



Uit

**NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET**

Det juridiske fakultet

Arbeidstakers lojalitetsplikt som begrensning for hans adgang til å involvere seg i konkurrerende virksomheter mens arbeidsforholdet består

—

Mia Christine Pettersen

Liten Masteroppgave i Rettsvitenskap vår 2017



Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
1.1	Presentasjon av tema.....	1
1.2	Begrepsavklaring	1
1.2.1	Arbeidsgiver.....	1
1.2.2	Arbeidstaker	2
1.2.3	Arbeidsforhold	3
1.2.4	Virksomhet.....	4
1.3	Metode	4
1.4	Avgrensning.....	5
1.5	Videre fremstilling.....	5
2	Lojalitetsplikt i kontraktsforhold	6
2.1	Innledning	6
2.2	Lojalitetspliktens rettslige grunnlag.....	7
2.3	Lojalitetspliktens innhold.....	10
2.3.1	Lojalitetspliktens innhold i kontraktsforhold generelt.....	10
2.3.2	Lojalitetspliktens innhold i arbeidsforhold	10
2.4	Lojalitetspliktens utstrekning i tid	15
2.4.1	Arbeidstakerens lojalitetsplikt utstrakt i tid	15
3	Lojalitetsvurderingen	20
3.1	Innledning	20
3.2	Lojalitetsvurderingen i kontraktsforhold generelt	20
3.3	Lojalitetsvurderingen ved arbeidstakers involvering i konkurrerende virksomheter	22
3.3.1	Hensyn bak lojalitetsvurderingen ved arbeidstakers involvering i konkurrerende virksomheter	24
4	Vurderingsmomenter i lojalitetsvurderingen	26
4.1	Innledning	26

4.2	Konkurransesituasjonen.....	26
4.2.1	Krav til virksomheten	26
4.2.2	Krav om økonomisk tap for virksomhetene?.....	29
4.3	Forhold ved lojalitetssubjektet.....	30
4.3.1	Arbeidstakers stilling	31
4.3.2	Arbeidstakers subjektive oppfatning.....	34
4.3.3	Tvangssituasjon.....	35
4.3.4	Omfanget av arbeidstakers involvering	37
4.4	Helhetsvurdering.....	46
5	Rettsvirkninger for brudd på lojalitetsplikten	47
5.1	Innledning	47
5.2	Avskjed	48
5.3	Oppsigelse.....	50
5.4	Erstatning	52
	Referanseliste.....	56

1 Innledning

1.1 Presentasjon av tema

Temaet for avhandlingen er i hvilken grad arbeidstakers lojalitetsplikt begrenser arbeidstakers adgang til å involvere seg i konkurrerende virksomheter mens arbeidsforholdet består.

Problemstillingens aktualitet viser seg ved at arbeidslivet i dag er mer fleksibelt enn tidligere. Arbeidstakere skifter arbeidsgivere i større grad sammenlignet med det som var vanlig for noen tiår tilbake. Samtidig trekker antall rettsavgjørelser i retning av at det å drive virksomhet i konkurranse med arbeidsgiveren resulterer i et økende antall tvister.

Utgangspunktet er at lojalitetsplikten setter en stopper for arbeidstakerens adgang til å involvere seg i andre virksomheter som konkurrerer med arbeidsgiveren. Rettspraksis har likevel utviklet regelen om at det må foretas en helhetlig vurdering for å komme frem til dette utgangspunkt. Spørsmålet om involveringen bryter med lojalitetskravet må derfor vurderes konkret. Her er det flere elementer som aktualiseres. For at involveringen skal betraktes som illojal er det en forutsetning at det foreligger en konkurransesituasjon mellom virksomhetene. Dette avgjøres ved en konkret vurdering. Er konkurranseforholdet en realitet blir neste vurdering om den aktuelle arbeidstakerens involvering kan betraktes som et lojalitetsbrudd. Besvares dette bekræftende gjenstår spørsmålet om hvilke konsekvenser dette skal få for arbeidstakeren. Det er disse vurderingene avhandlingen vil ta for seg.

1.2 Begrepsavklaring

Siden det er enkelte begreper som går igjen i avhandlingen, kan det være hensiktsmessig å ta for seg det nærmere innholdet av disse. Det er denne avklaringen som vil være grunnlaget for begrepsbruken videre i avhandlingen.

1.2.1 Arbeidsgiver

”Arbeidsgiver” er i arbeidsmiljøloven¹ (aml.) § 1-8 andre ledd første punktum definert som ”... enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”. Forarbeidene utdyper dette med at en arbeidsgiver kan være enkeltpersoner, selskaper eller en juridisk

¹ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (*arbeidsmiljøloven*)

person. Videre legges det til grunn at det er den øverste lederen av virksomheten, for eksempel styret i et aksjeselskap eller eieren av virksomheten, som betraktes som arbeidsgiver dersom arbeidsgiveren ikke er en enkeltperson.²

Etter juridisk teori skal definisjonen i arbeidsmiljøloven forstås slik at den som har inngått en arbeidsavtale med arbeidstaker, er arbeidsgiver. Dette er imidlertid kun å forstå som en rettsvirkning og ikke en betingelse.³ Man kan altså være arbeidsgiver selv om det ikke er inngått en arbeidsavtale og Jenum Hotvedt nevner virksomhetsoverdragelser som eksempel.⁴

I avhandlingen vil imidlertid arbeidsgiverbegrepet bli brukt om den som har inngått arbeidsavtale med arbeidstakeren.

1.2.2 Arbeidstaker

Hvem som betegnes som ”arbeidstaker” er definert flere steder i lovgivningen. Blant annet betegner aml. § 1-8 første ledd ”arbeidstakere” som ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”, i likhet med ferieloven⁵ § 2 første ledd som også opererer med denne definisjon. Etter skadeserstatningsloven⁶ § 2-1 tredje ledd første punktum er ”arbeidstaker” ”... enhver som gjør arbeid eller utfører verv i arbeidsgiverens tjeneste, unntatt verv som tillitsvalgt i annet foretak.”

Juridisk teori omtaler arbeidstakerbegrepet som relativt, noe som medfører at de ulike lovene må tolkes etter hensynene de er ment å ivareta. Videre vises det til at de arbeidsrettslige lovene i hovedsak hviler på samme vernehensyn, slik at vurderingen av arbeidstakerbegrepet i stor grad blir lik for denne type lovgivning.⁷ Felles for alle de nevnte definisjonene er imidlertid at det oppstilles et krav om et tilsetningsforhold og at det således er et avhengighetsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.⁸

² Prop. 134 L (2010-2011) side 72 og Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) side 102

³ Marianne Jenum Hotvedt, ”Arbeidsgiverbegrepet”, Oslo 2016 side 30 og 31

⁴ Marianne Jenum Hotvedt ”Arbeidsgiverbegrepet”, side 31

⁵ Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (*ferieloven*)

⁶ Lov 13.juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (*skadeserstatningsloven*)

⁷ Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, ”Individuell arbeidsrett”, Oslo 2016 side 41

⁸ Arne Fanebust ”Innføring i arbeidsrett”, Oslo 2015 side 20, og Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, ”Individuell arbeidsrett” side 41

Foreligger det tvil om noen skal defineres som arbeidstaker må det foretas en helhetsvurdering av flere forhold. Forarbeidene og rettspraksis har som rettesnor opplistet en ikke uttømmende liste av vurderingsmomenter:

- "At arbeidstager har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver og ikke kan bruke andre til utførelsen av arbeidet
- At arbeidstager har plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll,
- At arbeidsgiver stiller til rådighet de driftsmidler og andre hjelpemidler som er nødvendige for utførelsen av arbeidet,
- At arbeidsgiver bærer risikoen for arbeidsresultatet,
- At arbeidstager får vederlag i en eller annen form for lønn,
- At tilknytningsforholdet mellom partene er av noe stabil karakter og er oppsigelig med bestemte frister, og
- At det i hovedsak arbeides for én oppdragsgiver"⁹

I denne helhetsvurderingen vil reelle hensyn spille en sentral rolle. Kontraktsretten verner gjerne om den svakere parten og i arbeidsforhold vil det være arbeidstakeren som innehar denne rollen. Dersom vernehensynene gir behov for at den svakere part skal betegnes som arbeidstaker, vil reelle hensynene tilsi at dette burde få utslagsgivende virkning.

I avhandlingen vil begrepet bli bruk om dem som har inngått arbeidsavtale med en arbeidsgiver.

1.2.3 Arbeidsforhold

Ifølge litteraturen er "arbeidsforhold" betegnelsen på rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.¹⁰ Det er denne definisjonen som vil bli anvendt i avhandlingen.

⁹ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 73 og HR-2016-1366-A, jf. Rt. 2013 s. 354 avsnitt 38-39

¹⁰ Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, "Individuell arbeidsrett" side 40

1.2.4 Virksomhet

Begrepet ”virksomhet” er nevnt en rekke ganger i arbeidsmiljøloven og § 1-2 første ledd viser at loven gjelder for ”virksomhet” som sysselsetter arbeidstakere. Relevansen av begrepet i avhandlingen ligger i vurderingen av om det foreligger en konkurransesituasjon mellom arbeidsgiveren og den virksomheten arbeidstakeren involverer seg i.

Arbeidsmiljøloven har imidlertid ingen legaldefinisjon av begrepet. Utgangspunktet er ifølge litteraturen at begrepet må tolkes konkret i hver bestemmelse som anvender uttrykket, på bakgrunn av de hensyn som bestemmelsen er ment å ivareta.¹¹ Likevel fremgår det av forarbeidene at begrepet generelt omfatter alle former for næringsvirksomhet og at det ikke er avgjørende om virksomheten drives med gevinst for øye. Videre vises det til at loven bygger på en forutsetning om at selvstendige rettssubjekter eller juridiske personer anses å være virksomheter i arbeidsmiljølovens forstand.¹²

I avhandlingen brukes begrepet til å beskrive andre næringsdrivende juridiske personer.

1.3 Metode

Som utgangspunkt vil avhandlingen basere seg på den alminnelige rettskildelæren.¹³ For å besvare problemstillingene avhandlingen reiser, vil fokuset ligge på Eckhoffs rettskildefaktorer, som blant annet anvender lovttekst, forarbeider og rettspraksis.¹⁴ Likevel vil det faktum at avhandlingens problemstilling på generelt grunnlag ikke er lovregulert, medføre at hovedvekten av rettskildebruken baserer seg på ulovfestede rettskildefaktorer. Rettspraksis, juridisk teori og reelle hensyn vil derfor være de faktorene som blir behandlet i størst grad.

Når det gjelder bruken av rettspraksis som vurderingsmoment vil ikke bare Høyesteretts praksis bli vektlagt, men også underrettspraksis blir vurdert de tilfeller det anses nødvendig.

¹¹ Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, ”*Individuell arbeidsrett*” side 55 og Jan Fougner, ”*Arbeidsavtalen – utvalgte emner*”, 1999 side 139

¹² NOU 2004: 5 side 149

¹³ Torstein Eckhoff, ”*Rettskildelære*”, Oslo 2001 side 15

¹⁴ Torstein Eckhoff, ”*Rettskildelære*” side 23

1.4 Avgrensning

Idet avhandlingens tema er forholdsvis vidt, har det vært det nødvendig å foreta enkelte avgrensninger. Arbeidstaker kan involvere seg i konkurrerende virksomheter på ulike måter. Et eksempel er at han starter sin egen bedrift samtidig som han er ansatt hos arbeidsgiveren. Verken oppstart eller forberedelse til oppstart vil bli behandlet i avhandlingen.

Hovedfokuset vil ligge på arbeidstakeres ulovfestede lojalitetsplikt som begrensning for involvering i konkurrerende virksomheter. Andre typer begrensninger behandles derfor ikke nærmere. Eksempelvis vil ikke begrensningene i markedsføringsloven¹⁵ og konkurranseloven¹⁶ bli vurdert. Avtalte konkurranseklausuler blir imidlertid nevnt for å statuere forskjellen ved lojalitetspliktens utstrekning i tid. En inngående drøftelse av slike klausuler blir imidlertid ikke bli foretatt, annet enn en kort sammenligning med den ulovfestede plikten.

Videre vil verken oppdragstakere, innleide og utleide arbeidstakere, midlertidige ansatte eller offentlige ansatte bli vurdert. Selv om også disse typer arbeidstakere har en lojalitetsplikt overfor sin arbeidsgiver, har det av plassmangel vært nødvendig å avgrense mot disse.

1.5 Videre fremstilling

Etter innledningen er avhandlingen delt inn i fire deler. Kapittel 2 omhandler den generelle lojalitetsplikten i kontraktsforhold, som vil bli sammenlignet opp mot arbeidstakerens lojalitetsplikt. I kapittel 3 går avhandlingen over til å se nærmere på selve lojalitetsvurderingen, både generelt og for arbeidstakerens involvering i konkurrerende virksomheter. Kapittel 4 redegjør for enkelte momenter som kan være relevante i denne lojalitetsvurderingen og til slutt vil kapittel 5 kort ta for seg noen av sanksjonene som kan iverksettes mot arbeidstakeren dersom han bryter lojalitetskravet.

¹⁵ Lov 09. januar 2009 nr. 2 om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. (*markedsføringsloven*)

¹⁶ Lov 05. mars 2004 nr. 12 om konkurranse mellom foretak og kontroll med foretakssammenslutninger (*konkurranseloven*)

2 Lojalitetsplikt i kontraktsforhold

2.1 Innledning

Idet det er den alminnelige lojalitetsplikten i kontraktsforhold som danner grunnlaget for den lojalitetsplikt som kreves hos arbeidstakere, kan det være greit å ha denne for øyet når det skal vurderes om arbeidstakeren har begått et lojalitetsbrudd. Dette kapittelet vil derfor kort ta for seg innholdet og grunnlaget for den alminnelige lojalitetsplikt.

Uttrykket ”lojalitet” blir ikke bare brukt i juridisk sammenheng. Begrepet brukes ofte i dagligtalen og blir gjerne anvendt til å beskrive relasjoner mellom medmennesker eller til å omtale personlige karakteristika. Lojale personer blir beskrevet som pålitelige, trofaste og solidariske overfor de det måtte gjelde. Likeledes kan begrepet anvendes til å forklare andre forbindelser, for eksempel hvordan tilknytning en person har til religion, idrettslag eller til og med dagligvarekjeder. ”Lojalitet” kan altså sies å belyse relasjoner mellom subjekter. Dette er noe som har likhetstrekk med kravet til lojalitet i kontraktsforhold.

Et kontraktsforhold etablerer rettigheter og plikter overfor de involverte parter og er en tillitserklæring hvor avtalepartene gir hverandre et løfte om å oppnå et felles mål om kontraktsoppfyllelse. Norsk rett bygger på prinsippet om avtalefrihet. Dette innebærer at parten selv kan avgjøre om han vil inngå avtale, hvem han vil inngå avtale med og hva avtalens innhold skal være.¹⁷ Utgangspunktet er da at det er partene selv som bestemmer hvilke rettigheter og forpliktelser de skal innlede gjennom avtalen og hva som således skal være regulert i avtalen.

Avtaleforholdet kan videre etablere rettigheter som ikke nødvendigvis er nedfelt i kontrakten. Nazarian omtaler dette som ”biforpliktelser” og nevner lojalitetsplikten som et eksempel.¹⁸ Ved avtaleinngåelsen får partene en forventning om at avtalen skal ivareta deres interesser. Likevel er det ikke mulig å avtalefeste alle interesser og forpliktelser som oppstår i et kontraktsforhold. Dette medfører at den alminnelige lojalitetsplikten blir aktuell i de tilfellene hvor man er utenfor det som er kontraktsfestet, men likevel innenfor partenes interesser. Nazarian betrakter dette som et spørsmål om motsetningsforhold. Dersom interessene er

¹⁷ Johan Giertsen, ”Avtaler”, Oslo 2014 side 6

¹⁸ Henriette Nazarian, ”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold”, Oslo 2007 side 29

sammenfallende vil partene som regel opptre lojalt overfor hverandre og det vil sjeldent oppstå tvist om lojalitetsbrudd. Det er altså i tilfellene hvor interessene er avvikende at spørsmålet om lojalitet kommer på spissen.¹⁹

Kravet om lojalitet er imidlertid gjensidig og gjelder således for alle avtaleparter. Siden avtaleforhold baserer seg på tillit vil dette være et viktig element. Flere kontraktstyper forutsetter utveksling av informasjon som av konkurransemessige årsaker ikke nødvendigvis ønskes offentliggjort. Det kan derfor være stor risiko for partene å inngå kontraktsforbindelser med andre aktører, siden risikoen for spredning øker med antall personer som innehar informasjonen. Ligger det en forventning om lojalitet i bunn kan risikoen reduseres. Alternativet vil gjerne være at man unngår avtaleinngåelser. Den forutberegneligheten lojalitetsplikten fremmer gjør det lettere for disse aktører å inngå kontrakter. Siden det er av samfunnets interesse at det foreligger økonomisk aktivitet og vekst i markedet, vil det også være et snev av samfunnsinteresser innebygd i lojalitetsplikten. Samfunnet er avhengig av flyt i økonomien og kontraktsinngåelser er knutepunktet til dette.

Dette sier også noe om lojalitetspliktens anvendelsesområde. Den gjelder for et vidt spekter av kontraktstyper. Dersom det inngås kjøpekontrakt med en bruktbilforhandler vil det gjelde et krav om lojalitet. Det samme kravet gjelder også i fusjonsavtaler virksomheter imellom. Likeledes vil et arbeidsforhold som etableres gjennom arbeidsavtalen være et kontraktsforhold på lik linje med andre kontraktstyper. Den alminnelige lojalitetsplikt gjør seg derfor gjeldende også for arbeidsavtaler.

2.2 Lojalitetspliktens rettslige grunnlag

Lojalitetsplikten kan komme til uttrykk i lov, avtale eller av det ulovfestede prinsippet om lojalitetsplikt.²⁰ Kravet til lojalitet i kontraktsforhold har god støtte i rettspraksis og i Rt. 2005 s. 268 ble det i avsnitt 55 uttalt at: ”I senere avgjørelser har dessuten hensynet til partenes gjensidige lojalitet i kontraktsforhold blitt tillagt økende vekt ...”. Lojalitetsplikten er altså et krav som har styrkende fremvekst i rettsapparatet.

¹⁹ Henriette Nazarian, ”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold” side 44

²⁰ Alex Borch mfl., ”Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold”, Oslo 2016 side 28

Det foreligger flere eksempler på lovfestet lojalitetsplikt. Derimot er ikke plikten lovfestet i generell form. De bestemmelsene som regulerer lojalitetskravet kan ikke tas til uttrykk for annet enn det de regulerer. Som Nazarian bemerker er det imidlertid bare agenturloven²¹ § 5 første ledd som gir et mer direkte uttrykk for forpliktelsen.²² Bestemmelsen viser at agenten ved utførelsen av oppdraget skal ivareta ”hovedmannens interesser” ”lojalt og redelig”. Her kan lojalitetskravet leses direkte ut av lovteksten. Slik er det imidlertid ikke alltid. Plikten kommer indirekte til uttrykk i en rekke bestemmelser og avhenders opplysningsplikt etter avhl.²³ § 3-8 er et eksempel.

Når det gjelder avtalt lojalitetsplikt uttaler Nazarian at man må ta utgangspunkt i kontrakten for å avgjøre grensespørsmålene for hva som skal regnes som illojal adferd. Hun begrunner dette med at:

”... parter som har regulert at en viss type konkurranse skal anses akseptabel, ikke lengre har noen beskyttelsesverdig forventning om at den andre part skal avstå fra slik konkurranse. Den adferd som ville vært illojal etter det ulovfestede prinsippet, vil rent logisk ikke lengre være det”.²⁴

Uttalelsen viser at lojalitetspliktens innhold i de avtalefestede tilfellene må statueres gjennom tolkning.

Med grunnlag i avtalefriheten står partene fritt til å avtale slike begrensninger. Reguleringen kan ha ulike former, for eksempel en generell bestemmelse om lojalitet. Alternativt flere bestemmelser som konkretiserer hva som er og hva som ikke er tillat. Likevel må det ifølge Nazarian ved tolkningen av avtalen, som utgangspunkt antas at det ikke har vært meningen å stille vesentlig mindre krav til lojalitet enn det som følger av det ulovfestede rettsprinsippet.²⁵ Uttalelsen trekker i retning av at den avtalefestede lojalitetsplikten ikke kan ha lavere terskel for å statuere illojalitet enn det ulovfestede prinsippet. Det ulovfestede lojalitetskravet vil derfor alltid ligge i bunn, uavhengig av om en slik plikt er avtaleregulert eller ikke.

²¹ Lov 19. juni 1992 nr. 56 om handelsagenter og handelsreisende (*agenturloven*)

²² Henriette Nazarian, ”*Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*” side 93-94

²³ Lov 03. juli 1992 nr. 93 om avhending av fast eiendom (*avhendingslova*)

²⁴ Henriette Nazarian, ”*Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*” side 137

²⁵ Henriette Nazarian, ”*Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*” side 84

Dette viser seg også ved at lojalitetsprinsippet regulerer lojalitetsplikten dersom den ikke er avtale- eller lovregulert. Litteraturen legger til grunn at dette er prinsippet som er det rettslige grunnlaget for lojalitetsplikten.²⁶ Prinsippet er utviklet i rettspraksis og juridisk teori og innholdet må vurderes konkret. Det er altså en utfyllende norm, som i snever forstand medfører at det er avtalerelasjonen mellom partene som gir hjemmelen for lojalitetsplikten. Nazarian legger til grunn at plikten ikke kan fravikes, noe som medfører at avtalepartene alltid vil være bundet av lojalitetsplikten.²⁷

I arbeidsforholdet vil det rettslige grunnlaget for arbeidstakers og arbeidsgivers lojalitetsplikt være noe annerledes enn det ovennevnte. Gjennom arbeidsavtalen etablerer partene rettigheter og plikter seg imellom. De ovennevnte utgangspunktene om det rettslige grunnlaget for den alminnelige lojalitetsplikten vil derfor som utgangspunkt også gjelde her. Likevel er rettsgrunnlaget i disse tilfellene særegent. Litteraturen viser at det er selve ”... *tilsettingsforholdet* som gir det umiddelbare grunnlag for troskapsplikten”. Dette medfører at en som tilfeldigvis kommer i kontakt med bedriften, ikke kan pålegges en slik lojalitetsplikt.²⁸ Arbeidstakers plikt til å opptre lojalt overfor arbeidsgiver kan derfor begrunnes i arbeidsforholdet som sådan. Dette fremgår også av rettspraksis idet Rt. 1990 s. 607 på side 614 viser at:

”Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold. ... At det eksisterer en slik plikt er også lagt til grunn i den arbeidsrettslige teori.”

Det er med andre ord bred oppslutning om at arbeidstaker og arbeidsgiver har en plikt til å opptre lojalt som følge av arbeidsforholdet.

²⁶ Henriette Nazarian, ”*Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*” side 48

²⁷ Henriette Nazarian, ”*Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*” side 136

²⁸ Arne Fanebust, ”*Innføring i arbeidsrett*” side 137

2.3 Lojalitetspliktens innhold

2.3.1 Lojalitetspliktens innhold i kontraktsforhold generelt

Fordi lojalitetsplikten kan inntre for ulike kontraktstyper og situasjoner, vil innholdet av den variere. Det som anses illojalt for én kontraktstype trenger ikke nødvendigvis være det for en annen. For å konstatere lojalitetsbrudd er det derfor nødvendig med en konkret vurdering og ifølge Nazarian må det da tas hensyn til alle relevante momenter i den aktuelle saken.²⁹

Nødvendigheten av en konkret vurdering viser seg også ved at Høyesterett til tross for flere behandlinger av saker vedrørende lojalitet i kontraktsforhold, ikke har utformet generelle normer for konstatering av lojalitetsbrudd. I de sakene som er behandlet har retten kun tatt stilling til den aktuelle lojalitetstvisten og ikke vurdert forholdene på generell basis. De krav Høyesterett oppstiller vil av den grunn kun omfatte den type tvist som ble vurdert i saken. For å kunne konkludere med hva som skal til for å konstatere lojalitetsbrudd, må det altså foretas en nærmere analyse av de ulike typetilfellene hvor pliktbrudd ble konstatert.

Likevel er det en side av innholdet som vil være lik uavhengig av kontraktstype. Nazarian legger til grunn at plikten blant annet blir definert som en forpliktelse til å ivareta den andre parts interesser. Hun viser at dette er noe som inntreffer i de tilfellene hvor avtaleparten "... ikke kan forventes å ivareta interessene sine selv ...".³⁰ Dersom en kontraktspart skal kunne ivareta medkontrahentens interesser forutsetter det at han tar hensyn til ham ved valg av handlemåte. Grunnkjernen i plikten kan derfor sies å være et krav om å ta hensyn til de andre avtalepartene.

2.3.2 Lojalitetspliktens innhold i arbeidsforhold

Lojalitetsplikten i arbeidsforhold bygger på den alminnelige lojalitetsplikten i kontraktsforhold. Det ovennevnte vil derfor også gjelde her.

Som nevnt er alle partene i avtaleforholdet bundet av lojalitetsplikten. I arbeidsforhold vil både arbeidsgiveren og arbeidstakeren være å regne som lojalitetssubjekter. Likevel vil det ikke være naturlig å gå inn på arbeidsgiverens lojalitetsplikt idet avhandlingen har fokus på den ansattes forpliktelser. Til tross for dette kan det kort nevnes at arbeidsgiverens

²⁹ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 35

³⁰ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 195 og 29

lojalitetsplikt innebærer at han må respektere lojal aktivitet fra arbeidstakerens side. En konsekvens av dette er at arbeidsgiveren må godta en ansatts involvering i konkurrerende virksomheter dersom den ikke anses illojal. Dette medfører at arbeidsgiveren ikke kan motsette seg involveringen og kan således ikke bruke dette som grunnlag for å iverksette sanksjoner mot den ansatte.

Når det gjelder innholdet av arbeidstakerens lojalitetsplikt, viser litteraturen at dette er noe som må fastlegges skjønnsmessig for hvert enkelt tilfelle.³¹ Det kan derfor være vanskelig å si noe generelt om innholdet. Fanebust har likevel definert lojalitetsplikten som "... et krav om at arbeidstaker skal ta hensyn til hva bedriftens interesser er tjent med" og at dette kan begrense arbeidstaker handlefrihet "... i den utstrekning arbeidstaker ved å handle – eller ved å la være å handle – opptrer i strid med arbeidsgivers interesser."³²

Innholdet i arbeidstakers lojalitetsplikt har altså likhetstrekk med den alminnelige lojalitetsplikten idet det også her er et krav om å ta hensyn til motparten. Likevel viser formuleringen begrensingen i den ansattes forpliktelser. Kravet om lojalitet gjelder ikke ubetinget. Arbeidsgiver kan kun kreve at arbeidstaker opptrer lojalt i de tilfellene hvor hans interesser blir berørt av arbeidstakers handlemåte. Lojalitetsplikten vil ikke inntre dersom den ansattes handlemåte ikke påvirker arbeidsgiveren i nevneverdig grad. Ansettelsesforholdet begrenser derfor også pliktens rekkevidde.

Formuleringen til Fanebust viser videre at lojalitetsplikten har to sider, en positiv og en negativ. Skjønberg og Hognestad har tilsvarende betraktning og uttaler at den negative siden er en unnlatesplikt som innebærer avståelse fra å utføre handlinger som er skadelidende for arbeidsgivers interesser. Til eksempel nevnes arbeidstakers ytringer til skade for arbeidsgiveren.³³ Det at unnlatesplikt kan anses illojalt viser at arbeidstakeren kan bryte lojalitetskravet også i de tilfellene hvor han forholder seg passivt. Annerledes er det for den positive siden. Skjønberg og Hognestad betegner denne som en handleplikt og viser at den pålegger arbeidstakeren å utføre handlinger for å ivareta arbeidsgiverens interesser.³⁴ Begge

³¹ Alex Borch mfl., *"Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold"* side 34

³² Arne Fanebust, *"Innføring i arbeidsrett"* side 136

³³ Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, *"Individuell arbeidsrett"* side 211-212 og side 220

³⁴ Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, *"Individuell arbeidsrett"* side 211-212

sidene tar imidlertid utgangspunkt i kjernen av lojalitetskravet, nemlig at arbeidstaker er forpliktet til å ta hensyn til arbeidsgivers interesser ved valg av handlemåte.

Ved arbeidstakerens involvering i konkurrerende virksomheter har hans lojalitetsplikt to elementer. Det ene elementet tar for seg om den ansatte må avstå fra slik involvering og det andre bygger på spørsmålet om han ved involveringen aktiverer en opplysningsplikt overfor arbeidsgiveren.

Når det gjelder elementet om arbeidstakeren må avstå fra involvering i konkurrerende virksomheter er utgangspunktet ifølge Nazarian at arbeidstakere ikke skal la andre interesser gå foran arbeidsgivers, uavhengig om det gjelder egne eller andres interesser.³⁵ Hun legger videre til grunn at lojalitetsprinsippet skaper hovedregelen om at konkurrerende virksomhet mens arbeidsforholdet består, er illojalt. Dette medfører at arbeidsgivers beskyttelsesverdige forventninger om at arbeidstaker ikke opptrer i strid med hans interesser veier tyngre enn hensynet til den ansattes handlefrihet mens arbeidsforholdet består.³⁶

Likevel er det uenighet i teorien om hovedreglen er at arbeidstakeren kan drive konkurrerende virksomhet eller om dette er et unntak. Fougner er uenig med Nazarian og mener at dette er unntaket. Han legger til grunn at hovedregelen er at arbeidstakeren kan drive virksomhet som konkurrerer med arbeidsgiver. Likevel gjør han betydelig unntak og begrunner dette i de samme hensyn som Nazarian.³⁷ Lunde oppstiller derimot samme hovedregel som Nazarian og viser til at prinsippet er av en så fundamental karakter at det må regnes som en allmenn rettsgrunnsetning.³⁸

Reelle hensyn om arbeidstakers handlefrihet og vern av den svakere kontraktspart vil derimot trekke i retning av at det er Fougners perspektiv som er det mest hensiktsmessige. Er hovedregelen at arbeidstakeren kan drive konkurrerende virksomhet vil innskrenkninger i den ansattes handlefrihet, både i arbeidstiden og på fritiden, begrenses mest mulig. Den svakere kontraktspart vil da oppnå den største beskyttelsen.

³⁵ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 481

³⁶ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 486-487

³⁷ Jan Fougner, "Arbeidsavtalen – utvalgte emner" side 207

³⁸ Tore Lunde, "God forretningskikk næringsdrivende imellom", Bergen 2001 side 366

Innholdet av vurderingen blir imidlertid den samme uavhengig om man oppstiller konkurranseforbudet som hovedregel eller unntak, idet man uansett kan ikke foreta en isolert vurdering. Ifølge Borch og Fougner må foretas en helhetlig vurdering for å kunne konstatere illojalitet som følge av involvering i konkurrerende virksomheter.³⁹ Innholdsmessig vil vurderingen altså være lik uavhengig av hvordan man stiller seg til hva som skal anses å være hovedregel og unntak.

Det andre elementet av arbeidstakers lojalitetsplikt omhandler spørsmålet om han er forpliktet til å informere arbeidsgiveren om involveringen. I rettspraksis finnes det flere eksempler på at arbeidstakers manglende informasjon til arbeidsgiveren har ledet til lojalitetsbrudd. Blant annet uttalte Høyesterett i Rt. 1990 s. 607 på side 614 at:

”Det må følge av lojalitetsplikten, ikke minst hensett til det nivå de befant seg på, at de pliktet å holde styret eller overordnede orientert om forhold som var av betydning for bedriftens virksomhet.”

Tilsvarende ble lagt til grunn i Rt. 1996 s. 1401. Her kom Høyesterett til at arbeidstakeren hadde brutt sin lojalitetsplikt og la ”... særlig vekt på hennes manglende informasjon til Autronicas ledelse.”⁴⁰

Litteraturen synes også å legge til grunn at arbeidstakers lojalitetsplikt innebærer en opplysningsplikt og ifølge Borch og Fougner gjelder den selv om det ikke foreligger en anmodning fra arbeidsgiveren.⁴¹ Opplysningsplikten begrunnes i hensynet til arbeidsgiveren, som i disse situasjonene vil ha et behov for å treffe foranstaltninger for å ivareta virksomhetens interesser.⁴² Betragtningen er hensiktsmessig idet arbeidsgiveren får muligheten til å gjøre skadebegrensninger ved for eksempel å gjøre avtale med arbeidstakeren om å bevare taushet om forhold det er viktig at holdes innad i virksomheten. Videre vil arbeidstakers informering også være med å opprettholde tillitsforholdet mellom partene idet

³⁹ Alex Borch og Jan Fougner, *”Konkurranse med nåværende og tidligere arbeidsgiver”* Lov og Rett, år 2000 side 69

⁴⁰ Rt. 1996 s. 1401 på side 1407

⁴¹ Alex Borch og Jan Fougner, *”Konkurranse med nåværende eller tidligere arbeidsgiver”*, Lov og Rett, år 2000 side 74, Henriette Nazarian, *”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold”* side 506 og Alex Borch mfl., *”Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold”* side 63

⁴² Alex Borch mfl., *”Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold”* side 63

det her er åpenhet om forhold som kan være svekkende for tilliten arbeidsgiveren har til den ansatte.

Et annet spørsmål er tidspunktet for når en slik opplysningsplikt skal inntre. I de ovennevnte avgjørelsene uttalte Høyesterett at det var illojalt å ikke opplyse arbeidsgiver etter at involveringen i den konkurrerende virksomheten hadde funnet sted.⁴³ Det ser altså ut til at Høyesterett legger til grunn at opplysningsplikten ikke inntre før involveringen faktisk finner sted. Juridisk teori synes å forutsette det samme idet det uttales at arbeidstakere må kunne vurdere ansettelse i konkurrerende virksomheter uten at dette utløser en opplysningsplikt.⁴⁴ Likevel er det ifølge Borch og Fougner gode grunner som taler for at arbeidstakere bør melde ifra også hvor det er usikkert om det foreligger illojal konkurranse.⁴⁵ Dersom den ansatte er i tvil om involveringen bryter med lojalitetsplikten burde han derfor opplyse arbeidsgiveren om dette.

På den annen side er det ikke sikkert at informasjonen i seg selv er nok til å betrakte involveringen som lojal. Det fremgår av litteraturen at det å gi opplysning om konkurrerende virksomhet ikke i seg selv hjelper arbeidstakeren dersom involveringen er i strid med lojalitetsplikten. Likevel påpekes det at manglende reaksjon fra arbeidsgiveren kan føre til at hans adgang til å reagere faller bort.⁴⁶ Informasjon om involveringen kan altså ikke gjøre en illojal involvering, lojal. Er virksomhetene i konkurranse vil utgangspunktet være at involveringen er illojal uansett om arbeidstakeren informerer arbeidsgiveren om dette. Skal arbeidstakeren unngå lojalitetsbrudd må arbeidsgiveren samtykke i den illojale adferden.⁴⁷ Gjør han ikke det vil lojalitetsbruddet være et faktum.

⁴³ Rt. 1990 s. 607 og Rt. 1996 s. 1401

⁴⁴ Alex Borch mfl., *"Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold"* side 64

⁴⁵ Alex Borch og Jan Fougner, *"Konkurranse med nåværende eller tidligere arbeidstaker"* Lov og Rett, år 2000 side 74

⁴⁶ Alex Borch mfl., *"Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold"* side 67-68 og Alex Borch og Jan Fougner, *"Konkurranse med nåværende eller tidligere arbeidsgiver"* Lov og Rett, år 2000 side 74

⁴⁷ Alex Borch mfl., *"Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold"* side 73 og side 35

2.4 Lojalitetsplikens utstrekning i tid

Som tidligere drøftelse viser, kan arbeidstakers lojalitetsplikt begrunnes i arbeidsforholdet som sådan.⁴⁸ Arbeidsforholdet etableres gjennom arbeidsavtalen. Likevel vil avtale om ansettelse inngås allerede før arbeidstakeren tiltrer arbeidet.⁴⁹ Dette reiser spørsmålet om arbeidstakeren har en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiveren før han faktisk starter arbeidet. På samme måte vil arbeidsforholdets tidsmessige grenser reise spørsmålet om hvor lenge arbeidstakeren har en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiveren. De samme spørsmålene oppstår for kontraktsforhold generelt. Dette underpunkt vil derfor forsøke å avklare disse spørsmålene.

På dette punkt samsvarer imidlertid lojalitetsplikten i arbeidsforhold med den tilsvarende plikten i alminnelige kontraktsforhold. Det som gjelder for tidsaspektet ved lojalitetsplikten i arbeidsforhold vil som utgangspunkt også gjelde for andre kontraktstyper. Det vil derfor ikke være hensiktsmessig å dele vurderingene opp. Selv om fokuset nedenfor er på arbeidstakerens lojalitetsplikt, vil det hovedpunktene i vurderingene også gjelde både for arbeidsgiveren og avtaleparter generelt.

2.4.1 Arbeidstakerens lojalitetsplikt utstrakt i tid

Ifølge juridisk teori vil lojalitetsplikten følge ansettelsesforholdet og følgelig gjelde så lenge det består.⁵⁰ Ansettelsesforholdet starter ved vanlig avtalerettslig binding og ifølge litteraturen kan slik binding skje ikke bare ved skriftlige avtaler, men også muntlig eller ved at arbeidsgiveren utsteder et tilbudsbrev som arbeidstaker aksepterer enten muntlig eller ved konkludent atferd.⁵¹ Dette innebærer at lojalitetsplikten som utgangspunkt får sin oppstart på det tidspunktet partene er avtalerettslig bundet. Det må likevel vurderes om det foreligger unntak fra dette.

⁴⁸ Se avhandlingens pkt. 2.1

⁴⁹ Alex Borch mfl., "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold" side 36

⁵⁰ Jan Fougner, "Arbeidsavtalen – utvalgte emner" side 216

⁵¹ Alex Borch mfl., "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold" side 36

2.4.1.1 Oppstart av arbeidstakerens lojalitetsplikt

Arbeidstakeren kan ha en form for lojalitetsplikt allerede før ansettelsestidspunktet. Som vist i teorien er arbeidsgiveren avhengig av at den han ansetter kan utføre arbeidet på en tilfredsstillende måte. Det er derfor viktig å avdekke forhold som tyder på det motsatte før en eventuell ansettelse.⁵² Arbeidsmiljøloven har imidlertid ingen bestemmelser som kan begrunne partenes lojalitetsforpliktelser på dette tidspunkt. En slik plikt må derfor søkes i den alminnelige kontraktsretten.

Haaskjold uttaler at man ved å bli med på kontraktsforhandlinger i mange tilfeller skape berettigede forventninger hos den annen part om en viss form for opptreden. Begrunnelsen for de prekontraktuelle lojalitetsforpliktelsene mener han må søkes i nettopp disse forventningene. Når det gjelder innholdet av den prekontraktuelle lojalitetsplikten bemerker han at essensen må kunne formuleres som en plikt til å avdekke og påpeke mulige misforståelser hos forhandlingsmotparten og at en sentral betraktning er at når to parter frivillig går inn i et kontraktsforhold, må den enighet som oppnås være mest mulig reell. Hvis ikke er det en risiko for at en part kan oppnå en bedre stilling som følge av illojale fortelser.⁵³

Flere forfattere legger til grunn at avtalepartenes opplysningsplikt er en del av de prekontraktuelle lojalitetsforpliktelsene.⁵⁴ Ifølge Nazarian må arbeidstakeren ha opplysningsplikt om faktiske forhold som kvalifikasjoner og annen informasjon av betydning for arbeidstakerens mulighet til å utføre arbeidet på en tilfredsstillende måte.⁵⁵ Den prekontraktuelle lojalitetsplikten innebærer altså at en potensiell arbeidstaker kan være forpliktet til å informere en eventuell arbeidsgiver om forhold som er relevant for hans arbeidsprestasjoner allerede før arbeidsavtalen signeres. Relevant for avhandlingens problemstilling er ifølge teorien at arbeidstakeren må opplyse om bierverv, verv eller medlemskap som er i konkurranse med den potensielle arbeidsgiveren.⁵⁶ Dette viser at en eventuell ansatt har en lojalitetsforpliktelse til å opplyse om hans involveringer i virksomheter

⁵² Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 385

⁵³ Erlend Haaskjold, "Kontraktsforpliktelser", Oslo 2013 side 69-70

⁵⁴ Erlend Haaskjold, "Kontraktsforpliktelser" side 70, Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 386 og Alex Borch mfl., "Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold" side 38

⁵⁵ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 386

⁵⁶ Alex Borch mfl., "Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold" side 38

som konkurrerer med den aktuelle arbeidsgiveren, allerede i den prekontraktuelle fasen av arbeidsforholdet.

For den ansattes lojalitetsplikt mens arbeidsforholdet består, vises det til tidligere drøftelse hva gjelder innholdet av denne.⁵⁷

2.4.1.2 Avslutning av arbeidstakers lojalitetsplikt

Når det gjelder spørsmålet om hvor lenge arbeidstakeren har en plikt til å opptre lojalt overfor arbeidsgiveren, må man også her ta utgangspunkt i arbeidsforholdet. Som uttrykt i teorien medfører dette at lojalitetsplikten opphører på samme tidspunkt som arbeidsforholdet.⁵⁸

Avsluttes arbeidsforholdet ved avskjed eller oppsigelse vil lojalitetsplikten som utgangspunkt opphøre på samme tidspunkt. For oppsigelsestilfellene vil lojalitetsplikten da være ut oppsigelsestiden. Dette utgangspunktet ble lagt til grunn av Lagmannsretten i LB 1999 s. 298 (Borgarting), som i sjette siste avsnitt uttaler:

”Det er ikke inntatt noen konkurranseklausul i Kjell Oddvar Eriksens ansettelseskontrakt. Det ble heller ikke avtalt noe slikt i forbindelse med arbeidsforholdets opphør den 2. februar 1998. Etter lagmannsrettens vurdering stod Eriksen etter dette fritt til å etablere konkurrerende virksomhet ... Etter lagmannsrettens vurderinger er det ikke grunnlag i rettspraksis eller teori for at det kan oppstilles lojalitetsplikt etter arbeidsforholdets opphør i et tilfelle som det foreliggende.”

Uttalelsen viser at arbeidstakerens lojalitetsplikt ender med arbeidsforholdet, noe som medfører at han da står fritt til å involvere seg i andre virksomheter som konkurrere med den nå tidligere arbeidsgiveren. Dette forutsatt at det ikke er avtalt noen begrensninger. Både under og etter arbeidsforholdet kan det avtales partene imellom at arbeidstakeren ikke kan involvere seg i andre virksomheter. Relevant for dette avsnittet vil imidlertid være begrensningene som gjelder etter arbeidsforholdets avslutning. Slike avtaler blir gjerne kalt konkurranseklausuler og aml. § 14 A-1 definerer hva disse innebærer. Etter første ledd er dette avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakerens adgang til å ta stilling hos andre arbeidsgivere samt muligheten for å starte, drive eller delta i andre

⁵⁷ Se avhandlingens pkt. 2.3.2

⁵⁸ Alex Borch mfl., ”Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold” side 42 og Jan Fougner, ”Arbeidsavtalen – utvalgte emner” side 216

virksomheter etter at arbeidsforholdet er opphørt. Ifølge teorien kan slike klausuler avtales ved ansettelsen, under arbeidsforholdet og i forbindelse med arbeidsforholdets opphør. Det beror på alminnelige avtalerettslige regler for å avgjøre hvorvidt slike konkurransebegrensende avtaler faktisk er inngått.⁵⁹

På bakgrunn av dette vil utgangspunktet være at arbeidstakers lojalitetsplikt ender med arbeidsforholdet, med mindre annet er avtalt. Det kan imidlertid være andre forhold som indirekte utvider plikten. Et eksempel er strl.⁶⁰ § 207 som regulerer krenkelse av forretningshemmeligheter. Slike lojalitetsbegrensninger vil imidlertid ikke bli behandlet.

2.4.1.3 Forholdet mellom den ulovfestede lojalitetsplikten og konkurranseklausuler

Siden en arbeidstaker kan ha en ulovfestet lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver mens arbeidsforholdet består i tillegg til en avtalefestet lojalitetsplikt etter arbeidsforholdets opphør, kan det være hensiktsmessig ta for seg forholdet mellom disse. Dette underpunktet vil i korte trekk sammenligne den ulovfestede og avtalefestede lojalitetsplikten på generelt grunnlag for å vurdere om det reelt sett er tale om samme forpliktelse.

En første forskjell er det rettslige grunnlaget. En konkurranseklausul må ha hjemmel i avtale for å kunne gjøres gjeldende. Dette gjelder ikke for den ulovfestede lojalitetsplikten. Som tidligere drøftelse viser gjelder denne uavhengig av om det foreligger en lovfestet eller avtalefestet forpliktelse.⁶¹ Dette trekker i retning av at det er her tale om to forskjellige former for lojalitetsforpliktelser.

En annen forskjell er innholdet. Grunnkjernen er i begge å verne arbeidsgiveren for arbeidstakerens illojale opptreden. Likevel rekker den ulovfestede plikten videre enn den avtalte. Den ulovfestede gjelder for alle former for illojalitet mens konkurranseklausuler kun får anvendelse på tilfellene hvor arbeidstaker involverer seg i en konkurrerende virksomhet. Dette medfører at de kun er innholdsmessig like dersom den ulovfestede lojalitetsplikten får virkning på arbeidstakerens brudd på konkurranseforbudet.

⁵⁹ Alex Borch mfl., "Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold" side 117

⁶⁰ Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven)

⁶¹ Se avhandlingens pkt. 2.2

Likevel er formene for lojalitetsplikt ulike i den grad tidspunktet for når de kan gjøres gjeldende, er forskjellige. Både for avtalt og ulovfestet lojalitetsplikt er det begrensninger for når de kan påberopes av en kontraktspart. Ordlyden i aml. § 14 A-1 første ledd viser at konkurranseklausuler gjelder etter arbeidsforholdets opphør og som tidligere drøftelse viser, gjelder den ulovfestede lojalitetsplikten kun inntil arbeidsforholdet er avsluttet. Felles for dem begge er imidlertid at ingen av dem gjelder før arbeidsforholdets oppstart.

Videre er adgangen til å påberope seg konkurranseklausuler begrenset i den forstand at aml. § 14 A-1 andre ledd påpeker at de kun kan gjøres gjeldende "... så langt det er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers vern mot konkurranse." Klausulene kan ikke gjøres gjeldende ubegrenset. Ifølge forarbeidene må det foretas en vurdering av om arbeidsgiveren har et særlig behov for vern mot konkurranse. I denne vurderingen må det vurderes om arbeidstaker har beskyttelsesverdig innsikt i og kunnskap om virksomheten. Her vil arbeidstakers stilling og ansettelsesforholdets lengde vil være av betydning.⁶² Selv om det også for den ulovfestede lojalitetsplikten må foretas en konkret vurdering for å konstatere lojalitetsbrudd, vil det ikke gjelde noen begrensninger for når arbeidsgiveren kan påberope seg illojalitet fra arbeidstakeren side.

En ytterligere begrensning for konkurranseklausulers påberopelsesadgang følger av aml. § 14 A-1 andre ledd andre punktum som legger til grunn at slike klausuler kun kan gjelde i ett år fra arbeidsforholdets opphør. Etter ordlyden kan ikke slike klausuler gjøres gjeldende i evig tid, idet de kun har en gyldighetsperiode på ett år fra arbeidsforholdet avslutning.

Begrensningen vedrørende nødvendigheten av arbeidsgiverens vern viser seg også ved at forarbeidene legger til grunn at konkurranseklausuler som går lengre enn nødvendig, helt eller delvis kan settes til side.⁶³ Etter avtl.⁶⁴ § 38 første punktum kan en avtale om å ikke drive virksomhet eller ta ansettelse i konkurrerende virksomhet, være uforpliktende dersom den urimelig innskrenker partens adgang til erverv eller strekker seg lengre enn nødvendig. Slik er det ikke for den ulovfestede lojalitetsplikten. Den gjelder uavhengig av rimeligheten overfor arbeidstakeren og arbeidsgiverens nødvendighet av å foreta begrensninger i den ansattes

⁶² Prop. 85 L (2014-2015) side 57

⁶³ Prop. 85 L (2014-2015) side 57

⁶⁴ Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeseerklæringer (avtaleloven)

handlefrihet. Likevel er dette momenter som kan komme i betraktning ved den helhetlige vurderingen som foretas for å konstatere lojalitetsbrudd.

Oppsummert kan man si at lojalitetspliktene for konkurransetilfellene er innholdsmessig like idet begge som utgangspunkt betegner involvering i andre konkurrerende virksomheter som illojalt av arbeidstakeren. Likevel må den avtalefestede plikten kunne sies å være mer begrenset siden det er lovregulerte tilfeller for når den kan gjøres gjeldende.

3 Lojalitetsvurderingen

3.1 Innledning

Siden innholdet av lojalitetsplikten innebærer å ta hensyn til de andre avtalepartene, vil dette kapittelet ta for seg hva det egentlig innebærer. Det er i lojalitetsvurderingen man vurderer hva som skal til for å kunne konstatere lojalitetsbrudd fra en av partene. Første underkapittel vil redegjøre for lojalitetsvurderingen generelt. Deretter flyttes fokuset over på lojalitetsvurderingen i de tilfellene hvor arbeidstakeren involverer seg i konkurrerende virksomheter. Her vil også hensynene bak denne vurderingen bli behandlet.

3.2 Lojalitetsvurderingen i kontraktsforhold generelt

Når det gjelder lojalitetsvurderingen på generell basis er det som tidligere nevnt verdt å merke seg at Høyesterett aldri har utformet generelle regler eller minstekrav til lojalitetsplikten.⁶⁵ Det vil være svekkende for prinsippets styrke om det skulle oppstilles minstekrav med allmenn rekkevidde idet vurderingen kan bli forskjellige i ulike situasjoner. Hadde allmenne regler vært tilfelle ville det trolig ikke vært noen realitet i vurderingen. Lojalitetskravet kunne da blitt illusorisk.

Ifølge Nazarian er lojalitetsvurdering en avveiningsnorm og hun bruker begrepet ”minstekrav” for å poengtere dette.⁶⁶ Vurderingen er ikke hva som skal til for å opptre lojalt, men snarere et minstekrav for lojal opptreden. Til dette uttrykker hun at det ikke er den ideelle adferden som etterspørres, men et situasjonsbetinget krav om et minimum av lojalitet. Hun mener derfor det er mer presist å beskrive hva som ikke oppfyller dette

⁶⁵ Henriette Nazarian, *”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold”* side 195

⁶⁶ Henriette Nazarian, *”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold”* side 198

minimumskravet.⁶⁷ Lojalitetsvurderingen er altså en vurdering av hvor den nedre grense for lojalitet ligger. Lojalitetskravet kan derfor sies å være en ytre skranke for den tillate opptreden i kontraktsforholdet.

Nazarian oppsummer minstekravene slik:

”Lojalitetssubjektet må avstå fra å utføre en handling som kan påføre medkontrahenten negativ effekt, hvis det ut fra medkontrahentens beskyttelsesverdige forventninger vil være klanderverdig å utføre den.

Lojalitetssubjektet plikter å sette i verk tiltak som kan avverge eller redusere omfanget av en negativ effekt for medkontrahenten, hvis det ut fra medkontrahentens beskyttelsesverdige forventninger vil være klanderverdig å la være.

Lojalitetssubjektet må i rimelig utstrekning utføre handlinger som fremmer medkontrahentens interesser, hvis medkontrahenten har beskyttelsesverdige forventning om det.

Den beskyttelsesverdige forventningen vil særlig bero på partenes egenskaper, tilknytningen mellom partene, graden av samarbeid og tillit og adferdens skadepotensial.”⁶⁸

Minstekravene hun refererer til, er vurderingsmomenter som gjelder for de fleste kontraktstypene. De skal ivareta et minimum av standard for lojalitet. Likevel er momentene skjønnsmessig utformet. Nazarian bemerker at dette er for å imøtekomme et praktisk behov og for å ta hensyn til prinsippets dynamiske karakter, slik at kravene ikke låser rettsutviklingen.⁶⁹ Dette medfører at standerne innholdsmessig kan endre seg over tid. Det som anses illojalt i dag trenger ikke nødvendigvis bli vurdert likt om ti år. Lojalitetsvurderingen kan derfor være forskjellig alt etter hvilket tidspunkt den foretas på. Som bemerket av Nazarian er dette viktig idet lojalitetsprinsippet kan få mindre betydning dersom samfunnet ikke lengre anser det som viktig at kontraktparter er lojale mot

⁶⁷ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 196

⁶⁸ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 326-327

⁶⁹ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 195

hverandre.⁷⁰ Samfunnet er i stadig utvikling og prinsippet kan derfor miste mye av sin betydning dersom det er innholdsmessig statisk.

3.3 Lojalitetsvurderingen ved arbeidstakers involvering i konkurrerende virksomheter

Siden arbeidstakers lojalitetsplikt bygger på den alminnelige lojalitetsplikten, vil det ovennevnte som utgangspunkt også gjelde her. Likevel er kontraktsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker særegent. Flere av kontraktstypene som handler om ytelse mot ytelse, innebærer salg av varer eller tjenester mot et vederlag. Slik er det ikke ved arbeidsavtalen. Som utgangspunkt er ikke arbeidstakere å regne som varer og er således ikke salgsobjekter. De vernehensyn som begrenser avtalepartenes handlefrihet i kommersielle og andre formuerettslige avtaler kan ikke uten videre anvendes i vurderingen av handlefriheten for partene i arbeidsavtalen. Dette underkapittelet vil derfor fokusere på hva som ligger i lojalitetsvurderingen i arbeidsforhold, da med fokus på de tilfellene hvor den ansatte involverer seg i andre konkurrerende virksomheter.

Som tidligere vist er lojalitetsvurderingen en avveining av motstridende interesser.⁷¹ Dette gjelder også her. Mens arbeidsforholdet består har arbeidsgiveren gjerne et ønske om at arbeidstakeren skal opptre lojalt overfor ham. Arbeidstakeren på sin side har behov for mest mulig handlefrihet. Er ikke disse ønskene og behovene komputable må man foreta en avveining for å se hvilken side som vinner frem. Det er da lojalitetsvurderingen blir aktuell.

Gjennom arbeidsavtalen oppstilles arbeidstakers plikter og ifølge litteraturen er det denne som gir de ytre rammene for pliktene han kan pålegges.⁷² Etter juridisk teori er det alminnelige utgangspunkt at arbeidstakerens forpliktelser er å stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren.⁷³ Likevel har arbeidsmiljøloven bestemmelser som regulerer tilfellene hvor arbeidstakeren faktisk er forpliktet til å stille sin arbeidskraft til disposisjon. Den ansattes forpliktelser gjelder derfor ikke ubegrenset. Etter aml. § 10-1 er ”arbeidstid” ”den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver”. Høyesterett har lagt til grunn at dette skal

⁷⁰ Henriette Nazarian, ”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold” side 98

⁷¹ Se avhandlingens pkt. 2.1

⁷² Arne Fanebust, ”Innføring i arbeidsrett” side 100

⁷³ Alex Borch og Jan Fougner, ”Konkurransen med nåværende og tidligere arbeidsgiver” Lov og Rett, år 2000 side 69

forstås som den tiden arbeidstakeren skal stå til disposisjon for arbeidsgiveren for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen.⁷⁴ Dette gir utgangspunktet om at arbeidsgiveren kun kan påberope seg arbeidstakerens forpliktelser innenfor arbeidstiden. Rettspraksis synes å forutsette dette idet Høyesterett har uttalt at den enkelte arbeidstaker i alminnelighet har full rådighet over sin fritid.⁷⁵ Teorien støtter opp om betraktningen. Fanebust legger til grunn at en arbeidstakers fritid som hovedregel er hans egen og at han kan bruke den til det vedkommende måtte finne for godt.⁷⁶ Utgangspunktet kan med dette sies å være at hva arbeidstakeren bedriver sin fritid med, er for arbeidsgiveren uvedkommende.

På den annen side fremgår det av litteraturen at arbeidstakers lojalitetsplikt også kan gjelde utenfor arbeidstiden. Den ansatte kan altså ikke forsvare seg med at en i utgangspunktet konkurrerende virksomhet ble utført på fritiden.⁷⁷ Fougner forklarer dette med at det i lojalitetsplikten ligger et krav om at partene tar hensyn til hverandre, selv på punkter hvor de etter avtalen ikke har noen uttrykkelige plikter overfor hverandre.⁷⁸ Dette medfører at selv om arbeidsavtalen setter skranker for den ansattes plikter, vil det ulovfestede prinsippet om krav til lojalitet fortsatt gjelde utenfor arbeidstiden. Siden lojalitetsplikten også gjelder i de arbeidsfrie periodene kan den derfor utvide den ansattes forpliktelser overfor arbeidsgiveren.

Likevel kan lojalitetsvurderingen bli forskjellig avhengig av om involveringen skjer innenfor eller utenfor arbeidstiden. Dersom arbeidstakers involvering går på bekostning av arbeidet han skal utføre hos arbeidsgiveren, vil det i lojalitetsvurderingen raskt kunne konstateres lojalitetsbrudd. Slikt arbeid medfører at arbeidstakeren bryter hans plikter etter arbeidsavtalen og Høyesterett ser ut til å være enige i at dette kan være nok til å konstatere lojalitetsbrudd. I Rt. 1983 s. 1481 opprettholdt retten en kommunes vedtak om avskjedigelse av en renovasjonsarbeider som hadde bedrevet privat renovasjon innenfor den ordinære arbeidstiden. Retten la til grunn at forholdet var et grovt pliktbrudd og således vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.⁷⁹ Basert på disse uttalelsene kan det legges til grunn at all

⁷⁴ Rt. 2001 s. 418 på side 425

⁷⁵ Rt.1959.900 ("*Sveiser-dommen*") på side 901

⁷⁶ Arne Fanebust, "*Innføring i arbeidsrett*" side 111

⁷⁷ Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, "*Individuell arbeidsrett*" side 212 og Alex Borch mfl., "*Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold*" side 39

⁷⁸ Jan Fougner, "*Arbeidsavtalen – utvalgte emner*" side 208

⁷⁹ Rt. 1983 s. 1481 på side 1500

involvering i andre virksomheter innenfor den ordinære arbeidstiden etter forholdene kan betraktes som illojale.

Dersom involveringen er plassert utenfor arbeidstiden må det vurderes konkret om det foreligger lojalitetsbrudd. Utgangspunktet er som nevnt at all konkurranse anses illojalt. Likevel må det vurderes om det kan foreligge unntak fra dette. Hver situasjon er unik, noe som medfører at minstestandardene for lojalitet vil variere alt ettersom hvilken situasjon det er tale om. Det må altså foretas en helhetlig vurdering hvor alle relevante hensyn og momenter tas i betraktning. Avhandlingen vil i kapittel 4 ta for seg enkelte momenter som kan være relevante i denne vurderingen.

3.3.1 Hensyn bak lojalitetsvurderingen ved arbeidstakers involvering i konkurrerende virksomheter

Før avhandlingen tar for seg momentene i selve lojalitetsvurderingen, kan det være greit å ha hensynene bak en slik vurdering i mente. Dette underpunktet vil derfor fokusere på forhold som begrunner den lojalitetsvurderingen som foretas når en ansatt involverer seg i andre virksomheter som konkurrerer med arbeidsgiveren.

Et relevant hensyn er ifølge litteraturen samfunnsmessige interesser.⁸⁰ Samfunnet vil ha et ønske om at arbeidstakerne utnytter sine faglige kvalifikasjoner best mulig idet arbeidskraft skaper økonomisk vekst. Forarbeidene til arbeidsmiljølovens kapittel 14A uttrykker det samme og fremhever at mobilitet i arbeidsmarkedet er et viktig samfunnsøkonomisk hensyn både når det gjelder konkurranse, innovasjon og skapning av nye arbeidsplasser. Det er derfor samfunnsmessig uheldig om arbeidskraft holdes uvirksom. Videre fremgår det at verdifull kunnskap fra erfaring og utdanning lettere kan gå tapt dersom arbeidstakeren ikke får praktisert dette, noe som kan gå på bekostning av hans attraktivitet i arbeidsmarkedet.⁸¹ Det kan altså være samfunnsmessig ønskelig at arbeidstakeren involverer seg i andre virksomheter.

Likevel må hensynet til arbeidsgiveren ikke undervurderes. I forarbeidene fremheves det videre at flere virksomheter kan ha oppnådd sin markedsposisjon på grunn av utvikling av

⁸⁰ Arne Fanebust, *"Innføring i arbeidsrett"* side 111 og Alex Borch mfl., *"Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold"* side 25

⁸¹ Prop 85 L (2014-2015) side 8

egne produkter, metoder eller strategier og at disse kan bli sårbare dersom konkurrenter skulle få innsikt i dette.⁸² Nazarian bemerker at den ansatte gjennom arbeidsforholdet opparbeider seg kunnskap både om interne forhold i virksomheten og markedet generelt. Dette er informasjon som omverden ikke nødvendigvis har kjennskap til. Informasjonen gjør derfor arbeidstakeren til en farligere konkurrent enn andre.⁸³ Dersom arbeidstakeren gjør bruk av denne type informasjon hos konkurrenter, skaper han et stort skadepotensiale hos arbeidsgiveren. Borch og Fougner uttrykker at arbeidsgiveren vil kunne påføres et økonomisk tap dersom arbeidstakere fritt kunne utnytte all informasjonen de har skaffet seg i forbindelse med ansettelsesforholdet.⁸⁴ Arbeidsgiveren kan derfor ha et behov for å vernes mot at slik informasjon spres. Dette er et moment som bør vektlegges i vurderingen av om arbeidstakerens interesser skal gå foran arbeidsgiverens.

Et annet moment er at begge parter ved avtaleinngåelse etablerte en felles interesse i å oppfylle arbeidsavtalen. Arbeidsavtalen oppretter en plikt for arbeidstaker til å yte arbeidskraft for arbeidsgiver mens arbeidsgiver som motytelse utbetaler lønn. Manglende arbeidskraft kan gå på bekostning av virksomhetens lønnsomhet, som igjen vil påvirke arbeidsgivers mulighet til å utbetale lønninger. Det er da i begges interesse at arbeidskontrakten oppnår sine mål. Nazarian uttrykker at forbudet mot å involvere seg i konkurrerende virksomheter kan begrunnes i at arbeidsavtalen ikke får oppfylt sitt formål dersom arbeidstakeren driver konkurranse. Videre bemerker hun at den som forplikter seg til å oppnå et felles formål ikke samtidig kan gjøre det vanskelig eller hindre dem i å oppnå dette formålet.⁸⁵ Dersom involveringen medfører redusert lønnsomhet for arbeidsgiver vil hans muligheter for lønnsutbetalinger svekkes. Arbeidstakers involvering i konkurrerende virksomheter kan da gå på bekostning av begge parter, han selv inkludert.

Ifølge Fanebust er tanken bak lojalitetskravet ved involvering i konkurrerende virksomheter at når arbeidstaker tar stilling i bedriften må han i noen grad identifisere seg med denne og dens interesser. Dette mener han kan stille seg problematisk dersom arbeidstakeren samtidig har egne interesser å ivareta.⁸⁶ Identifiserer den ansatte seg med en annen bedrifts interesser vil

⁸² Prop 85 L (2014-2015) side 8

⁸³ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 477

⁸⁴ Alex Borch og Jan Fougner, "Konkurranse med nåværende eller tidligere arbeidsgiver" Lov og Rett, år 2000 side 68

⁸⁵ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 488

⁸⁶ Arne Fanebust, "Innføring i arbeidsrett" side 153

han ikke ta hensyn til sin arbeidsgiver. Dette er kjernen i lojalitetskravet og hovedhensynet bak konkurranseforbudet. Identifiseringen kan også svekke tilliten partene imellom idet arbeidsgiver kan betvile arbeidstakers intensjoner om å oppfylle kontraktsformålet om ytelse av arbeidskraft.

4 Vurderingsmomenter i lojalitetsvurderingen

4.1 Innledning

Det er flere forhold som kan ha betydning i vurderingen av om arbeidstakers involvering i andre virksomheter bryter med konkurranseforbudet og lojalitetsplikten. Derimot finnes det ingen smørbrøddliste. Verken Høyesterett eller litteraturen har utarbeidet en uttømmende liste av vurderingsmomenter. Dette er trolig fordi hver situasjon må vurderes konkret og lojalitetskravet raskt kan bli illusorisk dersom vurderingen er generell og statisk. Kapitlet vil derfor ta for seg noen momenter som kan tillegges vekt i lojalitetsvurderingen ved arbeidstakers involvering i konkurrerende virksomheter. Først vil forhold ved virksomhetene vurderes. Deretter vil det bli redegjort for elementer ved arbeidstakeren som kan være av betydning.

4.2 Konkurransesituasjonen

For at det skal foreligge brudd på lojalitetsplikten som følge av den ansattes involvering i konkurrerende virksomheter er det en forutsetning at virksomheten faktisk er i et konkurranseforhold med arbeidsgiveren. Dette er noe som må vurderes konkret. Underkapitlet vil derfor ta for seg noen momenter som kan tillegges vekt i konkurransevurderingen.

4.2.1 Krav til virksomheten

Ofte er det ingen tvil om at to virksomheter er i konkurranse med hverandre. De driver for eksempel innenfor samme bransje, har like konsepter eller selger tilsvarende produkter.

Likevel har ikke Høyesterett tatt uttrykkelig stilling til hva som skal defineres som konkurrerende virksomheter. Derimot har den vurdert hva som skal til for at produkter

konkurrerer med hverandre. *Autronica-dommen*⁸⁷ omhandler en ansatt som var deleier i et selskap som hennes ektefelle stiftet etter at han fratrådte sin stilling i virksomheten som hun var ansatt i. Dette selskapet solgte tyverialarmer som kunne bygges ut til brannalarmer, mens hennes arbeidsgiver solgte brannalarmer som kunne bygges ut til tyverialarmer.

Arbeidsgiveren hevdet at den ansatte hadde brutt sin lojalitetsplikt som følge av involvering i en konkurrerende virksomhet. På dette punkt forelå det dissens. Flertallet mente at produktene lå så nært hverandre i bruk og mulig kundegruppe at arbeidsgiveren hadde grunn til å oppfatte tyverialarmen som et konkurrerende produkt. Mindretallet anså det derimot som uklart om det forelå en konkurransesituasjon mellom varslingssystemene. To dommere hevdet det var usikkert om kombinasjonsløsningene var tilfredsstillende teknisk og økonomisk og la til grunn at produktene som utgangspunkt skulle selges til ulike kundegrupper. Mindretallet slo derfor fast at produktene kun var i konkurranse med hverandre i begrenset utstrekning.

Høyesterett ser i konkurransevurderingen ut til å vurdere produktene opp mot hverandre. Selv om det foreligger dissens, tok både flertallet og mindretallet utgangspunkt i bruksanvendelse og kundegruppe. Dette kan også være hensiktsmessig når man skal vurdere konkurransesituasjonen virksomheter imellom. Dersom virksomhetene driver med salg av lignende produkter og tjenester får kundene en valgmulighet vedrørende hvilken virksomhet de vil handle fra. For virksomhetene oppstår det da en konkurranse om å tiltrekke seg de aktuelle kundegruppene. I slike tilfeller vil den ene virksomhetens fortjeneste være den andres tap, noe som gir konkurranse om hvem som skal få denne fortjenesten. Dette kan medføre at virksomhetene i ulik grad får påvirkningskraft overfor hverandre, for eksempel ved å presse prisene ned eller ved å yte noe ekstra som den andre ikke tilbyr. Konkurransesituasjonen er derfor ofte nærliggende.

Til tross for dette ser det ut til at litteraturen definerer konkurransesituasjonen noe forskjellig. Lunde uttrykker at virksomhetene konkurrerer dersom de kan iverksette tiltak som vil kunne redusere det økonomiske utbyttet for konkurrenten som følge av tapte markedsandeler eller ved skjerpning av konkurransen.⁸⁸ Borch og Fougner trekker i samme retning idet de betrakter en konkurransesituasjon som handlinger eller aktiviteter som kan få negative konsekvenser

⁸⁷ Rt. 1996 s. 1401

⁸⁸ Tore Lunde, "God forretningskikk næringsdrivende imellom" side 359

for arbeidsgiveren.⁸⁹ Nazarian legger derimot vekt på at behovet for tillit medfører at deltakelse i en virksomhet vil kunne anses som illojal konkurranse, selv om den ikke er egnet til å redusere det økonomiske utbyttet. Hun uttrykker at dette positivt innebærer at virksomheter i samme bransje med tilsvarende produkter og tjenester kan karakteriseres som konkurrerende virksomheter.⁹⁰ Felles for disse definisjonene er at alle synes å forutsette at virksomhetene må ha en evne til å påvirke hverandre. Uavhengig av om virksomhetene får redusert økonomisk utbytte eller ikke, vil konkurransesituasjonen medføre de de kan påvirke hverandre på ulike måter. Her vil et eksempel være fastsetting av pris. Dette samsvarer med de betraktninger som kan utledes av *Autronica-dommen*⁹¹ idet det også her oppstilles et krav om en påvirkningskraft som følge av salg av lignende produkter eller tjenester.

Dersom virksomhetene kun konkurrerer mot hverandre i et begrenset omfang må det vurderes om potensiell konkurranse også kan være nok til å oppfylle konkurransekravet. Dette vil for eksempel være tilfellet dersom virksomhetene kun selger enkelte produkter eller tjenester av samme art, men ikke har like hovedbeskjeftigelser. I den ovennevnte *Autronica-dommen* la mindretallet som nevnt vekt på at produktene kun i begrenset utstrekning konkurrerte med hverandre og at konkurransen under enhver omstendighet fant sted på et område som var ytterst perifer for arbeidsgiveren.⁹² For dette tilfellet synes mindretallet å forutsette at konkurranse i begrenset omfang ikke er nok til å bryte lojalitetskravet. Siden flertallet ikke har vurdert de tekniske sidene av produktene, burde uttalelsen tillegges vekt.

Betraktningen kan synes hensiktsmessig idet virksomhetene vanskeligere kan påvirke hverandre dersom de ligger langt fra hverandre i hovedbeskjeftigelser. Konkurrer virksomhetene kun om deler av kundekretsene skal det mer til for at de ønsker å gjøre tiltak for å tiltrekke seg kundene, sammenlignet med konkurranse om hele kundekretsen. Basert på dette, synes det fornuftig å legge til grunn at potensiell konkurranse ikke er nok til å oppfylle konkurranseforbudet. Likevel kan det ikke konkluderes med dette idet verken Høyesterett eller teorien har tatt direkte stilling til problemstillingen.

⁸⁹ "Alex Borch og Jan Fougner, *Konkurranse med nåværende eller tidligere arbeidsgiver*" Lov og Rett, år 2000 side 68

⁹⁰ Henriette Nazarian, "*Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*" side 486

⁹¹ Rt 1996 s. 1401

⁹² Rt 1996 s. 1401 på side 1409

4.2.2 Krav om økonomisk tap for virksomhetene?

Et annet moment er spørsmålet om det kreves økonomisk tap hos arbeidsgiveren for at den ansattes handlemåte skal kunne betraktes som illojal. Dette er et spørsmål som har nær sammenheng med det ovennevnte vurderingsmomentet om konkurransesituasjonen. Som tidligere drøftelse viser vil virksomheter som konkurrerer med hverandre også konkurrere om fortjenesten. At arbeidsgiveren påføres et økonomisk tap vil da ofte være nærliggende. Underpunktet vil derfor vurdere om dette anses å være en betingelse for at lojalitetsbrudd skal kunne konstateres.

I den overnevnte *Autronica-dommen*⁹³ har Høyesterett dissens på dette punkt. Flertallet la vekt på hvilke hensikter som lå bak og hvilke fremtidsmuligheter den nyoppstartede virksomheten hadde. Førstevoterende så da bort fra at virksomhetens omsetning var beskjeden og at produktet det var snakk om kun hadde blitt markedsført og således enda ikke resultert i noe salg. Flertallet synes da å forutsette at det ikke var et krav om faktisk redusert utbytte men at det var nok at det forelå en fare for at dette kunne skje i fremtiden. Som følge av den beskjedne virksomhet og særdeles begrensede konkurransen, mente mindretallet derimot at tilknytningen virksomhetene imellom vanskelig kunne aksepteres som et saklig oppsigelsesgrunnlag. Basert på dette kan det se ut til at mindretallsvotumet oppstiller et krav om at arbeidsgiver må lide et økonomisk tap som følge av den konkurrerende virksomhet.

Høyesterett er delt i avgjørelsen om det skal oppstilles krav om økonomisk tap. Som tidligere drøftelse viser er det også uenighet i litteraturen.⁹⁴ Flertallet av de nevnte forfatterne synes derimot å forutsette at konkurransesituasjonen må ha en negativ økonomisk påvirkning for arbeidsgiveren. Likevel vil gjeldende rett være Høyesteretts flertalls betraktning. Økonomisk tap hos arbeidsgiveren er derfor ikke en betingelse for å konstatere lojalitetsbrudd fra arbeidstakerens side.

Selv om det ikke oppstilles krav om økonomisk tap, må det ifølge Fougner legges til grunn at arbeidsgiveren som hovedregel må kunne protestere på den konkurrerende virksomheten dersom den faktisk har medført negative økonomiske konsekvenser for ham.⁹⁵ Skulle et

⁹³ Rt 1996 s. 1401

⁹⁴ Se avhandlingens pkt. 4.1.1

⁹⁵ Jan Fougner, "Arbeidsavtalen – utvalgte emner" side 211

økonomisk tap foreligge, er det et moment som må trekkes frem i lojalitetsvurderingen og kan således lede til at lojalitetsbruddet gjør arbeidsgiver berettiget til å stanse involveringen.

På den annen side oppstår spørsmålet om lojalitetsbrudd som regel i forbindelse med avskjed- og oppsigelsessaker. Tidspunktet for vurderingen foretas da gjerne etter at skaden allerede har skjedd. Likevel må det vurderes om arbeidsgiveren har adgang til å protestere på involvering i konkurrerende virksomheter, også før han faktisk er skadelidende.

I den ovennevnte *Autronica-dommen*⁹⁶ oppstilte ikke flertallet et krav om økonomisk tap, men anså det tilstrekkelig at det forelå en realistisk fare for tap. Ifølge juridisk teori kan det neppe oppstilles krav om at den konkurrerende virksomheten må medføre negative konsekvenser for arbeidsgiveren.⁹⁷ Det må derfor konkluderes med at arbeidsgiveren har adgang til å protestere også hvis det er en realistisk fare for at han i fremtiden vil lide et økonomisk tap som følge av involveringen. Arbeidstakers involvering kan altså bli betraktet som illojal til tross for at det på nåværende tidspunkt ikke foreligger et faktisk økonomisk tap hos arbeidsgiveren. Dette kan være hensiktsmessig idet lojalitetsvurderingen består av krav til minstestandarder av lojalitet i ulike situasjoner. Dersom det oppstilles et absolutt krav om økonomisk tap, kan situasjoner som ellers anses illojale betraktes som lojale som følge av det kumulative vilkåret. Dette vil være uheldig idet det må foretas en samlet vurdering for å kunne konstatere lojalitetsbrudd.

4.3 Forhold ved lojalitetssubjektet

Den andre siden av lojalitetsvurderingen retter seg mot arbeidstakeren. Selv om det er konstatert at arbeidstakeren har involvert seg i en konkurrerende virksomhet, må det vurderes om det foreligger forhold ved lojalitetssubjektet, arbeidstakeren, som kan trekke i retning av at involveringen ikke skal betraktes som illojal. Dette underkapittelet vil redegjøre for enkelte forhold vedrørende den ansatte som kan være relevant i lojalitetsvurderingen.

⁹⁶ Rt 1996 s. 1401

⁹⁷ Jan Fougner, "Arbeidsavtalen – utvalgte emner" side 211 og Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 500

4.3.1 Arbeidstakers stilling

Et moment i denne vurderingen er hvilken betydning arbeidstakers stilling har for minstekravene til lojalitet. Dette underpunktet vil vurdere om det stilles forskjellige krav til lojalitet alt ettersom hvilken stilling arbeidstakeren innehar og således hvilken betydning dette har i lojalitetsvurderingen.

Dette har ikke Høyesterett tatt direkte stilling til. Likevel foreligger det avgjørelser hvor det ble stilt strengere krav til arbeidstakere i ledende stillinger. I Rt 1997 s. 1128 ble en administrerende direktør avskjediget og på side 1133 uttaler retten at: ”Det samme forhold vil altså lettere kunne anses som ”grovt pliktbrudd” eller ”vesentlig mislighold” når arbeidstakeren har en ledende stilling enn når det gjelder en underordnet, jf. blant annet Rt-1993-300.” I avgjørelsen Høyesterett viser til, sluttet retten seg til lagmannsrettens uttalelse om at det må stilles strengere krav til daglige ledere for en bedrift. Høyesterett la derfor til grunn at arbeidstakeren var forpliktet til å gjennomføre oppgavene med den lojalitet som kreves av en i hans posisjon.⁹⁸ Med disse uttalelsene viser Høyesterett at terskelen for å konstatere pliktbrudd er lavere jo høyere stilling den ansatte har. Idet illojalitet kan betraktes som et pliktbrudd vil dette ha overføringsverdi til lojalitetsvurderingen.

Dette styrkes ved at Høyesterett i en tidligere avgjørelse vektla at arbeidstakerne var nøkkelpersoner. Rt 1990 s. 607 omhandler krav om erstatning for illojal opptreden i forbindelse med avvikling av et arbeidsforhold. Administrerende direktør og systemsjefen sa opp sine stillinger for å delta i stiftelsen av et konkurrerende selskap. Dette mente arbeidsgiveren brøt med de ansattes lojalitetsplikt og krevde derfor erstatning. Etter en samlet vurdering anså Høyesterett arbeidstakernes opptreden som illojal og tilkjente arbeidsgiveren erstatning. I vurderingen la retten som nevnt vekt på at arbeidstakerne var nøkkelpersoner og uttalte at: ”Det må følge av lojalitetsplikten, ikke minst hensett til det nivå de befant seg på, at de pliktet å holde styret eller overordnede orientert om forhold som var av betydning for bedriftens virksomhet.”⁹⁹ Når Høyesterett legger vekt på hvilket nivå arbeidstakerne befant seg på og at det var tale om nøkkelpersoner, må det legges til grunn at arbeidstakers stilling vil være et relevant moment. Det uttales derimot ikke uttrykkelig at ledere har strengere

⁹⁸ Rt 1993 s. 300 på side 304-305

⁹⁹ Rt 1990 s. 607 på side 614

minstekrav for lojalitet. Leser man imidlertid denne avgjørelsen i sammenheng med Rt 1993 s. 300, må dette likevel kunne forutsettes.

Når det gjelder hvilke stillinger som skal anses som ”ledende stillinger”, har ikke Høyesterett formulert noen definisjon og det finnes heller ingen lovregulering på dette punkt.

Arbeidsmiljøloven nevner i § 10-12 første ledd at ansatte i ledende stillinger ikke omfattes av arbeidstid-kapittelet, uten å definere nærmere hvem dette gjelder. Derimot finnes det en avgjørelse fra lagmannsretten som foretar en nærmere redegjørelse av hva som skal betegnes som ledende stillinger. I LG 2014 s. 163402 defineres det hvilke tilfeller som faller inn under unntaket i aml. § 10-12 første ledd. Retten uttaler at:

”Det er kun stillinger med klare lederfunksjoner som faller inn under unntakene. Stillingen må innebære et større ansvar, eller det må følge av stillingen at arbeidstaker i særlig grad kan treffe selvstendige avgjørelser, og vedkommende må selv kunne vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats.”

Arbeidstakere i ledende stillinger er personer som er gitt en særlig tillit av virksomheten og får derfor større ansvar og selvstendig sammenlignet med underordnede arbeidstakere. Hensynene bak et strengere krav til ledere er derfor like, noe som trekker i retning av at lagmannsrettens uttalelse burde ha overføringsverdi til lojalitetsvurderingen.

I juridisk teori synes en rekke forfattere å være enige om at graden av lojalitetsplikt varierer med den ansattes stilling. Det blir også her lagt vekt på at plikten blir strengere desto høyere opp i systemet den ansatte kommer. Forfatterne begrunner dette med at slike ansatte har et større skadepotensiale som følge av informasjon de innehar.¹⁰⁰ Ansatte i ledende stillinger får tilgang til informasjon og kunnskap som andre ansatte ikke får. En leders involvering i konkurrerende virksomheter kan derfor få større konsekvenser for arbeidsgiveren sammenlignet med konsekvensen av en underordnets involvering. Dersom en ledende ansatt viderefører kunnskapen han har tilegnet seg som følge av hans stilling til den konkurrerende virksomheten, kan dette både få økonomiske konsekvenser for arbeidsgiveren og det kan gå på bekostning av virksomhetens omdømme.

¹⁰⁰ Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, ”Individuell arbeidsrett” side 212, Henriette Nazarian, ”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold” side 503 og 518 og Jan Fougner, ”Arbeidsavtalen – utvalgte emner” side 214

En virksomhets fortjeneste kan ofte basere seg på bedriftshemmeligheter og konsepter som er unike. Denne type informasjon vil det gjerne være et ønske om å holde innad i virksomheten. Det kan også være en begrenset personkrets som innehar informasjonen idet det ofte er ledelsen som sitter med slik kunnskap. Dersom disse arbeidstakerne videreformidler dette til konkurrenter, kan virksomheten miste mye av sin særegenhet siden andre virksomheter får mulighet til å kopiere konseptet. Fordi de aktuelle kundegruppene får flere valgmuligheter, kan videreformidlingen av kunnskap gå på bekostning av virksomhetens lønnsomhet. Arbeidsgiveren risiker redusert økonomisk utbytte ved av at kundene handler hos konkurrenten og står således i fare for påføres økonomiske tap som følge av arbeidstakerens handlemåte. Arbeidstakerens kunnskap som følge av stillingen vil derfor være et moment som tilsier strengere krav til lojalitet desto mer sensitiv informasjon det er tale om.

Fanebust uttrykker at en arbeidstaker som har en fremtredende stilling i virksomheten lettere vil kunne bli betraktet som bedriftens offisielle ansikt utad. Han betegner dette som identifikasjonshensynet.¹⁰¹ En høyt rangert ansatts handling vil lettere kunne betraktes som virksomhetens egne handlinger. Dersom en leder involverer seg i andre virksomheter kan det utad virke som det er virksomheten som opererer og ikke den ansatte selv. Dette er noe som kan gå ut over arbeidsgiverens omdømme. En underordnet ansatts involvering vil ikke ha den samme ringvirkning, da det ofte skal mer til for å betrakte hans handlinger som virksomhetens handlinger.

Selv om en underordnet ansatt som utgangspunkt har mindre skadepotensiale, kan også disse ifølge teorien opptre i strid med lojalitetsplikten¹⁰² Her vil en eldre avgjørelse fra Oslo Byrett være illustrerende.¹⁰³ Avgjørelsen omhandler en deltidsansatt i en videoavdeling som ble avskjediget fordi han tilbydde butikkens kunder å kjøpe hans egne filmer til en lavere pris. Dette mente retten var et grovt lojalitetsbrudd og opprettholdt derfor avskjedigelsen.

Forskjellen i skadepotensiale vil imidlertid føre til at minstekravene for lojalitet varierer med stillingsbetegnelsen. Den nedre grense for lojalitet er derfor forskjellig for ansatte i samme virksomhet. Hvor streng lojalitetsplikt som kan kreves for den enkelte arbeidstaker, forutsetter en konkret vurdering. En daglig leders illojale opptreden trenger ikke nødvendigvis bli

¹⁰¹ Arne Fanebust, *"Innføring i arbeidsrett"* side 139

¹⁰² Alex Borch mfl., *"Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold"* side 76

¹⁰³ NAD 1984 s. 134

vurdert likt dersom en butikkmedarbeider opptrer på samme måte. Terskelen for illojal opptreden kan som utgangspunkt sies å være lavere for ledende ansatte enn for underordnede. Det stilles altså strengere krav til lojalitet jo lengere opp i systemet den ansatte kommer.

4.3.2 Arbeidstakers subjektive oppfatning

Et annet moment er hvilken betydning den ansattes oppfatning har for lojalitetsvurderingen. Dersom arbeidstakeren selv ikke anser sin handlemåte som illojal må det vurderes om dette er noe som kan gjøre handlingen mindre klanderverdig og om det burde tillegges vekt i lojalitetsvurderingen.

Høyesterett har ikke tatt stilling til om dette er et relevant vurderingsmoment og det er lite litteratur på området. Det i seg selv trekker i retning av at arbeidstakerens egen oppfatning av situasjonen ikke skal tillegges vekt. Til tross for dette mener Fougner at en arbeidstakers gode tro skal vektlegges, samtidig som han legger til grunn at det ikke er holdepunkter for å beskytte en arbeidstaker som bevisst setter egne interesser foran arbeidsgiverens.¹⁰⁴ Fougner ser altså ut til å hevde at den ansattes subjektive oppfatning utgjør et relevant moment i lojalitetsvurderingen.

Selv om det er lite rettspraksis og litteratur til å underbygge en slik tenkemåte, finnes det en avgjørelse fra Lagmannsretten hvor den ansattes oppfatning ble vurdert. RG 1995 s. 887 (Gulating) omhandler gyldigheten av en oppsigelse. Arbeidstakeren ble sagt opp fordi han som en vennetjeneste hjalp en konkurrerende virksomhet med å utforme et tilbud. Dette tilbudet lå innenfor et område som hans arbeidsgiver ønsket å satse på i fremtiden. Selv om lagmannsretten anså handlemåten som illojal, uttalte retten at ikke enhver form for illojalitet kan gi grunnlag for oppsigelse. I dette tilfellet var det imidlertid uenighet om det forelå saklig grunn for oppsigelse. Etter en samlet vurdering mente flertallet at det ikke forelå saklig grunn og pekte blant annet på at den ansatte ikke hadde til hensikt å skade arbeidsgiveren. Mindretallet mente derimot det motsatte og la vekt på at det ikke kunne være avgjørende at arbeidstakeren ikke hadde til hensikt å skade bedriften.

Begge betraktninger kan imidlertid tenkes fornuftig. For arbeidstakeren kan det oppfattes urimelig om han sanksjoneres for noe han ikke hadde til hensikt å gjøre. Likevel vil det

¹⁰⁴ Jan Fougner, "Arbeidsavtalen – utvalgte emner" side 214-215

overfor arbeidsgiveren være urimelig dersom dette skulle være utslagsgivende og det forelå andre momenter som trekker i retning av illojalitet. Avgjørende burde derfor være om situasjonen som helhet tilsier lojal eller illojal oppførsel, slik at den ansattes subjektive oppfatning ikke utgjør mer enn et moment i en helhetsvurdering.

4.3.3 Tvangssituasjon

Dersom det er særlige grunner til at arbeidstakeren ser seg nødt til å involvere seg i andre virksomheter må det vurderes om dette er noe som kan virke lempeligere på konkurranseforbudet. Det kan være flere grunner til at arbeidstakeren ønsker å involvere seg i andre virksomheter. Den ansatte kan for eksempel ha økonomiske problemer som gjør det nødvendig med økt inntekt eller han kan ha et ønske om å utnytte sine kunnskaper ytterligere. På den annen side kan også forhold ved virksomheten gjøre involveringen nødvendig. Et ytterligere element i vurderingen blir da om det skal ha betydning om det er den ansattes eller virksomhetens forhold som begrunner involveringen.

Etter juridisk teori må man i slike situasjoner vektlegge begge parters interesser, i tillegg til hvem som har skyld i situasjonen som har oppstått. Likevel fremgår det at arbeidstakeren ikke kan drive noen form for ”parallelkjøring”. Han må da enten må komme seg ut av arbeidsforholdet eller informere arbeidsgiveren dersom han ønsker å ta arbeid hos konkurrenter.¹⁰⁵ Det ser altså ut til at involveringer som springer ut av den ansattes egne forhold ikke skal tillegges lempeligere vekt. Dette kan tenkes rimelig idet det er han selv som har satt seg i en posisjon som gjør involveringen nødvendig. Det kan da virke urimelig overfor arbeidsgiveren dersom den ansattes egne forhold skal gå ut over virksomheten.

Annerledes kan situasjonen være dersom det er forhold vedrørende virksomheten som gjør det nødvendig for den ansatte å involvere seg i andre konkurrerende virksomheter. Høyesterett har ikke direkte tatt stilling til dette. Likevel foreligger det en avgjørelse fra lagmannsretten som omhandler en permittert ansatts adgang til å drive virksomhet i konkurranse med hans arbeidsgiver.¹⁰⁶ Den ansatte ble permittert 50 % av sin heltids stilling ved et patentkontor som følge av redusert oppdragsmengde og inntekter. Han etablerte da et enkeltmannsforetak hvor han tok oppdrag fra andre patentkontorer. Dette mente

¹⁰⁵ Arne Fanebust, ”Innføring i arbeidsrett” side 155

¹⁰⁶ LB 2012 s. 28693 (Borgarting)

arbeidsgiveren var i strid med hans lojalitetsplikt. Til dette uttaler lagmannsretten i sjette siste avsnitt at:

”... det forutsetter klare holdepunkter og sterke interesser hos arbeidsgiver før en arbeidsgiver som ikke makter å sysselsette sine ansatte, ut fra lojalitetsbetraktninger i permitteringstiden skal kunne nekte den permitterte å arbeide for andre som driver med det samme.”

Uttalelsen trekker i retning av at arbeidstakeren har et sterkere vern mot lojalitetsbrudd dersom det er forhold ved virksomheten som gjør involveringen uunngåelig. Dette kan synes hensiktsmessig idet det her er et forhold utenfor hans kontroll som gjør det nødvendig for han å ta arbeid i andre virksomheter. Dersom arbeidsgiveren klarte å sysselsette sine ansatte, er det sannsynlig at arbeidstakeren ikke ville involvert seg i den konkurrerende virksomheten. Det ville da virke urimelig overfor den ansatte dersom han skulle straffes for noe som ligger utenfor hans kontroll.

Likevel kan det spørres om arbeidstakeren i disse tilfellene burde involvere seg i virksomheter som ikke er i konkurranse med arbeidsgiveren. Risikoen for økonomisk tap hos arbeidsgiveren vil da reduseres. Lojalitetsplikten er imidlertid for mange ukjent så lenge den ikke er avtalefestet eller lovfestet, og det er få som vil ha forutsetning for å kjenne til det ulovfestede kravet. Relevansen av det ovennevnte vurderingsmomentet om arbeidstakers subjektive oppfatning blir her illustrerende.¹⁰⁷ Det faktum at arbeidstakeren ikke var kjent med at han begikk lojalitetsbrudd ved å involvere seg i en annen virksomhet som konkurrerer med arbeidsgiveren, er et moment som ifølge reelle hensyn burde trekke i favør av den ansatte.

Et annet moment er at arbeidstakerens attraktivitet i arbeidsmarkedet kan reduseres dersom han ikke får praktisert den erfaringen og kunnskapen han sitter inne med.¹⁰⁸ Det vil være urimelig overfor arbeidstakeren dersom permitteringen skal gjøre det vanskeligere for ham å komme seg videre i arbeidsmarkedet. Også på dette punkt vil reelle hensyn trekke i retning av

¹⁰⁷ Se avhandlingens pkt. 4.2.2

¹⁰⁸ Se avhandlingens pkt. 3.2.1

at konkurranseforbudet burde være lempeligere når det er arbeidsgiveren som er skyld i situasjonen som har oppstått.

Dette støttes opp i teorien idet det uttales at permitterte arbeidstakere burde gis større frihet til å drive konkurrerende virksomhet. Begrunnelsen for dette er at permitteringer er forhold vedrørende arbeidsgiveren som resulterer i at den ansatte ikke får utført arbeid og motta lønn.¹⁰⁹ Til tross for dette kan det ikke på generell basis konkluderes med at slike situasjoner ikke skal anses illojale idet det kan foreligge andre momenter som trekker i retning av at involveringen betraktes som et lojalitetsbrudd.

4.3.4 Omfanget av arbeidstakers involvering

Et annet moment er omfanget av arbeidstakerens involvering i den konkurrerende virksomheten og hvilken betydning dette har i lojalitetsvurderingen. Som tidligere vist synes hovedregelen å være at involvering i konkurrerende virksomheter i seg selv anses illojalt.¹¹⁰ Dette statuerer utgangspunktet om at all involvering er å betrakte som lojalitetsbrudd, uansett omfang. Det må likevel vurderes om det foreligger unntak fra dette utgangspunkt.

Omfanget av den konkurrerende virksomhet er et moment som ofte henger sammen med det ovennevnte vurderingstemaet om økonomisk tap hos arbeidsgiveren.¹¹¹ Det er gjerne større fare for skade hos arbeidsgiveren dersom arbeidstakeren driver konkurrerende virksomhet i et stort omfang, contra et enkeltstående oppdrag. Utfører arbeidstakeren kun noen få oppdrag eller involverer seg for en kortere tidsperiode, kan han vanskeligere få utrettet noe sammenlignet med mer permanente ordninger. Dette medfører at mindre involveringer vanskeligere kan få noen konsekvenser for hovedarbeidsgiveren. Det kan da oppfattes som urimelig overfor arbeidstakeren dersom han skulle sanksjoneres med dette som begrunnelse.

Høyesterett har derimot ikke direkte tatt stilling til om dette er et moment som skal tillegges vekt. Likevel kan avgjørelsene i punktet om økonomisk tap hos arbeidsgiveren synes å trekke i retning av at omfanget ikke har noen betydning.¹¹² I avgjørelsene ble det som nevnt ikke stilt

¹⁰⁹ Alex Borch mfl., "Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold" side 40

¹¹⁰ Se avhandlingens pkt. 2.3.3

¹¹¹ Se avhandlingens pkt. 4.1.2

¹¹² Se avhandlingens pkt. 4.1.2

krav om økonomisk tap hos arbeidsgiveren. Dette kan tyde på at involvering i konkurrerende virksomheter anses illojalt uansett omfang.

På den annen side viser den tidligere drøftelsen at det oppstilles et krav om at den konkurrerende virksomheten må medføre en reell fare for økonomiske tap hos arbeidsgiveren.¹¹³ Er omfanget av den ansattes involvering av mindre karakter vil faren for at arbeidsgiveren skal være skadelidende bli tilsvarende redusert. Dette tilsier at omfanget faktisk vil ha en betydning i lojalitetsvurderingen.

Selv om Høyesterett ikke har tatt stilling til problemstillingen, har lagmannsretten vurdert forholdet. I RG 1984 s. 1019 (Eidsivating) ble en kartkonstruktør avskjediget blant annet fordi han på fritiden hadde utført arbeid for et konkurrerende selskap. Til dette fikk han et vederlag på kr. 2000. På side 1024 i avgjørelsen bemerker retten at arbeidet var av forholdsvis begrenset omfang idet det var tale om et engangstilfelle og det ikke kunne påvises at arbeidet kunne være til nevneverdig skade for arbeidsgiveren. Illojalitet ble likevel konstatert siden arbeidstakeren var klar over at arbeidsgiveren ville motsette seg arbeidet dersom han ble spurt og den ansatte likevel valgte å påta seg det. I lojalitetsvurderingen ikke legger retten vekt på omfanget av involveringen. Likevel trekkes dette frem som et moment når lagmannsretten tar stilling til om sanksjonsvilkårene er til stede. Retten anså altså omfanget av arbeidstakers involvering i den konkurrerende virksomhet som relevant for hvilke konsekvenser lojalitetsbruddet skulle ha.

Litteraturen synes å trekke i samme bane da det er flere forfattere som forutsetter at omfanget av virksomheten kan være et moment i lojalitetsvurderingen. Likevel foretas det en begrensning ved at det kan gjøres unntak ved bagatellmessige involveringer.¹¹⁴ Omfanget kan derfor være et relevant vurderingsmoment. Likevel kan momentet også anvendes i disfavør av arbeidstakeren idet konkurranse i beskjedent omfang også kan tenkes illojalt. Det må vurderes konkret om omfanget er tilstrekkelig til å anes den ansattes handlemåte som illojal.

¹¹³ Se avhandlingens pkt. 4.1.2

¹¹⁴ Tore Lunde, "God forretningsskikk næringsdrivende imellom" side 367, Jan Fougner, "Arbeidsavtalen – utvalgte emner" side 211 og Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 500

Ifølge teorien er det ikke et vilkår for illojalitet at arbeidstakeren har eller kunne fått en økonomisk fortjeneste.¹¹⁵ Likevel må det oppstilles en nedre grense for lojalitetsbrudd. Det gjelder altså en viss tålegrense. Borch og Fougner uttrykker at det generelle utgangspunkt er at arbeidstakerens virksomhet må innebære en form for næringsvirksomhet. Til illustrasjon nevner de eksempelet om en ansatt i et plateselskap som på fritiden synger i kor. På grunn av den nedre grense må han kunne være med koret og spille inn en plate hos et konkurrerende plateselskap.¹¹⁶ All involvering i konkurrerende virksomheter vil derfor ikke anses illojalt. Hvert enkelt tilfelle må vurderes konkret og det er flere forhold som kan komme i betraktning. De neste underpunktene vil ta for seg noen av typetilfellene for arbeidstakerens involvering i konkurrerende virksomheter og hvilken betydning dette har i lojalitetsvurderingen.

4.3.4.1 Bierverv

En form for sidevirksomhet som kan være konkurrerende virksomhet, er ekstraarbeid i form av et bierverv. Litteraturen viser at et slikt arbeid formelt kan være organisert som en bistilling eller det kan være tale om enkeltstående oppdrag.¹¹⁷

Høyesterett har ved ett tilfelle behandlet arbeidstakers adgang til å påta seg bierverv. *Sveiserdommen*¹¹⁸ omhandler oppsigelse av en sveiser som hadde påtatt seg ekstraarbeid på fritiden i en periode på underkant av tre uker, 3-4 dager i uken. Som følge av frykt for minsket arbeidskapasitet påla arbeidsgiveren den ansatte å bryte arbeidet. Da pålegget ikke ble fulgt opp ble sveiseren oppsagt. For Høyesterett kom arbeidsgiver med en ytterligere oppsigelsesgrunn og anførte at arbeidstakeren brøt sin lojalitetsplikt fordi ekstraarbeidet foregikk hos en konkurrent. Høyesterett anerkjente anførselen, men flertallet vurderte ikke om det forelå en konkurransesituasjon idet de la til grunn at dette ikke var en del av oppsigelsesgrunnlaget. Mindretallet var uenig og dissenterte på sakens faktum. En dommer la til grunn at arbeidsgiver motsatte seg ekstraarbeidet fordi han anså verkstedet arbeidet foregikk i som en konkurrent. Som følge av dette la mindretallsvotumet til grunn at konkurransefrykten var berettiget og anså derfor oppsigelsen akseptabel. Mindretallet foretok imidlertid ikke noen inngående drøftelse av det juridiske aspektet ved

¹¹⁵ Alex Borch mfl., "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold" side 47

¹¹⁶ Alex Borch og Jan Fougner, "Konkurranse med nåværende eller tidligere arbeidsgiver" Lov og Rett, år 2000 side 73

¹¹⁷ Arne Fanebust, "Innføring i arbeidsrett" side 110

¹¹⁸ Rt 1959 s. 900 (*Sveiserdommen*)

konkurransesituasjonen, annet enn at det ble lagt til grunn at det forelå brudd på lojalitetsplikten. Det relevante er derfor Høyesteretts vurdering av arbeidskapasitetens betydning for adgangen til å påta seg biervervet. På side 901 uttaler retten:

”Når det gjelder spørsmålet om arbeidsplikten kan anses overtrådt ... tar jeg ... utgangspunkt i at den enkelte arbeidstager i alminnelighet har full rådighet over sin fritid – også til å påta seg ekstrajobber og bistillinger i denne – når bare fritidsarbeidet ikke medfører en så hård belastning på hans arbeidskraft at det går ut over hans ordinære arbeid.”

Uttalelsen viser at Høyesterett tillater bierverv, men med den begrensning at det ikke må gå på bekostning av arbeidskapasiteten i hovedstillingen.

Litteraturen trekker i samme retning. Ifølge Nazarian suppleres lojalitetsplikten av prinsippet om at arbeidstaker skal stille sin arbeidskapasitet til rådighet for arbeidsgiveren. Som følge av dette legger hun til grunn at arbeidstakeren ikke kan drive annen virksomhet i arbeidstiden eller påta seg arbeid som går på bekostning av evnen til å utføre arbeid for hovedarbeidsgiveren. Hun bemerker imidlertid at dette gjelder uavhengig av om det er en konkurrerende virksomhet eller ikke.¹¹⁹

Med dette viser hun at det er to måter et bierverv kan anses illojalt. Enten går det på bekostning av den ansattes arbeidskapasitet. Alternativt må virksomheten biervervet finner sted i være i et konkurranseforhold med hovedvirksomheten. Utgangspunktet vil derfor fortsatt være at arbeidstaker fritt kan påta seg bierverv, så lenge det ikke gjør seg gjeldende noen begrensninger. Dette viser at omfanget av biervervet er av betydning i lojalitetsvurderingen. Dersom omfanget er så stort at det går ut over hovedstillingen vil involveringen anses illojal. Går biervervet derimot ikke ut over den ansattes arbeidskapasitet, må det foreligge andre forhold som kan begrunne et lojalitetsbrudd.

Et forhold som kan begrunne lojalitetsbrudd er som nevnt konkurransesituasjonen virksomhetene imellom. Litteraturen viser at arbeidstakeren ikke kan påta seg ekstraarbeid som medfører at han står i et uholdbart konkurranseforhold til arbeidsgiverens virksomhet.¹²⁰ Det må altså foretas en konkret vurdering av virksomhetene for å se om et konkurranseforhold

¹¹⁹ Henriette Nazarian, ”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold” side 499

¹²⁰ Arne Fanebust, ”Innføring i arbeidsrett”, side 153

mellom dem kan begrense arbeidstakerens adgang til å påta seg dette ekstraarbeidet. Det er her de ovennevnte vurderingsmomentene om konkurransesituasjonen kommer inn og det vises derfor til tidligere drøftelse hva angår innholdet av denne vurderingen.¹²¹ Dersom man etter en helhetsvurdering kommer frem til at virksomhetene konkurrerer med hverandre, vil det uavhengig av arbeidsmengden og den ansattes arbeidskapasitet, stride mot arbeidstakers lojalitetsplikt overfor begge arbeidsgiverne å påta seg et slikt ekstraarbeid. Omfanget av biervervet vil for disse tilfellene være uten betydning. Dette er en hensiktsmessig betraktning. I slike tilfeller kan det være vanskelig for arbeidsgiveren å vurdere hvor den ansattes lojalitet ligger. Dette kan medføre at tillitsforholdet partene imellom svekkes. Uavhengig av omfanget, vil konkurransesituasjonen være noe som på sikt kan gå ut over den ansatte selv.

Selv om utgangspunktet er lojalitetsbrudd for slike involveringer, må det likefullt foretas en nærmere vurdering for å kunne konkludere med dette. Det kan altså ikke uten videre konstateres at arbeidsgiverens interesser ubegrenset går foran arbeidstakerens. Likefullt må det kunne legges til grunn at det i slike tilfeller må foreligge særlige grunner for at denne type involveringer ikke skal anses illojalt.

4.3.4.2 Eierandel

En annen måte arbeidstaker kan involvere seg i konkurrerende virksomheter er ved å kjøpe seg inn i andre eksisterende bedrifter. Ved å investere eierandeler i et selskap, for eksempel gjennom aksjer, etablerer den ansatte et forhold til og interesse i virksomheten som sådan. Som litteraturen viser, kan eiere påvirke selskapets drift for eksempel ved å stemme på generalforsamlinger i aksjeselskaper.¹²² Det må derfor vurderes om eierposisjoner i konkurrerende virksomheter er noe som kan stride mot den ansattes lojalitetsplikt.

Også for disse tilfellene må det foretas en konkret vurdering for å konstatere om det foreligger en konkurransesituasjon. Det vises derfor til tidligere drøftelse hva gjelder innholdet av denne vurderingen.¹²³ Dersom det foreligger et konkurranseforhold mellom virksomhetene, blir den neste vurderingen om slike eierinteresser kan stride mot den ansattes lojalitetsplikt overfor

¹²¹ Se avhandlingens pkt. 4.1

¹²² Alex Borch mfl., "Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold", side 62

¹²³ Se avhandlingens pkt. 4.1

arbeidsgiveren. Det er dette underpunktet vil ta for seg, i tillegg hvilken betydning dette kan ha i lojalitetsvurderingen.

Til forskjell fra bierverv vil en ansatt med eierskap i en annen virksomhet ikke nødvendigvis være like involvert i driften som sådan. Til dette uttrykker Nazarian at det ikke er avgjørende om det er naturlig å si at lojalitetssubjektet driver konkurrerende virksomhet, idet han også kan opptre illojalt dersom vedkommende har en tilknytning til denne virksomheten som kan skade tillitsforholdet hos arbeidsgiveren.¹²⁴

Hvilken tilknytning den ansatte har til virksomheten kan utspille seg forskjellig. Det oppstår ofte et skille mellom aktive og passive eiere. En aktiv eier er gjerne en som er delaktig i drift og styring av selskapet, mens en passiv medeier har en mer tilbaketrukket rolle.

Lojalitetsvurderingen kan derfor bli forskjellig alt etter hvilken rolle arbeidstakeren har.

For spørsmålet om passivt eierskap kan bryte lojalitetskravet kan den ovennevnte *Autronica-dommen*¹²⁵ være illustrerende. Avgjørelsen omhandler som nevnt oppsigelse av en ansatt som var passiv medeier og registrert som daglig leder i en virksomhet som hennes ektefelle hadde stiftet. Både flertallet og mindretallet var enige om at hennes rolle var passiv og således et arrangement uten reelt innhold. Retten kom likevel til at tilknytningen var tilstrekkelig til å anses som illojal, idet forholdet mellom hennes ektefelle og arbeidsgiveren tilsa særlig varsomhet og åpenhet og arbeidstakeren til tross for dette ikke informerte Autronica. Likevel vil det faktum at både flertallet og mindretallet fremhevet hennes rolle som passiv medeier i lojalitetsvurderingen, trekke i retning av at Høyesterett også synes å forutsette at et passivt eierskap kan bryte med den ansattes lojalitetsplikt.

I litteraturen er det uenighet om passivt eierskap skal anses illojalt. Nazarian viser til at Arne Falkanger Thorsen legger til grunn at passive medeiere bare kan rammes dersom de har majoritetsinteresser i det konkurrerende selskapet, og at Ernst Nordtveit hevder at passivitet ikke rammes. Nazarian selv mener at dette er forhold som ikke er avgjørende, idet vurderingen som nevnt er om tilknytningsforholdet mellom den ansatte og den konkurrerende virksomheten er tillitsvekkende.¹²⁶

¹²⁴ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 479

¹²⁵ Rt 1996 s. 1401

¹²⁶ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 479

Nazarians tenkemåte kan tenkes hensiktsmessig, idet identifikasjonshensynet også trekker i samme retning. En person med eierinteresser vil ha en tilknytning til virksomheten som gjør at han i større grad identifiseres med denne, sammenlignet med andre måter å involvere seg på. En eiers handlinger blir gjerne betraktet som selskapets handlinger. Utad kan den ansatte da identifiseres med en virksomhet som er i konkurranse med arbeidsgiveren, noe som kan gå på bekostning av arbeidsgiverens omdømme dersom det utføres tillitsvekkende handlinger. Identifikasjonshensynet er derfor et moment som trekker i retning av at passivt eierskap kan bryte med lojalitetskravet.

En annen ting er at eierforholdet vil kunne skape tvil om hvor den ansattes interesser ligger. Dersom man eier en virksomhet, har man gjerne en egeninteresse i at denne virksomheten skal være lønnsom slik at man oppnår størst mulighet for fortjeneste. Dette er noe som kan skape tvil om den ansatte setter disse interessene foran arbeidsgiverens, som igjen kan fordre usikkerhet hva angår den ansattes lojalitet.

Selv om Høyesterett ikke uttrykkelig har konstatert at lojalitetsbetraktningene rammer passive medeiere, trekker momentene om tilknytningsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og identifikasjonshensynet i retning av at slike involveringer kan betraktes som lojalitetsbrudd. Likefullt må det vurderes om det foreligger unntak fra dette utgangspunkt.

Hvis den ansatte kun innehar en mindre eierposisjon, kan det oppfattes som urimelig dersom forholdet blir betraktet som illojalt. Det kan derfor spørres om det skal oppstilles en øvre grense av eierinnflytelse før lojalitetsbrudd kan konstateres. Nazarian legger til grunn at vurderingen av om arbeidstakeren har opptrådt illojalt, blant annet beror på hvor stor eierandel han har og graden av konkurranse.¹²⁷ Andre forfattere støtter også opp om denne betraktningen, idet det uttrykkes at det må sondres mellom ubetydelige aksjeposter i et stort selskap og de tilfellene der arbeidstakeren som eier reelt sett har innflytelse på selskapets drift. Som eksempel nevnes at en ansatt i SAS må kunne eie en mindre aksjepost i Norwegian uten at det foreligger lojalitetsbrudd.¹²⁸ Dette trekker i retning av at den ansatte må ha en eierposisjon som er av et så stort omfang at vedkommende får en reell innflytelsesmulighet i selskapet, for at forholdet skal betraktes som illojalt. En eier uten innflytelsesmulighet vil vanskelig kunne få utrettet store ting i selskapet og faren for at arbeidsgiveren skal påføres et

¹²⁷ Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 480

¹²⁸ Alex Borch mfl., "Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold" side 62

økonomisk tap vil da være mindre desto mindre eierposisjonen er. Det burde derfor kunne legges til grunn at helt ubetydelige eierposisjoner ikke alene kan betraktes som illojale.

Når det gjelder den aktive medeier har ikke rettsapparatet tatt stilling til om dette er noe som bryter lojalitetsforpliktelsen den ansatte har overfor arbeidsgiver. Litteraturen synes derimot å fusette at slike tilfeller rammes, idet Nazarian som tidligere nevnt vektlegger tilknytningsforholdet mellom partene. I disse tilfellene kan aktiviteten fra den ansatte vanskelig styrke tilliten hos arbeidsgiveren. Likeledes vil betraktningen om ”fra det mer til det mindre” trekke i retning av at også aktive medeiere rammes av lojalitetsbegrensningen. Kan et passivt eierskap betraktes som lojalitetsbrudd, burde også et aktivt eierforhold rammes. En aktiv eier er delaktig i driften av selskapet og vil således ha en enda sterkere tilknytning til virksomheten sammenlignet med det en passiv deltaker har. Det kan derfor ikke stilles et mildere lojalitetskrav til en aktiv deleier i konkurrerende virksomheter, enn til en passiv. Basert på dette, vil en de lege ferenda-betraktningen være at også aktive medeiere i en konkurrerende virksomhet kan bryte lojalitetsplikten.

Et annet element som kan gjøre seg gjeldende er ifølge Nazarian måten eierposisjonen ble ervervet på. Som eksempel nevner hun arv av aksjer.¹²⁹ Det vil altså være forskjell i vurderingen alt ettersom den ansatte selv aktivt har gått inn for en slik investering eller om han ufrivillig ble tildelt posisjonen. Arbeidstakere som ønsker å involvere seg i konkurrerende virksomheter vil ofte ha en større egeninteresse i dette selskapet og derfor lettere for å sette denne foran arbeidsgiverens interesser, contra en arbeidstaker som ufrivillig blir involvert. Dersom omfanget er stort nok til å høve innflytelse vil dette være noe som trekker i retning av at arbeidstakeren har handlet illojalt. Likevel legger Nazarian til grunn at den ansatte vanskelig kan anses å ha begått lojalitetsbrudd dersom han opplyser arbeidsgiveren om forholdet.¹³⁰ Som tidligere drøftelse viser kan arbeidstakeren aktivere en opplysningsplikt overfor arbeidsgiveren som følge av lojalitetskravet.¹³¹ Uavhengig av om arbeidstakeren informerer arbeidsgiver, kan ervervelse gjennom arv eller gave likevel anses illojalt i de

¹²⁹ Henriette Nazarian, ”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold” side 480

¹³⁰ Henriette Nazarian, ”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold” side 480

¹³¹ Se avhandlingens pkt. 2.3.2

tilfellene der eierskapet beholdes.¹³² Dette vil, som den ovennevnte drøftelse viser, avhenge av hvor stor eierposisjonen er og hvilken rolle arbeidstakeren tar vedrørende posisjon.

De ovennevnte vurderinger viser at det må foretas en helhetsvurdering før det kan konstateres om en eierposisjon er å betrakte som lojalitetsbrudd. Det vil derfor ikke være mulig å oppstille en generell regel om at alle eierforhold bryter med lojalitetsplikten. Generelt kan det likevel sies at jo høyere eierandel den ansatte innehar, jo lavere blir terskelen for å konstatere illojalitet. Omfanget av involveringen er derfor et sentralt moment i lojalitetsvurderingen.

4.3.4.3 Verv

En arbeidstaker kan også involvere seg i andre konkurrerende virksomheter gjennom ulike verv. Styreverv er et eksempel og det er dette underpunktet vil ha fokus på. Dersom en ansatt uten eierinteresser påtar seg styreverv i en konkurrerende virksomhet, må det vurderes om dette er noe som kan bryte med hans lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver.

Også her er det en forutsetning for lojalitetsbrudd at det foreligger en konkurransesituasjon mellom virksomhetene. Det vises derfor til tidligere drøftelse hva gjelder innholdet av denne vurderingen.¹³³

Høyesterett har ikke tatt stilling til om verv er noe som kan bryte med lojalitetskravet. Derimot synes lagmannsretten å forutsette dette. I LG 2010 s. 73279 (Gulating) hadde en ansatt i oppsigelsestiden vært med på å starte en virksomhet som var i konkurranse med arbeidsgiveren. Dette i seg selv mente lagmannsretten var illojalt. Likevel ble det også trukket frem at den ansatte gikk inn som medlem av styret i virksomheten og at hun da i praksis hadde ansvaret for den daglige driften. Retten uttalte at dette alene var nok til å konstatere illojal opptreden.¹³⁴

Litteraturen synes å trekke i samme retning, idet det blir uttalt at styreverv i en allerede etablert konkurrerende virksomhet vil være i strid med lojalitetsplikten.¹³⁵ Dette blir begrunnet med at arbeidstakeren som styremedlem vil ha en plikt til å forvalte og føre tilsyn

¹³² Henriette Nazarian, "Lojalitetsplikt i kontraktsforhold" side 480

¹³³ Se avhandlingens pkt. 4.1

¹³⁴ LG 2010 s. 73279 (Gulating), avgjørelsens pkt. "Lojalitetsplikten"

¹³⁵ Alex Borch mfl., "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold" side 61

med den konkurrerende virksomheten, noe som kan skade arbeidsgiverens interesser. Nazarian synes også å forutsette dette. Hun uttaler at spørsmålet om den som har et tillitsverv rammes av lojalitetsbegrensningen, beror på i hvilken utstrekning vedkommende tar del i driften.¹³⁶ Er virksomheten organisert som et aksjeselskap eller allmennaksjeselskap, følger det av asl.¹³⁷ og asal.¹³⁸ § 6-12 første ledd at forvaltningen av selskapet hører inn under styret. Det samme følger av sel.¹³⁹ § 2-13 første ledd, hvor det fremgår at det kan avtales at selskaper med delt deltakeransvar skal ha et styre og at det i så tilfelle er styret som overlates den alminnelige forvaltningen av selskapet. Avhengig av hvordan virksomheten er organisert, ser utgangspunktet ut til å være at det er styret som står for forvaltningen av virksomheten. En arbeidstaker som innehar et styreverv vil derfor være en aktiv deltaker i virksomheten og har således stor innflytelse på hvordan virksomheten skal driftes. I og med at arbeidstakeren som styremedlem i slike tilfeller vil ha et selvstendig ansvar for driften av virksomheten, vil faren for at han setter denne virksomhetens interesser foran arbeidsgiverens være stor. Det må da være rimelig å oppstille regelen om at styreverv i konkurrerende virksomheter anses illojalt.

4.4 Helhetsvurdering

Dersom det er tvil om det foreligger brudd på den ansattes lojalitetsplikt som følge av hans involvering i konkurrerende virksomheter, må det foretas en helhetsvurdering. Dette støttes opp i rettspraksis idet førstevoterende i Rt 1990 s. 607 på side 615 uttaler at: ”Etter en samlet vurdering er jeg kommet til at Gruer og Fongaard har opptrådt illojalt overfor Viking.”. Uttalelsen viser at man må vurdere situasjonen under ett, slik at alle relevante momenter trekkes inn. De ovennevnte vurderingsmomentene kan derfor ikke vurderes isolert, men må ses i sammenheng med hverandre. Det er dette lojalitetsvurderingen består av. Som tidligere vist, består selve vurderingen av en avveining av motstridende interesser. Det er her man avveier arbeidsgiverens interesser opp mot den ansattes. Skal det foreligge lojalitetsbrudd fra arbeidstakerens side, må arbeidsgiverens interesser veie tyngst. For å konkludere med dette må man se hen til de ovennevnte vurderingsmomenter og andre forhold som anses relevante. Dette er fordi det oppstilles minstestandarder for lojalitet i ulike situasjoner og lojalitetsvurderingen kan derfor bli forskjellig for de ulike tilfellene. Relevant for

¹³⁶ Henriette Nazarian, ”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold” side 480-481

¹³⁷ Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (*aksjeloven*)

¹³⁸ Lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper av (*allmennaksjeloven*)

¹³⁹ Lov 21. juni 1985 nr. 83 om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper (*selskapsloven*)

avhandlingen vil være at det ikke er nok å konstatere at arbeidstakeren har involvert seg i konkurrerende virksomheter. Det må også vurderes om involveringen er tilstrekkelig til å bryte med minstekravet for lojalitet i akkurat dette tilfellet.

5 Rettsvirkninger for brudd på lojalitetsplikten

5.1 Innledning

Som tidligere drøftelser har konstatert, er det på det rene at arbeidstakeren har en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiveren. Temaet for dette kapittelet er hvilke konsekvenser et brudd på denne plikten kan ha for arbeidstakeren.

Vurderingene forutsetter at det er konstatert et lojalitetsbrudd. Dette fordi lojalitetsvurderingen og sanksjonsvurderingen er uavhengige av hverandre og således to ulike vurderinger. Selv om det er konstatert brudd, må det likefullt vurderes om vilkårene for den aktuelle sanksjonen anses oppfylt. Likevel kan vurderingene gli over i hverandre idet flere av vurderingsmomentene vil være de samme. Hvilken sanksjon som skal vurderes vil avhenge av om arbeidstakeren på vurderingstidspunktet fortsatt er ansatt hos arbeidsgiveren eller ikke. Det vil for eksempel ha liten hensikt å si opp en allerede avskjediget arbeidstaker. I slike tilfeller kan det være mer nærliggende å vurdere om det for eksempel er grunnlag for å tilkjenne arbeidsgiveren erstatning. I motsatt ende av ansettelsesforholdet vil tiltredelsestidspunktet ha betydning for sanksjonsvalget. Ifølge litteraturen er begrunnelsen for dette at lojalitetsbrudd før tiltredelse kan gi grunnlag for avtalerettslige sanksjoner.¹⁴⁰ Siden arbeidsforholdet ikke er startet vil de arbeidsrettslige sanksjonene være utelukket. Skal sanksjoner på dette tidspunkt ilegges, vil ugyldighet av arbeidsavtalen være et alternativ. Siden avhandlingen har hovedfokus på lojalitetsplikten mens arbeidsforholdet består, vil det imidlertid ikke være naturlig å gå inn på disse sanksjonstypene.

Lojalitetsbrudd kan utløse en rekke arbeidsrettslige sanksjoner. Alle vil imidlertid ikke bli behandlet. Fokusset ligger på de sanksjonene som anvendes oftest. Likevel vil det ikke bli foretatt en inngående drøftelse av dem. Det vil kun bli redegjort for de generelle hovedpunktene ved de aktuelle sanksjonene.

¹⁴⁰ Alex Borch mfl., "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold" side 39

5.2 Avskjed

Avskjed vil ifølge Fougner si at arbeidsgiveren hever arbeidsavtalen, noe som innebærer at arbeidsforholdet avsluttes ved beslutningen om avskjed.¹⁴¹ Det er altså ingen oppsigelsestid i disse tilfellene. Avskjed er en sanksjon som er svært inngripende for arbeidstakeren og medfører derfor at terskelen for at denne kan ilegges blir desto høyere.

Det rettslige grunnlaget finner vi i aml. § 15-14 første ledd. Bestemmelsen viser at arbeidsgiveren kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom han har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Ordene ”grov” og ”vesentlig” viser terskelens høyde for å ilegge sanksjonen idet det skal en del til for å falle inn under disse uttrykkene. Ikke ethvert pliktbrudd eller mislighold av arbeidsavtalen, vil være nok til å kunne avskjedige arbeidstakeren.

Hvor terskelen ligger har vært vurdert i rettspraksis utallige ganger og flere avgjørelser har allerede blitt nevnt tidligere i avhandlingen. Den tidligere nevnte avgjørelsen Rt 1993 s. 300 er et eksempel på at en arbeidstaker ble avskjediget som følge av lojalitetsbrudd ved involvering i en konkurrerende virksomhet. Avgjørelsen omhandler en ansatt som ble avskjediget fordi han bedrev private forhandlinger med en virksomhet som var i konkurranse med arbeidsgiveren. Forhandlingene dreide seg om at han personlig skulle overta selskapet. Høyesterett var enig med lagmannsretten om at dette var grovt illojalt av arbeidstakeren og opprettholdt derfor avskjedsvedtaket.

Teorien synes å være enig i at lojalitetsbrudd er noe som etter omstendighetene kan gi grunnlag for avskjedigelse av arbeidstakeren.¹⁴² Likevel må det vurderes konkret om bruddet er tilstrekkelig grunnlag for avskjed.

Rettspraksis har oppstilt kravet om at sanksjonen må anses rimelig. Rt 2005 s. 518 omhandler gyldigheten av en avskjed begrunnet i arbeidstakers urettmessige bruk av arbeidsgivers

¹⁴¹ Jan Fougner, *Arbeidsavtalen – utvalgte emner* side 342

¹⁴² Jan Fougner, *Arbeidsavtalen – utvalgte emner* side 352, Alex Borch og Jan Fougner, *Konkurranse med nåværende eller tidligere arbeidsgiver* Lov og Rett, år 2000 side 95 og Alex Borch mfl., *Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold* side 270

dataanlegg ved nedlastning av pornografisk materiale. Retten sluttet seg til lagmannsrettens avskjedsvurdering hvor det uttales:

”Etter rettspraksis beror ikke vurderingen kun på det aktuelle misligholdets art og alvor. Avskjed må – etter en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold – ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon, jf. for eksempel Rt-1988-1188.”¹⁴³

Selv om avgjørelsen oppstiller et rimelighetskrav er det likevel nødvendig med en presisering. Vurderingen av om en avskjed er berettiget, foretas lenge etter at den faktisk ble gitt. Dette medfører at en avskjed på vurderingstidspunktet ikke trenger å anses rimelig selv om den på avskjedstidspunktet blir vurdert slik. For dette punkt har Høyesterett foretatt en konkretisering. I den ovennevnte avgjørelsen sluttet Høyesterett seg til lagmannsrettens uttalelse om at utgangspunktet for vurderingen av om en avskjed er ugyldig, er den avskjedsgrunn som ble gitt i avskjedsbrevet. Likevel presiserer retten at ytterligere misbruk av samme art er noe som kan inngå i vurderingen.¹⁴⁴ Rimelighetsvurderingen må derfor foretas basert på forholdene som forelå på avskjedstidspunktet og ikke vurderingstidspunktet.

Juridisk teori har videre oppstilt ytterligere vurderingsmomenter som kan være relevante i avgjørelsen om arbeidstakeren skal avskjediges. Borch og Fougner har blant annet uttalt:

”Når det skal vurderes om det er grunnlag for avskjed, må utgangspunktet også her være hvor grovt arbeidstakerens pliktbrudd i forhold til arbeidsgiveren er. Relevante momenter vil dermed særlig være hvor store negative konsekvenser arbeidstakerens lojalitetsbrudd har fått eller kan få for arbeidsgiveren, hvilken stilling arbeidstakeren har, om arbeidstakeren har handlet forsettlig eller uaktsomt og om arbeidsgiveren er blitt informert om den konkurrerende virksomhet.”¹⁴⁵

Det må altså tas utgangspunkt i lojalitetsbruddet, samtidig som at andre momenter også kan komme i betraktning.

¹⁴³ Rt 2005 s. 518 avsnitt 40

¹⁴⁴ Rt 2005 s. 518 avsnitt 41

¹⁴⁵ Alex Borch og Jan Fougner, ”Konkurransen med nåværende eller tidligere arbeidsgiver” Lov og Rett, år 2000 side 95

Ifølge teorien er det imidlertid ikke den rettslige vurderingen som er vanskelig i avskjedssaker, men bevisvurderingen.¹⁴⁶ Dette skyldes at det i slike saker gjerne er uenighet om sakens faktum. Arbeidsgiveren har en versjon av saken, mens arbeidstakeren har en annen. Avskjedsvurderingen vil derfor like gjerne være en bevisvurdering som en rettslig vurdering. Som et utgangspunkt vil dette resultere i at vilkårene for avskjed anses oppfylt dersom arbeidsgiverens versjon legges til grunn og at de ikke er det hvis arbeidstakerens faktagrunnlag vinner frem.

5.3 Oppsigelse

En oppsigelse er en erklæring om at en avtale skal bringes til opphør.¹⁴⁷ I arbeidsrettslig sammenheng innebærer det at arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen opphører etter endt oppsigelsestid. Når oppsigelsestiden er avsluttet vil oppsigelsen altså ha samme virkning som en avskjed.

Det rettslige grunnlaget finner vi i aml. § 15-7 første ledd som viser at en arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Ordlyden trekker i retning av at en gyldig oppsigelse forutsetter at arbeidsgiveren har en saklig grunn for å bringe arbeidsforholdet til opphør. Ifølge Fanebust innebærer saklighetskravet at de hensyn oppsigelsen kan være motivert av, må ligge innenfor visse ytre rammer. Dette medfører at utenforliggende hensyn ikke kan trekkes inn. Videre legger han til grunn at det loven krever, er at det foreligger tilstrekkelig saklig grunn.¹⁴⁸ Det oppstilles altså krav til hvilken begrunnelse arbeidsgiveren kan ha for å iverksette sanksjonen, noe som medfører at ikke enhver begrunnelse er tilstrekkelig til å statuere en gyldig oppsigelse.

Hva som skal til for å oppfylle saklighetskravet må vurderes konkret. I den ovennevnte *Autronica-dommen* var det tilstrekkelig saklig grunn at den ansatte unnlot å informere arbeidsgiveren om at hun sto oppført som daglig leder for en konkurrerende virksomhet.¹⁴⁹ Det er ikke sikkert at dette hadde vært nok i andre tilfeller. Teorien synes imidlertid å være enige om at brudd på lojalitetsplikten som følge av involvering i konkurrerende virksomheter

¹⁴⁶ Alex Borch mfl., "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold" side 270

¹⁴⁷ Jon Gisle, "Jusleksikon" side 292

¹⁴⁸ Arne Fanebust, "Innføring i arbeidsrett" side 248

¹⁴⁹ Rt 1996 s. 1401

er et forhold som kan gi grunnlag for saklig oppsigelse.¹⁵⁰ Likevel blir det poengtert at lojalitetsbrudd i seg selv ikke er noe som gir et ubetinget oppsigelsesgrunnlag. Til tross for dette blir det imidlertid presisert at det skal lite til før en oppsigelse anses å være saklig dersom det først foreligger en bevisst handling i strid med lojalitetsplikten.¹⁵¹

Når det gjelder den generelle saklighetsvurderingen uttaler Borch og Fougner:

”... utgangspunktet tas i hvor grovt arbeidstakeren har overtrådt sine plikter i forhold til arbeidsgiveren. Relevante momenter vil dermed særlig være hvor store negative konsekvenser arbeidstakerens lojalitetsbrudd har fått eller kan få for arbeidsgiveren, hvilken stilling arbeidstakeren har, om arbeidstakeren har handlet forsettlig eller uaktsomt og om arbeidsgiveren er blitt informert om den konkurrerende virksomheten.”¹⁵²

Uttalelsen viser at det i tillegg til lojalitetsbruddet, kan være andre momenter som er relevant i saklighetsvurderingen. Som Fanebust uttrykker må det også legges vekt på om oppsigelsen virker urimelig ved den samlede vurderingen av om den har saklig grunn.¹⁵³ De ovennevnte momentene kan derfor være med på å belyse om det er rimelig at arbeidstakeren sies opp for det aktuelle tilfellet. Også her vil det være forholdene på oppsigelsestidspunktet og ikke avgjørelsestidspunktet som må tas i betraktning når det vurderes om oppsigelsen er saklig.¹⁵⁴

De momentene som opplistes er identiske med de som ble listet opp i avskjedsvurderingen. Dette er ikke tilfeldig. Det følger av litteraturen at vilkårene for oppsigelse vil anses oppfylt dersom vilkårene for avskjed også er det. Dette gir hovedregelen om at det enten er grunnlag for både avskjed og oppsigelse, alternativt er det ikke grunnlag for noen av delene.¹⁵⁵ Forfatterne viser til at det kun foreligger tre avgjørelser hvor vilkårene for oppsigelse ble

¹⁵⁰ Jan Fougner, "Arbeidsavtalen – utvalgte emner" side 313, Alex Borch og Jan Fougner, "Konkurransen med nåværende eller tidligere arbeidsgiver" Lov og Rett, år 2000 side 94, Alex Borch mfl. "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold" side 280

¹⁵¹ Alex Borch og Jan Fougner, "Konkurransen med nåværende eller tidligere arbeidsgiver" Lov og Rett, år 2000 side 95

¹⁵² Alex Borch og Jan Fougner, "Konkurransen med nåværende eller tidligere arbeidsgiver" Lov og Rett, år 2000 side 94-95

¹⁵³ Arne Fanebust, "Innføring i arbeidsrett" side 262

¹⁵⁴ Arne Fanebust, "Innføring i arbeidsrett" side 249

¹⁵⁵ Alex Borch mfl., "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold" side 280 og side 282

ansett oppfylt, men hvor avskjed enten uttrykkelig eller forutsetningsvis ikke ble ansatt rettmessig. Her nevnes den ovennevnte *Autronica-dommen* som eksempel.¹⁵⁶ Siden vurderingsmomentene er de samme og det foreligger et svært beskjedent antall rettsavgjørelser som godtar oppsigelse i tilfeller hvor avskjed ikke anses berettiget, må det legges til grunn at arbeidsgiveren ikke kan si opp en arbeidstaker med mindre vilkårene for avskjed også anses oppfylt. Likevel vil det faktum at det foreligger en rekke avgjørelser om oppsigelse som følge av involvering i konkurrerende virksomheter, trekke i retning av at dette er en sanksjon som kan anvendes i disse tilfellene. Hvilken sanksjon som skal velges, må da søkes avgjort i rimelighetsvurderingen. Som tidligere drøftelser viser, skal det både i avskjeds- og oppsigelsestilfellene vurderes om det er rimelig og forholdsmessig at sanksjonen ilegges. Forholdsmessighetskravet vil da avgjøre hvilken sanksjon som er rimelig i det konkrete tilfellet og arbeidsgiveren vil være bundet av dette.

5.4 Erstatning

Dersom arbeidsgiveren har lidt et økonomisk tap som følge av arbeidstakerens involvering i en konkurrerende virksomhet, må det vurderes om han kan kreve dette erstattet av den ansatte. Som litteraturen viser kan krav om erstatning tenkes fremsatt både mot nåværende og tidligere arbeidstakere, samt mot tidligere arbeidstakers nye arbeidsgiver.¹⁵⁷ Siden avhandlingen har fokusert på arbeidstakers involvering i flere virksomheter samtidig, vil dette underpunktet ha fokus på arbeidstakerens erstatningsansvar.

Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelser om arbeidsgiverens erstatningskrav. De erstatningsbestemmelsene som finnes, retter seg kun mot arbeidstakerens tap. Etter arbeidsmiljøloven har arbeidsgiveren derfor ingen lovbestemt rett på erstatning i disse tilfellene. Derimot kan han ha rett til erstatning på ulovfestet grunnlag.

Man skiller gjerne mellom erstatning i og utenfor kontraktsforhold. I dette tilfellet kan erstatningsvurderingen falle inn under begge kategorier. For skillet mellom nåværende og tidligere arbeidstakere, er det ifølge litteraturen vedkommendes status på tidspunktet for den skadevoldende handling som er avgjørende og ikke vedkommendes status når kravet om

¹⁵⁶ Rt 1996 s. 1401

¹⁵⁷ Alex Borch mfl., "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold" side 297

erstatning fremmes.¹⁵⁸ Dette medfører at det vil være et spørsmål om erstatning utenfor kontraktsforhold i de tilfellene lojalitetsbruddet finner sted etter avsluttet arbeidsforhold. Mens det er spørsmål om erstatningskrav i kontraktsforhold hvis lojalitetsbruddet inntrer under ansettelsesforholdet. Siden avhandlingen har fokusert på arbeidstakers lojalitetsplikt mens arbeidsforholdet består, vil det være erstatningskrav med bakgrunn i kontrakten som blir vurdert i dette underpunktet. Likevel fremgår det av litteraturen at grunnvilkårene for å få tilkjent erstatning er sammenfallende uavhengig av om det vurderes med henblikk på forholdene i eller utenfor kontrakt. Det må alltid foreligge et ansvarsgrunnlag og et økonomisk tap, i tillegg til at det må være årsakssammenheng mellom ansvarsgrunnlaget og tapet.¹⁵⁹

Det første vilkåret er at det må foreligge et ansvarsgrunnlag. Etter juridisk teori vil ansvarsgrunnlag etter alminnelige kontraktsrettslige prinsipper foreligge dersom arbeidstakeren uaktsomt har misligholdt sine plikter overfor arbeidsgiveren. Videre fremgår det at arbeidstakers plikter i arbeidsforholdet kan utledes av ulike lovregler, avtaler inngått mellom partene og ulovfestet rett.¹⁶⁰ For avhandlingens del, er det relevante arbeidstakerens brudd på den ulovfestede lojalitetsplikten.

Som tidligere nevnt, slår Høyesterett fast i Rt 1990 s. 607 at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitetsplikt i ansettelsesforhold. Når det gjaldt spørsmål om ansvarsgrunnlag uttalte retten på side 616 at:

”Jeg er etter dette kommet til at Gruer og Fongaard har opptrådt illojalt overfor sin arbeidsgiver og på denne måte krenket de plikter de hadde som arbeidstakere hos Viking. ... De har opptrådt på en objektivt sett rettsstridig måte overfor sin arbeidsgiver, og jeg finner at også det subjektive grunnlag for erstatningsplikt foreligger.”

I dette tilfellet vurderte Høyesterett det slik at lojalitetsbruddet oppfylte det subjektive vilkåret om ansvarsgrunnlag fra skyldneres side. Dette synes å være en generell oppfatning, idet litteraturen legger til grunn at det klare utgangspunkt er at hvis det foreligger brudd på

¹⁵⁸ Alex Borch mfl., *”Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold”* side 297-298

¹⁵⁹ Alex Borch mfl., *”Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold”* side 297

¹⁶⁰ Alex Borch mfl., *”Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold”* side 299 og side 300

lojalitetsplikten, vil også kravet til ansvarsgrunnlag anses oppfylt.¹⁶¹ Likevel trenger ikke ethvert lojalitetsbrudd i seg selv være nok til å oppfylle kravet om ansvarsgrunnlag.

Unntakene vil imidlertid ikke bli behandlet nærmere i avhandlingen.

Arbeidsgiveren må videre være påført et økonomisk tap som følge av den ansvarsbetingende handlingen. Her vil det altså ikke være nok å konstatere at det er en fare for økonomisk tap, slik spørsmålet ble vurdert i lojalitetsvurderingen.¹⁶² Skal arbeidsgiveren ha krav på erstatning må det derfor være klart at han faktisk har lidt et økonomisk tap.

Når det gjelder spørsmålet om årsakssammenheng, viser litteraturen at dette innebærer at skadelidte bare kan kreve erstatning for tap som ville vært unngått dersom den ansvarsbetingende handlingen tenkes borte. Tap som ville ha oppstått uavhengig av arbeidstakers involvering kan derfor ikke kreves erstattet. Videre vises det til at erstatningen skal utgjøre differansen mellom den økonomiske situasjonen som ville ha oppstått dersom skadevolder hadde opptrådt korrekt og den økonomiske situasjonen som faktisk er inntruffet.¹⁶³

I tilfellene som avhandlingen tar for seg, kan det imidlertid være vanskelig å påvise hvilke tap som skyldes den ansvarsbetingende handlingen og hvilke tap som skyldes andre forhold. Rt 1990 s. 607 vil her være illustrerende. For dette tilfellet la retten til grunn at erstatningen måtte fastsettes skjønnsmessig, idet tapets omfang kunne være vanskelig å fastslå blant annet fordi det var nøkkelpersoner som sa opp sine stillinger. Dette mente retten var noe man måtte se bort fra i vurderingen. Ved fastsettingen av erstatningen tok Høyesterett derfor utgangspunkt i den reduserte omsetningen virksomheten hadde som følge av konkurransen.

Også lagmannsrettens avgjørelse i RG 2011 s. 644 (Gulating) viser at dette vilkåret kan være vanskelig bevismessig. Avgjørelsen omhandler to ledende arbeidstakere som planla å overta arbeidsgiverens hovedleverandør. Arbeidsgiveren krevde erstatning for tapt omsetning som følge av at daglig leder måtte fokusere på å berge selskapet istedenfor å ha fokus på salg. Til dette uttaler Lagmannsretten i niende siste avsnitt:

¹⁶¹ Alex Borch mfl., "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold" side 302

¹⁶² Se avhandlingens pkt. 4.1.2

¹⁶³ Alex Borch mfl., "Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold" side 319

”Selv om Braathen nok har måttet være mer aktiv overfor noen kunder enn ellers, finner lagmannsretten at det ikke er bevismessig grunnlag for at denne innsatsen har vært så stor at det har gått utover salgsarbeidet.”

I dette tilfellet kunne det altså ikke påvises at det forelå årsakssammenheng mellom de ansattes lojalitetsbrudd og det tapet arbeidsgiveren hadde lidt.

Basert på dette, kan det som litteraturen viser, være hensiktsmessig å vurdere andre økonomiske sanksjoner for å dekke arbeidsgiverens ulemper.¹⁶⁴ Et eksempel er avtaler om dagbøter. Likevel må det legges til grunn at arbeidsgiveren har krav på erstatning så fremt grunnvilkårene anses oppfylt.

¹⁶⁴ Alex Borch mfl., ”Konkurransbegrensninger i arbeidsforhold” side 298

Referanseliste

Lover:

Markedsføringsloven	Lov 9. januar 2009 nr. 2 om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. (<i>Markedsføringsloven</i>)
Arbeidsmiljøloven	Lov 17. februar 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (<i>Arbeidsmiljøloven</i>)
Straffeloven	Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (<i>Straffeloven</i>)
Konkurranseloven	Lov 05. mars 2004 nr. 12 om konkurranse mellom foretak og kontroll med foretakssammenslutninger (<i>Konkurranseloven</i>)
Allmennaksjeloven	Lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (<i>Allmennaksjeloven</i>)
Aksjeloven	Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (<i>Aksjeloven</i>)
Avhendingslova	Lov 03. juli 1992 nr. 93 om avhending av fast eiendom (<i>Avhendingslova</i>)
Agenturloven	Lov 19. juni 1992 nr. 56 om handelsagenter og handelsreisende (<i>Agenturloven</i>)

Ferieloven	Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (<i>Ferieloven</i>)
Selskapsloven	Lov 21. juni 1985 nr. 83 om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper (<i>Selskapsloven</i>)
Skadeserstatningsloven	Lov 13.juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (<i>Skadeserstatningsloven</i>)
Avtaleloven	Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (<i>Avtaleloven</i>)

Forarbeider:

Prop. 85 L (2014-2015)	Endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (Konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold)
Prop. 134 L (2010-2011)	Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndsloven) m.m.
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Ot.prp. nr. 3 (1975-1976)	Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
NOU 2004: 5	Arbeidstvistlovutvalget, Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Rettspraksis:

Høyesterett:

HR-2016-1366-A

Rt 2013 s. 354

Rt 2005 s. 518

Rt 2005 s. 268

Rt 2001 s. 418

Rt 1997 s. 1128

Rt 1996 s. 1401

Rt 1993 s. 300

Rt 1990 s. 607

Rt 1983 s. 1481

Rt 1959 s. 900

Underrettspraksis

LG 2014 s. 163402 (Gulating)

LB 2012 s. 28693 (Borgarting)

RG 2011 s. 644 (Borgarting)

LG 2010 s. 73279 (Gulating)

LB 1999 s. 298 (Borgarting)

RG 1995 s. 887 (Gulating)

RG 1984 s. 1019 (Eidsivating)

NAD 1984 s. 134 (Oslo)

Litteratur:

Bøker:

Borch, Alex (red), Einar Eng, Else Bugge
Fougner, Amund Fougner, Harald Hjort,
Claude A. Lenth, Marie Nesvik og Camilla
Selman

*”Konkurransbegrensninger i
arbeidsforhold”*
(Oslo 2016)

Eckhoff, Torstein

”Rettskildelære”
5. utgave (Oslo 2001)

Fanebust, Arne

*”Innføring i Arbeidsrett – den individuelle
del”* 4. utgave (Oslo 2015)

- Fougner, Jan ”Arbeidsavtalen – utvalgte emner”
(Oslo 1999)
- Giertsen, Johan ”Avtaler” 3. utgave (Oslo 2014)
- Gisle, Jon ”Jusleksikon”
4. utgave, 2. opplag (Oslo 2010)
- Haaskjold, Erlend ”Kontraktsforpliktelser”
2. utgave, 1. opplag (Oslo 2013)
- Hotvedt, Marianne Jenum ”Arbeidsgiverbegrepet – en analyse av
grunnlaget for arbeidsgiverplikter”
1. utgave, 1. opplag (Oslo 2016)
- Lunde, Tore ”God forretningsskikk næringsdrivende
imellom” (Bergen 2001)
- Nazarian, Henriette ”Lojalitetsplikt i kontraktsforhold”
(Oslo 2007)
- Skjønberg, Alexander Næss og Eirik Hognestad ”Individuell arbeidsrett”
1. utgave, 4. opplag (Oslo 2016)

Artikler:

- Borch, Alex og Jan Fougner “Konkurransen med nåværende eller
tidligere arbeidsgiver”
Lov og Rett nr. 2, år 2000 side 67-100