heiða Hjaltadóttir

Leiðbeinandi: Gunnar Atli Gunnarsson, lögmaður
Júní 2023

LAGAÐEILD

**BA-ritgerð
í lögfræði**

**Túlkun samkeppnisákvæða í ráðningarsamningum með
hliðsjón af 1. mgr. 37. gr. laga nr. 7/1936 og dönskum rétti**

Guðrún Heiða Hjaltadóttir

Leiðbeinandi: Gunnar Atli Gunnarsson

Apríl 2023

EFNISYFIRLIT

| | |
|--|----|
| 1 Inngangur | 2 |
| 2 Túlkun samkeppnisákvæða í ráðningarsamningum..... | 3 |
| 2.1 Almennt um túlkun | 3 |
| 2.2 Inntak og túlkun ráðningarsamninga | 4 |
| 2.2.1 Almennt..... | 4 |
| 2.2.2 Trúnaðarskyldur í ráðningarsamningum..... | 5 |
| 2.2.3 Trúnaðarskyldur eftir að ráðningarsambandi lýkur | 6 |
| 2.2.4 Samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum | 7 |
| 2.2.5 Viðmið sem líta ber til í kjarasamningum..... | 8 |
| 2.3 Togstreita samningsfrelsis og atvinnufrelsis..... | 8 |
| 3 Ógildingarregla 1. mgr. 37. gr. samningalaga og beiting dómstóla á henni | 10 |
| 3.1 Inngangur | 10 |
| 3.2 Ákvæði 1. mgr. 37. gr. samningalaga | 10 |
| 3.2.1 Viðtækari skuldbinding en nauðsynlegt er til að varna samkeppni | 11 |
| 3.2.2 Ósanngjörn skerðing á atvinnufrelsi | 14 |
| 4 Danskur réttur | 15 |
| 4.1 Almennt..... | 15 |
| 4.2 Dönsk dómaframkvæmd..... | 18 |
| 4.3 Samanburður við íslenskan rétt..... | 18 |
| 5 Lokaorð | 19 |
| Heimildaskrá | 21 |
| Dómaskrá | 22 |

1 Inngangur

Þekkt hefur í mörg þúsund ár að ýmiss konar samningar hafi verið gerðir manna á milli. Samningar hafa svo þróast í takt við breytta viðskiptahætti eftir því sem samfélög verða flóknari. Það sem sameinar flesta samninga er meginreglan sem viðurkennd er í rétti flestra þjóða að samninga skuli halda. Viðskiptalífið byggir á þessari reglu og er hún kjarni samningaréttarins. Annað sem hefur tekið breytingum eru ógildingarástæðurnar. Þær hafa þróast mikið frá því sem áður var þegar almenna reglan var sú að samningar væru skuldbindandi samkvæmt orðanna hljóðan. Síðari þróun hefur hins vegar leitt til þess að nú eru margar undantekningar frá hinni framangreindu meginreglu um réttaráhrif samninga en sem dæmi má nefna að nú er aukin áhersla á heiðarleika og sanngirnissjónarmið í lögskiptum manna og er trúnaðarskyldan dæmi um slíkt.¹ Trúnaðarskyldur í ráðningarsamböndum geta verið margvíslegar en í þessari ritgerð verður áhersla lögð á trúnaðarskylduna að samningssambandi loknu og þá aðallega þegar sett eru ákvæði í ráðningarsamningana sem meinar starfsmanni að nota menntun, reynslu og þekkingu gegn vinnuveitanda eftir að samningssambandi þeirra lýkur.

Almennt gildir meginreglan um samningsfrelsi í ráðningarsamningum og geta menn því samið um ýmsar skuldbindingar þar á meðal samkeppnisbönn. Það er ekkert sem segir að starfsmaður megi ekki hefja eigin atvinnurekstur eða ráða sig til samkeppnisaðila eftir að ráðningarsambandi lýkur nema sérstaklega hafi verið um það samið. Útfærslan getur verið mismunandi sem og þær skuldbindingar sem samið er um. Útfærslan á Íslandi er þó ekki jafn skýr og í dönskum rétti en þar hafa verið sett lög um samkeppnisbönn. Í íslenskum rétti hafa verið tekin upp ýmis ákvæði í kjarasamningum en í þeim er að finna viðmið sem líta ber til við matið á því hvort samkeppnisskuldbindingar í ráðningarsamningi teljist vera of víðtækar. Samkeppnisskuldbindingar geta haft mikil áhrif á atvinnufrelsi starfsmanns og þá sérstaklega á fámennum markaði og ber því að túlka heimildir atvinnurekanda í þessum efnum þröngt svo ekki sé brotið gegn stjórnarskránni hvað atvinnuréttinn varðar. Í 37. gr. laga um samningsgerð, umboð og ógilda löggæringa nr. 7/1936 (hér eftir samningalög) er að finna ógildingarreglu sem tekur meðal annars til slíkra skuldbindinga en hún getur leyst menn undan ósanngjörnum samningsskuldbindingum er þetta varðar.

¹ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 23-25.

Í þessari ritgerð verður sjónum beint að túlkun samkeppnisákvæða í ráðningarsamningum. Skoðað verður hvernig samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum hafa verið túlkuð í framkvæmd og hvaða sjónarmið hafa verið lögð til grundvallar í því sambandi. Því næst verður horft til ógildingarreglunnar sem birtist í 37. gr. samningalaga og beitingu dómstóla á henni. Auk þess verður horft til dansks réttar og hann borinn saman við íslenskan rétt. Að lokum verða helstu niðurstöður dregnar saman.

2 Túlkun samkeppnisákvæða í ráðningarsamningum

2.1 Almenn um túlkun

Túlkun löggerna lýtur að því að ákvarða raunverulegt efni þeirra. Þar sem orð ein og sér eða í samhengi geta verið margræð veldur það því að misjafn skilningur getur myndast manna á milli á orðum og hugtökum. Auk þess geta forsendur og ástæður að baki samningsgerð verið mismunandi. Skýrir samningar gefa ekki tilefni til ágreinings en það gera hins vegar aðrir samningar og það er í þeim tilfellum sem reynir á túlkun.² Ef það er ekki hægt að túlka samning með hliðsjón af ákveðnum sjónarmiðum sem mótast hafa í réttarframkvæmdinni þarf að skoða aðrar túlkunarreglur og ber þar hæst regla sem kallast andskýringarreglan en hún er sú regla sem oftast hefur verið beitt í norrænum fjármunarétti. Andskýringarreglan kveður á um að óljós og umdeilanleg samningsákvæði ber að jafnaði að skýra þeim aðila í óhag sem samið hefur þau einhliða en með því er átt við að samningurinn er þá túlkaður þeim í óhag sem hefði átt að gera kröfur um skýrara form samnings er varðar ágreiningsatriði.³

Ljóst er að í framkvæmd reynir mikið á túlkun samninga þar á meðal í ráðningarsamningum og gilda að meginstefnu sömu reglur þar og gilda almennt um túlkun samninga. Það eru þó einhver sérsjónarmið sem líta ber til, meðal annars þau að túlka verður ráðningarsamninginn með hliðsjón af kjarasamningum. Einnig ber að líta til þess að ráðningarsamningar eru oftast staðlaðir og samdir af atvinnurekandanum og hefur það sjónarmið því talið gilda að það stendur honum nær að sjá til þess að reglur ráðningarsamningsins séu skýrar og ótvíræðar en annars myndi það almennt vera túlkað honum í óhag.⁴

² Eyvindur G. Gunnarsson: „Um túlkun samninga“, bls. 1.

³ Eyvindur G. Gunnarsson: „Um túlkun samninga“, bls. 5-6.

⁴ Viðar Már Matthíasson: „Um ráðningarsamninga“, bls. 386.

2.2 Inntak og túlkun ráðningarsamninga

2.2.1 Almenn

Ráðningarsamningar eru samningar þar sem launþinginn skuldbindur sig til að starfa hjá og undir stjórn og ábyrgð vinnuveitanda gegn greiðslu í peningum eða öðrum verðmætum. Í langflestum tilfellum eru ráðningarsamningar gerðir til langs tíma og byggja á samkomulagi milli starfsmanns og vinnuveitanda. Þrátt fyrir að ráðningarsamningar geti verið ólíkir innbyrðis þá gilda um þá nokkrar meginreglur. Meginreglurnar eru þær helstar að starfsmaður getur hvorki framselt réttindi sín né skyldur eða fengið annan starfsmann í sinn stað.⁵

Um stofnun ráðningarsamninga gilda oftast sömu reglur og gilda um stofnun samninga almennt en í samningarétti eru ýmsar meginreglur sem koma ekki fram í samningalögunum sjálfum en eru þó undirliggjandi fyrir alla samninga og eru formgrunnur við beitingu ógildingareglanna.⁶ Má hér helst nefna þrjár grundvallar meginreglur. Það er í fyrsta lagi reglan um skuldbindingargildi samninga. Reglan felur í sér að samninga skuli halda eða efna og má í rauninni segja að hún sé kjarni samningaréttarins og að allar aðrar reglur samningaréttarins séu byggðar á henni beint eða óbeint.⁷ Á grundvelli þessarar reglu myndu aðilar ráðningarsamningsins vera skuldbundnir hvor öðrum samkvæmt ráðningarsamningnum sem þeir gera sín á milli. Í öðru lagi má nefna óskráðu meginregluna um samningsfrelsið. Í reglunni felst heimild til að velja sér gagnaðila við samningsgerð, frelsi um efni samninga og val samningsaðila hvort gerður sé samningur eða ekki.⁸ Það eru þó takmarkanir á samningsfrelsinu en þær þurfa að vera skýrar og eru þær almennt reistar á lagaákvæðum.⁹ Þegar um ráðningarsamninga ræðir hafa ýmis lög til að mynda verið sett á sviði vinnuréttarins og er þróun íslensk vinnuréttar skýrt dæmi um undantekningu frá reglunni um samningsfrelsið.¹⁰ Í 1. gr. laga um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980 kemur meðal annars fram að samningar sem kveða á um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar skulu vera ógildir.¹¹ Lögin takmarka því samningsfrelsið er snýr að ráðningarsamningum. Ógildingarreglur III. kafla samningalaga og trúnaðarskyldan takmarka líka samningsfrelsið, samanber síðari umfjöllun en um ógildingarreglu

⁵ Viðar Már Matthíasson: „Um ráðningarsamninga“, bls. 368.

⁶ Viðar Már Matthíasson: „Um ráðningarsamninga“, bls. 372.

⁷ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 23-24.

⁸ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 25-26.

⁹ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 191-192.

¹⁰ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 26.

¹¹ Lára V. Júlíusdóttir: *Ráðningarréttur*, bls. 19.

37. gr. samningalaga verður fjallað um í 3. kafla og um trúnaðarskylduna verður fjallað hér á eftir. Aðilar geta einnig á grundvelli meginreglunnar um samningsfrelsið notast við samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum þó með þeim takmörkunum sem leiða meðal annars af því sem ofan er talið. Að lokum má svo nefna regluna um formfrelsi samninga en samningur án orða er jafngildur skriflegum samningi.¹² Þessi regla hefur almennt verið látin gilda um ráðningarsamninga en oft á tíðum er auglýst eftir fólki til starfa og síðan mæta þessir starfsmenn bara í vinnuna á tilteknum stað og tíma. Stundum er þó nauðsyn að hafa löggæringa skriflega og má til dæmis benda á að í lögum á sviði vinnuréttar og í kjarasamningum eru oft kveðið á um að gera þurfi skriflegan ráðningarsamning.¹³ Vanræksla á þessum skyldum getur haft afleiðingar en almennt myndi gildi samningsins þó haldast en vanrækslan myndi geta valdið atvinnurekanda sektum og að hann þyrfti mögulega að bera hallan af sönnunarskorti.¹⁴

2.2.2 Trúnaðarskyldur í ráðningarsamningum

Gagnkvæmur samningur veitir aðilum hans bæði réttindi og skyldur. Greina má þessar skyldur í annars vegar aðalskyldur og hins vegar aukaskyldur. Skyldan getur stofnast áður en samningur kemst á, gilt á meðan samningssambandið stendur og að lokum getur það verið fyrir hendi eftir lok þess.¹⁵ Markmiðið með aukaskyldum er að vernda hagsmuni kröfuhafa eða skuldara. Heimildir um aukaskyldur er hægt að finna til dæmis í samningi aðila og einnig í almennum réttarreglum, jafnt skráðum og óskráðum.¹⁶

Tillits eða trúnaðarskyldan er dæmi um óskráða réttarreglu og telst hún almennt til aukaskyldna samningsaðila. Trúnaðarskyldunni hefur verið lýst þannig að í henni felist skylda samningsaðila til að láta ekki eigin hagsmuni ráða einhliða í athöfnum sínum eða athafnaleysi í samningssambandinu heldur verði maður að sýna gagnaðila hæfilegt tillit innan ákveðinna marka.¹⁷ Trúnaðarskyldan setur samningsfrelsinu skorður en með reglunni ber aðili að samningi að sýna viðsemjanda sínum trúnað. Afleiðingar vanefnda á aukaskyldum eru misjafnar en þær

¹² Viðar Már Matthíasson: „Um ráðningarsamninga“, bls. 373.

¹³ Lára V. Júlíusdóttir: *Ráðningarréttur*, bls. 51-52.

¹⁴ Viðar Már Matthíasson: „Um ráðningarsamninga“, bls. 374.

¹⁵ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 192.

¹⁶ Þorgeir Örlygsson, Benedikt Bogason og Eyvindur G. Gunnarsson: *Kröfuréttur I*, bls. 83-85.

¹⁷ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 192.

ráðast af atvikum hverju sinni, sé búið að semja um trúnaðarskyldu er líklega hægt að fara fram á ógildingu á grundvelli 36. eða 37. gr. samningalaga.¹⁸

Trúnaðarskyldan gildir í ráðningarsamningum og er hún gagnkvæm milli atvinnurekandans og starfsmannsins.¹⁹ Hún hefur almennt mikið vægi sérstaklega þar sem tengsl aðilanna eru mikil en bent hefur verið á að hún sé ríkari hjá starfsmanni sem gegnir lykilstöðu hjá vinnuveitanda fremur en almennum starfsmanni. Starfsmaður er oft að vinna með mikil verðmæti í starfi sínu eða hefur aðgang að upplýsingum sem trúnaður á að ríkja um og er því þörfin fyrir trúnaði almennt mjög rík. Þeir þættir trúnaðarskyldunnar sem veða hvað þyngst eru þeir þættir er lúta að skyldu starfsmanns til að aðhafast ekkert sem valdið getur vinnuveitanda hans tjóni. Ein helsta meginreglan hvað það varðar er að vera ekki með neinum hætti í samkeppni við vinnuveitanda til dæmis með eigin rekstri á vinnutíma eða utan hans, slík ákvæði mega samt ekki vera það almenn að þau skerði óþarflega athafnafrelsi starfsmanns.²⁰

Því hefur verið haldið fram að trúnaðarskylda samningsaðila geti skipt máli við túlkun samninga en með því er átt við að ef tveir eða fleiri kostir eru fyrir hendi við túlkun þá eigi frekar að velja þann kost sem myndi síður leiða til ójafnræðis á milli aðila. Með þessu er átt við að niðurstaða túlkunar á frekar að leiða til sanngjarnar niðurstöðu á milli þeirra fremur en að vera óhæfilega íþyngjandi fyrir annan aðilann.²¹

2.2.3 Trúnaðarskyldur eftir að ráðningarsambandi lýkur

Þrátt fyrir að flestar skyldur starfsmanna og atvinnurekanda hvíli á meðan að ráðningarsamningur er í gildi svo sem að að vinna starfið, greiða laun og að starfsmaðurinn hagi störfum sínum þannig að þau ógni ekki samkeppnisstöðu atvinnurekanda þá geta líka ýmsar skyldur hvílt áfram á aðilum þótt samningssambandi ljúki. Það ræðst af lögum svo og ráðningarsamningi en oftast myndi starfsmaður geta hafið samkeppni við fyrrverandi atvinnurekanda enda er atvinnurekanda almennt óviðkomandi hvað starfsmaður hans gerir eftir að ráðningarsambandi þeirra lýkur en þessi réttur getur þó takmarkast af ákveðnum skyldum er snerta samkeppnisvernd. Aðilar þurfa því að haga slitum samnings þannig að þeir sýni hvor öðrum eðlilega tillitssemi.

¹⁸ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 196.

¹⁹ Þorgeir Örlygsson, Benedikt Bogason og Eyvindur G. Gunnarsson: *Kröfuréttur I*, bls. 83.

²⁰ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 206-207.

²¹ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og lit samninga“, bls. 208.

Í lögum um viðskiptarleyndarmál nr. 131/2020 kemur fram í 1. mgr. 4. gr. að ólögsmæt öflun, notkun eða afhjúpun viðskiptarleyndarmáls sé bönnuð. Í greinargerð með frumvarpi til laganna er lögð áhersla á hversu mikilvæg viðskiptarleyndarmál geta verið fyrir samkeppnishæfni fyrirtækja, þess vegna er nauðsynlegt að vernd slíkra trúnaðarmála sé fyrir hendi.²² Lögin fólu í sér innleiðingu á tilskipun Evrópuþingsins og ESB 2016/943 frá 8. júní 2016 um verndun trúnaðarupplýsinga, um sérþekkingu og viðskipti gegn ólögsmætri öflun, notkun og birtingu þeirra. Einnig má benda á hér í þessu samhengi á X. kafla stjórnsýslulaga nr. 37/1993 en þar er mælt fyrir um þagnarskyldu starfsmanna ríkis og sveitarfélaga en samkvæmt 5. mgr. 43. gr. helst 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.

Það er einkum í ráðningarsamningum sem talið hefur verið nauðsynlegt að mæla fyrir um að trúnaðarskyldan gildi einnig eftir að samningi er lokið en það er umsamin trúnaðarskylda. Slík ákvæði koma þá til viðbótar ákvæðum laga en það felur oft í sér víðtækara bann en kveðið er á um í lögnum.²³ Launþegar geta því skuldbundið sig gagnvart vinnuveitanda að ráða sig ekki í þjónustu samkeppnisaðila í ákveðinn tíma eftir að vinnusambandi lýkur en það gera þeir með samningi sínum á milli.

2.2.4 Samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum

Samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum eru ekki ný af nálinni en á síðustu árum hefur það færst í aukinn að atvinnurekendur kjósi að setja í ráðningasamninga svokölluð samkeppnisákvæði en samkvæmt þeim er starfsmanni óheimilt í tiltekinn tíma eftir að ráðningu lýkur að hefja störf hjá sambærilegu fyrirtæki eða hefja rekstur slíks fyrirtækis. Oftast er kveðið á um í samkeppnisákvæðum samninga hjá þeim sem búa yfir sérþekkingu á tilteknu sviði.²⁴ Mismunandi getur verið hvernig samkeppnisákvæði eru. Samningar þar sem samkeppnisákvæði kemur fyrir eru heimilir og bindandi fyrir aðila en hafa verður í huga að þeir geta verið ógildanlegir með vísan til ákvæða samningalaganna um ógilda samninga. Í greinargerð með samningalögnum er áréttað að samningar af þessu tagi sem um ræðir í greininni séu algengir og geti átt rétt á sér en passa verður þó upp á að rýra ekki atvinnufrelsi þess sem slíka skuldbindingu tekur á sig að þarflausu. Ekkert

²² Þskj. 13, 151. lögþ. 2020-21, bls. 9.

²³ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, 543.

²⁴ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, 540.

kemur í veg fyrir, samkvæmt tilskipun EB nr. 91/533/EBE þar sem kveðið er á um skyldu vinnuveitanda, að upplýsa launþega um skilmála í samningum um það sem takmarkað getur rétt manna að semja sín á milli um samkeppnisákvæði.

2.2.5 Viðmið sem líta ber til í kjarasamningum

Kjarasamningar eru gerðir á milli stéttarféлага og atvinnurekanda eða samtaka atvinnurekanda. Einstakur atvinnurekandi getur einnig gert kjarasamning við stéttarfélag. Þeir ná til launamanna sem vinna á félagssvæði verkalýðsfélagsins. Þeir tryggja ákveðin lágmarkskjör fyrir starfsfólk meðal annars ákvæði um laun, vinnutíma, veikindarétt og uppsagnarfrest. Í 5. og 6. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938 er meðal annars fjallað um heimildir fyrir stéttarfélög til að gera kjarasamninga.²⁵

Atvinnurekendur hafa á undanförunum árum í vaxandi mæli gert kröfur til starfsmanna að þeir riti undir staðfestingu í ráðningasamningum ef til starfsloka kann að koma. Samningurinn getur kveðið á um að þeir hefji ekki eigin atvinnurekstur í samkeppni við fyrri vinnuveitanda eða ráði sig til starfa hjá samkeppnisaðila. Í þess háttar samningum hafa myndast ákveðin viðmið í kjarasamningum sem líta ber til einkum hvað varðar gildissvið og tímamörk. Viðmiðin fara fyrst og fremst eftir því hver staða starfsmannsins er innan fyrirtækisins eins og það hvort hann er lykilmaður sem býr yfir sértækri þekkingu, hvernig þekkingin varð til að mynda innan fyrirtækis eða ekki og þá líka hvort þekkingin úreldist fljótt. Annað sem getur skipt máli í þessu tilliti er í hversu nánum samskiptum starfsmaðurinn er við viðskiptaaðila og hversu margir samkeppnisaðilar eru á markaðnum. Þess ber þó að gæta að samningar mega ekki skerða atvinnufrelsi starfsmanna með ósanngjörnum hætti.²⁶

2.3 Togstreita samningsfrelsis og atvinnufrelsis

Í 1. mgr. 75. gr. stjórnarskrárinnar kemur fram sú regla að öllum sé frjálst að stunda þá vinnu sem þeir kjósa. Þessu frelsi má þó setja skorður með lögum, enda krefjist almannahagsmunir þess. Af skýru orðalagi 1. mgr. má ráða að bæði skilyrðin þurfa að vera uppfyllt til þess að takmarka megi

²⁵ Lára V. Júlíusdóttir: *Ráðningarréttur*, bls. 17.

²⁶ „Samkeppnisákvæði“, <https://www.asi.is>.

atvinnufrelsi en það er annars vegar að slíkar skorður verða að vera settar með lögum og hins vegar verða almannahagsmunir að krefjast þess.²⁷

Fyrir dómstólum hafa menn byggt á því að þar sem um er að ræða stjórnarskrárvarin réttindi verði þau ekki skert með samningum. Dómstólar hafa þó ekki fallist á það sjónarmið en af dómaframkvæmd má ráða að almennt megi semja um samkeppnisbann sem gilda eiga eftir að ráðningarsambandi lýkur.²⁸ Hér má benda á dóm *Hrd. 2003, bls 3542 (124/2003)* en þar sagði Hæstiréttur:

Samkvæmt dómvenju stendur 75. gr. stjórnarskrárinnar því ekki í vegi að slík samkeppnisákvæði séu í samningum manna enda er ráð fyrir því gert í 37. gr. laga nr. 7/1936 um samningsgerð, umboð og ógilda löggæringa, sbr. 7. gr. laga nr. 11/1986.

Af dómum Hæstaréttar má sjá að það þarf að koma skýrt fram að starfsmaður hafi í reynd gengist undir slíka samningsskuldbindingu og að í henni hafi falist bann við að starfa í samkeppni við atvinnurekanda.²⁹ Um nýlega afstöðu dómstóla hvað þetta varðar má benda á dóm Hæstaréttar, *Hrd. 3. nóvember 2021 (18/2021)* en í dómnum kom fram að ráðningarsamningur aðila hefði ekki að geyma samkeppnisbann heldur hefði verið einskonar ósk A ehf. um að B hæfi ekki störf hjá samkeppnisaðila innan sex mánaða frá starfslokum. Ef A ehf. hefði viljað láta ákvæðið fela í sér samkeppnisbann hefði það þurft að vera skýrt þannig að enginn vafi léki á því að það fæli í sér slíkt bann enda myndi það ekki vera skýrt rýmra en eftir orðanna hljóðann.

Til viðbótar mætti nefna nýlegan dóm Héraðsdóms Reykjavíkur *E-2982/2020* en í dómnum kom fram að atvinnurekandi yrði að bera hallann af ónákvæmni í orðalagi samkeppnisákvæðisins. Deilt var meðal annars um hvort hlaðvarp gæti fallið undir svið hljóðvarps- eða ljósvakamiðlunar en svo taldist ekki vera en skilningur hans samræmdist hvorki skilgreiningum laga né almennri málvenju og þurftu hann því að bera hallann á þessum óskýrleika og var ekki talið að það bryti gegn samkeppnisákvæðinu að stefndu hafi boðið upp á hlaðvarp á vefsíðu Fréttablaðsins.

Af framangreindum dómum er hægt að draga það saman að það má með samningi skerða atvinnufrelsi starfsmanna án þess að það fari í bága við stjórnarskrána. Til þess þarf ákvæðið aftur á móti að vera skýrt en meiri kröfur eru gerðar til skýrleika lagaheimildar eftir því sem mikilvægari hagsmunir eru í húfi.³⁰ Það verður að vera hægt að sjá af ákvæðinu að starfsmanni hafi verið

²⁷ Björg Thorarensen: *Stjórnskipunarréttur*, bls. 549.

²⁸ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 295.

²⁹ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 295.

³⁰ Björg Thorarensen: *Stjórnskipunarréttur*, bls. 554.

bannað að starfa fyrir samkeppnisaðila eftir starfslok því annars myndi vafi vera skýrður vinnuveitanda í óhag enda geta slík ákvæði verið starfsmanni verulega íþyngjandi en ráða má af dómum að samkeppnisákvæði hafa verið túlkuð þröngt hvað þetta varðar.³¹

3 Ógildingarregla 1. mgr. 37. gr. samningalaga og beiting dómstóla á henni

3.1 Inngangur

Í III. kafla samningalaganna er að finna ýmsar ógildingarreglur samningaréttar en þær eru langflestar lögfestar þar.³² Í greinargerð sem fylgdi frumvarpi til samningalaga segir að því fari þó fjarri að ákvæðin séu þar talin upp með tæmandi hætti og er því aðeins sett ákvæði um nokkur af þeim atvikum sem geta gert löggerning ógildan.³³ Ógildingarreglur eru undantekningar frá meginreglunni um að samninga beri að halda og þarf því að beita varkárni við notkun þeirra því annars getur það leitt til þess að traust manna á gildi löggerninga minnki og getur það grafið undan grundvelli viðskiptalífsins. Hitt sjónarmiðið sem snýr í hina áttina er þó að dómstólar eiga að sjá til þess að aðilar verði ekki bundnir við löggerninga sem brjóta í bága við almenn réttar- eða siðgæðisvitund eða hefðu óheillavænleg réttaráhrif í för með sér.³⁴

3.2 Ákvæði 1. mgr. 37. gr. samningalaga

Í 1. mgr. 37. gr. samningalaga er að finna ákvæði um ógildingu löggerninga sem snertir ráðningarsamninga en ákvæðið hefur verið hluti af lögunum allt frá setningu þeirra árið 1936.³⁵ Þrátt fyrir það að samkeppnisvernd sé nútímafyrirbæri er samt talið að menn hafi áður reynt að tryggja sig með slíkum ákvæðum í ráðningarsamningum en málefnum á þessu sviði hafi þó fjölgað töluvert síðustu ár.³⁶ Ákvæðið er ólíkt öðrum ógildingarreglum samningaréttar þar sem það kveður einungis um þá löggerninga sem skerða atvinnufrelsi löggerningsgjafa.³⁷ Í greinargerð með frumvarpi til laganna kemur fram að greinin hafi svipaðan tilgang og 35. og 36. gr. en það er að losa menn undan ósamngjörnum samningsákvæðum. Ákvæði 1. mgr. 37. gr. hljóðar svo:

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

³¹ Eyvindur G. Gunnarsson: „Samningar um vanefndaafleiðingar“, bls. 81-82.

³² Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 2.

³³ Alþt. 1935, A-deild, bls. 797.

³⁴ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls 225.

³⁵ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, 543.

³⁶ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, 540.

³⁷ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 293.

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 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 rétthafann að þessi skuldbinding sé haldin.

Ákvæðið hefur að geyma tvö aðskilin skilyrði um hvort ógilda eigi samningsskuldbindingu um að starfa ekki hjá samkeppnisaðila. Annars vegar má hún ekki vera víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni og hins vegar má hún ekki skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi þess manns sem tók skuldbindinguna á hendur sér.³⁸ Annað hvort skilyrðið verður að vera uppfyllt svo reglunni sé beitt. Verður nú farið í hvort skilyrðið fyrir sig.

3.2.1 Víðtækari skuldbinding en nauðsynlegt er til að varna samkeppni

Fyrri skilyrðið í 1. mgr. 37. gr. samningalaganna fjallar um hvort skuldbinding sé víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni. Með þessu er átt við hvort samningsákvæði sé innan eðlilegra marka en þar sem tveir ólíkir hagsmunir skerast á þarf að skoða hvort svo sé. Hagsmunir starfsmannsins eru nefnilega þeir að fá að starfa á því sviði sem hann hefur þekkingu og reynslu á og svo eru hagsmunir atvinnurekandans að vernda viðskiptahagsmuni sína.³⁹ Þegar dómstólar meta þetta atriði er lengdin sem kvöðin á að gilda yfirleitt það atriði sem skiptir mestu máli. Í elsta dómi Hæstaréttar um þetta efni, *Hrd. 1939, bls 365 (5/1939)* var einmitt tekið á þessu atriði.

J var þýsk saumakona sem hafði gert ráðningarsamning við H á saumastofu. Í samningi á milli þeirra hafði J tekið á sig þá skuldbindingu að hún mætti ekki starfa hjá öðrum eða vinna fyrir utan verslunina í Reykjavík, nágrenni Reykjavíkur eða í Hafnarfriði á meðan hún dvaldi á Íslandi. Skuldbindingin fól því í sér ótímabundið og ótakmarkað bann við vinnu aðaláfrýjanda í sömu starfsgrein en samningurinn var til þriggja ára. J opnaði hins vegar sína eigin saumastofu í Reykjavík og var það samskonar fyrirtæki og verslunin sem hún hefði unnið á. H taldi það óheimilt að hún væri að starfrækja stofuna í samkeppni við sig og höfðaði því mál gegn henni og krafðist viðurkenningar á því að henni væri þetta óheimilt og krafðist hún jafnframt skaðabóta fyrir tjónið með því að slíta samninginn þeirra á milli. Dómurinn taldi að atvinnubannið hefði skert svo óhæfilega atvinnufrelsi aðaláfrýjanda að hún væri ekki bundin við það á fullu og taldi eitt ár vera hæfilegt en þar sem hún var búin að koma upp saumastofu og reka hana í 8-9 mánuði og var bundinn af húsnæði og við starfsstúlkur taldi rétturinn að hún þyrfti einungis að greiða bætur fyrir það tjón sem hún olli með því að brjóta á samningnum. Var J því dæmd til að greiða H bætur fyrir samningsbrot sitt.

³⁸ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 293.

³⁹ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 299.

Þrátt fyrir að dómurinn sé kominn til ára sinna hefur hann enn fordæmisgildi vegna þess að sömu lagaákvæði giltu þá og nú.⁴⁰ Í dóminum kemur fram að þegar samningurinn var gerður hafi J verið án atvinnuréttinda og hefði því mátt búast við að hún fengi ekki að dvelja hér mikið lengur. Þar sem breytingar urðu á aðstöðu hennar á samningstímanum, hún giftist íslenskum ríkisborgara sem gerði það að verkum að hún fékk einnig ríkisborgararétt hér á landi, var talið að samningurinn skerti óhæfilega atvinnufrelsi hennar en tímalengdin og landfræðileg afmörkun ákvæðisins vógu þungt í mati dómsins. Það þurfti hins vegar líka að taka hagsmuni J inn í reikninginn því það skipti hana miklu máli að samningurinn væri haldinn. Hér þurfti því að taka tillit til hagsmuna beggja en með því er átt við að viðurkenna þurfti gildi samningsins þannig að hann skerti ekki óhæfilega atvinnufrelsi J og var eitt ár talið hæfilega langur tími. Í *Hrd. 1995, bls 1646* er einnig horft til eðlilegrar tímalengdar samkeppnisákvæðis.

S starfaði hjá Öryggisþjónustunni Vara sem starfrækir öryggisþjónustu og sölu öryggisbúnaðar. Hann hafði skuldbundið sig samkvæmt ráðningarsamningi að starfa ekki hjá öðrum né starfrækja þjónustu í sömu starfsgrein og V í 5 ár frá starfslokum. S stofnaði hins vegar og starfrækti einkafyrirtæki í sömu starfsgrein 5 mánuðum eftir að hann hætti störfum hjá V. V höfðaði því mál og krafðist þess að S yrði dæmdur til efnda á samkeppnisákvæði ráðningarsamningsins að viðurlögdum dagsektum og til vara greiðslu skaðabóta. Dómurinn taldi að bannið væri of langt gengið með hliðsjón af 37. gr. laga nr. 7/1936 og væri hæfilegur tími ákvarðaður tvö ár frá starfslokum.

Af dóminum má draga þá ályktun að fyrirtæki megi setja í ráðningarsamninga sína samkeppnisákvæði jafnvel þótt í hlut eigi starfsmenn sem einungis teljast almennir starfsmenn og fá greidd laun samkvæmt lágmarkslaunatexta en það má ekki vera of víðtækt og ósanngjarnt en við það kemur til skoðunar 37. gr. samningalaga. Niðurstaða dómsins var sú að ekki væri mögulegt að beita ógildingarreglunni þar sem dómurinn komst að þeirri niðurstöðu að varnaraðili hafi brotið gegn þeim skuldbindingum sem ráðningarsamningurinn kvað á um. Hins vegar var ákveðið að stytta gildistímamann töluvert þar sem skerðingunni hafi verið markaður of langur tími og var hann stytur niðri í tvö ár. Þegar skoðað er nýrri dómaframkvæmd má benda á *Hrd. 20. september 2010 (528/2010)*:

SM starfaði hjá Sparnaði. Hann hafði gert ráðningarsamning þar sem hann hafði tekið á sig þá skuldbindingu að honum væri óheimilt næstu 6 mánuði eftir að hann lét af störfum hjá Sparnaði að hefja starf hjá öðru fyrirtæki sem verktaki eða ráðgjafi hjá öðrum eða í eigin þágu ef starfið eða verkefnið væri á sama sviði. Talið var að hann hefðir fengið ákveðna þekkingu og vitneskju sem starfsmaður hjá fyrirtækinu sem myndi ekki teljast vera aðgengilegar eða

⁴⁰ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, 544.

almennar upplýsingar á viðkomandi sviði en þetta voru ýmsar trúnaðarupplýsingar um starfsemina, svo sem viðskiptakjör og afslætti. SM sagði upp störfum en tók fljótlega eftir uppsögnina sæti í stjórn annars fyrirtækisins en tilgangur félagsins var starfsemi umboðsmanna og miðlara í váttryggingum. Höfðaði Sparnaður því mál gegn SM og vísaði til þess að hann hefði stofnað fyrrgreint félag sem væri í beinni samkeppni við sóknaraðila. Vildi hann fá lögbann þar sem hann taldi að hagsmunir hans væru ekki nægilega tryggðir með öðru móti. Dómurinn komust að þeirri niðurstöðu að þetta væri innan marka og var lögbannskrafan tekin til greina.

Í dómnum var meðal annars litið til eðli starfseminnar en talið var að hið nýja starf væri á sama sviði og hið fyrra starf. Horft var til þess að í starfi hans hjá Sparnaði hafi hann haft aðgang að ýmsum trúnaðarupplýsingum um starfsemina, svo sem viðskiptakjör og afslætti og því hafi verið mikilvægt að þeir gerðu samning sín á milli um trúnaðarskyldu. Í þessum dómi bar varnaraðili því fyrir sig að með lögbanninu hafi verið vegið með ósanngjörnum hætti að atvinnufrelsi og rétti hans til að afla sér lífsviðurværis og af þeim sökum væri hann ekki bundinn af loforðinu, sbr. 1. mgr. 37. gr. laga. nr. 7/1936. Um það sagði Hæstiréttur:

Umrætt samningsákvæði þjónar lögmætum tilgangi þótt það setji vissulega nokkrar skorður við frelsi varnaraðila til að hefja störf hjá öðrum en sóknaraðila. Þær hömlur gilda þó aðeins um skamman tíma og verður ekki fallist á það með varnaraðila að samningsákvæðið fari í bága við nefnt ákvæði samningalaga.

Var því talið að tímalengd samkeppnisbannsins við mat á því hvort skuldbindingin sé of víðtæk hafi ekki farið í bága við 1. mgr. 37. gr. samningalaga þar sem það var innan marka þess. Einnig má benda á hér í þessu samhengi á *Hrd. 12. mars 2009 (414/2008)*:

E starfaði hjá ES ehf en þar störfuðu um 10 starfsmenn og þar af voru 4 sölumenn, talið var að við þessar aðstæður kynni að myndast persónuleg tengsl á milli sölumanna við stóran hluta viðskiptavina og því hafi verið nauðsynlegt að setja samkeppnisákvæði í ráðningasamningana. E hafði gert með sér ráðningarsamning þess efnis að honum væri ekki heimilt í tvö ár eftir starfslok að hefja störf hjá samkeppnisaðila á sama rekstrarsviði en brot á þessu ákvæði myndi varða févítí allt að 10% af föstu mánaðarkaupi fyrir hvern dag. E sagði upp störfum sem rekstrarstjóri hjá fyrirtækinu og hóf þrem mánuðum seinna starf hjá A4 sem rekstrarstjóri. ES ehf. höfðaði því mál gegn E og krafðist þess að fá bætur fyrir það að hann hefði brotið gegn ákvæði ráðningarsamningsins með því að hefja starfsemi hjá samkeppnisaðila. Dómurinn taldi að þrátt fyrir að ekki hafi verið gerður nýr ráðningarsamningur þegar hann fékk einskonar stöðuhækkun og gerðist rekstrarstjóri hjá fyrirtækinu þá hafi ekki verið hægt að telja að þörf stefnda til að varna samkeppni hafi minnkað við það að hann tók sér á hendur ábyrgðarmeiri störf í þágu stefnda. Dómurinn komst að þeirri niðurstöðu að að tvö ár væri hæfilegur tími.

Í þessum dómi var litið á eðli upplýsinganna og að störfin hafi verið með öllu leyti sambærileg en stefndi hafði gegnt stöðu rekstrarstjóra hjá stefnanda og hefði svo tekið við sem rekstrarstjóri hjá A4 en þessi fyrirtæki voru í mikilli samkeppni og í raun eini munurinn að A4 bauð upp á

skrifstofuhúsgögn sem hinir gerðu ekki. Upplýsingarnar voru taldar vera þess eðlis að þær vörðuðu afar viðkvæm málefni eins og upplýsingar um efni viðskiptasamninga, einstaka viðskiptamenn og aðra þætti í starfsemi stefnanda. Einnig var horft til þess að í raun féllu einungis tvö fyrirtæki undir skilgreiningu ákvæðisins um samkeppnisaðila á sama rekstrarsviði. Samkeppnisákvæðið var þar af leiðandi þröngt og vel afmarkað og sett í því skyni að vernda samkeppnishagsmuni. Gildistíminn 2 ár var talinn hæfilegur þannig ekki væri hægt að telja það óskuldbindandi fyrir hann með vísan til 1. mgr. 37. gr. laga nr. 7/1936. Hins vegar taldi Hæstiréttur að hin umsamda fjárhæð févítisins, væru úr hófi og var E í staðinn dæmdur til eingreiðslu skaðabóta.

3.2.2 Ósanngjörn skerðing á atvinnufrelsi

Hitt megin skilyrði þess að 1. mgr. 37. gr. samningalaga sé beitt er að um sé að ræða ósanngjarna skerðingu á atvinnufrelsi þess aðila sem tók skuldbindinguna á sig. Í ákvæðinu er einnig tekið fram að við mat á því eigi að hafa hliðsjón af því hverju það varði atvinnurekandann að skuldbindingin sé haldin. Þegar ákvæðið er skoðað vaknar spurningin um sanngírni en sanngirnishugtakið ber að skýra meðal annars með hliðsjón af 36. gr. samningalaganna.⁴¹ Við mat á því hvort slíkt samkeppnisákvæði teljist ósanngjarnt er meðal annars litið til menntunar og þekkingar einstaklings, umbun og launahækkun. Einnig er skoðuð lengd samkeppnisbanns eins og á við um hið fyrra skilyrði.⁴² Áhugavert er að skoða í þessu samhengi fyrrnefndan dóm *Hrd. 23. október 2003, nr. 124/2003*:

S hafði skrifað undir ráðningarsamning við PMT ehf í tengslum við launahækkun. Í samningnum skuldbatt hann sig til að ráða sig ekki hjá fjórum nafngreindum fyrirtækjum í tvö ár frá starfslokum sínum hjá PMT ehf, að viðlögðu féviti að fjárhæð 12.000 krónur á dag. S sagði síðan upp störfum og hóf störf hjá einu af þessum fyrirtækjum sem var andstætt samningnum. Í dóminum kemur fram að fyrirtækin selja sérhæfðan búnað til fyrirtækja í matvælaíðnaði auk þess sem þau hafa hvort sín umboð fyrir tæki sem gegna sama eða svipuðu hlutverki og er markaðurinn sem þessi fyrirtæki starfa á þröngur og í harðri samkeppni. Dómurinn komst að þeirri niðurstöðu að samkeppnisákvæðið hefði ekki skert atvinnufrelsi hans með ósanngjörnum hætti.

Í dómunum er rakið hvað grunnregla samningaréttarins er mikilvæg en það er að samninga skuli halda. Einnig er vikið að meginreglunni um samningsfrelsið og þá með tilliti til þess að atvinnurekandi og starfsfólki sé frjálst að semja sín á milli um að það ráði sig ekki í vinnu hjá

⁴¹ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, 543.

⁴² Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 301-303.

öðrum í framhaldi af ráðningartímanum. Þó getur það gerst við tiltekna aðstæður að samningsákvæðið sé óskuldbindandi ef skuldbindingin er víðtækari en nauðsynlegt er til þess að varna samkeppni eða hún skerðir með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi þess sem tók skylduna á herðar. Hæstiréttur bendir á að þeir hafi báðir fallist á þetta ákvæði í samningnum enda höfðu þeir báðir ávinning af því en S hafði fengið launahækkun. Einnig var litið til þess hvað samningsákvæðið var þröngt, afmarkað og hnitmiðað en það var sett til þess að vernda ákveðna og lögmæta samkeppnishagsmuni og það átti aðeins að gilda í tvö ár sem er hæfilegur tími. Dómurinn tekur það líka fram að stefndi væri rafeindavirki að mennt en ekki hafði verið sýnt fram á að þeir eigi erfitt með að fá vinnu við sitt hæfi. Horft var til þess að stefndi var einn af helstu starfsmönnum áfrýjanda en hann gegndi lykilstöðu í fyrirtækinu og var í beinu sambandi við viðskiptamenn og bar því ríka trúnaðarskyldu, auk þess sem hann hafði hlotið til þess sérstaka þjálfun að annast viðhald á tækjum og búnaði sem stefnandi hafði selt viðskiptamönnum sínum. Af öllu ofangreindu var því ekki hægt að telja að atvinnufrelsi hans hafi verið skert með ósanngjörnum hætti þrátt fyrir að hann hafi ekki stofnað eigin rekstur í beinni samkeppni við fyrrum vinnuveitanda heldur gerðist hann einungis almennur launamaður hjá hinum nýja atvinnurekanda. Hins vegar var févítið talið vera úr hófi og var það lækkað.

4 Danskur réttur

4.1 Almenn

Samvinna hófst undir lok 19. aldar meðal Norðurlandþjóðanna sem varð til þess að samsvarandi samningalög voru lögfest á Norðurlöndunum en Ísland var ekki þátttakandi í þeirri samvinnu. Frumvarp til íslenskra samningalaga var þó samið með hliðsjón af norrænu lögunum en ekki er um fullkomið samræmi að ræða þar sem tekið var tillit til íslenskra séraðstæðna í íslensku lögunum.⁴³ Í 38. gr. dönsku samningalaganna, Lov om aftaler og andre retshandler på formuerettens område nr. 242 frá 8. maí 1917, er til að mynda að finna mjög sambærilega ógildingarreglu og kemur fram í 37. gr. íslensku samningalaganna en hún tekur einnig til skuldbindinga um samkeppnisbönn. Þar sem íslenska reglan er sniðin eftir þeim dönsku hafa danskir dómur gilt hér á landi varðandi lögskýringar.⁴⁴ Í greinargerð með dönsku samningalögunum er nefnt að þegar skoðað er hvort samkeppnisbannið sé ósannjarnt verður að

⁴³ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 2.

⁴⁴ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, 543.

líta meðal annars til breiddar atvinnugreinarinnar, menntunar, aldurs og starfshátta starfsmanns og upphæðar þóknunar.⁴⁵

Með dönsku lögnum funktionærloven nr. 340 frá 2. júní 1999 var með 18. gr. sett ákveðin skilyrði sem þurfa að vera uppfyllt til þess að setja samkeppnisákvæði í samninga hjá ákveðnum starfsmönnum en með þessari grein var samkeppnisákvæðum settar ákveðnar hömlur til viðbótar við 36. og 38. gr. dönsku samningalaganna. Starfsmanninum var þannig veitt víðtækari vernd þar sem skilyrðin þurftu að vera uppfyllt til þess að mega semja um samkeppnisbann en talið var eðlilegt að vernda starfsmenn gegn svona ákvæðum og laut verndin meðal annars að því að átti hún að vara lengi eftir ráðningarslit, ætti það fyrst og fremst við hjá mönnum sem ráðnir eru til stjórnunarstarfa. Hins vegar þurfti það líka að vera greinilegt að það væri verið að borga þeim sérstaklega fyrir verndina.⁴⁶ Forsaga reglunnar var sú að þegar á heildina væri litið yrði að passa upp á jafnvægið en það væri annars vegar að tryggja hreyfanleika á vinnumarkaði svo starfsmenn geti nýtt meðal annars hæfni sína og menntun en hins vegar þurfti að passa hagsmuni félagsins þannig að það myndi ekki þurfa að þola óréttmæta samkeppni. Það var því meginform tillögunnar að hvetja atvinnurekendur til að gera slík ákvæði sem minnst víðfeðm þannig að starfsmaður eigi eftir sem áður einhver viðskiptatækifæri og geti þar með nýtt hæfni sína og menntun. Hugmyndin með ákvæðinu var þó ekki að banna samkeppnisákvæði og takmörkuðu reglurnar sem komu fram í ákvæðinu, ekki möguleika vinnuveitanda til að gera samning um samkeppnisákvæði, en settu þó einhver skilyrði sem þurftu að vera uppfyllt, þar á meðal bætur.⁴⁷ Hér má vísa í danskan dóm UfR. 1968, bls 911.

Í dómnum kom skýrlega fram að 18. gr. eigi ekki að leiða til þess að maður sé útilokaður frá því að semja um samkeppnisákvæði en hér hafði einstaklingur gegnt sérlega traustu starfi og hafði skuldbundið sig til þess að ráða sig ekki í starf hjá öðrum í eitt ár. Hann byrjaði þó samkeppnisrekstur strax eftir uppsögnina og var honum því gert að greiða bætur vegna brota á samningnum en talið var að samkeppnisákvæðið ætti rétt á sér og hafi verið talið nauðsynlegt til að vernda fyrirtækið með sanngjörnum hætti. Niðurstaða dómsins var því sú að fulltrúinn var bundinn af samkeppnisákvæðinu í eitt ár þar sem hann hafði gegnt sérstakri trúnaðarstöðu.

Ákvæði 18. gr. dönsku starfsmannalaganna hefur hins vegar núna verið fellt úr gildi en áhugavert er að skoða í þessu samhengi önnur dönsk lög en það eru lög sem fjalla um

⁴⁵ Jens Paulsen og Niels Sørensen: *Konkurrence- og kundeklausuler & andre erhvervsbergrænsende aftaler*, bls. 206.

⁴⁶ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, 549.

⁴⁷ Jens Paulsen og Niels Sørensen: *Konkurrence- og kundeklausuler & andre erhvervsbergrænsende aftaler*, bls. 5.

ráðningarákvæði en þau felldu 18. gr. starfsmannalaganna úr gildi. Það eru lov om ansættelsesklausuler nr. 1565 frá 15. desember 2015 en lögin tóku gildi þann 1. janúar 2016 og fjalla um ráðningarákvæði sem draga úr möguleikum fyrirtækja til að nota samkeppnisákvæði. Núgildandi reglur um samkeppnisákvæði gilda um alla launþega en það er breyting frá hinum fyrri reglum þar sem 18. gr. gildi einungis um ákveðnar starfsstéttir á vinnumarkaði en um aðra starfsmenn á þeim tíma giltu bara reglurnar um samningsfrelsið sem þurfti að vera innan marka 38. og 36. gr. dönsku samningalaganna.⁴⁸ Í nýju lögunum er samt tekið fram að heimilt sé að víkja frá 3. kafla með kjarasamningi og hafa því stéttarfélög kost á að víkja frá hinum nýju reglum með því að semja sín á milli innan marka samningalaganna.

Í 3. kafla dönsku ráðningarlaganna koma fram þau skilyrði sem þurfa að vera uppfyllt en það er meðal annars það að starfsmaðurinn þarf að hafa gegnt sérlega traustri stöðu og þarf fyrirtækið að lýsa því skriflega hvers vegna samkeppnisákvæði er krafist. Án rökstuðnings væri samkeppnisákvæðið ógilt. Aðeins er hægt að framfylgja því eftir 6 mánaða starf og má samkeppnisákvæðið bara gilda að hámarki í 12 mánuði frá gildistöku uppsagnar. Einnig á starfsmaðurinn að fá bætur fyrir það tímabil sem samkeppnisbannið gildir en þær eru mismiklar og fara eftir lengd bannsins. Með nýju reglunum voru því umfangsmiklar breytingar gerðar miðað við hið fyrra kerfi. Samkvæmt lögunum eru því ákveðnar ástæður sem þurfa að vera fyrir hendi til þess að mega takmarka starfsmann frá því að starfa hjá öðrum samkeppnisfyrirtækjum eða hefja sinn eigin rekstur í samkeppni við fyrrum atvinnurekanda. Ástæðurnar geta til dæmis verið að starfsmaðurinn hafi haft aðgang að trúnaðargögnum fyrirtækisins eða að hann hafi tekið þátt í mikilvægum verkefnum fyrirtækisins sem hafa gert hann að einhverskonar sérfræðingi í þeirri iðngrein. Ef samkeppnisákvæði myndi hins vegar ganga lengra og takmarka óeðlilega aðgang starfsmanns að starfi myndi ógildingarreglur dönsku samningalaganna taka á því. Þar sem lögin tóku gildi 1. janúar 2016 falla ekki samningar um samkeppnisákvæði sem samið hefur verið fyrir þann tíma undir lögin. Þeir samningar myndu því fara áfram eftir eldri reglunum. Það má því gera ráð fyrir að í einhvern tíma muni samkeppnisákvæði ennþá fara eftir eldri ákvæðum enda var ekki lögbundið hámark í þeim lögum og munu því atvinnurekendur frekar hafa áhuga á því að viðhalda þeim eitthvað lengur.

⁴⁸ Jens Paulsen og Niels Sørensen: *Konkurrence- og kundeklausuler & andre erhvervsbergrænsende aftaler*, bls. 8.

4.2 Dönsk dómaframkvæmd

Þar sem nýju dönsku lögin eru mjög sambærileg gamla ákvæðinu sem kom fram í 18. gr. dönsku starfsmannalaganna hefur dómaframkvæmd síðustu ára ekki glatað mikilvægi sínu. Af dönskum dómum verður helst ráðið að svipuð sjónarmið gildi og í íslenskum rétti.⁴⁹ Má til dæmis nefna að til þess að samkeppnisákvæði sé gilt verður starfsmaður að gegna sérlega traustri stöðu en þetta sjónarmið hefur varað lengi í dönskum rétti og má hér benda á gamlan dóm *UfR. 1983, bls. 588* en þar tók dómurinn fram að starfsmaðurinn hafði ekki gegnt sérlega traustri stöðu en það hefði verið auðvelt fyrir hvern sem er að fá upplýsingar um málefni viðskiptavinanna. Var samkeppnisákvæðið því ógilt. Tímalengdin skiptir líka máli en samkeppnisákvæði sem er innan við eitt ár er sjaldan hnekkt af dómstólum. Dómaframkvæmd sýnir einnig að jafnvel þótt um samkeppnisákvæði sé að ræða sem gildir aðeins í tiltölulega stuttan tíma og þar sem endurgjald er veitt er samt hægt að virða ákvæðið að vettugi sérstaklega ef vinnuveitandi hefur enga hagsmuni af því að viðhalda ákvæðinu og væri það þá ógilt á grundvelli 38. gr. dönsku samningalaganna.⁵⁰

4.3 Samanburður við íslenskan rétt

Þegar við berum danskan rétt saman við íslenskan rétt er áhugavert að sjá muninn. Í grunnin gilda þó svipuð sjónarmið, að það megi semja um samkeppnisbönn í ráðningarsamningum og ef menn brjóta á samkeppnisákvæðinu verða þeir bótaskyldir. Hægt er að líta til bótalækkandi þátta og eru þá kröfur lækkaðar ef samkeppnisbannið telst vera of víðtækt og skerði með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Í flestum tilvikum er samkeppnisskuldbindingin látin standa enda um að ræða undantekningu frá meginreglunni um að samninga skuli halda. Dómstólar hafa þó talið sér heimilt á grundvelli ógildingarreglna samningalaganna að breyta samkeppnisákvæðum þar sem þau teljast vera of víðtæk þannig að þau séu hæfileg eða fella þau úr gildi ef þau eiga ekki rétt á sér.

Af íslensku dómunum sem reifaðir voru hér að ofan mátti ráða að taka þurfi tillit til nokkurra þátta þegar starfsmanni eru settar skorður hvað athafnafrelsi varðar og er hægt að finna þessi viðmið í kjarasamningum. Þetta eru atriði eins og hvort starfsmaðurinn gegni lykilhlutverki á vinnustað, hvort þekking hans sé sértæk og mikilvæg atvinnurekanda, hvort umbun eða laun fylgi

⁴⁹ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, 549.

⁵⁰ Jens Paulsen og Niels Sørensen: *Konkurrence- og kundeklausuler & andre erhvervsbergrænsende aftaler*, bls. 203.

Þessum kröfum og fleira sem getur verið bundið samningi. Einnig ber að horfa til lengd bannsins en af íslenskri dómaframkvæmd mætti ráða að miðað sé við hámarksgildistímamann tvö ár, en því ber að sjálfsgöðu að skoða með fyrirvara þar sem hvert og eitt mál ber að meta einstaklingsbundið. Kjarasamningar veita því ákveðin viðmið en þau eru mjög matskennd en gefa þó vísbendingar og hjálpa til við túlkun um hversu víðtæk samkeppnisákvæðin mega vera um tímamörk og gildissvið. Aðilar hafa samt sem áður nokkuð frjálssar hendur um efni samkeppnisákvæðis og gildir því samningsfrelsið í raun um þessa samninga þar sem kjarasamningar veita einungis viðmið en gera það ekki að verkum að atvinnurekandinn og starfsmaðurinn undirgangist slík samkeppnisákvæði.

Þrátt fyrir að sambærilegar ógildingarreglur gilda í dönskum og íslenskum rétti til þess að fá ósanngjörnum samkeppnisákvæðum í ráðningarsamningum hnekkkt burt þá er auk þess í dönskum rétti búið að setja samningsfrelsinu um samkeppnisbönn ákveðin takmörk í lögum. Í dönsku lögnum er að finna ákveðin skilyrði sem þarf að uppfylla til þess að mega setja samkeppnisbönn í ráðningarsamninga. Það er því passað uppá að ekki sé verið að setja samkeppnisákvæði í ráðningarsamninga sem eiga ekki rétt á sér en atvinnurekandinn þarf til að mynda að rökstyðja af hverju hann sé að setja samkeppnisákvæði í ráðningarsamninginn. Hafa verður það samt ávallt í huga að ekki er verið að banna samkeppnisákvæði þar sem oft eiga samkeppnisákvæði algjörlega rétt á sér, sérstaklega þar sem starfsmaður gegnir lykilstöðu innan fyrirtækisins og hefur haft aðgang að ýmsum trúnaðarupplýsingum en þá er oft nauðsynlegt að setja svona ákvæði til þess að vernda fyrirtækið. Með reglunum er hins vegar verið að passa uppá að aðilar séu ekki með of frjálssar hendur í þessum efnum þar sem um er að ræða atvinnufrelsi einstaklinga sem verndað er með stjórnarskránni en þá getur verið mikilvægt að hafa ákvæði sem eru skýr og ótvíræð og gilda ekki of lengi og menn fái bætur fyrir að skrifa undir svona ákvæði.

5 Lokaorð

Að mörgu er að hyggja varðandi samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum. Leyfilegt er að semja um samkeppnisbönn í ráðningarsamningum en almennt gildir meginreglan um samningsfrelsi. Töluverðar undantekningar geta þó verið frá meginreglunni en hér ber helst að nefna trúnaðarskylduna en hún hefur aukavægi þegar tengsl aðilanna eru mikil. Þegar aðilar eru búnir að semja sín á milli um samkeppnisbann gildir hin almenna ólögfesta trúnaðarskylda en af henni leiðir að starfsmaður má ekki aðhafast þannig að það geti valdið vinnuveitanda hans tjóni.

Ógildingarreglur III. kafla samningalaga setja einnig samningsfrelsinu skorður og þá ber helst að nefna í þessu samhengi 37. gr. en samkvæmt henni má samningurinn ekki vera víðtækari en til að varna samkeppni og má ekki með ósanngjörnum hætti skerða atvinnufrelsi aðilans. Greinin veitir heimild til þess að ógilda eða breyta ósanngjörnum skuldbindingum en hafa verður í huga að ákvæðið er fremur matskennt. Líta verður heildstætt á atvik hverju sinni. Þess ber þó að geta að það er alltaf á ábyrgð einstaklingsins sjálfs að semja með þeim hætti að hann setji ekki á sig atvinnuhöft í framtíðinni. Ígrunda þarf því vel og vandlega hvort starfið sé þess virði en aðilar geta ekki treyst á það að dómstólar muni í öllum tilvikum ógilda samkeppnisákvæðið síðar meir. Í upphafi samnings verður því að gæta vel að hver endirinn geti orðið.⁵¹

Velta má fyrir sér hvort við ættum líka að bregðast við með því að setja svona ákvæði í lög í staðinn fyrir að skoða viðmið í kjarasamningum og þá hvort dómaframkvæmd hjá okkur sé of óljós með tilliti til þess hversu víðtæk samkeppnisskuldbinding má í rauninni vera. Því þrátt fyrir að hægt sé að finna ákveðin viðmið í kjarasamningum og það takmarki atvinnurekandann að einhverju leyti þá girðir það hins vegar ekki fyrir að atvinnurekandinn setji samkeppnisákvæði í ráðningarsamninga þar sem þess er ekki þörf. Í þeim tilfellum er í rauninni verið að skerða atvinnufrelsi hans og verður þá að teljast eðlilegt að mati ritgerðarhöfundar að starfsmaðurinn fái greidda þóknun fyrir það að skrifa undir slíka skuldbindingu eins og gert er í Danmörku.

⁵¹ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, 549.

HEIMILDASKRÁ

Alþingistíðindi.

Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar.* Reykjavík 2019.

Björg Thorarensen: *Stjórnskipunarréttur. Mannréttindi.* 2. útgáfa. Reykjavík 2019.

Eyvindur G. Gunnarsson: „Samningar um vanefndaafléiðingar“. *Tímarit lögfræðinga*, 1. hefti 2011, bls. 59-88.

Eyvindur G. Gunnarsson: „Um túlkun samninga“. *Rannsóknir í félagsvísindum XIII. Lagadeild.* Ritstj. Hrefna Friðriksdóttir. Reykjavík 2012, bls. 1-10.

Jens Paulsen og Niels Sørensen: *Konkurrence og kundeklausuler & andre erhvervsbegrænsende aftaler.* Kaupmannahöfn 2000.

Lára V. Júlíusdóttir: *Ráðningarréttur, réttindi og skyldur á vinnumarkaði.* Reykjavík 2013.

Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“. *Úlfjótur*, 3. tbl. 2005, bls. 539-550.

Páll Sigurðsson: *Samningaréttur.* Reykjavík 1987.

„Samkeppnisákvæði“, <https://www.asi.is/> (skoðað 26. febrúar 2023).

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

Viðar Már Matthíasson: „Um ráðningarsamninga“. *Úlfjótur*, 4. tbl. 1989, bls. 367-395.

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

DÓMASKRÁ

Dómar Hæstaréttar:

Hrd. 1939, bls 365

Hrd. 1995, bls 1646

Hrd. 2003, bls 3542 (124/2003)

Hrd. 12. mars 2009 (414/2008)

Hrd. 20. september 2010 (528/2010)

Hrd. 3. nóvember 2021 (18/2021)

Dómar héraðsdóms:

Hérd. Rkv. 14. júlí 2022 (E-2982/2020)

Dómar Hæstaréttar Danmerkur:

UfR. 1968, bls. 911.

UfR. 1983, bls. 588