

# Haavind Nyhetsbrev 25/06/2010

## Arbeidsliv

### Arbeidstakers adgang til å konkurrere med tidligere arbeidsgiver

Regjeringen foreslår nye lovregler i arbeidsmiljøloven som vil begrense adgangen for arbeidsgiver til å nedlegge forbud mot at arbeidstaker tar ansettelse i, eller starter konkurrerende virksomhet mv.

Av advokat Kari Gimmingsrud og advokatfullmektig Inger Unn Olsen

[Forslaget](#) til nye bestemmelser om konkurranse-, kunde- og ikke- rekrutteringsklausuler i arbeidsforhold er sendt på høring med høringsfrist 1. november 2010.

En del arbeidstakere er bundet av avtaler som begrenser adgangen til å konkurrere med arbeidsgiver i en angitt periode etter at arbeidsforholdet er opphørt. Slike klausuler brukes gjerne hvis arbeidstaker har innsikt i bedriftshemmeligheter, knowhow, kunderelasjoner osv. Avtalene inngås gjerne når arbeidstaker tiltrer stillingen, men de får virkning først når arbeidsforholdet har opphørt.

#### Hvilken type avtaler foreslås regulert?

Regjeringens forslag vil innebære en regulering av følgende avtaler:

1) Adgangen for arbeidsgiver og arbeidstaker til å inngå avtaler som begrenser arbeidstakers adgang til å starte eller drive virksomhet av en viss art eller ta ansettelse hos en annen arbeidsgiver som driver virksomhet av en viss art *etter* at arbeidsforholdet er opphørt (konkurransesklausul).

2) Adgangen for arbeidsgiver og arbeidstaker til å inngå en avtale som begrenser arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder *etter* at arbeidsforholdet er opphørt (kundeklausul).

3) Adgangen for arbeidsgiver til å inngå avtaler med andre virksomheter for å hindre eller begrense arbeidstakers muligheter til å ta ansettelse i andre virksomheter (ikke-rekrutteringsklausul).

For alle tre typer avtaler innebærer lovforslaget en innstramming sammenlignet med dagens regler. Når det gjelder ikke-rekrutteringsklausuler vil denne type avtaler

være forbudt, med mindre avtalen inngås i forbindelse med en virksomhetsoverdragelse.

For konkurranse- og kundeklausuler er vilkårene i stor grad sammenfallende, men vurderingen vil variere med de ulike formene for avtale. Merk at det kun er avtaler som gjelder *etter* opphør av arbeidsforholdet som foreslås regulert.

Konkurranse- og kundeklausuler utenfor arbeidsforhold vil fortsatt reguleres av avtaleloven § 38.

### **Det må foreligge særlige grunner**

For at kunde- eller konkurranseklausuler skal kunne inngås, foreslår Regjeringen at det må foreligge særlige grunner. Om det foreligger særlige grunner, skal vurderes på tidspunktet klausulen gjøres gjeldende, dvs. på tidspunktet arbeidsforholdet opphører.

Ved vurderingen vektlegges følgende forhold:

- Arbeidsgivers nødvendige behov for å gjøre klausulen gjeldende
- Arbeidstakers stilling
- Lengden på ansettelsesforholdet
- Konsekvenser for arbeidstaker

En konkurranseklausul skal verne arbeidsgiver i de tilfeller arbeidstakeren har kjennskap til bedriftshemmeligheter og/eller know-how. En kundeklausul kan kun omfatte kunder arbeidstakeren har hatt kontakt med eller hatt ansvaret for det siste året før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet.

### **Varighet**

Regjeringen foreslår at kunde- og konkurranseklausulene maksimalt kan gjelde i 12 måneder etter arbeidsforholdets opphør. Arbeidsforholdet anses normalt opphørt ved utløpet av oppsigelsestiden eller avskjedstidspunktet.

### **Kompensasjon**

Arbeidstakeren vil etter lovforslaget få et ubetinget krav på kompensasjon. Ved konkurranseklausuler skal kompensasjonen være 50 % ved en varighet på seks måneder eller mindre. Hvis klausulen gjelder i mer enn seks måneder, har arbeidstakeren krav på 100 % kompensasjon fra dag én.

Hvis arbeidstaker kun er pålagt en kundeklausul, har han krav på hhv. 25% og 50% kompensasjon. Er arbeidstakeren bundet av begge typer klausuler har han kun krav på vederlag etter konkurranseklausulen.

Det er arbeidsvederlaget på oppsigelses- eller avskjedstidspunktet som skal legges til grunn for beregning av kompensasjonen. I tillegg til bare grunnlønn, men også bonus o.l. skal inngå i beregningsgrunnlaget.

Får arbeidstakeren annet inntektsgivende arbeid mens konkurranse- eller kundeklausulen løper, vil det skje et delvis fradrag i vederlaget.

### **Skriftlig redegjørelse**

Ønsker arbeidsgiver å gjøre en avtalt konkurranse- eller kundeklausul gjeldende, må bedriften innen to uker etter oppsigelses-

eller avskjedstidspunktet sende arbeidstaker en *skriftlig* redegjørelse. Redegjørelsen skal angi hva som anses å utgjøre særlige grunner. Dersom det er aktuelt å foreta en eventuell justering av klausulen, må dette fremgå av redegjørelsen. Er det tale om en kundeklausul, må også hver enkelt av kundene som er omfattet av forbudet identifiseres.

### **Andre forhold**

Avsluttes arbeidsforholdet grunnet arbeidsgiversgivers forhold, for eksempel rasjonalisering, kan verken konkurranse- eller kundeklausulen gjøres gjeldende. Tilsvarende regel gjelder i dag for konkurranseklausuler.

Når det gjelder øverste leder av virksomheten, er det åpnet for at de unntas fra reglene om kunde- og konkurranseklausuler, forutsatt at arbeidstakeren har frasagt seg slike rettigheter mot etterlønn.

Dersom vilkårene i arbeidsmiljøloven ikke er oppfylt, er Regjeringens forslag at hele avtalen er ugyldig.

### **Hva bør arbeidsgiver tenke på**

Lovforslaget er nettopp sendt på høring og det er noe usikkerhet knyttet til hvordan den endelige reguleringen blir. Det må imidlertid legges til grunn at det vil komme en lovendring, sannsynligvis en innstramning i forhold til dagens regler.

Dersom en arbeidsgiver nå vil inngå en konkurranse- eller kundeklausul, bør det

i avtalen tas høyde for at det kan komme lovendringer. For eksempel kan arbeidsgiver innta et forbehold som sikrer at bedriften kan endre (men ikke utvide) klausulen på det tidspunkt lovendringen er vedtatt, slik at den blir i overensstemmelse med lovendringen.

I lovforslaget er det for øvrig lagt opp til at eksisterende avtaler må tilpasses de nye reglene i løpet av ett år.

### **Litt om oss**

Forretningsområdet Arbeidsliv er ett av Haavinds sentrale juridiske kompetanseområder. Avdelingen består av 15 advokater og dekker alle juridisk-strategiske spørsmål knyttet til arbeidslivet. Avdelingen har bred kompetanse på arbeidsrettslige og pensjonsrettslige problemstillinger både i privat og offentlig sektor. Våre oppdragsgivere spenner vidt og inkluderer flere av landets største arbeidsgivere, internasjonale virksomheter og børsnoterte selskaper. Haavind legger stor vekt på å være løsningsorienterte og strategiske i vår rådgivning. Vi ønsker også å bidra til kompetanseoverføring til ansatte hos våre kunder, blant annet gjennom kurs og seminarer. Les mer på våre [hjemmesider](#).

*Informasjonen i dette nyhetsbrevet er ment kun å være en kort generell oversikt, og er således ikke uttømmende. Det anbefales å innhente juridisk råd tilpasset den aktuelle situasjon.*

*Advokatfirmaet Haavind tar ikke ansvar for eventuelle feil eller mangler i nyhetsbrevet eller beslutninger som helt eller delvis er basert på innholdet i nyhetsbrevet.*