



HÁSKÓLI ÍSLANDS

**BA ritgerð
í lögfræði**

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

Með áherslu á að skuldbinding sé ekki víðtækari en
nauðsynlegt er til að varna samkeppni

Birta Steinunn Ragnarsdóttir

Leiðbeinandi: Gunnar Atli Gunnarsson
Júní 2023

LAGAÐEILD

**BA-ritgerð
í lögfræði**

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

Með áherslu á að skuldbinding sé ekki víðtækari en nauðsynlegt er til að
varna samkeppni

Birta Steinunn Ragnarsdóttir

Gunnar Atli Gunnarsson

Apríl 2023

Efnisyfirlit

1	Inngangur	2
2	Túlkun samninga	2
3	Ráðningarsambönd	4
3.1	Efni ráðningarsamninga	4
3.2	Trúnaðarskyldur	5
4	Ákvæði 1. mgr. 37. gr. samningalaga	6
4.1	Almennt	6
4.2	Skilyrði 1. mgr. 37. gr. samningalaga	8
4.2.1	Almennt	8
4.2.2	Ósanngjörn skerðing á atvinnufrelsi	8
5	Túlkun samkeppnisákvæða með hliðsjón af skilyrðinu um að skuldbinding sé ekki víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni	10
5.1	Almennt	10
5.2	Orðalag samkeppnisákvæða	10
5.3	Starfssvið	12
5.4	Tímalengd banns	13
5.5	Staða starfsmanns	14
6	Lokaorð	16
	Heimildaskrá	18
	Dómaskrá	19

1 Inngangur

Á síðustu árum hefur það orðið algengara að sett séu svokölluð samkeppnisákvæði í ráðningarsamninga en efni slíkra samninga getur verið með ólíkum hætti. Til dæmis hafa slík ákvæði verið útfærð á þá leið að starfsmaður hefji ekki störf hjá samkeppnisaðila vinnuveitanda síns í ákveðinn tíma eftir starfslok eða að starfsmanni sé óheimilt að hefja eigin rekstur í samkeppni við fyrri vinnuveitanda. Þessum samkeppnisákvæðum eru settar skorður í 37. gr. laga um samningsgerð, umboð og ógilda löggerninga nr. 7/1936 (hér eftir samningalög). Samningsaðilar hafa því ekki algjört samningsfrelsi þegar kemur að gerð ráðningarsamninga með samkeppnisskilmálum. Ákvæði 1. mgr. 37. gr. hefur að geyma tvö skilyrði fyrir ógildingu þeirra samninga sem hafa að geyma samkeppnisákvæði. Í fyrsta lagi má skuldbindingin ekki skerða atvinnufrelsi starfsmanns með ósanngjörnum hætti. Í öðru lagi má skuldbindingin ekki vera víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni.

Í þessari ritgerð verður leitast við að varpa ljósi á það hvernig samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum hafa verið túlkuð í dómaframkvæmd. Verður sérstaklega litið til þess hvernig slík ákvæði eru túlkuð með hliðsjón af skilyrðinu um að skuldbinding megi ekki vera víðtækari en nauðsynlegt sé til að varna samkeppni. Í kafla 2 er gerð grein fyrir túlkun samninga með almennum hætti og hvaða reglur samningaréttar gilda í þeim efnum. Í kafla 3 er vikið að efni ráðningarsamninga og grundvallarreglunni um trúnaðarskyldu samningsaðila. Í kafla 4 er vikið að skilyrðum 1. mgr. 37. gr. samningalaga og þeim sjónarmiðum sem hafa verið lögð til grundvallar við mat á því hvort samkeppnisákvæði sé í andstöðu við ákvæðið. Í kafla 5 verður leitast við að varpa ljósi á það hvernig samkeppnisákvæði hafa verið túlkuð í dómaframkvæmd með hliðsjón af skilyrðinu um að skuldbinding sé ekki víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni. Er þar komið inn á nokkur grundvallarviðmið sem mótast hafa í dómaframkvæmd.

2 Túlkun samninga

Löggerningar eru hvers kyns viljayfirlýsingar manna, sem ætlað er að stofna rétt, breyta rétti eða fella niður rétt.¹ Loforð er ein tegund löggerninga en það er viljayfirlýsing manns (loforðsgjafa), sem felur í sér skuldbindingu af hans hálfu, og er beint til annars manns, eins eða fleiri (loforðsmóttakanda), og er komin til vitundar hans fyrir tilstilli loforðsgjafa.² Sú tegund loforða, sem þarf að samþykkja, kallast tilboð en þegar slíkt loforð er samþykkt þá er kominn á samningur milli aðila.³

¹ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 37.

² Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 65.

³ Þorgeir Örlygsson, Benedikt Bogason og Eyvindur G. Gunnarsson: *Kröfuréttur I*, bls. 75.

Samningar eru mismunandi og ástæður að baki þeim kunna að vera ólíkar. Sumir samningar eru skýrir og gefa ekki tilefni til ágreinings eða túlkunar. Ef efni samnings er af einhverjum ástæðum óskýrt getur reynt á réttarreglur um túlkun samninga. Í samningarétti gilda tvær meginkenningar um túlkun samninga. Annars vegar viljakenningin og hins vegar traustkenningin.⁴ Páll Sigurðsson hefur orðað það sem svo að viljakenningin ráði mestu um túlkun örlætisgerna, en traustkenningin eigi fremur við um fjármunaréttargerna.⁵ Samkvæmt viljakenningunni beinist túlkun að því að leiða í ljós vilja eða tilgang löggerningsgjafa. Með traustkenningunni er hins vegar lögð áhersla á að leiða í ljós þær hugmyndir eða traust, sem með sanngirni má ætla, að löggerningur hafi vakið hjá löggerningsmóttakanda.⁶

Norrænir fræðimenn hafa litið svo á að túlkun samnings felist í tveimur atriðum, þ.e. annars vegar skýringu og hins vegar fyllingu. Skýring beinist að því að kanna merkingu viljayfirlýsingar af orðalagi hennar eða öðru háttarni.⁷ Við skýringu er ekki alltaf notast við aðferðir sem telja má lögfræðilegar og er því almennt rétt að leggja til grundvallar venjulegt málfar.⁸ Fylling beinist hins vegar að því að ákveða réttaráhrif samnings á grundvelli réttarreglna eða réttarheimilda.⁹ Fylling kemur því til skoðunar á síðari stigum túlkunar og er sá hluti lögfræðilegur. Á þessa túlkunaraðferð reynir þegar til staðar er lagalegt tómarúm, þ.e. þegar samningur tekur ekki á tilteknum aðstæðum sem kunna að vera uppi.¹⁰

Á sviði samningaréttar hafa mótast nokkrar túlkunarreglur sem koma til skoðunar ef engin niðurstaða fæst með framangreindum túlkunaraðferðum.¹¹ Andskýringarreglan er ein af þeim reglum. Páll Sigurðsson hefur skilgreint regluna með þeim hætti að skýra skuli umdeilanleg eða óljós samningsákvæði þeim aðila í óhag sem hefur samið þau einhliða. Í reglunni felst jafnframt að túlka þeim aðila í óhag sem hefði átt að tjá sig um orðalag samnings eða hlutast til um skýrara form hans. Þetta sjónarmið hefur sérstaka þýðingu ef samningsaðili hefur notið sérfræðilegrar aðstoðar við samningsgerð eða hefði getað leitað sér slíkrar aðstoðar.¹² Andskýringarreglan er sú túlkunarregla sem er hvað mest beitt í norrænum fjármunarétti og er ástæða þess hversu einföld hún er. Ef vafi er fyrir hendi hvor samningsaðilinn á að bera hallann af óskýrleika samnings er einfalt að láta þann aðila, sem samdi samninginn einhliða, bera hallann af

⁴ Eyvindur G. Gunnarsson: „Um túlkun samninga“, bls. 1.

⁵ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 51.

⁶ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 50.

⁷ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 52.

⁸ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 53.

⁹ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 54.

¹⁰ Eyvindur G. Gunnarsson: „Um túlkun samninga“, bls. 3.

¹¹ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 56.

¹² Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 57.

óskýraleika hans.¹³ Í kafla 5.2 verður fjallað nánar um andskýringarregluna og hvernig áhrifa hennar gætir við túlkun samkeppnisákvæða í ráðningarsamningum.

3 Ráðningarsambönd

3.1 Efni ráðningarsamninga

Ráðningarsamningur er samningur sem starfsmaður og atvinnurekandi gera sín á milli. Hugtakið hefur verið skilgreint með eftirfarandi hætti:

Ráðningarsamningur er persónubundinn samningur þar sem annar samningsaðilinn, launþeginn, skuldbindur sig til að starfa hjá hinum samningsaðilanum, atvinnurekanda, undir stjórn hans og á hans ábyrgð, gegn greiðslu í peningum eða öðrum verðmætum.¹⁴

Engin heildarlög hafa verið sett hér á landi um efni og gerð ráðningarsamninga en þó hafa verið sett einstök lög sem lúta að ákveðnum þáttum í vinnurétti, sem dæmi má nefna lög um stéttarfélög og vinnudeilur, nr. 80/1938 og lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 70/1996. Fyrirnefndu lögin eiga aðeins við um starfsemi stéttarféлага og samskipti þeirra við atvinnurekendur og síðarnefndu lögin eiga aðeins við um opinbera starfsmenn. Um stofnun ráðningarsamninga gilda því yfirleitt sömu reglur og gilda um stofnun almennra samninga, þ.e. samningalög og ólögfestar reglur samningaréttar.¹⁵ Á sviði samningaréttar er að finna nokkrar grundvallarreglur en þær helstu eru reglan um formfrelsi samninga, reglan um skuldbindingargildi samninga og reglan um frelsi til samningsgerðar.¹⁶ Reglurnar eiga jafnframt við um ráðningarsamninga en sú regla sem reynir hvað mesta á varðandi efni slíkra samninga er reglan um frelsi til samningsgerðar.

Í reglunni um frelsi til samningsgerðar felst að mönnum sé heimilt að velja sér gagnaðila við samningsgerð, frelsi um efni samnings og frjálssræði til að ákveða hvort samningur skuli gerður eða ekki.¹⁷ Þessum grundvallaratriðum samningsfrelsisins eru settar margvíslegar skorður þegar kemur að ráðningarsamningum.¹⁸ Ýmsar takmarkanir eru á frelsi manna til að velja sér gagnaðila við gerð ráðningarsamninga.¹⁹ Dæmi um slíka takmörkun er að finna í 1. mgr. 60. gr. laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, nr. 56/1980, sem kveður á um að óheimilt sé að ráða börn til vinnu. Þá eru ýmis ákvæði laga sem takmarka efni ráðningarsamninga og er 1. mgr. 37. gr. samningalaga dæmi um slíkt ákvæði.

¹³ Eyvindur G. Gunnarsson: „Túlkun samninga“, bls. 6.

¹⁴ Lára V. Júlíusdóttir: *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 36.

¹⁵ Viðar Már Matthíasson: „Um ráðningarsamninga“, bls. 372.

¹⁶ Ása Ólafsdóttir: „Grunnreglur og meginþekkingu íslensks samningaréttar“, bls. 51.

¹⁷ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 26.

¹⁸ Viðar Már Matthíasson: „Um ráðningarsamninga“, bls. 375.

¹⁹ Viðar Már Matthíasson: „Um ráðningarsamninga“, bls. 376.

3.2 Trúnaðarskyldur

Í ráðningarsamningum hefur reglan um trúnaðarskyldur samningsaðila mikið vægi.²⁰

Trúnaðarskyldan er víðtækt hugtak sem skilgreina má með eftirfarandi hætti:

Í trúnaðarskyldunni felst skylda samningsaðilja til að láta ekki eigin hagsmuni ráða einhliða athöfnum sínum eða athafnaleysi í samningssambandinu, heldur verði þeir, innan ákveðinna marka, að taka tillit til hagsmuna viðsemjandans.²¹

Trúnaðarskyldan er almenn ólögfest regla en hins vegar er að finna ýmis lagaákvæði þar sem reglan kemur fram með óbeinum hætti. Má hér nefna sem dæmi 1. og 2. mgr. 4. gr. samningalaga sem fjallar um samþykki tilboðs og tilkynningar í því sambandi. Í dómaframkvæmd hefur orðanotkun reglunnar verið nokkuð á reiki en skyldan hefur jafnframt verið nefnd tillitsskylda. Viðar Már Matthíasson hefur þó bent á að hugtakið trúnaðarskylda sé heppilegra, þar sem tillitssemi er einn af þeim þáttum, sem mynda trúnaðarskylduna.²²

Trúnaðarskyldan hefur mikla þýðingu í gagnkvæmum samningssamböndum, sem mæla fyrir um réttindi og skyldur hvors samningsaðila. Skyldan er því gagnkvæm og hvílir á báðum aðilum en af því leiðir að hún á ekki að íþyngja öðrum þeirra umfram hinn.²³ Trúnaðarskyldan er skylda aðila til þess að hagnýta sér ekki aðstöðu sína og koma fram af heiðarleika gagnvart viðsemjanda sínum. Þeir þættir sem mynda trúnaðarskylduna verða ekki taldir upp með tæmandi hætti. Hér má þó nefna upplýsingar- og tilkynningarskyldu, skyldu til að skýra óljós samningsákvæði, þagnarskyldu og bann við háttsemi sem felur í sér samkeppni við viðsemjandann.²⁴ Þá má benda á að trúnaðarskyldan er almennt ekki aðalskylda í samning aðila heldur telst hún til aukaskyldna.²⁵ Aðalskylda er það sem efni samnings gengur fyrst og fremst út á og er í raun þungamiðja hans. Aukaskylda er hins vegar það sem kemur til viðbótar aðalskyldunni.²⁶ Sú staðreynd, að trúnaðarskyldan sé aukaskylda en ekki aðalskylda, hefur áhrif við mat á því hvaða réttaráhrif koma til skoðunar ef reglan er ekki virt.²⁷

Ráðningarsamningar eru persónulegs eðlis og til þeirra er oftast stofnað til langs tíma. Þeir þættir trúnaðarskyldunnar sem koma til skoðunar við stofnun eða slit ráðningarsamninga eru margvíslegir. Á starfsmanni hvílir þagnarskylda um það sem hann verður áskynja í starfi sínu en skyldan er sjaldan tilgreind sérstaklega í ráðningarsamningi þar sem atvinnurekendur eiga

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

²¹ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 193.

²² Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 193.

²³ Þorgeir Örlygsson, Benedikt Bogason og Eyvindur G. Gunnarsson: *Kröfuréttur I*, bls. 86.

²⁴ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 193.

²⁵ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 195.

²⁶ Þorgeir Örlygsson, Benedikt Bogason og Eyvindur G. Gunnarsson: *Kröfuréttur I*, bls. 83.

²⁷ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 195.

að geta treyst starfsfólki fyrir ýmsum trúnaðarupplýsingum.²⁸ Því leiðir það af trúnaðarskyldunni að starfsmanni ber að gæta þess að aðhafast ekkert það sem er í andstöðu við skyldur hans samkvæmt ráðningarsamningi.²⁹ Almennt hefur verið litið svo á að trúnaðarskyldan í ráðningarsambandi sé víðtæk en það sem skiptir mestu máli er þagnarskylda starfsmanns og skylda hans til að aðhafast ekki það, sem getur talist vera í samkeppni við starfsemi vinnuveitanda hans.³⁰ Þá má benda á að meginreglan er sú að trúnaðarskyldum samningsaðila lýkur þegar samnings sambandinu er lokið. Reglan er þó ekki án undantekninga enda á trúnaðarskyldan við um þær aðstæður þegar starfsmaður og atvinnurekandi gera samning þess efnis að starfsmanni sé óheimilt að starfa hjá fyrirtæki í samkeppni við atvinnurekandann.³¹

Trúnaðarskyldan getur skipt máli við túlkun ráðningarsamninga sem og annarra samninga. Litið hefur verið svo á að hún skipti máli þegar tveir eða fleiri kostir eru fyrir hendi við túlkun þannig að sá kostur sé ekki valinn sem getur leitt til ójafnræðis með aðilum. Því skal frekar valinn sá kostur sem samrýmist gagnkvæmum trúnaði þeirra.³²

4 Ákvæði 1. mgr. 37. gr. samningalaga

4.1 Almennt

Í 37. gr. samningalaga er að finna ákvæði um ógildingu samkeppnisákvæða í ráðningarsamningum. Ákvæðið er sérstakt að því leyti að það fjallar aðeins um löggerninga sem skerða atvinnufrelsi löggerningsgjafa.³³ Ákvæðið 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 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 hann sjálfur fer löglega úr stöðunni sakir þess að sá, sem fyrirtækið rekur, vanefnir skyldur sínar við hann.

²⁸ Lára V. Júlíusdóttir: *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, bls. 85.

²⁹ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 206.

³⁰ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 206.

³¹ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 212.

³² Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 208.

³³ Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 266.

Ákvæðið hefur verið í samningalögunum allt frá setningu laganna árið 1936. Ekki reyndi mikið á túlkun ákvæðisins í byrjun síðustu aldar en á síðustu árum hefur málum af þessum toga fjölgað.³⁴ Fyrri málsgreinin á ekki aðeins við um sambandið á milli vinnuveitanda og starfsmanns hans, heldur snýr hún jafnframt að öðrum aðilum. Ekki er óalgennt í samningum um fyrirtækjakaup að þar séu ákvæði, sem koma í veg fyrir að seljandi fari í samkeppni við þann, sem er að kaupa starfsemi.³⁵ Síðari málsgreinin fjallar hins vegar einungis um samband starfsmanns við vinnuveitanda sinn, ef honum er sagt upp án tiltekinna ástæðna, hann rekinn úr starfi eða hann lætur af störfum vegna vanefnda vinnuveitanda.³⁶

Samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum fela í sér takmörkun á meginreglunni um samningsfrelsi. Ef starfsmaður hefur gengist undir slíka skuldbindingu er honum ekki heimilt að gera samning við samkeppnisaðila vinnuveitanda síns. Því verður ráðið af dómaframkvæmd að 1. mgr. 37. gr. geri þá kröfu að starfsmaður hafi í reynd gengist undir slíka samningsskuldbindingu og að í henni hafi falist skýrt bann við að starfa í samkeppni við atvinnurekanda.³⁷ Um þetta hefur verið fjallað í eftirfarandi dómi Hæstaréttar, *Hrd. 5. júní 2008 (334/2007) (A. Karlsson ehf.)*:³⁸

R sagði upp starfi sínu hjá AK og hóf stuttu síðar störf hjá F. AK tilkynnti R um að það myndi ekki inna af hendi frekari greiðslu til R þar sem hann hefði ráðið sig til starfa hjá samkeppnisaðila félagsins. AK hélt því fram að R hefði unnið við að koma á tengslum milli þess fyrirtækis og viðskiptavina AK og því brotið við sig trúnað. Hæstiréttur taldi að sú trúnaðarskylda sem hvíldi á R á uppsagnarfresti hafi ekki falið í sér bann við að R leitaði sér að starfi hjá samkeppnisaðila, enda var ekki samið sérstaklega um að R réði sig ekki til fyrirtækis í samkeppni við AK. Kröfur R, um greiðslu vangreiddra launa, voru því teknar til greina.

Réttaráhrif þess að samkeppnisákvæði sé í andstöðu við 1. mgr. 37. gr. samningalaga eru mismunandi. Dómstólar hafa með stoð í ákvæðinu fellt úr gildi í heild eða að hluta samkeppnisbann starfsmanna, sem hafa tekið á sig slíka skuldbindingu.³⁹ Þá hafa dómstólar jafnframt talið sér fært að breyta samkeppnisákvæði t.d. með því að stytta tíma samkeppnisbanns. Sjá nánar um lengd samkeppnisbanns í kafla 4.2.2 og 5.4.

³⁴ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 293.

³⁵ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, bls. 524.

³⁶ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, bls. 525.

³⁷ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 295.

³⁸ Til hliðsjónar má einnig vísa til *Hrd. 16. september 2010 (648/2009)* þar sem Hæstiréttur komst svo að orði: „Hefði F verið í lófa lagið að taka fram í samningnum ef hann vildi takmarka þennan rétt A við að hann réði sig ekki til vinnu hjá S“.

³⁹ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 213.

4.2 Skilyrði 1. mgr. 37. gr. samningalaga

4.2.1 Almenn

Ákvæði 1. mgr. 37. gr. samningalaga hefur að geyma tvö skilyrði um hvort ógilda megi samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum. Fyrra skilyrðið lýtur að því þegar skuldbindingin er víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni. Verður fjallað nánar um það í kafla 5. Síðara skilyrðið lýtur hins vegar að því þegar skuldbindingin skerðir atvinnufrelsi starfsmanns með ósanngjörnum hætti. Af ákvæðinu má því ráða að aðilum sé ekki gefið algjört samningsfrelsi á þessu sviði. Ákvæðinu er ætlað að tryggja að litið sé hagsmuna vinnuveitanda með hliðsjón af hagsmunum starfsmannsins.⁴⁰ Því vegast á hagsmunir starfsmanns að fá að starfa á því sviði sem hann kys og hagsmunir vinnuveitandans af því að verja sig gegn samkeppni. Á þetta hefur verið bent í *Hrd. 3. nóvember 2021 (18/2021) (Stofnun einkahlutafélags)* sem reifaður er nánar í kafla 5.2 en í því máli reyndi á hvort samkeppnisákvæði ráðningarsamnings væri nægilega skýrt og uppfyllti kröfur 1. mgr. 37. gr. samningalaga. Um markmið samkeppnisákvæða komst Hæstiréttur svo að orði:

Markmið með slíkum ákvæðum er að vernda samkeppnishagsmuni vinnuveitanda. Við gerð og beitingu slíkra samningsákvæða vegast á hagsmunir starfsmanns af því að geta nýtt hæfni sína í starfi hjá öðrum eða í eigin rekstri og hagsmunir vinnuveitanda af því að sporna gegn samkeppni við eigin rekstur.

Þegar metið er hvort samkeppnisákvæði uppfylli framangreind skilyrði er litið heildstætt til allra atvika.⁴¹ Í kafla 4.2.2 er stuttlega gerð grein fyrir skilyrðinu um að skuldbinding skerði ekki atvinnufrelsi starfsmanns með ósanngjörnum hætti. Í kafla 5 er sérstaklega farið yfir túlkun samkeppnisákvæða með hliðsjón af skilyrðinu um að skuldbinding sé ekki víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni.

4.2.2 Ósanngjörn skerðing á atvinnufrelsi

Í 75. gr. stjórnarskrárinnar segir að öllum sé frjálst að stunda þá atvinnu sem þeir kjósa. Hins vegar megi setja atvinnufrelsinu skorður með lögum, enda krefjist almannahagsmunir þess. Í greinargerð með frumvarpi því sem varð að lögum nr. 7/1936 kemur fram að samningar sem hafa að geyma samkeppnisákvæði séu ekki ótíðir og geti átt rétt á sér, en séu hins vegar nokkuð tvíeggjaðir og rýri þá atvinnufrelsi þess, er slíka skuldbindingu tekur á sig.⁴² Í þessu samhengi

⁴⁰ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 298.

⁴¹ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 293.

⁴² Alpt. 1935, A-deild, bls. 802.

má vísa í *Hrd. 2003, bls. 3542 (124/2003) (Plast, miðar og tæki ehf.)* þar sem Hæstiréttur komst svo að orði:

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.

Ákvæði 1. mgr. 37. gr. samningalaga var breytt með lögum nr. 11/1986. Í stað orðanna að skuldbinding „skerði óhæfilega atvinnufrelsi“ kom orðalagið „að hún skerði með ósanngjörnum hætti“. Í greinargerð við frumvarp til breytingarlaga nr. 11/1986 kemur fram að lagt hafi verið til að breyta orðalagi 37. gr. samningalaga þannig að það samrýmist 36. gr. samningalaga.⁴³ Samkvæmt því ákvæði má víkja samningi til hliðar í heild eða að hluta, eða breyta, ef það yrði talið ósanngjarnt eða andstætt góðri viðskiptavenju að bera hann fyrir sig. Því hefur verið litið svo á að skýra skuli sanngirnishugtakið í 1. mgr. 37. gr. með hliðsjón af 36. gr. samningalaganna enda hafa fjölmargir dómur gengið þar sem tekist er á um hugtakið.⁴⁴

Við mat á því hvort samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi skerði með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmanns þarf að líta heildstætt til allra atvika.⁴⁵ Í 1. mgr. 37. gr. er sérstaklega tekið fram að líta skuli til þess hvað það varðar réttshafann að skuldbindingin sé haldin. Hér vegast því á þeir hagsmunir starfsmanns að fá að starfa á því sviði sem hann kýs og svo atvinnurekandans af því að vernda viðskiptahagsmuni sína. Við mat á því er t.d. litið til menntunar og þekkingar starfsmanns og möguleika hans á að starfa á öðrum vettvangi.⁴⁶ Því getur það haft mikið vægi við matið hvort það gæti reynst erfitt fyrir starfsmanninn að finna sér aðra atvinnu á sínu starfssviði eða við það starf sem hann hefur sérkunnáttu til. Þá hefur jafnframt verið litið til þess hvort starfsmaðurinn hafi fengið umbun eða launahækkun samhliða því að gangast undir slíka skuldbindingu.⁴⁷ Hafi starfsmaður fengið slíka launahækkun myndi það mæla gegn því að skuldbinding skerði atvinnufrelsi starfsmanns með ósanngjörnum hætti. Rökin fyrir því eru að launakjör starfsmanns hafi verið ákveðin með hliðsjón af því að aflahæfi hans sé skert eftir starfslok.⁴⁸

Auk framangreindra atriða getur lengd samkeppnisbanns haft áhrif við mat á því hvort samkeppnisákvæði skerði atvinnufrelsi starfsmanns með ósanngjörnum hætti. Ráðningarsamningar og samkeppnisákvæði í þeim geta verið ólík að efni til og er það því

⁴³ Alpt. 1985-86, A-deild, bls. 2148.

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

⁴⁵ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 293.

⁴⁶ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 302.

⁴⁷ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, bls. 549.

⁴⁸ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 213.

mismunandi eftir samningum hversu langt bannið er. Af dómaframkvæmd má ráða að þetta sé sjónarmið sem vegur þungt við mat á skilyrðum 1. mgr. 37. gr. samningalaga. Um þetta var fjallað í *Hrd. 2003, bls. 3542 (124/2003) (Plast, miðar og tæki ehf.)* en þar var um að ræða samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi sem bannaði starfsmanni að starfa hjá fjórum nafngreindum fyrirtækjum í tvö ár frá starfslokum. Hæstiréttur benti á að ákvæðið væri þröngt og afmarkað og sett í því skyni að vernda hagsmuni atvinnurekanda. Því taldi dómurinn að tvö ár væri hæfilegur tími. Önnur niðurstaða var hins vegar uppi í *Hrd. 1995, bls. 1646 (Vari)* þar sem samið var um að starfsmanni væri óheimilt að vinna eða starfrækja þjónustu í sömu starfsgrein og vinnuveitandi hans í fimm ár frá starfslokum. Hæstiréttur taldi fimm ára samkeppnisbann skerða atvinnufrelsi starfsmannsins með ósanngjörnum hætti og stytta því bannið í tvö ár.

5 Túlkun samkeppnisákvæða með hliðsjón af skilyrðinu um að skuldbinding sé ekki víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni

5.1 Almenn

Fram hefur komið að 1. mgr. 37. gr. samningalaga geri þá kröfu að sú skuldbinding, sem felst í samkeppnisákvæði ráðningarsamnings, sé ekki víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni. Ef upp kemur ágreiningur um efni slíkra ákvæða þurfa dómstólar að túlka þau eins og hver önnur samningsákvæði. Ágreiningsmál af þessum toga eru orðin mun algengari en áður fyrir og í ljósi þess hafa myndast ákveðin viðmið í dómaframkvæmd sem líta ber til við mat á því hvort samkeppnisákvæði sé í samræmi við skilyrði 1. mgr. 37. gr. Í umfjölluninni hér á eftir hafa verið dregin saman þau grundvallarsjónarmið sem líta ber til við mat á því hvort samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi sé víðtækara en nauðsynlegt er til að varna samkeppni.

5.2 Orðalag samkeppnisákvæða

Í kafla 3.1 var fjallað um samningsfrelsið sem er ein af grundvallarreglum samningaréttar. Vegna þeirrar reglu kann efni ráðningarsamninga að vera mismunandi. Því hafa vinnuveitendur og starfsmenn almennt samningsfrelsi til þess að ákveða hvernig samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum skuli orðuð. Til dæmis hafa slík ákvæði verið útfærð þannig að starfsmaður hefji ekki störf hjá samkeppnisaðila vinnuveitanda síns, eða að honum sé óheimilt að hefja eigin rekstur í samkeppni við vinnuveitandann í ákveðinn tíma eftir starfslok. Í sumum samkeppnisákvæðum eru samkeppnisaðilarnir nafngreindir sérstaklega en í öðrum ákvæðum er aðeins kveðið á um bann við að hefja störf hjá samkeppnisaðila vinnuveitandans án þess að þeir aðilar séu nefndir á nafn.

Orðalag samkeppnisákvæða í ráðningarsamningum verður að vera skýrt og ótvírætt.⁴⁹ Því má enginn vafi vera fyrir hendi þess efnis að starfsmaður hafi gengist undir slíka skuldbindingu. Samkeppnisákvæði af þessum toga eru íþyngjandi fyrir starfsmann og því þarf að túlka orðalag þeirra þröngt.⁵⁰ Um þetta hefur verið fjallað í eftirfarandi dómi Hæstaréttar, *Hrd. 12. mars 2009 (414/2008) (Egilsson ehf.)*:⁵¹

E starfaði sem rekstrarstjóri hjá ES. Í ráðningarsamningi hans var ákvæði þess efnis að honum væri óheimilt í tvö ár eftir starfslok hjá ES að hefja störf hjá samkeppnisaðila á sama rekstrarsviði. E sagði starfi sínu lausu og hóf störf hjá A þremur mánuðum síðar. ES höfðaði mál gegn E og krafðist skaðabóta þar sem E hefði brotið gegn fyrrnefndu ákvæði ráðningarsamningsins með því að hefja störf hjá samkeppnisaðila fyrirtækisins. Í dómi Hæstaréttar sagði: „Þótt túlka verði þröngt í þessu sambandi hverjir talist geta samkeppnisaðilar stefnda á sama rekstrarsviði er ljóst að til þeirra taldist fyrirtækið A, sem áfrýjandi réði sig til frá 1. október 2007.“

Andskýringarreglan, sem nefnd var í kafla 2, hefur mikla þýðingu við túlkun samkeppnisákvæða. Samkvæmt reglunni ber að skýra óljós samningsákvæði þeim aðila í óhag, sem samdi þau einhliða.⁵² Af reglunni leiðir því að atvinnurekandinn er sá sem þarf að bera hallann af óskýru orðalagi samkeppnisbanns. Atvinnurekandinn er yfirleitt sá sem semur ákvæðin einhliða og er í flestum, ef ekki öllum tilvikum í betri stöðu en sá einstaklingur sem hefur gengist undir slíka skuldbindingu. Hér má vísa í *Hrd. 2001, bls. 4097(398/2001) (Global Refund)* þar sem fram kom í ráðningarsamningi starfsmanns að samkeppnisbanns gilti „for hele Skandinavien“. Hæstiréttur taldi ákvæðið ekki ná til Íslands og því varð vinnuveitandinn að bera hallann af óskýrleika samningsins. Þá má jafnframt vísa í eftirfarandi dóma:

Lrd. 16. október 2020 (630/2019) (Johan Rönnung ehf.). P starfaði hjá J og gerður var ráðningarsamningur þar sem fram kom að P ætti að slíta öll persónuleg viðskiptatengsl við birgja J ásamt því að hann væri bundinn trúnaði um allt það sem hann kynni að verða vís í starfi sínu hjá J. P hætti störfum hjá J og hóf störf hjá L. Í framhaldi af því tóku tveir birgjar J ákvörðun um að selja vörur sínar til L. J höfðaði því mál gegn P og krafðist viðurkenningar á skaðabótaskyldu hans vegna vanefnda á ráðningarsamningnum. Landsréttur benti á að orðalag ráðningarsamningsins yrði ekki skýrt rýmra en leiðir af orðanna hljóðan og allur vafi um það skuli skýrður P í hag. Í ráðningarsamningnum var ekki kveðið á um bann við því að P hæfi störf hjá samkeppnisaðila heldur bar honum að slíta öll persónuleg viðskiptatengsl við birgja J. Þá voru samskipti P við birgja J ekki þess eðlis að þau gátu talist brjóta gegn ákvæði samningsins. Var því ekki fallist á kröfur J.

Hrd. 3. nóvember 2021 (18/2021) (Stofnun einkahlutafélags). A höfðaði mál gegn B til heimtu bóta vegna ætlaðs brots hans gegn starfs- og trúnaðarskyldum sínum í kjölfar þess að honum var sagt upp störfum hjá A. Í ráðningarsamningnum var ákvæði sem kvað á um

⁴⁹ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 296.

⁵⁰ Eyvindur G. Gunnarsson: „Samningar um vanefndaafleiðingar“, bls. 82.

⁵¹ Til hliðsjónar má einnig vísa til *Hrd. 1987, bls. 1293* þar sem Hæstiréttur taldi samkeppnisákvæði, sem meinaði starfsmanni að takast á hendur störf fyrir viðskiptamenn fyrri vinnuveitanda, vera ótvírætt og ekki gefa tilefni til skýringar.

⁵² Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*, bls. 57.

að ef B hætti störfum hjá A væri óskað eftir því að hann hefji ekki störf hjá samkeppnisaðila innan sex mánaða frá starfslokum. Á uppsagnartímanum hóf B undirbúning við stofnun einkahlutafélags á sama starfssviði og átti hann að hafa haft samskipti við mikilvægan viðskiptavin A. Hæstiréttur benti á að ákvæðið fæli aðeins í sér ósk A um að B hæfi ekki störf hjá samkeppnisaðila. Því yrði A að bera hallann af óskýru orðalagi ákvæðisins.

Af framangreindum dómum má sjá hvernig áhrifa andskýringarreglunnar gætir við túlkun samkeppnisákvæða. Í fyrrnefnda ráðningarsamningnum var ekki kveðið á um bann við því að starfsmaðurinn hæfi störf hjá samkeppnisaðila. Landsréttur bendir því sérstaklega á að allur vafi um orðalag þess yrði skýrður starfsmanninum í hag. Í síðarnefnda ráðningarsamningnum kom aðeins fram ósk vinnuveitandans um að starfsmaðurinn hæfi ekki störf hjá samkeppnisaðila. Af því orðalagi var ekki hægt að ráða að í því hafi falist samkeppnisbann. Með hliðsjón af framangreindu er mikilvægt að atvinnurekendur hugi vel að ráðningarsamningum, sem hafa að geyma samkeppnisákvæði, þannig að skuldbindingin sé ótvíræð. Þar sem samkeppnisákvæði eru íþyngjandi verður skuldbindingin að vera vafalaus.

5.3 Starfssvið

Við mat á því hvort samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi sé víðtækara en nauðsynlegt er til að varna samkeppni er almennt litið til hagsmuna atvinnurekandans af því að verja sig gegn samkeppni. Þetta getur þó verið mismunandi eftir því um hvers konar rekstur er að ræða.⁵³ Við matið þarf því að líta til þess hvaða starfsemi á í hlut og hverjir samkeppnisaðilar á þeim markaði eru.⁵⁴ Máli skiptir að samkeppnisbann sé byggt á haldbærum rökum þannig að bannið miði að því að vernda samkeppnishagsmuni atvinnurekandans. Má hér vísa í *Hérd. Suðl. 25. nóvember 1994 (E-55/1994) (Tannlæknadómur)* þar sem tannlæknir undirgekkst þá skuldbindingu að ef hann setti síðar upp tannlæknastofu á tilteknu svæði þá greiddi hann vinnuveitanda sínum sex milljónir kr. Um þetta samkeppnisákvæði komst héraðsdómur svo að orði:

Samkeppnisvernd eins og sú sem hér um ræðir verður að byggjast á gildum rökum og hafa sérstaka og augljósa þýðingu fyrir þann sem hennar á að njóta, einkum þegar litið er til þess að hún skerðir atvinnufrelsi gagnaðilans. Almennt séð verður hins vegar að virða samningsfrelsið og gera ekki takmarkanir á því nema sérstaklega standi á, eins og í tilviki því sem hér um ræðir, og þá ekki meiri en nauðsyn krefur.

Ljóst er að samkeppnisvernd verður að hafa tiltekna þýðingu og byggjast á gildum rökum. Atvinnurekendur mega því ekki ganga of langt við gerð ráðningarsamninga sem hafa að geyma samkeppnisákvæði. Í því felst að raunveruleg samkeppni þarf að vera til staðar. Við túlkun

⁵³ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*, bls. 299.

⁵⁴ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, bls. 549.

samkeppnisákvæða fyrir dómstólum þarf því að kanna hvort það fyrirtæki, sem starfsmaðurinn hefur stofnað eða hafið störf hjá, sé í samkeppni við atvinnurekandann. Um þetta hefur verið fjallað í *Hrd. 12. mars 2009 (414/2008) (Egilsson ehf.)* sem reifaður er í kafla 5.2 en þar var rekstrarstjóra heildverslunar, sem sá um sölu á bókum og ritföngum, meinað að hefja störf hjá samkeppnisaðila. Hæstiréttur benti á að ljóst væri að það fyrirtæki, sem hann hóf störf hjá, væri samkeppnisaðili vinnuveitandans þar sem fyrirtækið sá einnig um sölu á bókum og ritföngum. Þá má einnig vísa í *Hrd. 20. september 2010 (528/2010) (Sparnaður)*:

A og B gerðu með sér verksamning þar sem A tók að sér ráðgjöf og þjónustu fyrir hönd B. Sú ráðgjöf fólst í sölu viðbótarlífeyrissparnaðar auk annarra fjármála- og tryggingaafurða. Í samningnum kom fram að verktakanum væri ekki heimilt að starfa í sex mánuði frá starfslokum hjá samkeppnisaðila. Stuttu eftir starfslok hóf A eigin rekstur á sama sviði. Héraðsdómur, sem Hæstiréttur staðfesti, benti á að samningsákvæðið þjónaði lögmætum tilgangi þótt það setji frelsi A skorður við að vinna hjá öðrum en B. Þær hömlur gilda þó aðeins um stuttan tíma og var því ekki talið að ákvæðið væri víðtækara en nauðsynlegt er til að varna samkeppni samkvæmt 1. mgr. 37. gr. samningalaga.

Af framangreindu má því sjá, að við mat á því hvort skuldbinding sé víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni, er litið til starfssviðs sem reynir á. Því þarf að líta til þess hvort starfsmaðurinn hafi hafið störf hjá fyrirtæki sem er raunverulega í samkeppnisrekstri við fyrri vinnuveitanda. Þar sem samkeppnisákvæði í ráðningarsamningnum eru orðuð með ólíkum hætti getur komið til þess að túlka þurfi ákvæðin. Í *Hrd. 2003, bls. 3542 (124/2003) (Plast, miðar og tæki ehf.)* sem reifaður er í kafla 4.2.2 voru fjögur nafngreind fyrirtæki tilgreind í samkeppnisákvæði. Því var í raun enginn vafi fyrir hendi um að starfsmanninum hafi verið óheimilt að hefja störf hjá einu fyrirtækjanna. Í *Hrd. 12. mars 2009 (414/2008) (Egilsson ehf.)* kom aðeins fram að starfsmanni væri óheimilt að starfa hjá samkeppnisaðila á sama rekstrarsviði. Í því tilfelli þurfti því sérstaklega að kanna hvort það fyrirtæki, sem starfsmaðurinn hóf störf hjá, væri í samkeppni við atvinnurekandann.

5.4 Tímalengd banns

Í kafla 4.2.2 hefur verið vikið að því að lengd samkeppnisbanns hafi mikla þýðingu við mat á því hvort samkeppnisákvæði sé í samræmi við 1. mgr. 37. gr. samningalaga. Þetta er atriði sem litið er til við mat á báðum skilyrðum ákvæðisins, þ.e. hvort skuldbinding skerði atvinnufrelsi starfsmanns með ósanngjörnum hætti og hvort skuldbinding sé víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni.⁵⁵ Af dómaframkvæmd má ráða að ef samkeppnisbann er markaður of langur tími eftir starfslok starfsmanns þá er sú skuldbinding víðtækari en nauðsynlegt er til að

⁵⁵ Þorgeir Örlygsson, Benedikt Bogason og Eyvindur G. Gunnarsson: *Kröfuréttur II*, bls. 351.

koma í veg fyrir samkeppni. Dómstólar þurfa hins vegar að líta til allra atvika og skoða hvert tilvik fyrir sig.

Í *Hrd. 2003, bls. 3542 (124/2003) (Plast, miðar og tæki ehf.)* sem reifaður er í kafla 4.2.2 staðfesti Hæstiréttur að tveggja ára bann væri hæfilegur tími. Í því tilviki var samkeppnisákvæðið þröngt, afmarkað og hnitmiðað og sett í því skyni að vernda samkeppnishagsmunum atvinnurekandans. Í *Hrd. 1995, bls. 1646 (Vari)* sem reifaður er í sama kafla komst Hæstiréttur að þeirri niðurstöðu að fimm ára bann væri of langur tími og stytta bannið því niður í tvö ár. Þá má jafnframt vísa í *Lrd. 29. september 2022 (520/2021) (Deloitte ehf.)* sem reifaður er nánar í kafla 5.5 en þar taldi Hæstiréttur að þriggja ára samkeppnisbann stæðist 1. mgr. 37. gr. samningalaga.

Af framangreindum dómum verður ráðið að lengd samkeppnisbanns hafi mikla þýðingu við mat á því hvort samkeppnisákvæði standist 1. mgr. 37. gr. Ef samkeppnisbann er of langt þá má draga þá ályktun að ákvæðið sé víðtækara en nauðsynlegt er til að varna samkeppni. Það verður þó ekki ráðið af dómaframkvæmd að einhlít regla gildi um lengd bannsins og því þurfa dómstólar að taka mið af öllum aðstæðum og leggja fram heildarmat.

5.5 Staða starfsmanns

Við mat á því hvort skuldbinding sé víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni er litið til þess hvaða stöðu starfsmaðurinn gegnir hjá viðkomandi fyrirtæki.⁵⁶ Litið er til þess m.a. hvort hann gegnir lykilstöðu og búi yfir mikilvægum trúnaðarupplýsingum. Ef starfsmaður gegnir slíkri stöðu og býr yfir mikilvægum upplýsingum þá aukast hagsmunir atvinnurekanda af því að verja sig gegn samkeppni.⁵⁷ Þó má benda á að samningsákvæði um samkeppnisbann eru í sjálfu sér gild, jafnvel þó að almennir starfsmenn eigi í hlut.⁵⁸ Í þessu samhengi má vísa í *Hrd. 20. september 2010 (528/2010) (Sparnaður)* sem reifaður er í kafla 5.3 en þar gekkst sölumaður váttrygginga undir þá skuldbindingu að hefja ekki störf hjá samkeppnisaðila í sex mánuði eftir starfslok. Af dómnum má ráða að um hafi verið að ræða almennan starfsmann, sem hafi starfað stutt hjá fyrirtækinu, en samt sem áður var talið að sex mánaða samkeppnisbann væri hæfilegt.

Með vísan til framangreindra atriða má því sjá að samkeppnisákvæði eru gild þrátt fyrir að almennir starfsmenn eigi í hlut. Hins vegar geta slíkar samningsskuldbindingar verið víðtækari

⁵⁶ Lára V. Júlíusdóttir: „Vistarbönd? Um samkeppnisákvæði í persónubundnum ráðningarsamningum“, bls. 548.

⁵⁷ Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningarréttar*, bls. 300.

⁵⁸ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 213.

ef starfsmaður hefur gegnt lykilstöðu.⁵⁹ Um þetta hefur verið fjallað í *Hrd. 12. mars 2009 (414/2008) (Egilsson ehf.)* sem reifaður er í kafla 5.2 og *Hrd. 2003, bls. 3542 (124/2003) (Plast, miðar og tæki ehf.)* sem reifaður er í kafla 4.2.2. Í fyrrnefnda dómnum bendir Hæstiréttur sérstaklega á að starfsmaðurinn hafi gegnt stöðu rekstrarstjóra og hafði það mikla þýðingu við mat á því hvort samkeppnisákvæðið hafi verið í samræmi við 1. mgr. 37. gr. samningalaga. Í síðarnefnda dómnum bendir Hæstiréttur á að starfsmaðurinn hafi verið yfirmaður þjónustudeildar, gegnt lykilstöðu, verið í beinu sambandi við viðskiptamenn og bæri því ríka trúnaðarskyldu. Þá má jafnframt vísa í eftirfarandi dóm Landsréttar, *Lrd. 29. september 2022 (520/2021) (Deloitte ehf.)*:⁶⁰

Á höfðaði mál gegn D til greiðslu skaðabóta. Kröfur hans byggðu á því að ráðningarsamningsákvæði um samkeppnistakmarkanir hafi verið saknæmt og ólöglegt. Á starfaði sem endurskoðandi hjá D og var jafnframt einn eigandi og stjórnandi félagsins. Í ráðningarsamningnum var ákvæði sem mælti fyrir um að hann mætti ekki í þrjú ár frá starfslokum stunda endurskoðunar- eða ráðgjafarstörf, hvorki í eigin nafni né óbeint sem meðlimur eða starfsmaður í öðru samkeppnisfyrirtæki, né fyrir viðskiptavinum D. Landsréttur benti á að Á hafi gegnt lykilstöðu hjá D, verið einn eigandi þess og gegnt þar stjórnunarstarfi. Hann hafi verið í beinu sambandi við viðskiptamenn félagsins og því hafi hvílt rík trúnaðarskylda á honum. Talið var að staða Á væri allt önnur en almennra starfsmanna og að sams konar ákvæði og í ráðningarsamningi Á hafi verið að finna í ráðningarsamningi annarra eiganda móðurfélags D. Því taldi Landsréttur að samkeppnisákvæðið hafi ekki verið víðtækara en nauðsynlegt er til að varna samkeppni.

Af dómnum má sjá hvernig Landsréttur túlkar samkeppnisákvæði ráðningarsamningsins með hliðsjón af skilyrðum 1. mgr. 37. gr. samningalaga. Hafði það mikla þýðingu við matið að Á hafi verið eigandi félagsins og búið yfir mikilvægum trúnaðarupplýsingum. Hér mætti þó velja því upp hvort ákvæðið hafi verið of víðtækt, þá sérstaklega í ljósi þess að Á var í raun bannað með öllu að starfa sem endurskoðandi. Honum var meinað að starfa sem endurskoðandi, bæði í eigin nafni og fyrir önnur samkeppnisfyrirtæki. Hann gat því ekki starfað í þrjú ár frá starfslokum á því starfssviði sem hann hafði sérstaka menntun og þekkingu til. Af dómnum má þó ráða að ákveðið heildarmat hafi farið fram þar sem hagsmunir Á, af því að fá að starfa á sínu starfssviði, voru metnir á móti hagsmunum D af því að verja sína viðskiptahagsmuni. Draga má þá ályktun að framangreint samkeppnisákvæði gæti talist í andstöðu við 1. mgr. 37. gr. samningalaga ef um almennan starfsmann væri að ræða. Í þessu tilfelli hafði það þó grundvallarþýðingu hvaða stöðu Á gegndi hjá fyrirtækinu.

⁵⁹ Viðar Már Matthíasson: „Trúnaðarskyldan við gerð, framkvæmd og slit samninga“, bls. 213-214.

⁶⁰ Til hliðsjónar má einnig vísa til *Hrd. 20. nóvember 2014 (269/2014)* þar sem Hæstiréttur komst svo að orði: „Áfrýjandi var einn af helstu starfsmönnum stefnda og gegndi lykilstöðu í fyrirtækinu. Þá var hann í beinu sambandi við viðskiptamenn og bar ríka trúnaðarskyldu“.

Með hliðsjón af framangreindum dómum og fræðiskrifum verður talið að staða starfsmanns og þekking sé ríkjandi sjónarmið við mat á því hvort skuldbinding sé víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni. Miklir samkeppnishagsmunir eru í húfi fyrir þann vinnuveitanda sem missir lykilstarfsmann. Þá veга hagsmunir vinnuveitandans sérstaklega þungt ef starfsmaðurinn býr yfir mikilvægum trúnaðarupplýsingum og hefur verið í beinum og persónulegum samskiptum við viðskiptavini. Þetta getur skipt atvinnurekanda grundvallarmáli, sérstaklega á þeim sviðum þar sem samkeppni er mikil.

6 Lokaorð

Samningsfrelsi er ein meginregla samningaréttar og hefur hún grundvallarþýðingu við gerð samninga. Samningsfrelsinu eru hins vegar settar margvíslegar skorður við gerð ráðningarsamninga. Ákvæði 1. mgr. 37. gr. samningalaga er dæmi um ógildingarreglu sem setur slíkum samningum vissar skorður. Í þessari ritgerð hefur verið leitast við að varpa ljósi á það hvernig dómstólar hafa túlkað samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum, einkum með hliðsjón af skilyrðinu um að skuldbinding sé ekki víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni. Í kafla 5 var farið yfir helstu viðmiðin, sem dómstólar líta til, við mat á því hvort samkeppnisákvæði sé of víðtækt.

Þegar framangreind viðmið eru dregin saman má í fyrsta lagi sjá hvernig dómstólar gera þá kröfu að skýrlega sé samið um samkeppnisbann í ráðningarsamningi. Samkeppnisákvæði eru túlkuð þröngt og allur vafi um orðalag þeirra er skýrður starfsmanni í hag. Af dómaframkvæmd má því sjá hvernig áhrifa andskýringarreglunnar gætir við túlkun slíkra ákvæða. Í öðru lagi er litið til þeirrar starfsemi sem um er að ræða. Samkeppnisákvæði verður að vera byggt á haldbærum rökum þannig að ljóst sé að samkeppni sé til staðar. Því getur það komið til þess að túlka þurfi samkeppnisákvæði til að leiða í ljós hvort viðkomandi fyrirtæki sé í samkeppni við vinnuveitandann. Í þriðja lagi er litið til þess hversu langt samkeppnisbannið er. Kemur það sjónarmið til skoðunar við mat á báðum skilyrðum 1. mgr. 37. gr. samningalaga. Dómstólar hafa því stýtt samkeppnisbann ef talið er að það sé víðtækara en nauðsynlegt er til að varna samkeppni. Hins vegar verður ekki ráðið af dómaframkvæmd að einhlít regla gildi um lengd bannsins. Í fjórða lagi er litið til stöðu þess starfsmanns sem hefur gengist undir slíka skuldbindingu. Samkeppnisákvæði sem varða almenna starfsmenn geta haldið gildi sínu ef á þau reynir fyrir dómstólum. Hins vegar hefur það þýðingu hvort starfsmaðurinn hafi gegnt lykilstöðu hjá fyrirtækinu og búi yfir mikilvægum trúnaðarupplýsingum. Af dómaframkvæmd og fræðiskrifum má ráða að um sé að ræða ríkjandi sjónarmið sem vegur þungt við mat á því

hvort skuldbinding sem felst í samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi sé víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni.

HEIMILDASKRÁ

Alþingistíðindi.

Arnmundur Backman og Gunnar Eydal: *Vinnuréttur*. 2. útgáfa. Reykjavík 1986.

Ása Ólafsdóttir: „Grunnreglur og megineinkenni íslensks samningaréttar“. *Afmælisrit. Páll Sigurðsson sjötugur*. Ritstj. Eyvindur G. Gunnarsson. Reykjavík 2014, bls. 49-73.

Ása Ólafsdóttir: *Ógildingarreglur samningaréttar*. Reykjavík 2019.

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

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

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

Lára V. Júlíusdóttir: *Stéttarfélög og vinnudeilur*. Reykjavík 1995.

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

Páll Sigurðsson: *Samningaréttur*. Reykjavík 1987.

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. Efnidir kröfu*. Reykjavík 2009.

Þorgeir Örlygsson, Benedikt Bogason og Eyvindur G. Gunnarsson: *Kröfuréttur II. Vanefndaúrræði*. Reykjavík 2011.

DÓMASKRÁ

Dómar Hæstaréttar:

Hrd. 1987, bls. 1293

Hrd. 1995, bls. 1646

Hrd. 2001, bls. 4097 (398/2001)

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

Hrd. 5. júní 2008 (334/2007)

Hrd. 12. mars 2009 (414/2008)

Hrd. 16. september 2010 (648/2009)

Hrd. 20. september 2010 (528/2010)

Hrd. 20. nóvember 2014 (269/2014)

Hrd. 3. nóvember 2021 (18/2021)

Dómar Landsréttar:

Lrd. 16. október 2020 (630/2019)

Lrd. 29. september 2022 (520/2021)

Dómar héraðsdóms:

Hérd. Suðl. 25. nóvember 1994 (E-55/1994)