



DET KONGELEGE  
FINANSDEPARTEMENT

MOTTATT  
03 NOV 2010  
ARBEIDSDEPARTEMENTET

Arbeidsdepartementet  
Postboks 8122 Dep  
00320 OSLO

Deres ref  
10/70950

Vår ref  
08/5650 HT

Dato  
02.11.2010

### Hørings svar om regulering av konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler


Vi viser til høringsbrev av 18. juni 2010 som også er videreformidlet til Finansdepartementets underliggende virksomheter og Norges Bank. Høringsuttalelser fra Norges Bank og Toll- og avgiftsdirektoratet følger vedlagt. Vi slutter oss til merknadene fra begge de forannevnte og mener det vil være en fordel å lovregulere denne type avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Lovregulering reiser imidlertid en del spørsmål. Vi vil bl.a. peke på at det i forslag til ny § 14A-2 i arbeidsmiljøloven, bør vurderes å avklare nærmere hva som menes med ordet "arbeidsvederlag". Hvis det menes lønn bør det avklares hvordan pensjonsinnskudd, forsikring og lignende knyttet til arbeidsforhold skal behandles. Hvis begrepet også kan dekke et engangsvederlag reiser det spørsmål om skattemessig periodisering som bør avklares. Når det gjelder vederlagets størrelse antas at en beregning av beløpets størrelse basert på månedslønn kan være en alternativ beregningsmåte til det foreslåtte i § 14A-2 (1), slik at for eksempel en karantene på sju måneder gir en godtgjørelse på sju månedslønner (pluss ev. pensjonsopptjening, dekning av risiko for uførhet etc.) og en karantene på tolv måneder tilsvarende gir en godtgjøring på tolv måneders lønn.

Vi peker også på at den type konkurranse som her vil bli regulert antakelig stiller seg noe forskjellig for privat og offentlig sektor.

Med hilsen

  
Heidi Heggenes e.f.  
ekspedisjonssjef

  
Håkon Tandstad  
avdelingsdirektør

Vedlegg

Gjenpart: Norges Bank  
Toll- og avgiftsdirektoratet

Finansdepartementet

Postboks 8008 Dep  
0030 OSLO

## Vedr. høring om regulering av konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler

Vi finner det positivt at ovennevnte konkurranseklausul reguleres særskilt og plasseres i et nytt kap. 14A i arbeidsmiljøloven.

Når det gjelder Arbeidsdepartementets ønske om særskilte tilbakemeldinger knyttet til hvem det skal kunne gjøres unntak for etter nye aml. kap. 14A, finner vi det er fornuftig at virksomhetens øverste leder unntas fra de ordinære reglene. Vi kan heller ikke se at det skal være et behov for å gjøre unntak for andre arbeidstakere, da fristene for klausulenes varighet og reguleringen av klausulenes omfang synes å dekke de behov som faktisk kan foreligge.

Når det gjelder kompensasjonsgrunnlaget, stiller vi spørsmål ved om dette er høyt nok. Under forutsetning av at klausulene som nevnes i høringsnotatet vil føre til at vedkommende arbeidstaker ilegges karantene, og dermed ikke vil være i jobb i den angitte perioden som klausulen gjelder, vil satsen for de tilfeller som gir 50% utbetaling etter vår oppfatning være svært lave.

Videre mener vi det er problematisk at arbeidsgiver kan vurdere om konkurranseklausulen skal gjøres gjeldende så sent som to uker etter oppsigelsestidspunktet, med tanke på arbeidstakers behov for forutsigbarhet. Den ansatte har som regel behov for en avklaring lenge før en eventuell oppsigelse, og derfor mener vi at arbeidsgiver bør være forpliktet til å vurdere konkurranseklausulen senest to uker etter forespørsel fra den ansatte om klausulen vil komme til anvendelse. Hvis slik forespørsel ikke gis, bør fristen arbeidsgiver har til å vurdere konkurranseklausul inntil to uker etter oppsigelsestidspunktet likevel opprettholdes.

Dersom konkurranseklausulen gjøres gjeldende etter arbeidsforholdets opphør, vil det imidlertid kunne få store konsekvenser med tanke på den ansattes karrieremuligheter, privatøkonomi og helsetilstand. En eventuell tvist mellom arbeidsgiver og den ansatte vedrørende arbeidsgivers avgjørelse/vurderinger vil sannsynligvis være tid- og

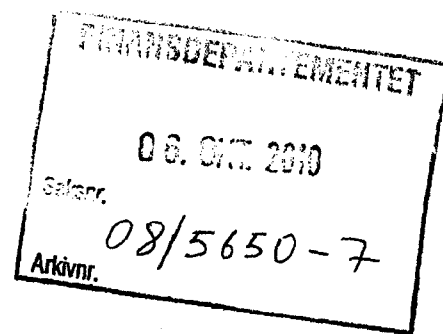
ressurskrevende, og det er betenkelig at det ikke er adgang til å raskt overprøve arbeidsgivers vurderinger. Det foreslås derfor at eventuelle uenigheter avgjøres av en tvisteløsningsnemnd, jf aml § 17-2.

Med hilsen

Laila Bekkevold  
underdirektør

Bente Jensen  
førstekonsulent

JURIDISK AVDELING

Finansdepartementet,  
Postboks 8008 Dep  
0030 OsloDeres ref.  
200903028Vår ref.  
JURA/TNOslo  
04.10.2010**HØRING OM REGULERING AV KONKURRANSE-, KUNDE- OG  
IKKE-REKRUTTERINGSKLAUSULER**

Vi viser til brev 11. august fra Finansdepartementet, vedlagt høringsbrev og høringsnotat av 18. juni 2010 fra Arbeidsdepartementet.

Norges Bank ser positivt på at det gjennomføres en samlet gjennomgang av lovgivningen som regulerer konkurranseklausuler m.v. Vi slutter oss videre til at konkurranseklausuler m.v. knyttet til arbeidsforhold inkorporeres i arbeidsmiljøloven.

I lovforslaget § 14 A-2 er det gitt nærmere bestemmelser om vederlaget, som er differensiert etter konkurranseklausulens avtalte varighet (inntil 6 måneder / over 6 måneder). Slik vi leser forslaget skal det ytes samme vederlag innenfor hovedkategoriene inntil og over 6 måneder, dvs. samme vederlag om det avtales konkurranseklausul på for eksempel 7 måneder og klausuler på 11 måneder. Et alternativ kunne eventuelt være å fastsette at vederlaget skal være månedslønn multiplisert med antall måneder som konkurranseklausulen skal vare.

Vi antar det også bør vurderes om det er rimelig at vederlaget skal fastsettes uavhengig av konkurranseklausulens omfang – dvs. uansett om klausulen innebærer mer eller mindre inngripende begrensninger. Vi innser samtidig at det kan være vanskelig å fastsette egnede kriterier for hva som er inngripende og hva som er mindre inngripende konkurranseklausuler.

I lovutkastet § 14 A-1 annet ledd bokstav a) fremgår at det skal legges vekt på behov for vern mot konkurranse når det skal tas stilling til om særlige grunner foreligger. Det er videre uttalt i høringsnotatet at det som regel ikke kan sies å foreligge behov for vern mot konkurranse dersom arbeidstakers nye arbeidssituasjon ikke innebærer konkurranse med tidligere arbeidsgiver.

Norges Banks oppgaver og gjøremål er normalt ikke basert på konkurranse om oppdrag fra oppdragsgivere eller på kjøp og salg av varer og tjenester. Vi ønsker imidlertid å reise spørsmålet om den foreslåtte ordlyden i § 14 A-1 annet ledd er for snever når det skal avgjøres om det

foreligger særlige grunner, dvs. grunner som ikke primært er knyttet til vern mot konkurranse. Ut fra sentralbankens oppgaver i pengepolitikken, finansiell stabilitet og kapitalforvaltning kan det være prinsipielt betenkelig at ansatte – spesielt ansatte på høyt linjenivå – samtidig med ansettelsen i Norges Bank også har konkrete forhandlinger om ny ansettelse med for eksempel aktører innenfor verdipapir- og finansmarkedene, eller tar ansettelse hos slike aktører umiddelbart etter opphøret av ansettelsesforholdet i Norges Bank. Vi mener dette har klare sider mot allmennhetens tillit til Norges Bank. Til dels vil forutgående avtaleforhandlinger med eksterne aktører også kunne medføre spørsmål om habilitet ved utførelse av arbeidsoppgavene for Norges Bank. Banken har behov for å kunne inngå bindende avtaler som både pålegger den ansatte å avstå fra forhandlinger med eksterne aktører av en bestemt art mens ansettelsesforholdet i Norges Bank løper, og begrenser adgangen til å ta ansettelse hos eller starte opp virksomhet av en bestemt art før en bestemt tid etter ansettelsesforholdets opphør. Vi viser i denne sammenheng også til fornyingsdepartementets retningslinjer for karantene og saksforbud ved overgang til ny stilling m.v. utenfor statstjenesten, som også bygger blant annet på behovet for å beskytte allmennhetens tillit til forvaltningen.

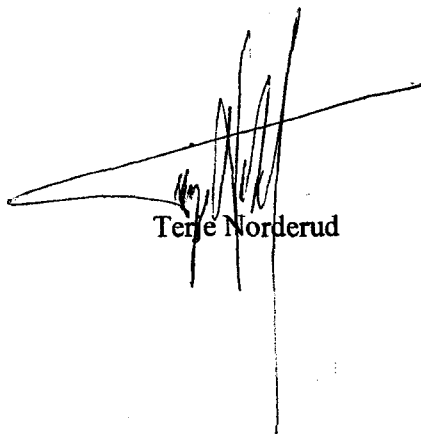
Taushetsplikt og eventuelle opphavsrettslige reguleringer ivaretar ikke fullt ut de hensyn som taler for å avtale begrensninger i adgangen til å ta ny stilling eller starte opp egen virksomhet umiddelbart etter stillingen i Norges Bank.

Dersom bestemmelsen justeres i denne retning, kan det for eksempel tas inn som et nytt punkt (ny bokstav) under § 14 A-1 annet ledd, og eventuelt slik at overskriften "Avtale om konkurranseklausul" endres slik at det fremgår at også andre hensyn enn konkurranse kan være relevant.

Med hilsen



Helge Syrstad



Terje Norderud