



# Innst. 75 L

(2015–2016)

## Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 85 L (2014–2015)

### **Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold)**

Til Stortinget

## **1. Proposisjonens hovedinnhold**

### **1.1 Samandrag**

#### *Innledning*

I proposisjonen fremmes forslag til endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) og i lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven) om konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold.

Konkurrans-, kunde- og rekrutteringsklausuler regnes som konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold. Det vises til proposisjonen der det er nærmere redegjort for de ulike typer klausuler.

I dag er det bare konkurransesklausuler som reguleres særskilt i lovgivningen.

Det vises til proposisjonens kapittel 2 der det er nærmere redegjort for bakgrunn for lovforslagene og kapittel 3 der det er gjort greie for gjeldende rett, herunder reguleringer i Danmark, Sverige og Finland.

Forslag om å regulere konkurransbegrensende avtaler i et nytt kapittel 14 A i arbeidsmiljøloven ble sendt på høring 18. juni 2010 med høringsfrist 1. november 2010. Her ble avtaleloven § 38 andre og tredje ledd foreslått opphevet. Et forslag om ny regulering av konkurransbegrensende avtaler var også på høring i 2008.

Det vises til proposisjonens kapittel 2.4 der det er gjort greie for høringen og de enkelte kapitlene i pro-

posisjonen der høringsforslagene og høringsuttalelsene er nærmere beskrevet.

I proposisjonens kapittel 4 er det gjort greie for andre tilgrensede regler og reguleringer/avtaler som vil kunne begrense arbeidstakers adgang til å opptre i konkurranse med arbeidsgiver, herunder:

- Markedsføringsloven
- Straffeloven
- Lojalitetsplikt
- Taushetsplikt
- Forholdet til konkurranseloven
- EØS-rett
- Karantenerregulering i staten

I proposisjonens kapittel 5 er det redegjort for departementets vurderinger når det gjelder plassering av de nye bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

#### *Lovforslagene*

Det foreslås å regulere de forskjellige konkurransbegrensende avtalene i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven, nytt kapittel 14 A. Samtidig foreslås det at avtaleloven § 38 andre og tredje ledd oppheves.

#### **KONKURRANSEKLAUSULER**

Det foreslås at konkurransesklausuler bare skal være gyldige i den grad arbeidsgiver har et særlig behov for vern mot konkurranse når klausulen gjøres gjeldende. I tillegg foreslås det at følgende vilkår må være oppfylt for at en konkurransesklausul skal være gyldig: Den må inngås skriftlig, gi arbeidstaker krav på kompensasjon, ikke vare lenger enn ett år etter arbeidsforholdets opphør og arbeidsgiver må ha gitt arbeidstaker en redegjørelse for om og i hvilken grad en klausul gjøres gjeldende. Konkurransesklausuler kan ikke gjøres gjeldende ved oppsigelse fra arbeids-

giver, med mindre oppsigelsen er saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Slike klausuler kan heller ikke gjøres gjeldende dersom arbeidsgivers mislighold har gitt arbeidstaker rimelig grunn til å avslutte arbeidsforholdet. Videre foreslås det at arbeidsgiver som hovedregel kan si opp en konkurranseklausul mens arbeidsforholdet består.

#### KUNDEKLAUSULER

En avtale om kundeklausul må inngås skriftlig, den kan ikke vare mer enn ett år og arbeidstaker har krav på skriftlig redegjørelse for om klausulen vil bli gjort gjeldende. En kundeklausul kan etter forslaget bare omfatte kunder som arbeidstaker har hatt kontakt med eller ansvar for det siste året før tidspunktet for redegjørelsen.

#### VIRKSOMHETENS ØVERSTE LEDERE

Det foreslås at virksomhetens øverste leder skal kunne unntas fra reglene om konkurranse- og kundeklausuler hvis vedkommende i en skriftlig avtale har sagt fra seg sine rettigheter mot avtale om etterlønn.

#### REKRUTTERINGSKLAUSULER

Det foreslås et forbud mot rekrutteringsklausuler som avtales mellom virksomheter, men med unntak for situasjoner der det forhandles om eller gjennomføres virksomhetsoverdragelse mellom to eller flere virksomheter. Det foreslås ikke å regulere avtaler om rekrutteringsklausuler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

### 1.2 Komiteens handsaming

I forbindelse med komiteens behandling av proposisjonen ble det 12. mai 2015 avholdt høring i saken. Følgende deltok på høringen:

- NHO
- LO
- Hovedorganisasjonen Virke
- Akademikerne
- Bedriftsforbundet
- NITO – Norges Ingeniør- og Teknologiorganisasjon

Komiteen sendte 21. mai 2015 ytterligere spørsmål til statsråden. Komiteens brev, samt statsrådens svarbrev av 15. september 2015 følger vedlagt innstillingen.

### 1.3 Innleiande merknader frå komiteen

Komiteen, medlemene frå Arbeidarpartiet, Dag Terje Andersen, Fredric Holen Bjørdal, Lise Christoffersen og Rigmor Aasrud, frå Høgre, Stefan Heg-

gelund, leiaren Arve Kambe, Bente Stein Mathisen og Bengt Morten Wenstøb, frå Framstegspartiet, Ingebjørg Amanda Godskesen og Erlend Wiborg, frå Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, frå Venstre, Sveinung Rotevatn, og frå Sosialistisk Venstreparti, Kirsti Bergstø, viser til at det i fleire år har vore gjenstand for politisk vurdering i Arbeids- og sosialdepartementet kor vidt det er behov for ny – og betre – regulering av konkurranseavgrensande avtalar i arbeidstilhøve. Spørsmålet vart først vurdert av regjeringa Stoltenberg II, og seinare av regjeringa Solberg, som no har fremja ein lovproposisjon til Stortinget.

Kunde- og rekrutteringsklausular er privatrettslege avtalar utan anna regulering i lov enn mogleheita til etter ei konkret skjønsmessig vurdering å gjere den generelle lempingsregelen i avtalelova § 36 gjeldande. Konkurranseklausular har hittil vore regulert gjennom avtalelova § 38. Særleg representantar for arbeidstakersida har gjeve uttrykk for at arbeidstakar sitt vern er for svakt, og at det difor er behov for ei innstramming i, og tydeleggjering av regelverket. Komiteen er samd med regjeringa i at vilkåra i § 38 skapar ei lite føreseieleg rettsstilling for både arbeidsgjevarar og arbeidstakarar, og ønskjer eit framlegg til ny regulering velkomen.

Komiteen syner til at regjeringa gjer framlegg om å lovfeste avgrensingar i bruken av konkurranseklausular. Komiteen meiner det er behov for å avgrense og regulere bruken av desse.

Komiteen syner til at konkurranseavgrensande avtalar er avtalar som i sin natur påfører arbeidstakaren hindringar i høvet til fritt å kunne utnytte si arbeidskraft. Dette gjeld både arbeidstakar si moglegheit til å kunne akseptere jobbtilbod frå andre arbeidsgjevarar, og vedkomande si moglegheit til sjølv å kunne søke etter nye utfordringar og stillingar innafør sitt kompetanseområde. For somme arbeidstakarar kan slike avtalar, då særleg konkurranseklausular, difor verke som eit yrkesforbod. Dette er uheldig, ikkje berre for arbeidstakar, men òg frå ein samfunnsøkonomisk synsvinkel. Mobilitet i arbeidsmarknaden er eit viktig samfunnsøkonomisk omsyn, både når det gjeld konkurranse, innovasjon og å skape nye arbeidsplassar.

Komiteen har merka seg at i ein del bransjar er konkurranseklausular no ein del av standard arbeidsavtalar. Tekna opplyser om at 13 pst. av deira medlemmar har dette i sine kontraktar, noko som utgjør 4 600 personar. Econa opplyser om at dette gjeld 20 pst. av deira medlemmar, og dimes 2 000 tilsette. Vidare opplyser Econa om at 25 pst. av deira medlemmar som jobbar i privat næringsliv, har ein konkurranseklausul som ein del av arbeidskontrakten. Delen er høgast blant dei nyttilsette. Komiteen

syner til at NITO opplyser at 16,4 pst. av deira medlemmar i privat sektor, tilsvarande 5 500 personar, har konkurranseklausular i sine kontraktar, og at 20 pst. ikkje veit om dei har det. Desse opplysningane frå fagforeiningane fortel om ein aukande tendens. I tillegg kjem alle dei som ikkje veit om dei har slike klausular eller ikkje i kontrakten. Komiteen syner til at slike klausular i dag ikkje har nokon kostnad for arbeidsgjevar, berre for arbeidstakar, og kan dimed bidra til mindre innovasjon, nyetableringar og nye verksemder. Å etablere ei lønsplikt forankra i arbeidsmiljølova vil bidra til at verksemder i større grad enn i dag er kritiske til bruken av slike klausular. Komiteen er oppteken av at konkurranseklausular i arbeidsavtalar ikkje skal vere del av standard arbeidskontraktar, men vere basert på individuelle vurderingar.

Komiteen vil samstundes understreke at ved reguleringa av slike konkurranseavgrensande avtalar er det viktig å balansere omsynet til arbeidstakar, arbeidsgjevar og samfunnet. Arbeidsgjevar må ha moglegheit til å beskytte sin konkurransesituasjon. For lovgivar er det ei sentral oppgåve å finne balansen mellom desse omsyna.

Komiteen peikar på at det i liten grad finst statistikk eller anna materiale som gjev god oversikt over kor mange personar som er forplikta av konkurranseavgrensande avtalar. Det er uklart i kva omfang konkurranseklausular blir brukt, kor lange karanteneperiodar som er vanlege eller kva som er vanleg kompensasjon. Det er heller ikkje klart i kva omfang dagens regelverk skapar konflikthar og tvistar. Dimed er det per i dag vanskeleg å evaluere konsekvensane av lovendingane. Samstundes er ei skildring av dagens omfang av bruken av klausular heilt naudsynt for å kunne vurdere forslaga i sin heilskap.

Komiteen merker seg at den framlagde proposisjonen ikkje i stor nok grad baserer seg på statistikk, fakta og forskning.

Komiteen er difor nøgd med at Arbeids- og sosialdepartementet har lyst ut ein forskings-/utgreiingsavtale for perioden 2015–2016, for å kartlegge omfanget av konkurranseavgrensande avtalar i Noreg. Det overordna målet med ei slik utgreiing er å utarbeide ein nullpunktsanalyse. Dette vil vere eit verktøy til å evaluere lovendingane sin effekt. Ein slik analyse vil kunne bidra til å avklare i kva omfang konkurranseklausular blir nytta, kor lang karanteneperiode som er vanleg, spørsmålet om kompensasjon, og i kva grad regelverket skapar konflikthar og tvistar.

Komiteen viser til at ein i norsk arbeidsliv stort sett vender seg til arbeidsmiljølova for å identifisere rammene for verksemder sine høver til å regulere forhold mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar. Komiteen støttar difor framlegget om å plassere

reglar om konkurranseavgrensande avtalar i arbeidsmiljølova. Dette vil òg gjere reglane meir tilgjengelege. Samstundes ligg det til grunn for komiteen sitt standpunkt at arbeidstakar no blir sikra visse minimumsrettar gjennom at dei føreslegne reglane blir preseptoriske og skal tolkast i lys av arbeidsmiljølova sin føremålsparagraf.

Medlemene i komiteen frå Arbeidarpartiet meiner det er ei svakheit med den framlagde proposisjonen at han i for liten grad baserer seg på statistikk, fakta og forskning. Dette er ei stor utfordring for Stortinget som lovgivande forsamling, då avgjerdsgrunnlaget for lovgjevar vert ufullstendig.

I tillegg må det kommenterast at etter desse medlemene sitt syn liknar den framlagde proposisjonen på eit hastverksarbeid der ein ikkje har greidd å balansere arbeidstakar sine rettार i karantene med arbeidsgjevar sitt rettmessige behov for å beskytte knowhow og forretningsløyndomar i ein konkurransesituasjon. Desse medlemene meiner regjeringa i langt større grad burde ha involvert partane i arbeidslivet i arbeidet med å finne dette balansepunktet.

Desse medlemene sitt primærstandpunkt er difor at proposisjonen burde blitt sendt tilbake for ytterlegare utgreiing, og betre samarbeid med partane i arbeidslivet. Når det i forhandlingane i Stortinget ikkje let seg gjere å finne fleirtal for eit slikt standpunkt, vel desse medlemene likevel å gå inn i realitetshandsaming av proposisjonen, med sikte på å finne eit minneleg balansepunkt mellom omsyna til arbeidstakar, arbeidsgjevar og samfunnet. Gjennom høyringa og i tett dialog med arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonane har saka blitt betre opplyst, og desse medlemene meiner partane slik har på ein førebiletleg måte bidrege til å informere og betre avgjerdsgrunnlaget til komiteen.

## 2. Konkurranseklausuler

### 2.1 Innledning

#### *Samandrag*

Det er viktig å sikre fri konkurranse om arbeidskraften og mobilitet i arbeidsmarkedet. En virksomhet kan imidlertid ha et legitimt behov for å beskytte seg mot at tidligere ansatte gjør bruk av blant annet bedriftshemmeligheter som er utviklet i virksomheten. Forslaget til regulering av konkurranseklausuler gir arbeidsgiver og arbeidstaker adgang til å avtale slike klausuler, men innenfor gitte rammer. Det foreslås at en konkurranseklausul skal avtales skriftlig, at arbeidsgiver må ha et særlig behov for vern mot konkurranse når konkurranseklausulen skal gjøres gjeldende, at arbeidstaker har krav på kompensasjon, at

klausulene maksimalt kan vare i ett år og at arbeidstaker skal ha en redegjørelse fra arbeidsgiver om klausulen vil bli gjort gjeldende. Forslaget innebærer en innstramming sammenlignet med gjeldende rett.

## 2.2 Anvendelsesområde

### *Departementets forslag*

Avtaleloven § 38 første ledd foreslås videreført for å sikre fortsatt regulering av avtalte konkurranseklausuler utenfor arbeidsforhold. Også mer regulære konkurranseklausuler som inngås etter at et arbeidsforhold er formelt avsluttet, vil kunne omfattes av avtaleloven § 38.

Avtaleloven § 38 andre og tredje ledd vil bli overflødige ved siden av reguleringen som foreslås i arbeidsmiljøloven, og foreslås opphevet.

Når avtaleloven § 38 andre og tredje ledd foreslås opphevet, er det naturlig å foreta en språklig modernisering av gjenværende del av avtaleloven § 38.

## 2.3 Arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse

### *Departementets forslag*

#### ARBEIDSGIVERS SÆRLIGE BEHOV FOR VERN MOT KONKURRANSE

Det foreslås at arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse skal være grunnvilkåret i bestemmelsen, slik at en konkurranseklausul bare kan gjøres gjeldende i den grad arbeidsgiver har et slikt behov. Det vil fortsatt bero på en skjønnsmessig vurdering å avgjøre om et slikt behov foreligger, men det foreslås ikke at vurderingskriteriene skal inngå i lovteksten.

For å avgjøre om arbeidsgiver har et særlig behov for vern mot konkurranse, må den enkelte konkurranseklausul vurderes konkret.

Det vises til proposisjonens kapittel 6.3.3 der det foretas en gjennomgang av de sentrale momentene ved vurderingen av om arbeidsgiver har et særlig behov for vern mot konkurranse, herunder:

- Bedriftshemmeligheter og knowhow
- Arbeidstakers stilling og lengden på ansettelsesforholdet

Det foreslås at arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse må foreligge på det tidspunktet konkurranseklausulen skal gjøres gjeldende overfor arbeidstaker.

## 2.4 Tidsbegrensning

### *Departementets forslag*

I dag er det ingen lovbestemt grense for hvor lang varighet en konkurranseklausul kan ha. Rettspraksis

har akseptert klausuler med varighet i opptil to år. Det foreslås at det skulle være en tidsbegrensning på inntil ett år regnet fra arbeidsforholdets opphør. Noe som i de aller fleste tilfeller skulle være tilstrekkelig for å oppnå nødvendig beskyttelse for arbeidsgiver.

Tidsperioden på ett år bør løpe fra arbeidsforholdets opphør. Det er ikke hensiktsmessig å inkludere eventuell oppsigelsestid.

I proposisjonen redegjøres det for at det kan opereres med flere ulike oppsigelsesfrister, både etter arbeidsmiljølovens regler og etter avtale.

## 2.5 Redegjørelse

### *Departementets forslag*

Det foreslås at det innføres en plikt for arbeidsgiver til i alle tilfeller å redegjøre skriftlig for om og i hvilken grad en konkurranseklausul vil bli gjort gjeldende.

#### TIDSPUNKTET FOR AVGIVELSE AV REDEGJØRELSEN

Det foreslås at redegjørelsen skal være bindende for arbeidsgiver i tre måneder. Hvis arbeidstaker eller arbeidsgiver sier opp arbeidsforholdet, skal redegjørelsen være bindende ut oppsigelsestiden.

#### FRISTEN FOR Å GI REDEGJØRELSE

Det foreslås at det også ved avskjed skal gis redegjørelse samtidig med avskjeden.

## 2.6 Arbeidsgivers adgang til å si opp en konkurranseklausul

### *Departementets forslag*

Det er et sentralt hensyn bak forslaget om regulering av konkurranseklausuler at bruken skal begrenses. Det er arbeidsgivers behov for beskyttelse som begrunner bruken av konkurranseklausuler. Det foreslås derfor at arbeidsgiver bør gis rett til å si opp en konkurranseklausul så lenge arbeidsforholdet består.

## 2.7 Kompensasjon

### *Departementets forslag*

Det foreslås at arbeidsgiver må betale arbeidstakeren kompensasjon for den ulempe anvendelse av en konkurranseklausul medfører. Når det gjelder størrelsen på kompensasjonen, er det i proposisjonen redegjort for flere av de hensyn som gjør seg gjeldende.

Det foreslås at det som utgangspunkt bør gjelde et krav om 100 pst. kompensasjon for at en konkurranseklausul gyldig skal kunne gjøres gjeldende. I noen tilfeller kan dette føre til at arbeidsgiver blir påført en for stor økonomiske byrde, og det foreslås derfor at det settes et tak for hvor stor kompensasjon arbeidsgiver må betale på 18 ganger folketrygdens

grunnbeløp. Forslaget stenger ikke for partenes adgang til å avtale en høyere kompensasjon.

## 2.8 Kompensasjonsgrunnlaget

### *Departementets forslag*

Det foreslås at alt arbeidsvederlag som er opptjent de siste tolv månedene, skal inngå i beregningsgrunnlaget for kompensasjonen. Hvis det årlige arbeidsvederlaget overstiger 18 ganger folketrygdens grunnbeløp, behøver imidlertid ikke arbeidsgiver ta hensyn til det overskytende ved fastsettelsen av beregningsgrunnlaget for kompensasjonen.

Det er hensiktsmessig å avgrense begrepet arbeidsvederlag langs de samme linjene som i ferie-loven § 10 nr. 1 første ledd.

## 2.9 Fradragsregel

### *Departementets forslag*

Det foreslås en fradragsregel som åpner for at arbeidsgiver kan gjøre fradrag i kompensasjonen når arbeidstakeren opptjener arbeidsvederlag eller mottar andre arbeidsinntekter i perioden konkurranseklausulen varer. Adgangen til å gjøre fradrag foreslås imidlertid begrenset til inntil halvparten av kompensasjonen. Det presiserer at fradragsregelen ikke medfører noen tapsbegrensningsplikt for arbeidstaker.

Det foreslås videre at arbeidsgiver skal kunne kreve at arbeidstaker opplyser om eventuelle andre arbeidsinntekter i perioden konkurranseklausulen varer, slik at arbeidsgiver kan foreta fradrag og at arbeidsgiver kan holde tilbake kompensasjonen hvis ikke arbeidstaker gir slike opplysninger.

Forslaget regulerer ikke nærmere når kompensasjonen faller til betaling. Dette er et forhold som avtalepartene bør stå fritt til å avtale seg imellom. Dersom spørsmålet ikke avklares mellom partene, vil det måtte løses etter alminnelige pengekravsrettslige regler.

## 2.10 Krav om kompensasjon ved avskjed

### *Departementets forslag*

Etter å ha vurdert høringsinnspillene, foreslås det allikevel ikke en regel om at arbeidstakers krav på kompensasjon skal bortfalle ved avskjed.

### *Forholdet til skatt*

Kompensasjonen erstatter inntekt og skal skattlegges som arbeidsinntekt, jf. skatteloven § 5-1, jf. § 5-10. Arbeidsgiver plikter å gjennomføre forskuddstrekk for ytelser som er skattepliktige etter skatteloven § 5-10, jf. skattebetalingsloven § 5-4, jf. § 5-6. Arbeidsgiver skal betale arbeidsgiveravgift av kompensasjonen, jf. folketrygdloven § 23-2 første ledd.

## 2.11 Virkninger av at vilkårene for konkurranseklausuler ikke er til stede

### *Departementets forslag*

Det foreslås at det gis en sensuradgang når det gjelder vilkåret om at arbeidsgiver må ha et «særlig behov for vern mot konkurranse». Domstolene skal derfor fortsatt ha mulighet til å sette konkurranseklausulen helt eller delvis til side, slik de kan etter gjeldende rett.

Krav om at en avtale om konkurranseklausul skal inngås skriftlig, skal etter forslaget være et absolutt gyldighetsvilkår. Likeledes foreslås det at en konkurranseklausul skal falle bort dersom kravet om å gi en skriftlig redegjørelse for bruk av klausulen ikke oppfylles.

## 2.12 Opphør av arbeidsforhold

### *Departementets forslag*

Det foreslås at en oppsigelse som er begrunnet i virksomhetens forhold, vil medføre at arbeidsgiver ikke kan gjøre en konkurranseklausul gjeldende overfor den berørte arbeidstakeren. Er derimot oppsigelsen begrunnet i arbeidstakers forhold, vil en konkurranseklausul fortsatt kunne gjøres gjeldende, forutsatt at oppsigelsen er saklig begrunnet etter arbeidsmiljøloven.

Det foreslås videre en regel om at en konkurranseklausul ikke skal kunne gjøres gjeldende om arbeidstakeren selv avslutter arbeidsforholdet som følge av at arbeidsgiveren har misligholdt sine forpliktelser.

## 2.13 Merknader frå komiteen

Komiteen støttar framlegget frå regjeringa om at arbeidsgjevar sitt særlege behov for vern mot konkurranse skal vere grunnvilkåret i lovføresegna, og at dette skal vere ei konkret vurdering i kvart tilfelle, basert på skjøn, utan ei uttømmande liste med vurderingskriterier i lovteksta. Slik vert lovføresegna meir fleksibel. Bedriftsløyndomar og såkalla knowhow, som er utvikla i verksemda, er det konkurranseklausular er meint å skulle beskytte. Komiteen peikar på at mellom anna arbeidstakar si stilling og lengda på tilsettingstilhøvet vil vere viktige moment i ei vurdering av kor vidt ein arbeidstakar har kunnskap om dette.

Komiteen viser vidare til at det forhold at ein arbeidstakar har fått innsikt i kundekrets og forretningsløyndomar vil vere eit moment som talar for å oppretthalde ein konkurranseklausul. Utan ein slik klausul vil arbeidsgjevaren berre ha føresegnene om bedriftsløyndomar i marknadsføringslova § 28 og straffelova § 207 å vende seg til, og i praksis viser det seg svært vanskeleg å prove at ein bedriftsløyndom er røpa.

Komiteen er positiv til framlegget om at arbeidstakar skal ha rett til ei skriftleg vurdering frå arbeidsgjevar for kva særlege grunnar som grunnleggjend at arbeidsgjevar gjer konkurranseklausulen gjeldande. Dette vil truleg redusere både konflikhtar og bruken av unødvendige klausular. Komiteen er oppteken av å avgrense bruken av standardavtalar som inneheld konkurranseklausular utan at behovet for desse vert konkret vurdert. Ei plikt for arbeidsgjevar til å gjere greie for om og i kva grad ein konkurranseklausul vil bli gjort gjeldande, vil kunne vere godt verkemiddel for å redusere bruken av dette.

Komiteen vil bemerke at forslaget i proposisjonen ikke er til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker etter arbeidsforholdets opphør blir enige om å inngå avtale om at konkurranseklausulen ikke lenger skal gjelde. En slik avtale vil kunne være til fordel for begge parter, og bidra til at arbeidstakeren raskere vil kunne returnere til sitt tidligere yrke. På dette tidspunktet vil også partene i større grad være jevnbyrdige og kunne inngå en avtale som er til begge parter fordel. Komiteen mener en ubetinget oppsigelsesadgang vil kunne innebære at arbeidsgivere oftere tar i bruk konkurranseklausuler, for å se an arbeidstakers valg av ny arbeidsgiver, for deretter å si opp konkurranseklausuler som ikke lenger er nødvendig. De samme kan gjør seg gjeldende i den perioden det gjelder en bindende redegjørelse.

Komiteen fremmer på denne bakgrunn forslag om å tilføye et nytt siste punktum i § 14-A femte ledd i lovforslaget:

«§ 14 A-1 femte ledd tredje punktum skal lyde:

Etter arbeidsforholdets opphør kan arbeidsgiver og arbeidstaker inngå skriftlig avtale om at en konkurranseklausul ikke lenger skal gjelde.»

Komiteen mener det er en uklarhet i lovforslaget med henhold til redegjørelsesfristen ved avskjed og oppsigelse fra arbeidsgiver, og når det gjelder hvilken frist som skal gjelde for arbeidsgiver.

Komiteen fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«§ 14 A-2 annet og tredje ledd skal lyde:

(2) Dersom arbeidstakeren sier opp, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal oppsigelsen ha samme virkning som en skriftlig forespørsel etter første ledd.

(3) Dersom arbeidsgiveren sier opp arbeidstakeren, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal det gis redegjørelse samtidig med oppsigelsen.»

Komiteen ser at det i de tilfeller hvor avskjed blir brukt av arbeidsgiver, kan tidskravet om samtidig

redegjørelse ved konkurranseklausul i avskjedigelsen bli for knapp. I slike situasjoner er det ofte ikke tid til å utarbeide begrunnede klausuler da fokus vil være på selve avskjedigelsen og ivareta de utfordringer slike prosesser gir. Samtidig vil det samme behovet for avklaring melde seg. På denne bakgrunn mener komiteen at det ved avskjedigelse er tilstrekkelig med redegjørelse innen en uke etter avskjeden.

Komiteen fremmer på denne bakgrunn følgende forslag til tillegg i proposisjonens lovforslag:

«§ 14 A-2 fjerde ledd skal lyde:

(4) Dersom arbeidsgiveren avskjediger arbeidstakeren, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal det gis redegjørelse innen en uke etter avskjeden.»

Proposisjonens lovforslag § 14 A-2 fjerde ledd blir femte ledd.

Når proposisjonens lovforslag § 14 A-2 får et nytt femte ledd, må også § 14 A-4 tredje ledd siste punktum, som regulerer redegjørelse ved kundeklausuler, endres.

Komiteen fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«§ 14 A-4 tredje ledd siste punktum skal lyde:

§ 14 A-2 andre til femte ledd gjelder tilsvarende.»

Komiteen viser til at også proposisjonens lovforslag § 14 A-1 femte ledd siste punktum, om at arbeidsgiver ikke kan si opp en konkurranseklausul når han er bundet av en redegjørelse, må endres.

Komiteen fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«§ 14 A-1 femte ledd andre punktum skal lyde:

Oppsigelse kan likevel ikke skje i den perioden arbeidsgiver er bundet av redegjørelse etter § 14 A-2 femte ledd.»

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Senterpartiet, viser til at regjeringen foreslår 12 måneders maksimumslengde på karenstiden med full lønn i hele perioden. Full lønn defineres fra regjeringen som inntil 18 G. 12 måneder vil i praksis gjelde de fleste innen dagens ordning, fordi de fleste som har klausuler i dag har en varighet mellom 6–12 måneder. Flertallet er opptatt av å finne det rette balansepunktet som skal bidra til vern mot at arbeidstaker bruker sin særlige innsikt i tidligere arbeidsgivers virksomhet i arbeid for en konkurrerende bedrift mot på den annen side at arbeidstakers generelle kompetanse på fagfeltet ikke forvitrer i karantenepe-

rioden. Dersom klausulene blir for lange, vil dette kunne svekke arbeidstakers mulighet til å kunne gjeninntre i lignende arbeid. Flertallet er opptatt av å ta vare på kompetanse og sikre næringslivet tilgang til høyt kvalifisert arbeidskraft.

Flertallet viser til at 18 G i 2015 utgjør 1 621 224 kroner. Flertallet mener dette er en for høy grense og vil være utfordrende for svært mange små og mellomstore bedrifter.

Flertallet viser videre til at taket for dagpenger er satt til 6 G. Dette flertallet foreslår på denne bakgrunn en mer moderat høyeste sats på 12 G, noe som utgjør 1 080 816 kroner. Flertallet viser til at begrensningen ikke stenger for partenes adgang til å avtale en høyere kompensasjon. Flertallet understreker at kompensasjon skal bidra til å gi arbeidstakeren inntektssikring samtidig som det skal være et virkemiddel for å redusere bruken av konkurranseklausuler.

Flertallet viser til at kompensasjonen kan begrenses til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp. Flertallet foreslår at begrensningen på 12 G skal gjelde kompensasjon som sådan.

Flertallet fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«§ 14 A-3 første ledd skal lyde:

(1) Dersom en konkurranseklausul gjøres gjeldende, skal arbeidsgiver betale arbeidstakeren kompensasjon tilsvarende 100 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag opp til 8 G, og deretter minst 70 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag over 8 G. Kompensasjonen beregnes på grunnlag av opptjent arbeidsvederlag de siste 12 månedene før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Kompensasjonen kan begrenses til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.»

Komiteen påpeker at regjeringens forslag innebærer at det er arbeidsgiver som har mulighet til å avgjøre om man skal ha konkurranseklausul eller ikke, og for hvilke bransjer og bedrifter de eventuelt skal gjelde for. Dette gir nåværende arbeidsgivere en svært stor styring av fremtidige yrkesvalg for ansatte og kan begrense muligheten til å starte egen virksomhet, bytte jobb, flytte og få lønn basert på utdanning, erfaring og innsats i karantenetiden. Komiteen mener derfor at det blir feil at disse skal finansieres av dagpenger hos Nav i denne perioden, når de både kan og vil arbeide samt ha tilbud om jobb. Dette strider mot arbeidslinjen og reduserer mobiliteten i arbeidsmarkedet.

Komiteen viser til at maksimal dagpengesats for arbeidsledige eller permitterte er begrenset til omtrent 62,4 pst. av inntekten før skatt. Inntekt over 6 G regnes ikke med i grunnlaget for dagpenger.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Senterpartiet, er av den oppfatningen at kompensasjonen ikke skal bidra til unødig økt konfliktnivå og heller ikke at kompensasjonen bidrar til at ansatte søker seg til jobber for å få karantene, og dermed et friår med relativt god lønn. Flertallet viser også til at det er viktig at arbeidstakeren også har et insentiv til aktivt å søke etter ny jobb ved at bare halvparten av lønnen i en eventuell ny jobb går til fradrag i kompensasjonen for en konkurranseklausul.

Flertallet viser til liknende ordning i Sverige der arbeidstaker med konkurranseklausul vil ha rett til kompensasjon begrenset oppad til 60 pst. av tidligere lønn. Flertallet er opptatt av å finne et best mulig balansepunkt for også å sikre et reelt økonomisk insentiv for arbeidstakeren til å finne seg en jobb i karantenetiden.

Medlemmen i komiteen frå Senterpartiet er, når det gjeld lovregulering av lengd på konkurranseklausular, oppteken av å finna det rette balansepunktet i avveginga mellom omsynet til verksemda til tidlegare arbeidsgjevar på den eine sida, og omsynet til arbeidstakar når ein konkurranseklausul vert gjort gjeldande for vedkomande på den andre sida. Denne medlemmen vil visa til at dersom konkurranseklausulane blir for lange, vil dette kunne svekkje høvet arbeidstakar har til å gå tilbake i liknande arbeid. Denne medlemmen er oppteken av å ta vare på kompetanse og sikra næringslivet tilgjenge til høgt kvalifisert arbeidskraft.

Denne medlemmen vil understreka at det bør vera lik maksimal lengd på konkurranseklausular for arbeidstakarar og maksimal karantenetid for personar som vert pålagt karantene etter lov om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikarar, embetsmenn og tenestemenn (karanteneloven).

Denne medlemmen viser til at det i lovproposisjonen vert føreslått ei maksimal lengd på konkurranseklausular tilsvarende 12 månader, jf. § 14 A-1 andre ledd, medan maksimal lengd på karantene etter karanteneloven er seks månader.

Denne medlemmen fremjar på denne bakgrunn følgjande framlegg:

«§ 14 A-1 andre ledd skal lyda:

(2) En konkurranseklausul kan bare gjøres gjeldende så langt det er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn seks måneder år fra opphør av arbeidsforholdet.»

Denne medlemmen viser til at i den perioden ein konkurranseklausul vert gjort gjeldande, bør arbeidstakar få kompensasjon lik opptent arbeidsve-

derlag dei siste 12 månadane før oppseiings- og avskilstidspunktet, jf. framlegget i proposisjonen. Denne medlemen vil vidare visa til at personar som vert pålagt karantenetid etter karantene-loven får godtgjersle i karantenetida tilsvarende løna vedkomande hadde ved avgang, med tillegg av feriepengar. Personar som vert pålagt karantenetid etter karantene-loven får redusert godtgjersla i karantenetida tilsvarende løn eller vederlag for anna arbeid, verv eller oppdrag som vedkomande måtte oppgje eller tena opp i karantenetida.

Denne medlemen meiner tilsvarende bør gjelda for reduksjon av kompensasjon til arbeidstakar når ein konkurranseklausul er gjort gjeldande. Dette vil seia at all kompensasjon for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekt som arbeidstakar tek imot eller tener opp i perioden konkurranseklausulen har verknad, skal koma til frådrag i kompensasjonen som arbeidstakar får i den perioden ein konkurranseklausul varer.

Denne medlemen viser til at når det gjeld kompensasjon til arbeidstakar når ein konkurranseklausul vert gjort gjeldande, er denne føreslått avgrensa til 18 G, jf. § 14 A-3 fyrste ledd. Denne medlemen viser til at 18 G med verknad frå 1. mai 2015 utgjer 1 621 224 kroner. Med verknad frå 1. mai 2015 utgjer godtgjersle til medlemmer av regjeringa 1 264 040 kroner per år, tilsvarende 14 G. Denne medlemen kan ikkje sjå at øvre grense for kompensasjon til arbeidstakar når ein konkurranseklausul vert gjort gjeldande skal vera høgare enn godtgjersla til tidlegare medlemmer av regjeringa, når desse blir pålagt karantene etter karantene-loven. Etter denne medlemen si meining er ei maksimal pålagt godtgjersle tilsvarende godtgjersla til medlemmer av regjeringa tilstrekkeleg. Denne medlemen meiner difor kompensasjon til arbeidstakar når ein konkurranseklausul blir gjort gjeldande, bør avgrensast til 14 G.

Denne medlemen fremjar på denne bakgrunn følgjande framlegg:

«§ 14 A-3 fyrste og andre ledd skal lyda:

(1) Dersom en konkurranseklausul gjøres gjeldende, skal arbeidsgiver betale arbeidstakeren kompensasjon tilsvarende arbeidstakerens arbeidsvederlag. Kompensasjonen beregnes på grunnlag av opp-tjent arbeidsvederlag de siste 12 månedene før oppsi-gelses- eller avskjedstidspunktet. Hvis arbeidsveder-laget overstiger 14 ganger folketrygdens grunnbeløp behøver det overskytende beløpet ikke inngå i beregningen.

(2) Kompensasjon for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekt som arbeidstaker mottar eller opptjener i perioden konkurranseklausulen har virkning, går til frådrag i godtgjørelsen etter første ledd.»

### 3. Kunde-klausuler

#### 3.1 Innledning

En kunde-klausul avtales som regel for å hindre at arbeidstaker skal ta med seg arbeidsgivers kunder over til ny arbeidsgiver eller til egen virksomhet. Arbeidsgiver kan ha behov for å verne sine kundere-lasjoner når sentrale medarbeidere slutter.

Det er i dag ingen lovregler som særskilt regulerer kunde-klausuler. Utgangspunktet er derfor at det gjelder avtalefrihet på området. En avtalt kunde-klausul kan lempes i medhold av avtale-loven § 36, men denne bestemmelsen er preget av skjønnsmessige vurderinger som gjør det vanskelig for arbeidstake-ren å forutse sin rettsstilling.

#### 3.2 Anvendelsesområde

##### *Departementets forslag*

Det foreslås at det skal være adgang til å inngå en kunde-klausul som setter begrensninger for arbeidsta-kers adgang til å kontakte arbeidstakers kunder etter at arbeidsforholdet er opphørt.

#### 3.3 Vilkår om særlige grunner

##### *Departementets forslag*

Adgangen til å inngå avtaler om kunde-klausuler skal ikke forutsette at arbeidsgiver har «særlige grun-ner». Det foreslås at en kunde-klausul bare kan omfatte kunder arbeidstaker har hatt kontakt med eller ansvar for det siste året før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet.

Kunde-klausuler skal bare kunne begrense arbeidstakers adgang til å ta kontakt med kunden. Arbeidstaker vil derfor ikke være forpliktet til å avvise kunder som selv tar kontakt med arbeidstaker eller arbeidstakers nye arbeidsgiver. En kunde-klausul kan heller ikke begrense arbeidstakers adgang til å ta ansettelse hos arbeidsgivers kunder.

#### 3.4 Vilkår om kontakt med eller ansvar for kunden

##### *Departementets forslag*

Det foreslås at en kunde-klausul bare kan omfatte kunder som arbeidstaker har hatt kontakt med eller ansvar for det siste året før arbeidsgivers redegjørelse om anvendelse av kunde-klausulen. Dette tilknyt-ningsvilkåret må være oppfylt overfor enhver kunde klausulen skal omfatte.

Forslaget omfatter to ulike former for tilknytning til kunden; hvor arbeidstakeren har hatt direkte kon-takt med kunden eller hvor arbeidstaker har hatt ansvar for kunden, men uten at arbeidstaker nødven-digvis har vært i direkte kontakt med kunden det siste året før redegjørelsen.



Det foreslås at det settes en grense for hvor langt tilbake i tid kundekontakt eller -ansvar skal kunne gi grunnlag for slike begrensninger for arbeidstakers handlefrihet som en kundeklausul representerer. Det foreslås at denne grensen er på ett år, regnet fra det tidspunkt plikten til å gi redegjørelse inntreer.

### 3.5 Tidsbegrensning

#### *Departementets forslag*

Det er i dag ingen lovbestemte grenser for hvor lenge en kundeklausul kan vare. Det foreslås derfor at det innføres en begrensning på ett år regnet fra arbeidsforholdets opphør.

### 3.6 Redegjørelse

#### *Departementets forslag*

Det foreslås at en kundeklausul bare skal gjøres gjeldende når arbeidsgiver har gitt arbeidstaker en skriftlig redegjørelse om anvendelse og rekkevidde av kundeklausulen for at denne faktisk skal kunne gjøres gjeldende.

Når det gjelder redegjørelsesplikten i forbindelse med konkurranseklausuler, foreslås det blant annet at arbeidstaker på ethvert tidspunkt skal kunne kreve en slik redegjørelse. Redegjørelsen må avgis innen fire uker etter den skriftlige forespørselen, og redegjørelsen vil være bindende for arbeidsgiver i inntil tre måneder.

Kravet om redegjørelse for kundeklausuler bør utformes etter de samme linjer som gjelder for konkurranseklausuler.

For å sikre at arbeidsgiver foretar en kritisk vurdering av både behovet for kundeklausulen og om vilkårene er oppfylt, foreslås det at redegjørelsen skal inneholde en angivelse av om og for hvor lang tid en klausul vil bli gjort gjeldende.

Det foreslås videre at arbeidsgiver i redegjørelsen skal måtte angi hvilke kunder som omfattes av klausulen. Dette innebærer at arbeidsgiver i forbindelse med redegjørelsen må foreta en konkret vurdering av om tilknytningskravet er oppfylt for den enkelte kunde som omfattes.

Redegjørelsen vil være bindende for arbeidsgiver i tre måneder.

Det foreslås at avskjed og arbeidstakers egen oppsigelse skal likestilles med skriftlig forespørsel om redegjørelse. Ved oppsigelse fra arbeidsgiver og ved avskjed skal redegjørelsen gis samtidig med oppsigelsen eller avskjeden.

### 3.7 Kompensasjon

#### *Departementets forslag*

Det foreslås ikke et generelt krav om kompensasjon for at en kundeklausul skal kunne gjøres gjel-

dende. Med de foreslåtte begrensningene i adgangen til å inngå kundeklausuler, vil klausulene som hovedregel representere et lite inngrep i arbeidstakers frihet til å utnytte sin kompetanse. Det bør være opp til arbeidsgiver og arbeidstaker å eventuelt avtale kompensasjon.

### 3.8 Virkninger av at vilkårene for kundeklausuler ikke er til stede

#### *Departementets forslag*

Krav om at en avtale om kundeklausul skal inngås skriftlig, skal etter forslaget være et absolutt gyldighetsvilkår. Når det gjelder kravet om redegjørelse, foreslås det at en kundeklausul skal falle bort om kravet ikke er oppfylt. Videre foreslås det at en kundeklausul ikke kan gjøres gjeldende ut over tidsbegrensningen på ett år.

### 3.9 Opphør av arbeidsforhold

#### *Departementets forslag*

Det foreslås at en kundeklausul ikke kan gjøres gjeldende ved oppsigelse fra arbeidsgiver når oppsigelsen ikke er saklig begrunnet i arbeidstakerens forhold. Det foreslås videre at en kundeklausul ikke kan gjøres gjeldende dersom arbeidstakeren selv sier opp, når oppsigelsen er forårsaket av arbeidsgiverens mislighold av sine forpliktelser i arbeidsforholdet, og misligholdet gir arbeidstakeren rimelig grunn til å avslutte arbeidsforholdet.

### 3.10 Merknader frå komiteen

Komiteen støtter framlegget om at reglar om kundeklausular skal følgje same struktur, til dels med same vilkår, som konkurranseklausular. Komiteen har elles ingen merknadar til framlegget om regulering av kundeklausular.

Komiteen ser at det for de tilfeller hvor avskjedigelse blir brukt av arbeidsgiver, kan kravet om samtidig redegjørelse ved kundeklausul i avskjedigelsen bli for knapp. I slike situasjoner er det ofte ikke tid eller det som er høyest prioritert. Samtidig vil det samme behovet for avklaring melde seg. På denne bakgrunn mener komiteen at det ved avskjedigelse er tilstrekkelig med redegjørelse innen en uke etter avskjedigelsen og foreslår følgende endringsforslag. Komiteen viser til forslag foran om endring av § 14 A-4 Kundeklausuler tredje ledd siste punktum.

Komiteen fremmer på denne bakgrunn følgende forslag til endringer av proposisjonens lovforslag:

«§ 14 A-6 andre ledd andre punktum skal lyde:

En rekrutteringsklausul kan likevel inngås ved forhandlinger om virksomhetsoverdragelse og gjøres

gjeldende under forhandlingene og i inntil seks måneder etter at forhandlingene er avsluttet, dersom disse ikke fører frem.»

Medlemene i komiteen frå Arbeidarpartiet og Senterpartiet meiner det er grunn til å stille spørsmål ved om dei føreslegne føresegnene for regulering av kunde klausular gjev ein for snever definisjon av kundeomgrepet. Føresegnene tek, etter desse medlemene sitt syn, ikkje høgd for at arbeidstakarar kan få tilstrekkeleg informasjon om ei verksemd sine kundar utan å ha fungert som direkte kontakt for kunden. Desse medlemene vil difor oppmode regjeringa om å evaluere desse føresegnene nøye, og vurdere å utvide kundeomgrepet til å omfatte fleire typar relasjonar som kan gje arbeidstakarane informasjon som kan nyttast av konkurrerende verksemdar.

## 4. Unntak for virksomhetens øverste leder

### 4.1 Innleiing

Øverste leder av en virksomhet vil ofte ha en helt særskilt posisjon når det gjelder innsikt i og kunnskap om virksomhetens drift og eventuelle bedriftshemmeligheter som det er viktig å beskytte.

De foreslåtte rammene for konkurranse- og kunde klausular vil kunne være for snevre til at virksomheten oppnår tilfredsstillende beskyttelse ved øverste leders avgang.

### 4.2 Departementets forslag

Det foreslås at virksomhetens øverste leder skal kunne unntas fra reglene om konkurranse- og kunde klausular.

Når det gjelder nøkkelpersoner med detaljkunnskaper på ett eller få områder er det nettopp denne persongruppen reglene om konkurranse- og kunde klausular særlig er ment å favne. Det foreslås derfor at unntaket kun skal omfatte øverste leder.

Når det gjelder etterlønn, vises det til de hensynene som er pekt på når det gjelder adgangen til å unnta øverste leder fra reglene om konkurranse- og kunde klausular. Det foreslås derfor ingen krav til etterlønnens størrelse.

I tilfeller der øverste leder ved avtale om etterlønn foreslås unntatt fra reglene om konkurranse- og kunde klausular, vil konkurranseklausular øverste leder har inngått med arbeidsgiver likevel reguleres av avtaleloven § 38. Når det gjelder kunde klausular vil dette, som i dag, reguleres av avtaleloven § 36.

Det foreslås at vilkåret for at unntakshjemmelen skal kunne komme til anvendelse er at øverste leder i skriftlig avtale har sagt fra seg vernet etter reglene

om konkurranse- og kunde klausular, mot etterlønn. Slik avtale må være inngått før fratreden og før konkurranse- eller kunde klausulen gjøres gjeldende.

Det må fremgå uttrykkelig av avtalen at den øverste lederen unntas det vernet som er gitt i bestemmelsene om konkurranse- og kunde klausular, mot en avtalt etterlønn. Det er ikke tilstrekkelig at det er inngått avtale etter § 15-16 andre ledd om at øverste leder har frasagt seg sine rettigheter i forbindelse med oppsigelse.

## 4.3 Merknader frå komiteen

Komiteen sluttar seg til framlegget om å gjere unntak frå reglane om konkurranse- og kunde klausular for verksemda sin øvste leiar, med dei atterhalda og presiseringane som kjem fram i proposisjonen.

## 5. Rekrutteringsklausular

### 5.1 Innleiing

Rekrutteringsklausular kjennetegnes ved at de begrenser en avtaleparts mulighet til å rekruttere den andre avtalepartens kolleger eller ansatte. Det er i hovedsak to avtale typer som betegnes som rekrutteringsklausular. For det første gjelder det avtaler som inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at sistnevnte ikke skal medvirke til at andre arbeidstakere avslutter sitt ansettelsesforhold hos arbeidsgiver. For det andre betegnes også avtaler mellom to virksomheter om ikke å ansette eller forsøke å ansette hverandres ansatte som rekrutteringsklausular.

### *Departementets forslag*

REKRUTTERINGSKLAUSULER AVTALT MELLOM ARBEIDSGIVER OG ARBEIDSTAKER

Det fremmes ikke forslag om å regulere rekrutteringsavtaler avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

REKRUTTERINGSKLAUSULER AVTALT MELLOM VIRKSOMHETER

Det foreslås et forbud mot rekrutteringsklausular som avtales mellom virksomheter, men med unntak for situasjoner der det forhandles om eller gjennomføres virksomhetsoverdragelse mellom to eller flere virksomheter.

### 5.2 Merknader frå komiteen

Komiteen sluttar seg til regjeringa sitt framlegg, og har ingen ytterlegare merknadar til framlegget om regulering av rekrutteringsklausular mellom verksemdar.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti, viser til at når det gjelder adgangen til å avtale rekrutteringsklausuler i forbindelse med forhandlinger om virksomhetsoverdragelse, er det etter forslaget bare åpnet for at rekrutteringsklausuler kan gjøres gjeldende så lenge det pågår forhandlinger. Dette innebærer at arbeidsgiver mister adgangen til å gjøre rekrutteringsklausulen gjeldende fra og med det tidspunktet forhandlingene strander. Etter flertallets vurdering vil forslaget på dette punkt ikke gi arbeidsgiver et tilstrekkelig vern. Arbeidsgiver vil ofte ha et legitimt behov for å kunne beskytte seg mot at motparten ikke benytter informasjonen til å rekruttere nøkkelpersonell, også dersom forhandlingene strander. Etter flertallets vurdering bør det også i disse tilfellene åpnes for at en rekrutteringsklausul kan gjøres gjeldende i inntil seks måneder etter at forhandlingene er avsluttet.

## **6. Overgangsbestemmelser og ikrafttredelse av reglene**

### **6.1 Departementets vurderinger og forslag**

For konkurranseklausuler vil forslaget innebære en innstramming i forhold til gjeldende rett. Det antas derfor at flere allerede inngåtte konkurranseklausuler vil være i strid med den foreslåtte reguleringen. Det bør derfor legges opp til overgangsregler som gir arbeidsgiver tid til å vurdere og tilpasse allerede inngåtte avtaler etter de nye reglene. Rettspraksis tyder på at konkurranseklausuler normalt godtas i inntil ett år uten at det ytes kompensasjon. Det foreslås derfor at de nye reglene først får virkning for allerede inngåtte avtaler ett år etter at nye regler trer i kraft.

Tilsvarende hensyn gjør seg også gjeldende for kunde-klausuler og rekrutteringsklausuler. Forslaget til nye regler innebærer en innstramming slik at gjeldende avtaler vil kunne være i strid med reglene. Det foreslås samme overgangsordning for kunde- og rekrutteringsklausuler, som for konkurranseklausuler.

### **6.2 Merknader frå komiteen**

Komiteen sluttar seg til regjeringa sitt framlegg, og har ingen ytterlegare merknadar til framlegget.

## **7. Økonomiske og administrative konsekvenser**

### **7.1 Konkurranseklausuler**

Forslaget til regulering av konkurranseklausuler antas å føre til økt mobilitet og fleksibilitet på

arbeidsmarkedet. Forslaget oppstiller vilkår for å inngå avtale om konkurranseklausuler. Det antas at dette både vil redusere bruken og omfanget av konkurranseklausuler. Arbeidstakeren vil ha krav på full kompensasjon i det tidsrommet klausulen gjøres gjeldende. Etter dagens rettstilstand er det antatt at konkurranseklausuler kan gjøres gjeldende i inntil ett år uten at arbeidstakeren har krav på kompensasjon. Forslaget vil medføre fordeler for arbeidstaker og besparelser for det offentlige fordi arbeidstaker ikke vil ha behov for dagpenger. Forslaget antas å påføre virksomheter som benytter konkurranseklausuler økte økonomiske kostnader. Det antas at taket på 18 ganger folketrygdens grunnbeløp vil begrense arbeidsgivers utgifter etter forslaget.

Noe økte administrative kostnader kan påberegnes for virksomhetene knyttet til behovet for revisjon av allerede inngåtte avtaler. Også forslaget om redegjørelsesplikt og beregningen av kompensasjon kan påføre arbeidsgiver økte administrative kostnader.

### **7.2 Kunde-klausuler**

Det antas at forslaget til regulering av kunde-klausuler vil bidra til økt mobilitet og fleksibilitet på arbeidsmarkedet. Det antas å ha positive effekter i form av at aktørene i markedet vil få økt valgfrihet.

Noen administrative kostnader i forbindelse med gjennomgang og revisjon av allerede inngåtte kunde-klausuler vil kunne påberegnes. Kravet om redegjørelsen vil også kunne gi noe økte administrative kostnader. Det gjelder ikke noe krav om kompensasjon for at en kunde-klausul kan gjøres gjeldende. Det vil være opp til partene selv å avtale kompensasjon.

### **7.3 Rekrutteringsklausuler**

Forslaget om forbud mot rekrutteringsklausuler vil ikke få økonomiske og administrative konsekvenser. Det antas at forslaget vil bidra til økt mobilitet på arbeidsmarkedet ved at virksomhetene forbyr å inngå avtaler om ikke å ansette hverandres ansatte. I den grad det vil bli inngått rekrutteringsklausuler ved virksomhetsoverdragelse vil de økonomiske og administrative kostnadene være små.

### **7.4 Merknader frå komiteen**

Komiteen ber regjeringa følge utviklingen nøye i tiden etter at endringene er iverksatt og ha en god dialog med partene i arbeidslivet for å sikre at regelverket har et godt balansepunkt mellom å ivareta bedrifters behov for beskyttelse av kunnskap og kunder, samt den enkeltes rett til å søke og arbeide for seg selv eller for andre.

Komiteen viser til at i tillegg til nytt regelverk i arbeidsmiljøloven vil det også være annet lovverk som beskytter næringslivet, for eksempel straffelo-

ven § 207 om krenkelse av forretningshemmeligheter og markedsføringsloven § 28 om bedriftshemmeligheter.

## 8. Komiteens handsaming

Som ledd i komiteens behandling ble det 21. mai 2015 oversendt spørsmål til arbeids- og sosialministeren. Statsrådets svarbrev av 15. september 2015 ligger vedlagt innstillingen.

## 9. Forslag frå mindretal

### Forslag frå Senterpartiet:

#### Forslag 1

§ 14 A-1 andre ledd skal lyda:

(2) En konkurranseklausul kan bare gjøres gjeldende så langt det er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn seks måneder år fra opphør av arbeidsforholdet.

#### Forslag 2

§ 14 A-3 fyrste og andre ledd skal lyda:

(1) Dersom en konkurranseklausul gjøres gjeldende, skal arbeidsgiver betale arbeidstakeren kompensasjon tilsvarende arbeidstakerens arbeidsvederlag. Kompensasjonen beregnes på grunnlag av opp tjent arbeidsvederlag de siste 12 månedene før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Hvis arbeidsvederlaget overstiger 14 ganger folketrygdens grunnbeløp behøver det overskytende beløpet ikke inngå i beregningen.

(2) Kompensasjon for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekt som arbeidstaker mottar eller opptjener i perioden konkurranseklausulen har virkning, går til fradrag i godtgjørelsen etter første ledd.

## 10. Tilråding frå komiteen

Komiteen har elles ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Stortinget til å gjere slikt

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven  
(konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold)

### I

I lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer skal § 38 lyde:

§ 38. Har noen på grunn av konkurransehensyn forpliktet seg til ikke å drive virksomhet av en viss art eller ta ansettelse i virksomhet av en viss art, er forpliktelsen ikke bindende i den utstrekning den urimelig innskrenker vedkommendes adgang til erverv eller må anses for å strekke seg lenger enn nødvendig for å verne mot konkurranse. Ved avgjørelsen av om forpliktelsen urimelig innskrenker adgangen til erverv, skal det også tas hensyn til den betydning det har for den annen part at forpliktelsen opprettholdes.

### II

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

Nytt kapittel 14 A skal lyde:

### Kapittel 14 A Konkurranseregulerende avtaler i arbeidsforhold

#### § 14 A-1 Konkurranseregulerende avtaler

(1) Med konkurranseklausul menes i dette kapittel avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å tiltre stilling hos en annen arbeidsgiver eller starte, drive eller delta i annen virksomhet etter arbeidsforholdets opphør.

(2) En konkurranseklausul kan bare gjøres gjeldende så langt det er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn ett år fra opphør av arbeidsforholdet.

(3) Konkurranseregulerende avtaler må inngås skriftlig for å være gyldig.

(4) En konkurranseklausul kan ikke gjøres gjeldende ved oppsigelse fra arbeidsgiver, med mindre oppsigelsen er saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Det samme gjelder dersom arbeidsgiver på grunn av mislighold av forpliktelser i arbeidsforholdet har gitt arbeidstaker rimelig grunn til å avslutte arbeidsforholdet.

(5) Arbeidsgiver kan på ethvert tidspunkt mens arbeidsforholdet består, skriftlig si opp en konkurranseklausul. Oppsigelse kan likevel ikke skje i den perioden arbeidsgiver er bundet av redegjørelse etter § 14 A-2 femte ledd. Etter arbeidsforholdets opphør kan arbeidsgiver og arbeidstaker inngå skriftlig avtale om at en konkurranseklausul ikke lenger skal gjelde.

(6) En konkurranseklausul faller bort dersom kravet til redegjørelse etter § 14 A-2 ikke blir oppfylt.

#### § 14 A-2 Redegjørelse ved konkurranseklausuler

(1) Ved skriftlig forespørsel fra arbeidstaker skal arbeidsgiver innen fire uker gi en skriftlig redegjørelse for om og i hvilken grad en konkurranseklausul vil bli gjort gjeldende. Arbeidsgivers særlige behov for

vern mot konkurranse skal i tilfelle fremgå av redegjørelsen.

(2) Dersom arbeidstakeren sier opp, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal oppsigelsen ha samme virkning som en skriftlig forespørsel etter første ledd.

(3) Dersom arbeidsgiveren sier opp arbeidstakeren, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal det gis redegjørelse samtidig med oppsigelsen.

(4) Dersom arbeidsgiveren avskjediger arbeidstakeren, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal det gis redegjørelse innen en uke etter avskjeden.

(5) Redegjørelse etter denne paragrafen er bindende for arbeidsgiver i tre måneder. Ved oppsigelse er redegjørelsen uansett bindende ut oppsigelsestiden.

#### § 14 A-3 *Kompensasjon dersom konkurranseklausuler gjøres gjeldende*

(1) Dersom en konkurranseklausul gjøres gjeldende, skal arbeidsgiver betale arbeidstakeren kompensasjon tilsvarende 100 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag opp til 8 G, og deretter minst 70 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag over 8 G. Kompensasjonen beregnes på grunnlag av opptjent arbeidsvederlag de siste 12 månedene før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Kompensasjonen kan begrenses til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.

(2) Det kan gjøres fradrag med inntil halvparten av kompensasjonen for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekt som arbeidstaker mottar eller opptjener i perioden konkurranseklausulen har virkning.

(3) Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker opplyser om arbeidsvederlag eller arbeidsinntekter i perioden. Dersom arbeidstaker ikke etterkommer kravet, kan arbeidsgiver holde tilbake kompensasjon inntil opplysningene legges fram.

#### § 14 A-4 *Kundeklausuler*

(1) Med kundeklausul menes i dette kapittel avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begren-

ser arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder etter arbeidsforholdets opphør.

(2) En kundeklausul kan bare omfatte kunder som arbeidstaker har hatt kontakt med eller ansvar for det siste året før redegjørelse som nevnt i tredje ledd. Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn ett år fra opphør av arbeidsforholdet. § 14 A-1 tredje til sjette ledd gjelder tilsvarende.

(3) Ved skriftlig forespørsel fra arbeidstaker skal arbeidsgiver innen fire uker gi en skriftlig redegjørelse for om og i hvilken grad en kundeklausul vil bli gjort gjeldende. Redegjørelsen skal i tilfelle angi hvilke kunder som skal omfattes av kundeklausulen. § 14 A-2 andre til femte ledd gjelder tilsvarende.

#### § 14 A-5 *Unntak for virksomhetens øverste leder*

Reglene om konkurranse- og kundeklausuler i dette kapittel gjelder ikke for virksomhetens øverste leder dersom vedkommende i skriftlig avtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn før fratreden.

#### § 14 A-6 *Rekrutteringsklausuler*

(1) Med rekrutteringsklausul menes i dette kapittel avtale mellom arbeidsgiver og andre virksomheter som hindrer eller begrenser arbeidstakers muligheter til å ta ansettelse i annen virksomhet.

(2) Arbeidsgiver kan ikke inngå rekrutteringsklausul. En rekrutteringsklausul kan likevel inngås ved forhandlinger om virksomhetsoverdragelse, og gjøres gjeldende under forhandlingene og i inntil seks måneder etter at forhandlingene er avsluttet, dersom disse ikke fører frem. En rekrutteringsklausul kan også inngås fra tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen og gjøres gjeldende i inntil seks måneder, dersom arbeidsgiver skriftlig har informert alle berørte arbeidstakere.

### III

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

For avtaler inngått før ikrafttredelsen, gis loven virkning ett år etter ikrafttredelsen.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 24. november 2015

**Arve Kambe**

leiar

**Fredric Holen Bjørdal**

ordførar

## Vedlegg

### **Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 15. september 2015**

#### **Svar på spørsmål vedrørende Prop. 85 L (2014-2015) om endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold)**

Jeg viser til brev 21. mai 2015 fra Arbeids- og sosialkomiteen, hvor komiteen har spørsmål knyttet til Prop. 85 L (2014–2015) om endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold). Nedenfor følger svar på Arbeids- og sosialkomiteens spørsmål.

#### **Spørsmål nr. 1**

*"I hvilken grad tar lovforslaget opp i seg utviklingen siden grunnlaget for lovforslaget og høringen ble gjennomført 6 år tilbake?"*

Bakgrunnen for at lovarbeidet ble startet opp, var en rekke henvendelser til departementet fra flere arbeidstakerorganisasjoner som påpekte at det stadig oftere forekom at arbeidsgiver, gjennom ulike former for konkurranseklausuler, forsøkte å begrense konkurransen om arbeidskraft. Departementet fikk på denne bakgrunnen laget en utredning av om det var behov for endringer i gjeldende regler om konkurranse-, kunde- og rekrutteringsklausuler (konkurransbegrensende avtaler). Utredningen forelå i 2008 og den konkluderte med at det var behov for ny regulering av de ulike formene for konkurransebegrensende avtaler. Det fremgår av utredningen at det i liten grad finnes statistikk eller annet materiale som gir god oversikt over hvor mange personer som er forpliktet av konkurransebegrensende avtaler, men uttalelser fra både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner tyder på utstrakt bruk av slike avtaler.

Departementet er ikke kjent med at det etter 2008 er utarbeidet ny statistikk eller materiale som gir grunnlag for å si noe om den generelle utviklingen. Innspill fra arbeidstakerorganisasjoner som særlig berøres av konkurransebegrensende avtaler tyder imidlertid på at bruken av slike avtaler ikke har avtatt.

I denne sammenheng kan det vises til at det våren 2015 ble fremmet et lovforslag i Danmark om ny regulering av konkurranse-, kunde- og rekrutteringsklausuler. Bakgrunnen var at den såkalte Produktivitetskommissionen, som ble nedsatt av regjeringen i 2012, fant at empirisk forskning på effekten av konkurransebegrensende avtaler tyder på at slike avtaler senker mobiliteten på arbeidsmarkedet og dermed hindrer innovasjon, entreprenørskap og produktivi-

tet. Den danske Produktivitetskommissjonen anbefalte på denne bakgrunn at lovgivningen burde strammes inn, med det formål å begrense bruken av konkurransebegrensende avtaler vesentlig. Som kommissjonen pekte på, foreligger det heller ikke i Danmark noen offisiell statistikk med hensyn til omfanget av slike klausuler.

#### **Spørsmål nr. 2**

*"Komiteen ber departementet utarbeide en nullpunktsanalyse slik at det fremover vil finnes et verktøy til å evaluere lovendringenes effekt. Det er uklart i hvilket omfang konkurranseklausuler brukes, hvor lange karanteneperioder som er vanlige eller hva som er vanlig kompensasjon. Det er heller ikke klart i hvilket omfang dagens regelverk skaper konflikter og tvister. Det er dermed pr i dag heller ingen mulighet til å evaluere konsekvensene av lovendringene. Samtidig er en beskrivelse av dagens omfang av bruken av klausuler helt nødvendig for å kunne vurdere forslagene i sin helhet. En ny omfangsundersøkelse bør dekke antallet av konkurranseklausuler som brukes innen enkelte yrkesgrupper, lengden av karanteneperioden og kompensasjonens størrelse. På samme måte ber Komiteen departementet om å fremskaffe informasjon fra domstolene om antallet av saker ved domstolene de siste fem årene vedrørende tvister om avtalelovens § 38."*

En nullpunktsanalyse kan være et viktig verktøy for å kunne evaluere effekten av lovendringen. Undersøkelsen vil kunne bidra til å avklare i hvilket omfang konkurranseklausuler benyttes, hvor lang karanteneperiode som er vanlig, hva som er vanlig kompensasjon og i hvilket omfang dagens regelverk skaper konflikter og tvister. Departementet har vært i kontakt med Domstoladministrasjonen med spørsmål om antall saker for domstolene de siste fem årene. De opplyser at det er mange tvistesaker som inneholder ett eller flere forhold med henvisning til avtaleloven, men at det ikke er mulig å skille ut hvilke saker som spesifikt omhandler avtaleloven § 38.

Omfanget av tvistesaker for domstolene om avtaleloven § 38 vil kunne være en naturlig del av en eventuell nullpunktsanalysen.

#### **Spørsmål nr. 3**

*"I gjentatte tilfeller viser departementet i Prop. 85 L (2014-2015) til at "innenfor yrker i rask utvikling kan arbeidstakeren oppleve at kompetansen*

utdateres" at konkurransebegrensende klausuler i visse tilfeller kan føre til "yrkesforbud" og at "konkurranseklausulen hindrer vedkommende i å ha lønnet arbeid". Komiteen etterspør nærmere, og oppdatert dokumentasjon på denne utviklingen. Kan departementet vise til undersøkelser og/eller statistikk som viser en slik utvikling, og anslå et omfang av slike saker med tilfeller av yrkesforbud eller at arbeidstaker grunnet urimelige klausuler har opplevd at kompetansen utdateres?"

Departementet forstår spørsmålet slik at det gjelder hvilke virkninger konkurransebegrensende avtaler kan ha for den enkelte arbeidstakeren og eventuell utvikling når det gjelder slike virkninger.

Konkurransebegrensende avtaler er avtaler som i sin natur påfører arbeidstakeren hindringer i adgangen til fritt å kunne utnytte sin arbeidskraft. Dette gjelder både arbeidstakers mulighet til å kunne akseptere jobbtillbud fra andre arbeidsgivere, og vedkommendes mulighet til selv å kunne søke etter nye utfordringer og stillinger innenfor sitt kompetanseområde. En konkurransebegrensende avtale vil derfor kunne få store fremtidige konsekvenser for den enkelte arbeidstaker, ved at vedkommende i et gitt tidsrom helt eller delvis kan bli avskåret fra å utnytte sin kompetanse. En konkurransebegrensende avtale, særlig konkurranseklausuler, kan derfor virke som et yrkesforbud for den enkelte arbeidstaker, både ved at vedkommende ikke får ny jobb eller ved at arbeidstakeren må ta arbeid innenfor bransjer som ikke er relevante for tidligere utdanning og arbeidserfaring. Dette antas særlig å gjelde for arbeidstakere som arbeider innenfor bransjer hvor utviklingen skjer raskt, som for eksempel it-bransjen, og hvor arbeidstakeren må holde seg løpende orientert for å kunne opprettholde sin konkurranseposisjon på arbeidsmarkedet. Dette er uheldig, ikke bare for arbeidstaker, men også fra en samfunnsmessig synsvinkel. Mobilitet i arbeidsmarkedet er et viktig samfunnsmessig økonomiske hensyn, både når det gjelder konkurranse, innovasjon og å skape nye arbeidsplasser.

#### **Spørsmål nr. 4**

*"Under høringen ble det stilt spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver og arbeidstaker vil stå fritt til å avtale konkurranseklausuler i forbindelse med inngåelsen av sluttavtaler/fratredelsesavtaler, da det ikke er uvanlig at man ved inngåelsen av sluttavtaler avtaler seg bort fra arbeidsmiljølovens preseptoriske vernebestemmelser, f.eks. lovens oppsigelsesregler eller regler om fortrinnsrett. I proposisjonen på side 25-26 fremgår det at "inngås avtalen etter at oppsigelsestiden er utløpt eller etter avskjedtidspunktet, vil man være utenfor anvendelsesområdet." Det er ikke uvanlig at sluttavtaler inngås før oppsi-*

*gelse er meddelt eller før oppsigelsen er utløpt. Hvordan vurderer departementet dette?"*

Forslaget i Prop. 85 L gjelder for avtaler som inngås innenfor rammene av arbeidsforholdet. Det følger av at det i lovforslaget heter at avalen må være inngått "mellom arbeidsgiver og arbeidstaker", jf. forslag til § 14 A-1 (konkurranseklausuler) og § 14 A-4 (kunde-klausuler). Dersom partene inngår avtale om konkurranse- og/eller kunde-klausul etter at oppsigelsestiden er utløpt eller etter avskjedtidspunktet, vil man være utenfor anvendelsesområdet til de foreslåtte reglene, og det vil eventuelt være avtaleloven § 38 og § 36 som regulerer forholdet.

Hovedregelen etter forslaget er at konkurranse- og kunde-klausuler som avtales mens arbeidsforholdet består, vil være underlagt de vilkår som følger av forslaget. Slutt-/fratredelsesavtaler som inngås i arbeidsforholdet, f.eks. i oppsigelsestiden, og som inneholder en konkurranse- og/eller kunde-klausul, vil derfor måtte fylle vilkårene etter forslaget for å kunne gjøres gjeldende overfor arbeidstaker. Hensynene som begrunner lovforslaget tilsier at det ikke åpnes for en generell adgang til å gjøre unntak i slutt-/fratredelsesavtaler. Formålet om å begrense bruken av konkurranseklausuler, hensynet til økonomisk sikring og tidsbegrensningen gjør seg tilsvarende gjeldende for klausuler som inngås i forbindelse med slutt-/fratredelsesavtaler.

Etter forslaget gjelder det imidlertid et unntak for virksomhetens øverste leder, jf. forslaget § 14 A-5. Bestemmelsen gir adgang til å inngå skriftlig avtale om at øverste leder skal unntas fra reglene om konkurranse- og kunde-klausuler. Om bakgrunnen for å unnta øverste leder uttaler departementet i Prop. 85 L (2014–2015) s. 49 - 50:

*"Øverste leder av en virksomhet vil ofte ha en helt særskilt posisjon når det gjelder innsikt i og kunnskap om virksomhetens drift og eventuelle bedriftshemmeligheter som det er viktig å beskytte. De foreslåtte rammene for konkurranse- og kunde-klausuler vil etter departementets mening kunne være for snevre til at virksomheten oppnår tilfredsstillende beskyttelse ved øverste leders avgang. Det prinsipielle utgangspunktet for å tillate unntak fra regelverket for virksomhetens øverste leder er at styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og øverste leder normalt vil være jevnere enn i et alminnelig arbeidsforhold. Øverste leder vil ofte ha en sterkere forhandlingsposisjon og mindre behov for vern enn øvrige arbeidstakere."*

I Prop. 85 L (2014–2015) s. 50 har departementet vurdert om unntaksadgang bør utvides til å gjelde for andre ledere eller nøkkelpersonell i virksomheten:

*"Departementet har vurdert om det bør være en unntaksadgang også for andre ledere eller nøkkelpersonell. Departementet anser imidlertid at det er øverste leder som i særlig grad vil ha en helhetlig oversikt*

over forretningshemmeligheter og drift. Andre ledere vil gjerne være i besittelse av detaljkunnskaper på mer begrensede områder. Når det gjelder nøkkelpersoner med detaljkunnskaper på ett eller få områder er det nettopp denne persongruppen reglene om konkurranse- og kundeklausuler særlig er ment å favne. Etter departementets syn er det dessuten rimelig å anta at øverste leder vil ha en sterkere forhandlingsposisjon enn for eksempel mellomlederne. Det grunnleggende vernehensynet i arbeidsmiljøloven taler også mot en utvidelse av personkretsen. Et videre unntak ville heller ikke være i samsvar med avgrensningen knyttet til unntaksbestemmelsene i henholdsvis §§ 14-10 og 15-16 andre ledd. Disse reglene omfatter bare øverste leder i virksomheten. Departementet foreslår at unntaket kun skal omfatte øverste leder."

#### **Spørsmål nr. 5**

*"Lovforslaget innebærer at arbeidsgiver vil få plikt til å redegjøre for om konkurranseklausulen gjøres gjeldende på et hvilket som helst tidspunkt i løpet av ansettelsesforholdet. Vil klausulen anses som bortfalt for alltid hvis arbeidsgiver på et gitt tidspunkt i ansettelsesforholdet kommer til at konkurranseklausulen ikke kan gjøres gjeldende på akkurat det aktuelle tidspunktet?"*

Etter forslaget § 14 A-2 fjerde ledd er en redegjørelsen bindende for arbeidsgiver i tre måneder. Ved utløpet av denne tremånedersfristen, eller på et senere tidspunkt, vil derfor arbeidsgiver kunne foreta en ny vurdering av om konkurranseklausulen kan og skal gjøres gjeldende. En redegjørelse innebærer ikke at konkurranseklausulen sies opp. Arbeidsgivers adgang til å si opp en konkurranseklausul er regulert i forslaget § 14A-1 femte ledd.

#### **Spørsmål nr. 6**

*"Lovforslaget legger til grunn et videre arbeidsvederlagsbegrep enn lagt til grunn i f.eks. ferieloven. Det bes fra komiteens side om en nærmere redegjørelse for vurderingene rundt valg av omfanget av vederlagsbegrepet lagt til grunn i lovforslaget."*

Vederlagsbegrepet må ses i sammenheng med nivået på den kompensasjon arbeidsgiveren skal betale dersom en konkurranseklausul gjøres gjeldende. Kompensasjonen skal som utgangspunkt tilsvare 100 prosent av arbeidstakerens lønn på oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Vederlagsbegrepet er derfor utformet slik at det omfatter de ulike lønns-elementene som normalt vil inngå i arbeidstakeres samlede lønn.

I Prop. 85 L (2014–2015), s. 37 foreslår departementet at begrepet arbeidsvederlag avgrenses langs de samme linjer som etter ferieloven § 10 nr. 1 første ledd. Bakgrunnen er at dette vederlagsbegrepet er godt kjent og innarbeidet både blant arbeidsgivere og arbeidstakere.

Utgangspunktet er at alle former for pengeytelser som kan sies å være opptjent ved arbeid omfattes av begrepet, som f.eks. vanlig lønn, provisjonslønn, overtidstillegg, bonuser mv.

Etter forslaget gjennomføres ikke parallelliteten med ferielovens vederlagsbegrep fullt ut. Bakgrunnen er at formålet i ferieloven, å erstatte inntaksbortfall i ferien, og formålet om å kompensere for arbeidstakers bortfall av lønn på grunn av en konkurransebegrensende avtale, ikke i alle deler er sammenfallende. Ferieloven § 10 nr. 1 andre ledd bokstavene a til d, unntar flere ytelser fra ferielovens vederlagsbegrep. Dette gjelder feriepenger som er utbetalt i opptjeningsåret (bokstav a), andel av nettoutbytte (bokstav b), fast årlig godtgjøring som opptjenes uavhengig av feriefraværet (bokstav c) og arbeidsvederlag i form av naturalytelser (bokstav d). Departementet har foretatt en konkret vurdering av de ulike unntakene i ferieloven § 10 nr. 1 andre ledd bokstav a til d. Dette innebærer at vederlagsbegrepet etter forslaget er noe videre, sammenlignet med ferieloven.

Som beskrevet i Prop. 85 L (2014–2015), s. 37, bør feriepenger som nevnt i ferieloven § 10 nr. 1 annet ledd bokstav a inngå ved fastsettelsen av kompensasjonen. Dersom feriepenger holdes utenfor, vil kompensasjonen regelmessig tilsvare lønn for tilnærmet 11 måneder og derfor ikke utgjøre 100 prosent av arbeidstakers lønn. Videre mener departementet at ytelser som nevnt i ferieloven § 10 nr. 1 andre ledd bokstav b om andel av nettoutbytte, og bokstav c om fast årlig godtgjøring som opptjenes uavhengig av feriefraværet, også inngå ved fastsettelsen av kompensasjonen, i den utstrekning disse kan sies å være vederlag for arbeidstakers personlige arbeidsinnsats. Bakgrunnen er at i den grad slike ytelser knytter seg til arbeidstakers personlige arbeidsinnsats, vil disse normalt være en del av vedkommendes samlede lønn.

Etter forslaget er begrepet arbeidsvederlag bare ment å omfatte pengeytelser som er opptjent ved arbeid. Arbeidsvederlag i form av andre ytelser som for eksempel naturalytelser (bokstav d) foreslås derfor ikke omfattet av kompensasjonen.

Når det gjelder spørsmål omkring provisjoner og bonuser, vises også til spørsmål nr. 10.

#### **Spørsmål nr. 7**

*"Det har under høringen kommet innspill på at lovforslagets innretning med krav til vidtgående kompensasjon vil skape problemer for små og mellomstore bedrifters mulighet til å kunne benytte seg av klausuler som legitimt virkemiddel for å beskytte bedriftens kunnskap. Komiteen ber om departementets vurdering av Bedriftsforbundet og Advokatfirmaet Kvaales forslag om unntaksbestemmelse for småbedrifter (fra BF's side foreslått angitt til bedrif-*



*ter med inntil 20 ansatte.) der det foreslås at bedrifter på inntil denne størrelsen vil få en unntaksmulighet til å kunne inngå klausuler med varighet på inntil 6 måneder uten lovpålagt kompensasjon, og inntil 1 år med minimum 50 pst. lovpålagt kompensasjon."*

På grunnlag av tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) kan det anslås at ca. 87 prosent av norske virksomheter har mellom 1 til 19 ansatte. Det gjøres for ordens skyld oppmerksom på at tallene fra SBB ikke skiller mellom offentlig og privat virksomhet, og at det derfor er vanskelig å tallfeste helt nøyaktig hvor mange virksomheter som faktisk vil omfattes av forslaget.

I henhold til Prop. 85 L (2014–2015) s. 36, er det hensynet til arbeidstaker som får begrenset sine mulighet til fritt å kunne velge ny arbeidsgiver som begrunner et krav om kompensasjon. Et lovpålagt krav om kompensasjon skal i tillegg være et insentiv for arbeidsgiver til å foreta en reell vurdering av behovet for å gjøre en konkurranseklausul gjeldende, og dermed bidra til å forebygge bruken av unødvendige konkurranseklausuler. I den grad arbeidstaker mottar ledighetstrygd fordi en konkurranseklausul hindrer arbeidstakeren i å ta annet lønnet arbeid, veltes kostnadene over på det offentlige. Når hensynet til arbeidsgivers virksomhet begrunner behovet for en konkurranseklausul, har det vært departementets vurdering at virksomheten bør dekke de økonomiske kostandene slike klausuler innebærer.

#### **Spørsmål nr. 8**

*"Hvilke konsekvenser/sanksjoner vil inntreffe for en arbeidstaker (og evt. for denne nye arbeidsgiver) som ikke overholder en konkurranseklausul?"*

En konkurranseklausul er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Om virkningen av at arbeidstaker misligholder denne avtalen står det i Prop. 85 L (2014–2015) s. 11:

*"Arbeidstakeren kan ved brudd på en konkurranseklausul bli holdt ansvarlig etter de ordinære erstatningsrettslige reglene for det tap arbeidsgiveren har blitt påført. Det kan ofte være vanskelig å påvise hvilket tap den tidligere arbeidsgiveren er påført som følge av at arbeidstakeren bryter en konkurranseklausul. Det er derfor ikke uvanlig at det i avtalen angis et bestemt beløp eller en «bot» som arbeidstakeren må betale ved brudd på klausulen. Slike avtaleklausuler kan vurderes i forhold til og eventuelt settes til side helt eller delvis etter avtaleloven § 36."*

Dersom den tidligere arbeidsgiveren mener at arbeidstakeren har handlet i strid med en konkurranseklausul (for eksempel ved å tiltre stilling i en konkurrerende virksomhet), kan tidligere arbeidsgiver gå til domstolene og begjære midlertidig forføyning. En midlertidig forføyning kan i slike saker gå ut på at den tidligere arbeidstakeren forbys å utføre arbeid for

eller å tiltre stilling hos en bestemt konkurrent, se Prop. 85 (2014–2015) s. 20.

En konkurranseklausul kan også få betydning for andre enn avtalepartene. Det er flere eksempler i rettspraksis på at det ved brudd på en konkurranseklausul er gitt en midlertidig forføyning ikke bare mot arbeidstakeren, men også mot ny arbeidsgiver. Det vises her til at markedsføringsloven kan gi grunnlag for en midlertidig forføyning mot ny arbeidsgiver, idet det anses for å stride mot god forretningskikk næringsdrivende mellom å ansette en arbeidstaker i strid med en konkurranseklausul som arbeidstakeren er bundet av, se Prop. 85 L (2014–2015), s. 20.

I høringen kom både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden med innspill om at det burde foreslås regler om sanksjoner ved brudd på konkurranseklausuler; arbeidstakersiden fordi de mener at avtalte konvensjonalbøter ofte er urimelig høye, mens arbeidsgiversiden blant annet mener at en lovfesting vil virke preventivt. I Prop. 85 L (2014–2015) s. 12, uttaler departementet at det er hensiktsmessig å se an utviklingen på området etter at de nye reglene er trådt i kraft før det vurderes en nærmere regulering.

#### **Spørsmål nr. 9**

*"I Prop. 85 L (2014–2015) foreslås det krav om 100 pst. kompensasjon ved alle konkurranseklausuler - uavhengig av omfang og varighet. Dette er et helt nytt forslag. I utredningen fra Hjort i 2008 var kravet satt til minst 50 pst. I departementets reviderte forslag fra 2010, var kravet 50 pst. for klausuler inntil 6 måneder, og 100 pst. for klausuler over 6 måneder. Begge disse forslagene var fra før omstridte. Det hører med til historien at forslaget til nye regler fra 2008 og 2010 bl.a. var influert av pågående lovgivningsarbeid i Sverige, hvor man bl.a. foreslo at det skulle fastsettes et lovhjemlet krav om kompensasjon. Dette arbeidet er imidlertid innstilt. I Sverige har man derfor beholdt de gamle reglene (i sitt innhold relativt lik de gjeldende norske), hvor kompensasjon i utgangspunktet bare skal kompensere for eventuelt tap en ansatte måtte lide. I hvilken grad har departementet konsultert partene i arbeidslivet, samt vurdert utviklingen i Sverige, før lovforslaget ble lagt frem for Stortinget?"*

Spørsmålet om kompensasjon var gjenstand for høring i både 2008 og i 2010. Partene er dermed gitt anledning til å gi sine merknader om kompensasjon, herunder dens størrelse, i to omganger. I begge høringsrundene var arbeidsgiver- og arbeidstakersiden delt i spørsmålet om størrelsen på kompensasjonen. Arbeidsgiversiden var kritiske til å lovfeste en standard kompensasjon (hhv. 50 / 100 prosent), og mente at det bør være opp til partene selv å avtale kompensasjon. Arbeidstakersiden støttet en standar-

disering av kompensasjonen, men mente at 50 prosent kompensasjon i mange tilfeller ville medføre en urimelig stor økonomisk belastning for den enkelte arbeidstaker.

Ved vurderingen av størrelsen på kompensasjonen, er det også sett hen til at det er vedtatt lov om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og tjenestemenn (karantene-loven). Loven gir adgang til å ilegge politikere og visse grupper offentlige tjenestemenn karantene i inntil seks måneder, mot full lønn. Felles for karantene-reglene og forslaget til konkurranseklausuler, er at de medfører at arbeidstaker i en begrenset periode får begrenset sine muligheter på arbeidsmarkedet. Dette underbygger vurderingen av at kompensasjonen bør ligge på et nivå som i størst mulig grad tilsvarer arbeidstakerens lønn på oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Det bør være et visst sammenfall mellom reglene i privat og offentlig sektor.

#### UTVIKLINGEN I SVERIGE

I forbindelse med utarbeidelsen av forslaget er situasjonen i alle de nordiske landene vurdert, se Prop. 85 L (2014-2015) punkt 3.7. Departementet er kjent med at den svenske utredningen ikke ble fulgt opp med lovforslag.

Så langt departementet har kunnet bringe på det rene, er rettstilstanden i Sverige fortsatt slik at konkurranseklausuler reguleres av den svenske avtaleloven § 38. Samtidig er adgangen til å inngå konkurranseklausuler også regulert gjennom tariffavtale mellom flere arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Denne tariffavtalen vektlegges i svenske domstolars praksis om avtaleloven § 38.

En nylig fremforhandlet avtale, som ble inngått i 2. juli 2015 - "avtale om anvendning av konkurranseklausuler i anstillingsavtal"- inneholder også bestemmelser om kompensasjon. Slik vi forstår denne avtalen skal kompensasjonen tilsvare forskjellen mellom tidligere lønn og den lavere lønnen fra ny arbeidsgiver, men begrenset til maksimalt 60 prosent av lønnen ved arbeidsforholdets opphør.

I denne sammenheng kan det vises til at det etter det norske forslaget i Prop. 85 L (2014-2015) § 14 A-3 andre ledd er foreslått en fradragsregel som betyr at arbeidsgiver kan gjøre fradrag med inntil halvparten av kompensasjonen hvis arbeidstakeren i perioden en konkurranseklausul varer, mottar eller opptjener andre arbeidsinntekter.

#### Spørsmål nr. 10

*"Komiteen ber departementet gjennomføre en bedre analyse av nivåene på kompensasjon som er i forslaget. Det bør særlig vurderes i hvilket omfang det vil være mulig for arbeidstaker selv å fremprovosere bruk av konkurranseklausul og dermed kreve*

*full lønn i hele karanteneperioden. Samtidig må det også vurderes om kravet om full kompensasjon inkludert provisjoner opptjent i særlig gode år skal legges til grunn for beregningen av kompensasjon da dette kan skape store utfordringer for gründervirksomheter og mindre virksomheter."*

#### NIVÅET PÅ KOMPENSASJONEN

Departementet viser innledningsvis til Prop. 85 L (2014-2015) s. 36 om bakgrunnen for at det bør gjelde et krav om kompensasjon:

"Hensynet til arbeidstaker som får begrenset sine muligheter til fritt å kunne velge ny arbeidsgiver, tilsier at det bør innføres et krav om kompensasjon. Et krav om kompensasjon vil også være et insentiv for arbeidsgiver til å foreta en reell prøving av behovet for å anvende en konkurranseklausul og vil dermed kunne være et bidrag for å begrense overflødig bruk av slike klausuler. I tillegg er det et poeng at i den grad arbeidstaker mottar ledighetstrygd fordi en konkurranseklausul hindrer vedkommende i å ha lønnet arbeid, veltes kostnadene over på det offentlige. Det er hensynet til arbeidsgivers virksomhet som begrunner behovet for en konkurranseklausul. Etter departementets oppfatning er det da rimelig at det vesentlig er arbeidsgiver som må bære de økonomiske kostnadene slike klausuler innebærer."

Utgangspunktet er at en konkurranseklausul påfører arbeidstakeren en begrensning i adgangen til fritt å utnytte sin kompetanse og velge sin neste arbeidsgiver. Dette kan både medføre tapte arbeidsinntekter og reduserte muligheter for arbeidstakeren til faglig videreutvikling.

Flere på arbeidsgiversiden har i høringen gjort gjeldende at arbeidstaker bare bør være berettiget til kompensasjon i de tilfeller en konkurranseklausul innebærer et reelt inngrep i arbeidstakers frihet. Konkurransseklausuler blir ofte inngått i forbindelse med ansettelsen eller senere i forbindelse med endring i stillingen. Fra avtalen er inngått til den blir gjort gjeldende kan det gå lang tid. Det kan dermed være vanskelig å forutse hvor stor begrensning en konkurranseklausul reelt vil påføre arbeidstakeren på et senere tidspunkt, som kan ligge langt frem i tid. Til dette kommer at styrkeforholdet mellom partene, særlig der konkurranseklausulen inngås samtidig med arbeidsavtalen, kan gjøre det vanskelig å sikre reelle forhandlinger om kompensasjon. Et lovpålagt minstenivå er ment å sikre avtalepartene forutberegnelighet og antas å forebygge tvister om størrelsen på kompensasjonen.

I forslaget fra 2008 ble det foreslått en kompensasjon tilsvarende *minst* 50 prosent av arbeidstakerens lønn på fratredelsestidspunktet. Forslaget skulle ivareta både arbeidsgivers og arbeidstakers interesse ved at det oppstilte et *minstenivå*, men hvor partene etter avtale kunne bli enige om en høyere kompensa-

sjon, for eksempel ut fra de reelle begrensningene konkurranseklausul påfører arbeidstakeren. Departement har imidlertid vurdert det slik at det vil være vanskelig for arbeidstakeren å forhandle seg frem til en høyere kompensasjon, med mindre vedkommende har en særlig sterk forhandlingsposisjon.

I forslaget fra 2010 foreslo departementet at nivået på kompensasjonen skulle differensieres. For konkurranseklausuler med varighet på inntil seks måneder skulle det gjelde et krav om minst 50 prosent kompensasjon, mens det for konkurranseklausuler med varighet på inntil ett år skulle gjelde et krav om 100 prosent kompensasjon. Bakgrunnen var blant annet et ønske om at differensieringen skulle gi et insentiv for arbeidsgiver til å begrense bruken av unødvendig lange konkurranseklausuler. Bakgrunnen for at departementet i Prop. 85 L (2014–2015) gikk bort fra dette forslaget, var at et krav på 50 prosent kompensasjon i mange tilfeller kan medføre en urimelig stor økonomisk belastning for arbeidstaker.

Det vises for øvrig til redegjørelsen under spørsmål nr. 9, hvor det fremgår at det er vedtatt ny lov om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og tjenestemenn (karantene-loven). Loven gir som nevnt adgang til å ilegge politikere og visse grupper offentlige tjenestemenn karantene i inntil seks måneder, mot full lønn.

Vilkåret om 100 prosent kompensasjon er imidlertid bare et utgangspunkt. Det er foreslått flere viktige unntak. Kompensasjonen etter § 14 A-3 første ledd er begrenset til 18 ganger folketrygdens grunnbeløp (ca. kr. 1,6 millioner). Formålet er bl.a. å begrense de økonomiske byrdene forslaget vil kunne påføre enkelte arbeidsgivere. Videre kan arbeidsgiver i medhold av § 14 A-3 andre ledd gjøre fradrag i kompensasjonen krone-for-krone om arbeidstakeren mottar arbeidsvederlag/-inntekter i den perioden konkurranseklausulen gjelder. Arbeidsgivers fradragrett er imidlertid begrenset til halvparten av kompensasjonen. Dette er for å motivere arbeidstakeren til aktivt å søke etter annet arbeid i den perioden konkurranseklausulen gjelder. Det kan også gjøres unntak fra reglene om konkurranseklausuler, herunder kompensasjonskravet, for virksomhetens øverste leder, jf. forslaget § 14 A-5.

Disse unntakene vil i flere tilfeller gjøre at kompensasjonen settes lavere enn arbeidstakerens reelle lønn på oppsigelses- eller avskjedstidspunktet og vil dermed bidra til å redusere noen av den økonomiske byrden for arbeidsgiver.

#### MULIGHETEN FOR FREMPROVOSERTE KONKURRANSEKLAUSULER

Det er opp til arbeidsgiver selv å avgjøre om en konkurranseklausul skal gjøres gjeldende eller ikke. Videre kan også arbeidsgiver, på ethvert tidspunkt

mens arbeidsforholdet består, si opp en konkurranseklausul, jf. forslag til § 14 A femte ledd, forutsatt at ikke arbeidsgiver er bundet av en redegjørelse, jf. forslag til § 14 A-2 fjerde ledd. Der er dermed arbeidsgiver som råder over spørsmålet om en konkurranseklausul skal gjøres gjeldende og for hvor lenge.

Etter forslaget § 14 A-2 skal arbeidsgiver gi en skriftlig redegjørelse for om og i hvilken grad en konkurranseklausul vil bli gjort gjeldende. I Prop. 85 L (2014–2015), s. 33 vurderte departementet om det skulle gjelde en plikt for arbeidstaker til å opplyse om sin nye stilling eller virksomhet. Om departementets vurderinger heter det:

"Departementet viser til at forslaget om at arbeidstaker på ethvert tidspunkt kan be arbeidsgiver om en redegjørelse, gjør at det på redegjørelsestidspunktet ikke nødvendigvis er klart hva arbeidstakeren skal gjøre etter arbeidsforholdets opphør. Det er derfor departementets vurdering at arbeidsgiver må avgjøre om klausulen skal gjøres gjeldende basert på den kunnskapen om og innsikten som arbeidstakeren har i arbeidsgivers virksomhet, uavhengig av arbeidstakerens videre planer."

Etter forslaget pålegges ikke arbeidstakeren noen forpliktelser til å opplyse om sine planer etter endt arbeidsforhold. En arbeidstaker kan endre sine planer, og sine arbeidsgivere, flere ganger i det tidsrommet konkurranseklausulen løper. Dersom arbeidstakeren ikke ønsker å opplyse arbeidsgiveren om sine videre planer, vil arbeidsgiver måtte avgjøre om klausulen skal gjøres gjeldende ut fra øvrig tilgjengelig informasjon. Det presiseres imidlertid at selv om det ikke foreligger en plikt for arbeidstaker til å opplyse om videre planer er forslaget ikke til hinder for at arbeidstakeren på forespørsel opplyser om dette.

#### PROVISJONER OPPTJENT I SÆRLIG GODE ÅR

Departementet forstår denne delen av spørsmålet slik at det gjelder om provisjoner som er opptjent i særlig gode år skal legges til grunn ved beregningen av kompensasjonen.

Etter forslaget § 14 A-3 skal kompensasjonen tilsvare arbeidstakerens "arbeidsvederlag". Om forståelsen av arbeidsvederlagsbegrepet, og valg av omfang, viser vi til svar på spørsmål nr. 6. Etter forslaget omfatter vederlagsbegrepet i utgangspunktet alle former for pengeytelser som kan sies å være opptjent ved arbeid, herunder vanlig lønn, provisjonslønn og bonuser. Det er imidlertid en forutsetning at disse ytelsene kan sies å være vederlag for arbeidstakerens personlige arbeidsinnsats.

Arbeidstaker vil kunne ha en avtalt lønn som er sammensatt av flere ulike lønns-elementer. Ett element kan være grunnlønn som utbetales uansett og ikke er variabel. I tillegg kan arbeidstakeren ha lønn relatert til prestasjon i form av provisjon eller bonus.

Størrelsen på slike ytelser kan være variable og vil f.eks. avhenge av arbeidstakerens, avdelingens eller virksomhetens prestasjon. Hvis variable ytelser holdes utenfor vil arbeidstakere med lav grunnlønn, og hvor største delen av lønnen baserer seg på provisjon, kunne få utbetalt en kompensasjon som er langt lavere enn de faktiske inntektene.

Etter forslaget § 14 A-3 første ledd skal kompensasjonen beregnes på grunnlag av opptjent arbeidsvederlag de siste 12 månedene forut for oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Om formålet med denne beregningsperioden viser vi til Prop. 85 L (2014–2015), s. 37:

"Formålet med denne beregningsperioden er å komme frem til en kompensasjon som i størst mulig grad tilsvare arbeidstakerens årlige arbeidsvederlag, hvor også ulike variable tillegg regnes med. Departementet ser at dette kan medføre at kompensasjonen både kan bli høyere og lavere enn arbeidstakerens faktiske årlige arbeidsvederlag på oppsigelses- eller avskjedstidspunktet, men mener at hensynet til å få en mest mulig rimelig og praktisk regel må tillegges avgjørende vekt."

Det kan også i denne sammenheng vises til situasjonen i Sverige, jf. redegjørelsen under spørsmål nr. 9. Slik departementet forstår den svenske tariffavtalen, er tariffpartene i Sverige kommet til enighet om en beregningsmetode som langt på vei svarer til den beregningsmetoden som foreslås i Prop. 85 L (2014–2015), hvor det foruten arbeidstakers lønn også skal tas hensyn til eventuelle provisjoner og bonuser.

### Spørsmål nr. 11

*"Komiteen ber [om]departementets vurdering av om forslaget om nye § 14 A-4 (2) bør utvides til også å omfatte andre enn direkte kunder, men i videre omfang inkludere parter som den enkelte medarbeider har hatt kontakt med. Det bes også om en vurdering om ettårsperioden for kontakt med kunde/samarbeidspartnere er tilstrekkelig lang til å sikre virksomhetene mot misbruk av særlig kjennskap til enkelte kunder eller om en periode på to år vil være mer egnet."*

#### ADGANGEN TIL Å KONTAKTE ANDRE ENN ARBEIDSGIVERS KUNDER

Etter forslaget skal en kundeklausul begrense arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder etter arbeidsforholdets opphør. Bakgrunnen for forslaget er at arbeidsgiver kan ha behov for å verne sine kunderelasjoner når sentrale medarbeidere slutter. En arbeidsgiver kan ha investert mye i å etablere og vedlikehold en kunderelasjon, og tap av kunden kan medføre tap for arbeidsgiver. Formålet med en kundeklausul er derfor å gi arbeidsgiver en rimelig

beskyttelse mot at ansatte tar med kunder over i en annen virksomhet.

Etter forslaget § 14 A-4 (1) er en kundeklausul avgrenset til å omfatte "arbeidsgivers kunder". Omfanget av begrepet arbeidsgivers kunder er ikke nærmere redegjort for i Prop. 85 L (2014–2015). Det ble heller ikke vurdert nærmere om det var behov for å utvide kretsen til å omfatte andre forretningsforbindelser enn arbeidsgivers kunder. Spørsmålet om å utvide denne kretsen var bare i liten grad tema i høringsinstansenes svar i forbindelse med høringen.

Bakgrunnen for å regulere også kundeklausuler er at en begrensning i adgangen til å kontakte arbeidsgivers kunder kan være svært inngripende for arbeidstakeren, særlig innenfor bransjer med få aktører. Hvis den foreslåtte reguleringen skulle omfatte også andre forretningsforbindelser enn kunder, ville en slik avtale kunne bli mer inngripende. Dette må ses i sammenheng med at det i Prop. 85 L (2014–2015) 46-47 legges det opp til at det ikke skal gjelde et lovpålagt krav om kompensasjon for kundeklausuler fordi kundeklausulene, slik disse foreslås regulert, antas å representere et relativt lite inngrep i arbeidstakers handlefrihet.

En utvidelse av den krets av forretningsforbindelser som arbeidstaker ikke kan kontakte etter arbeidsforholdet opphør antas særlig å kunne begrense handlingsrommet for arbeidstakere som ønsker å starte egen virksomhet innenfor samme bransje som arbeidsgiveren. En slik kundeklausul ville for eksempel kunne være til hinder for å skaffe seg nødvendig utstyr og/eller råvarer. Samtidig ville også en slik adgang beskytte arbeidsgiver innenfor små eller spesielle bransjer.

#### VURDERING AV OM ETTÅRSPERIODEN ER TILSTREKKELIG

Etter forslaget § 14 A-3 (2) kan en kundeklausul ikke gjøres gjeldende i lenger enn ett år fra opphøret av arbeidsforholdet. Om bakgrunnen for denne tidsbegrensningen uttaler departementet i Prop. 85 L (2014–2015) s. 45:

"En kundeklausul vil som regel være mindre inngripende enn en konkurranseklausul. På den annen side er det eksempler på at kundeklausuler nærmest kan fungere som et yrkesforbud, særlig innenfor bransjer med få aktører. For arbeidstakere som betjener en stor kundeportefølje kan bytte av arbeidsgiver innenfor samme bransje være vanskelig når vedkommende ikke står fritt til å kontakte alle potensielle kunder i markedet.

Selv om en kundeklausul ikke er like inngripende som en konkurranseklausul, mener departementet at de begrensningene en kundeklausul tross alt kan medføre for arbeidstakeren tilsier at kundeklausulene gis en tidsbegrensning. Departementet foreslår derfor at det innføres en begrensning på ett år regnet fra arbeidsforholdets opphør. En slik tidsbegrensning bør

etter departementets vurdering være tilstrekkelig til at arbeidsgiver får ivaretatt sine interesser i forbindelse med at en medarbeider slutter.

Departementet mener også at det bør være samsvarende mellom tidsbegrensningen for kunde- og konkurranseklausuler. En adgang til å avtale kundeklausuler med lengre varighet enn konkurranseklausuler, kan etter departementets vurdering medføre økt bruk av kundeklausuler som et supplement eller alternativ

til konkurranseklausuler. En felles tidsbegrensning på ett år vil forebygge denne formen for tilpasninger."

I denne sammenheng viser departementet til at avtaler med kundeklausuler ikke forutsetter at arbeidsgiver betaler kompensasjon.





