

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Deres ref 200903028

Vår ref

Dato: 1. november 2010

Høring om regulering av konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler – Teknas høringsuttalelse

Vi viser til departementets brev og høringsnotat datert 18. juni 2010 angående forslag til regulering av konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler.

Tekna er kjent med at Akademikerne i sitt hørings svar til departementet har et avvikende syn i forhold til Tekna på spørsmålet om vederlag for kundeklausuler. Av denne grunn finner Tekna det nødvendig å avgi egen høringsuttalelse i saken.

1. Innledning

Det er positivt at det tas initiativ til å følge opp behovet for lovgiving på dette området. Det viser vilje til å møte utfordringer i det moderne arbeidslivet. Tekna støtter de fleste forslag og avveininger som fremgår av høringsnotatet. Der vi ikke deler departementets oppfatninger, er vårt syn i stor grad i tråd med de vurderinger som fremgår av Akademikernes brev av 28. januar 2009 om de samme temaer.

I det videre følger Teknas nærmere synspunkter på de enkelte punkt i departementets høringsnotat.

2. Generelle hensyn

Tekna mener at de generelle og dels motstridende hensyn som gjør seg gjeldende ved lovregulering av konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler er godt ivaretatt ved de forslag som fremgår av høringsnotatet.

Vi vil særlig fremheve at hensynet til en effektiv utnyttelse av arbeidslivets ressurser i høy grad støtter opp om de innstramminger i adgangen til å benytte konkurranseklausuler som høringsnotatet legger opp til. En slik innstramming er etter Teknas oppfatning nødvendig på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort.

Vi viser videre til at arbeidsgivers interesser i forbindelse med arbeidstakers overgang til konkurrerende virksomhet også blir ivaretatt gjennom de bestemmelser i markedsføringsloven og straffeloven som departementet viser til, avtalte eller lovfestede bestemmelser om taushetsplikt, samt den ulovfestede

lojalitetsplikt. Sammen med departementets forslag gir dette etter vår vurdering arbeidsgiver det nødvendige vern.

Vi mener også at de tidsbegrensninger som er foreslått i større grad enn gjeldende rettstilstand gir uttrykk for realistisk "levetid" for den kunnskap som arbeidsgiver har et legitimt behov for å beskytte.

På de fleste punkter er både arbeidsgivers og arbeidstakers behov for forutsigbarhet også ivaretatt ved de forslag som fremgår av høringsnotatet. Tekna mener likevel at arbeidstakers forutsigbarhet må styrkes for så vidt gjelder avklaringer underveis i et arbeidsforhold om arbeidsgiver vil gjøre gjeldende en konkurranseklausul. Vi vil derfor opprettholde forslaget som fremgår av Akademikernes høringssvar av 28. januar 2009 om at arbeidstaker skal ha rett til å få dette avklart med sin arbeidsgiver underveis i arbeidsforholdet.

I det følgende er det angitt hvilke punkter i høringsnotatet våre merknader knytter seg til.

3. Konkurransesklausuler

Til punkt 3.5.1 Behovet for regulering

Tekna er enig med departementet i at avtaleloven § 38 inneholder skjønsmessige formuleringer som gjør det vanskelig både for arbeidsgiver og arbeidstaker å forutse sin rettsstilling. Videre fremstår det som høyst usikkert hva som vil være "lovlig" lengde på en konkurranseklausul i det enkelte tilfelle. Vi gir også vår fulle tilslutning til departementets vurderinger for så vidt gjelder behovet for innstramminger, jf. ovenfor om de generelle hensyn.

For Tekna er det åpenbart at det foreligger et stort behov for en regulering i samsvar med det departementet nå har foreslått. På bakgrunn av utviklingen i arbeidsmarkedet og den tid som har gått siden regjeringen varslet at den ville gå inn for lovregulering av dette området, er det viktig at lovforslaget blir gjennomført så snart som mulig.

Til punkt 3.5.2 Plassering av nye bestemmelser

Tekna er enig i at de nye reglene mest hensiktsmessig kan plasseres i et nytt kapittel 14A i arbeidsmiljøloven. Dette vil trolig best sikre at reglene er tilgjengelig for de personer som har størst praktisk interesse av lovregulering av konkurranseforbud.

Til punkt 3.5.3 Anvendelsesområde

Tekna er i det vesentlige enig i de vurderinger som kommer til uttrykk i høringsnotatet på dette punkt.

Tekna er enige i at det er grunnlag for å unnta virksomhetens øverste leder fra reglene om konkurranseklausuler mv. og at dette kun kan gjøres der øverste leder har inngått avtale om etterlønn.

Vi forstår også lovforslaget dit hen at det må avtales uttrykkelig at ikke bare stillingsvernet, men også rettigheter etter § 14A-1 til § 14A-3 er fraskrevet for at øverste leder skal være unntatt fra disse reglene.

Vi har imidlertid erfaring med at den avtalte etterlønn for virksomhetens øverste leder ofte kan være beskjeden. Adgangen til å fraskrive seg stillingsvernet i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-16 stiller som kjent ikke noe uttrykkelig minimumskrav til nivået på etterlønn.

For øverste ledere som har en etterlønn som sikrer vedkommende inntekt i en kortere periode enn den periode hvor han eller hun er underlagt et konkurranseforbud, vil lovforslaget stille øverste leder i en svakere posisjon enn øvrige ansatte. Det er vanskelig å se gode grunner til at øverste leder i slike tilfeller i større grad enn andre arbeidstakere må finne seg i et inntektsbortfall i den gjenværende periode av konkurranseforbudet som går ut over perioden med etterlønn.

Vi foreslår derfor at det presiseres at et konkurranseforbud for virksomhetens øverste leder ikke kan ha lengre varighet enn den periode hvor han eller hun er sikret etterlønn. Vi ser at det ikke alltid vil være fullt samsvar mellom hva som inngår i en etterlønn til øverste leder og hva som er forutsatt å skulle omfattes av begrepet "arbeidsvederlag" i reglene om kompensasjon i forslaget til § 14A-2. Vi går likevel inn for at antallet måneder med etterlønn er avgjørende for lengden av et lovlig konkurranseforbud for øverste leder.

Til punkt 3.5.5 Vilkår om skriftlighet

Tekna støtter forslaget om at det innføres et krav om at konkurranseklausuler må avtales skriftlig for å være gyldig.

De hensyn som begrunnet vårt forslag i forrige høringsrunde vedrørende krav til informert samtykke for at konkurranseklausuler skulle bli bindende er etter vår oppfatning nå ivaretatt gjennom de foreslått regler om skriftlig redegjørelse, kompensasjon og tidsbegrensning.

Til punkt 3.5.6 Vilkår om særlig grunn

Tekna er enige i departementets forslag vedrørende en uttømmende angivelse av hvilke momenter det skal legges vekt på ved avgjørelsen av om det foreligger særlige grunner. De momenter som er angitt sammenfatter etter vår oppfatning de sentrale vurderingstemaer og vil på flere punkter kunne knyttes opp mot noen av de mest kjente vurderingstemaer under dagens rettstilstand. For arbeidsgiver vil momentene videre gi den nødvendige anvisning på hva som lovlig kan inngå i den skriftlige redegjørelse som arbeidsgiver plikter å gi i forbindelse med avviklingen av arbeidsforholdet.

Til punkt 3.5.6.1 Arbeidsgivers nødvendige behov for vern mot konkurranse

Tekna deler departementets vurdering av at det sentrale nedslagsfelt for en konkurranseklausul vil være bedriftshemmeligheter og know-how som er utviklet i bedriften, og at det må avgrenses mot den mer generelle kompetanse som arbeidstaker opparbeider gjennom utdanning og arbeid. Grensedragningen kan

utvilsomt by på utfordringer, men vi er enige i at dette må bero på en konkret vurdering og at det overlates til praksis å finne hensiktsmessige løsninger.

Til punkt 3.5.6.2 Arbeidstakers stilling

Tekna er enig i departementets vurderinger på dette punkt.

Til punkt 3.5.6.3 Lengden på ansettelsesforholdet

Tekna er enig i departementets vurderinger på dette punkt.

Til punkt 3.5.6.4 Konsekvensen for arbeidstaker av at en konkurranseklausul gjøres gjeldende

Tekna er enig i departementets vurderinger på dette punkt.

Til punkt 3.5.7 Vilkår om redegjørelse

Departementet foreslår at før en konkurranseklausul skal kunne gjøres gjeldende overfor en arbeidstaker, plikter arbeidsgiver å redegjøre for hva de anser å være særlige grunner i det konkrete arbeidsforholdet. Fristen for denne redegjørelsen er satt til senest to uker etter avskjeds- eller oppsigelsestidspunktet.

Tekna mener at bestemmelsen ikke i tilstrekkelig grad ivaretar arbeidstakers behov for forutberegnelighet. Selv om departementet understreker at lovteksten sier "*senest to uker etter oppsigelses- eller avskjedstidspunktet*", og at det derfor ikke er noe i veien for at arbeidsgiver uttaler seg på et tidligere tidspunkt, tror vi at det er den angitte fristen som vil bli praktisert som en hovedregel. Arbeidstakers behov for å vite hvorvidt vedkommende er bundet av klausulen eller ikke, vil være tilstede på et mye tidligere tidspunkt. Det er jo nettopp før avslutningen av arbeidsforholdet at arbeidstaker trenger å vite hva han eller hun må innrette seg i forhold til. For arbeidsgivere som ansetter, vil tidspunktet for den nye arbeidstakerens tiltredelse trolig være av stor betydning for om vedkommende tilbys ansettelse eller ikke. Loven kan ikke legge opp til en ordning der arbeidstaker må si opp stillingen for å få vite om han eller hun er bundet av konkurranseklausulen, for så å oppleve å ikke få jobben som en følge av at hun eller han først kan starte om ni måneder.

Dersom arbeidstakers behov for å vite hva vedkommende har å forholde seg til skal ivaretas på en god måte, må arbeidsgiver allerede i forkant av en eventuell oppsigelse gi en bindende tilbakemelding på om konkurranseklausulen blir gjort gjeldende eller ikke. Arbeidstaker bør derfor til enhver tid kunne henvende seg til arbeidsgiver for en klargjøring og fristen for en skriftlig redegjørelse om dette, bør settes til to uker etter forespørsel. Slik departementets forslag er utformet, må arbeidstaker i forkant av en oppsigelse, selv vurdere og avgjøre hvorvidt han eller hun er bundet eller ikke, og dermed påta seg risikoen for følgende av å ha tatt feil. For Tekna er dette et svært viktig punkt og det vises til Akademikernes hørings svar om dette av 28. 01. 2009.

Tekna har derfor følgende lovforslag til andre og tredje setning i § 14A-1, (3):
"Slik redegjørelse skal foreligge to uker etter arbeidstakers skriftlige forespørsel på ethvert tidspunkt i arbeidsforholdet, og senest to uker etter oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Der redegjørelse fra arbeidsgiver er gitt før oppsigelses- eller

avskjedstidspunktet, er arbeidsgiver bundet av svaret i tre måneder fra avgivelsen”.

Tekna finner grunn til å kommentere departementets forslag til ny bestemmelse om opphørsadgang, § 14A-1 (5), og arbeidsgivers adgang til å bringe konkurranseklausul til opphør før oppsigelse eller avskjed. Departementet foreslår at arbeidsgiver skal gis en ensidig rett til å bringe til opphør en konkurranseklausul før oppsigelse eller avskjed. Dette vil i utgangspunkt være positivt for arbeidstaker i de tilfeller der arbeidsgiver velger å gå til opphør av konkurransebegrensningene i den ansattes arbeidsavtale. Vi ser likevel en viss fare for at arbeidstakere som forholder seg lojalt til en slik klausul underveis i ansettelsesforholdet, vil kunne komme i en urimelig situasjon der arbeidstaker har innrettet seg etter klausulen med en *“berettiget forventning”* til at klausulen kommer til anvendelse. Vi ser en viss fare for at arbeidstaker vil komme i situasjoner der man blir skadelidende grunnet arbeidsgivers uventede opphør av klausulen. Tekna vil derfor gi en betinget støtte til departementets forslag til opphørsadgang i § 14A-1 (5). Støtten betinger at departementet foreslår å innføre en redegjørelsesplikt som nevnt ovenfor i ny bestemmelse, § 14A-1 (3) andre og tredje setning. Vi mener i tillegg at det er nødvendig med et formkrav om at opphøret skal skje skriftlig. Dette vil forenkle bevissituasjon og redusere antallet tvister.

3.5.8. Vilkår om tidsbegrensing

Departementet foreslår en tidsbegrensing på ett år for konkurranseklausuler. Tekna er fortsatt av den oppfatning at en konkurranseklausul med varighet på seks måneder vil være tilstrekkelig til å ivareta virksomhetens behov for vern mot konkurranse fra tidligere ansatte. Vår erfaring er at svært mange arbeidstakere allerede i oppsigelsestiden blir fratatt de oppgavene og ansvarsområdene der de opparbeider seg kunnskap med konkurransefortrinn. Dette, kombinert med at mange av de arbeidstakerne dette gjelder, har oppsigelsestider på seks måneder, gjør at arbeidsgiver kun i særlige unntakstilfeller vil ha behov for en konkurranseklausul på ett år.

Lengden på konkurranseklausulen må angis i avtalen mellom partene i antall måneder. En klausul som angir tiden til å være *“inntil 6 (evt 12) måneder”*, bør ikke være gyldig. Det må fremkomme av den individuelle arbeidsavtalen hvor lang tid konkurranseklausulen gjelder for, og eventuelle endringer bør tas inn i avtalen i henhold til aml § 14-8.

Dersom departementet opprettholder forslaget om at varigheten skal være 12 måneder, bør oppsigelsestiden inkluderes i denne tidsbegrensingen. Som tidligere beskrevet, innrettes ofte oppsigelsestiden på en slik måte at arbeidstaker allerede fra oppsigelsestidens start *“tømmes”* for kunnskap som arbeidsgiver ikke vil skal medbringes i nytt arbeidsforhold.

3.5.9. Vilkår om kompensasjon

Dersom tidsbegrensingen settes til ett år, vil Tekna støtte forslaget om 50 % kompensasjon for seks måneders klausuler og 100 % kompensasjon for klausuler med ett års varighet, forutsatt at arbeidstaker gis rett til en skriftlig redegjørelse om klausulen gjøres gjeldende i forkan av en eventuell oppsigelse, se pkt 3.5.7. Vi mener kravet om 100 % kompensasjon ved klausuler på ett år, vil

gjøre at arbeidsgiver kun pålegger dette i helt nødvendige tilfeller. Det er en viktig forutsetning at departementets forslag til vederlagsdefinisjon inngår i den endelige lovteksten, da mange av arbeidstakerne disse reglene er aktuelle for vil ha en faktisk inntekt som er høyere enn ordinær grunnlønn.

Når det gjelder forslaget om at deler av arbeidstakers inntekter skal komme til fradrag i kompensasjonen, deler Tekna ikke departementets syn på dette. Det virksomheten kompenser arbeidstaker for, er ulempen ved ikke å kunne velge fritt på arbeidsmarkedet og ikke ha samme mulighet til å opprettholde nåværende inntektsnivå. Det vil være en tilfeldig og utilsiktet gevinst for virksomheten dersom de sparer penger på at arbeidstaker, innenfor de begrensningene klausulen pålegger, klarer å skaffe seg annen inntekt. I tillegg gir en slik regel retts tekniske utfordringer, den vil være vanskelig å praktisere og den vil kunne skape tvister.

Departementet foreslår at arbeidsgiver skal kunne holde kompensasjonen tilbake dersom arbeidstaker ikke besvarer arbeidsgivers forespørsel om dokumentasjon for annen inntekt. Tekna mener dette er et svært uheldig forslag. Vi kan ikke se hvordan arbeidstaker skal kunne dokumentere at vedkommende *ikke* har annen inntekt, dersom arbeidsgiver er av den oppfatning og bygger sin tilbakeholdsrett på dette standpunktet. Det er uheldig at arbeidstaker pålegges den byrden det er å måtte drive inn kravet. Det vises her til begrunnelsen for arbeidsgivers snevre adgang til å holde tilbake lønn- og feriepenger i aml § 14-15, nr 2.

Tekna støtter departementets forslag om at kompensasjonen ikke bortfaller der arbeidsforholdet avsluttes ved avskjed og viser til det vi uttalte i den forrige høringsrunden om dette.

3.5.10 Vilkår – rettsvirkning

Tekna støtter departementets forslag om at rettsvirkningen av at konkurranseklausulen ikke oppfyller lovens krav, er at den faller bort i sin helhet (ugyldighet). Vi mener dette vil ha en god effekt på arbeidsgivere som tidligere har utformet klausulene svært omfattende i håp om at arbeidstaker innretter seg etter den og ikke går til domstolen for å få den korrigert til det lovlige.

3.5.11 Oppsigelse fra arbeidsgiver som ikke er begrunnet i arbeidstakers forhold

Tekna støtter dette forslaget. Det er fint om departementet i lovforarbeidene uttaler seg om hva som skal anses som rimelig grunn for å avslutte arbeidsforholdet.

4. Kundeklausuler

4.1 Innledning

Tekna støtter forslaget om å lovregulere kundeklausuler. Vi støtter også forslaget om at reguleringen tas inn i samme kapittel i Arbeidsmiljøloven som bestemmelsene om konkurranseklausuler, og at de følger samme struktur som disse. Det gjør det enklere å håndtere reglene.

Teknas erfaringsbakgrunn er relatert til spennet fra små virksomheter med få ansatte til store konsern med mange tusen ansatte. Spennet er også knyttet til virksomheter med mange kunder til virksomheter med få kunder.

Vurderingene for hvordan de forskjellige kunderelasjonene skal vernes, vil variere i de konkrete tilfellene. For en liten virksomhet vil tapet av en stor kunde, innebære en større økonomisk belastning for virksomheten enn der hvor det er større omsetning og mange kunder og aktører i markedet. Vi er inneforstått med at en arbeidsgiver kan ha investert mye i etablering og vedlikehold av kunderelasjoner, og derfor ha behov for å verne seg mot at kunder følger med arbeidstakere som går over til konkurrerende virksomhet. Vi mener likevel at prinsippet om kunders valgfrihet, samfunnets behov for arbeidskraft og arbeidstakernes behov for mobilitet bør stå sentralt ved vurdering av behovet for regulering av kundeklausuler.

En kundeklausul har til hensikt i å begrense arbeidstakers mulighet til å ta kontakt med kunder av tidligere arbeidsgiver. Med dette menes at arbeidstaker ikke selv aktivt kan ta kontakt med kunder for å påvirke disse til å avslutte sitt tidligere kundeforhold. Dette bør gå klart frem av lovteksten.

Det bør videre skilles mellom kunder arbeidstaker har brakt med seg inn i arbeidsforholdet og de kundene arbeidstaker har fått mens vedkommende har vært ansatt hos arbeidsgiver. For arbeidstakeren vil det være urimelig om arbeidstakerens opprinnelige kunder skal omfattes av kundeklausulen. Arbeidsgiver har her ikke samme krav på vern. Det er særlig kostnader ved arbeidsgivers etablering av kundeforhold som må være det sentrale for arbeidsgivers interesser. For arbeidstaker vil konsekvensen være begrensede muligheter for kundepågang og ansettelse, som igjen resulterer i nedsatte muligheter for arbeidsvederlag.

4.3.3 Anvendelsesområde

Departementet fremmer forslag om at kundeklausuler kan inngås i løpet av hele arbeidsforholdet. Vi mener det naturlige vil være at klausuler avtales ved inngåelse av arbeidsforholdet. Dette skaper forutberegnelighet og bør formuleres som en hovedregel. Dette vil i seg selv være konfliktdempende.

Forslag til § 14A-3,1 ledd tillegg: *"dersom den er skriftlig **avtalt ved inngåelsen av arbeidsforholdet**, det foreligger særlige grunner..."*

Tekna er enige i begrensingen om at klausulen kun kommer til anvendelse der hvor arbeidstakeren selv aktivt tar kontakt med kunder for å avslutte sitt kundeforhold til tidligere arbeidsgiver. Vi mener aktivitetskravet bør lovfestes.

Forslag til § 14A-3, 4. ledd tillegg: *"..siste året før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. **En kundeklausul kan bare gjøres gjeldende der arbeidstaker selv tar aktiv kontakt.**"*

4.3.5. og 4.3.7 Vilkår om skriftlighet og vilkår og redegjørelse

Tekna støtter forslaget om at kundeklausuler skal inngås skriftlig. Videre støttes forslaget om at arbeidsgiver skriftlig må redegjøre for hva som ansees for å utgjøre særlige grunner i det konkrete forholdet. Dette skaper en aktivitetsplikt for

arbeidsgiver og bidrar til en bedre forståelse for arbeidstakeren som blir omfattet av klausulen. Dette vilkåret bør også innarbeides direkte i lovteksten.

4.3.6 Vilkår om særlig grunn

Når det gjelder kravet om særlige grunner, støttes presiseringen i pkt a) om "*arbeidsgivers nødvendige behov*" for å gjøre kundeklausulen gjeldende. Dette synliggjør kravet om at en kundeklausul kun kan ilegges der det er behov for en særskilt begrensning. I departementets vurdering er det henvist til at en klausul kun kan omfatte eksisterende kunder, og at den bare kan rettes mot løpende kontrakts- og kundeforhold. Da dette er inntatt som et sentralt krav i vurderingen, vil vi foreslå at dette tas inn som en spesifisering i lovteksten, jf § 14A-3, 4. ledd.

Vi støtter også avgrensingen om at klausuler ikke kan påberopes hvor arbeidstakeren skal gå over i en annen bransje eller et annet marked enn det arbeidsgiver opererer innenfor. Arbeidsgivers behov for vern gjør seg her ikke gjeldende. Det samme gjelder hvor arbeidstakeren har en underordnet rolle i forhold til kundekontakten og hvor det er snakk om kortvarige ansettelsesforhold (mindre enn seks måneder).

4.3.8 Vilkår om tidsbegrensning

Vi slutter oss til forslaget om en tidsbegrensning på ett år for kundeklausuler, og at oppsigelsestiden inkluderes i tidsberegningen. I praksis vil man allerede fra oppsigelsestidspunktet bli fratatt kontakt med viktige kunder.

4.3.9 Vilkår om kompensasjon

Tekna støtter departementets forslag om at arbeidstaker har krav på kompensasjon for det inngrepet kundeklausulen medfører.

Vi er enige i at en kundeklausul med varighet på seks måneder eller mindre bør kompenseres med 25 % av arbeidstakers arbeidsvederlag på oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Dersom man skulle velge en løsning med kundeklausuler på over seks måneder, støtter vi forslaget om høyere kompensasjon på 50 %, da mer belastningen for arbeidstakeren øker med lengden på kundeklausulen.

I tilfeller hvor både en konkurranseklausul og en kundeklausul blir avtalt, foreslår Tekna at arbeidstaker kompenseres for begge klausulene. En kombinasjon av begge klausulene medfører en mer belastning for arbeidstaker. Ved en kombinasjon av klausuler for seks måneder eller mindre kompenseres arbeidstaker med 75 % av arbeidsvederlaget. Utover seks måneder kompenseres arbeidstaker med 100 % av arbeidsvederlaget, som i konkurranseklausulstilfellene.

Tekna støtter ikke departementets forslag om at det kan gjøres fradrag for arbeidstakerens nye arbeidsinntekter. Det vises her til argumentasjonen til pkt 3.5.9. Arbeidstakerens inntekt vil gi en tilfeldig og utilsiktet gevinst for virksomheten samtidig som arbeidstakeren blir "straffet" for egen innsats ved å skaffe til veie egen inntekt. De riktige økonomiske beregningene vil først kunne foretas i ettertid. Etter vårt syn vil denne regelen bidra til praktiske utfordringer med unødvendige konfliktsituasjoner mellom partene.

Departementet foreslår at arbeidsgiver kan holde tilbake kompensasjonen dersom arbeidstakeren ikke besvarer arbeidsgivers forespørsel om dokumentasjon om annen inntekt. Tekna støtter ikke dette forslaget. Det vises her til argumentasjonen til pkt 3.5.9. Også denne ordningen vil bidra til praktiske utfordringer og unødvendige konfliktsituasjoner. Arbeidstakeren som har innrettet seg etter en ønsket klausul fra arbeidsgiver, skal slippe i tillegg å måtte være den som står til ansvar for gjennomføringen av den.

4.3.10 Vilkår om kontakt med eller ansvar for kunden

Tekna er enig i departementets forslag om at klausulen kun kan omfatte kunder som arbeidstaker har vært i kontakt med eller har hatt ansvar for det siste året før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet.

Tekna støtter også forslaget om at overordnede ansatte, på tross av et mer sporadisk forhold til kunder i anledning reforhandling av kontrakter, skal omfattes av kundeklausulen. Begrunnelsen for dette er at de har kontakt og ansvar i kundeforholdet. Når det gjelder ansatte på et lavere nivå i virksomheten, gjør ikke de samme hensyn seg gjeldende. Dette vil i så fall avhenge av en konkret vurdering.

4.3.11 Vilkår om angivelse av hvilke kunder som skal omfattes av klausulen

Tekna er enige i forslaget om at kundene skal identifiseres og angis skriftlig.

Vi støtter forslaget om å gi arbeidsgiver en to ukers frist etter oppsigelses- eller avskjedstidspunktet til å komme opp med en oversikt over kunder som skal omfattes av en kundeklausul.

Tekna er enige i at listen er bindende og at arbeidsgiver ikke i ettertid kan kreve flere kunder oppført på listen. Vi mener videre at det bør gå frem av lovteksten at klausulen ikke kan sies opp eller endres av partene i ettertid. Begrunnelsen for dette er forutberegnelighet og det forhold at arbeidstakeren lojalt har innrettet seg etter klausulen.

4.3.12 Vilkår – rettsvirkninger

Tekna støtter forslaget om at ugyldigheten i det konkrete tilfellet skal være knyttet til den enkelte kunde på listen, ikke slik at kundeklausulen i sin helhet bortfaller.

4.3.13 Oppsigelse fra arbeidsgiver som ikke er begrunnet i arbeidstakerens forhold

Tekna støtter departementets forslag om at klausulen faller bort i tilfellene der arbeidstaker blir sagt opp som følge av driftsinnskrenkninger eller sier opp pga mislighold på arbeidsgiver side.

5. Ikke-rekrutteringsklausuler

Ikke-rekrutteringsklausul avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Når det gjelder departementets vurderinger i forhold til ikke-rekrutteringsklausuler mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker, er vi enige i de vurderinger departementet har. I likhet med departementet ser vi ingen store behov for lovregulering her.

Ikke-rekrutteringsklausul avtalt mellom virksomheter – utkastets § 14A-4 første ledd

Tekna stiller seg positiv til at det nå foreslås et forbud mot ikke-rekrutteringsklausuler mellom virksomheter, og kan bare slutte seg til de betraktninger departementet gjør seg i denne forbindelse. Det er bra at departementet ikke følger opp det forslag som tidligere har blitt sendt på høring. Etter vårt syn fremsto dette forslaget som lite anvendelig i praksis.

Departementet har i sin høringsuttalelse ikke sagt noe om hvordan man skal sikre etterlevelse av et forbud om ikke-rekrutteringsavtaler. Vi er opptatt av at arbeidstaker skal ha mulighet til å angripe en slik klausul, dersom det avdekkes at det er inngått en slik avtale mellom to arbeidsgivere som berører ham eller henne. Arbeidstaker vil trolig ha en søksmålsadgang, men det vil i de fleste tilfellene være vanskelig å sannsynliggjøre et tap. Vi tror at arbeidstaker i mange tilfelle vil kvie seg for å bringe et slikt lovbrudd inn for domstolene.

Dersom arbeidstaker ikke skal angripe en klausul ved å gå til domstolene, gjenstår i praksis å henvende seg til Arbeidstilsynet med saken. Slik §§ 18-6 og 18-7 er formulert i dag, vil ikke Arbeidstilsynet ha kompetanse til å gi pålegg eller fastsette tvangsmulkt i slike saker. Vi foreslår derfor en at § 18-6 endres slik at Arbeidstilsynet også kan gi pålegg ved brudd på forbudet i § 14A-4.

Unntak – forhandlinger om virksomhetsoverdragelse – utkastets § 14A-4 andre ledd

Tekna ser at det ved virksomhetsoverdragelser kan være behov for ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom virksomheter. Vi kan imidlertid ikke se behovet for at en ikke-rekrutteringsklausul skal kunne hemmeligholdes *etter* at virksomhetsoverdragelsen har funnet sted. Vi har forståelse for at dette kan være nødvendig der hvor to parter innleder forhandlinger, og ikke ønsker oppmerksomhet rundt dette. Men der overdragelsen har funnet sted, gjør ikke lenger slike hensyn seg gjeldende.

6. Overgangsregler

Tekna støtter departementets forslag til overgangsregler.

7. Modernisering av avtaleloven § 38 første ledd

Tekna støtter departementets forslag til språklig modernisering av avtaleloven § 38 første ledd.

8. Forslag til nye bestemmelser

8.1 Konkurransesklausuler

Vårt forslag til tekst angående adgang til å kreve redegjørelse underveis bygger på Akademikernes forslag i forrige høringsrunde og kan inntas som ny andre og tredje setning i § 14A-1 (3):

"Slik redegjørelse skal foreligge to uker etter arbeidstakers skriftlige forespørsel på ethvert tidspunkt i arbeidsforhold, og senest to uker etter oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Der redegjørelse fra arbeidsgiver er gitt før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet er arbeidsgiver bundet av svaret i 3 måneder fra avgivelsen."

8.2 Kundesklausuler

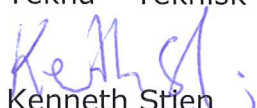
Forslag til § 14A-3,1 ledd tillegg: **"dersom den er skriftlig avtalt ved inngåelsen av arbeidsforholdet, det foreligger særlige grunner..."**

Forslag til § 14A-3, 4. ledd tillegg: **"..siste året før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. En kundesklausul kan bare gjøres gjeldende der arbeidstaker selv tar aktiv kontakt."**

8.3 Ikke-rekrutteringsklausuler

[...]

Med vennlig hilsen
Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening


Kenneth Stien
generalsekretær