



**Arbeidstilsynet**

VÅR DATO  
26.10.2010

DERES DATO  
18.06.2010

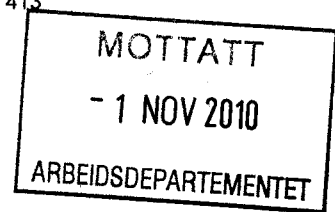
VÅR SAKSBEHANDLER  
Trude Norevik tlf 975 63 413  
Mads Backer-Owe

VÅR REFERANSE  
2010/13955 102416/2010

DERES REFERANSE  
200903028

1

Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 Oslo



## **HØRING - REGULERING AV KONKURRANSE-, KUNDE- OG IKKE-REKRUTTERINGSKLAUSULER**

Vi viser til deres brev av 18. juni 2010, der det bes om høringsinstansenes merknader til det vedlagte høringsnotatet med forslag til ny regulering av konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler i arbeidsmiljøloven.

Endringsforslagene i høringsnotatet gjelder bestemmelser som ikke er omfattet av Arbeidstilsynets generelle vedtakskompetanse. Som påpekt i forrige høringsrunde er vår erfaring med disse bestemmelsene også begrenset til den veiledningsrollen vi har.

Arbeidstilsynet har følgende kommentarer til lovforslaget:

### **Konkurransesklausuler:**

Arbeidstilsynet får i liten grad henvendelser spesielt vedrørende konkurranseklausuler, men kommer likevel fra tid til annen i berøring med slike klausuler i forbindelse med enkelthenvendelser fra arbeidstakere samt gjennom tilsyn hvor arbeidsavtaler blir innhentet.

Arbeidstilsynets rolle i slike tilfeller har til nå vært å veilede om at arbeidsmiljøloven ikke regulerer slike avtaleklausuler, men at avtaleloven i en viss grad setter begrensninger mot urimelige avtalevilkår. Vår erfaring er at dagens plassering av reglene gjør at de færreste har kjennskap til dem, samt at det materielle innholdet i reglene er vanskelig tilgjengelig.

Arbeidstilsynet ser det derfor som positivt at reglene klargjøres og utdypes, samt at regelverket inntas som et eget kapittel i arbeidsmiljøloven. Dette vil forhåpentlig vis medføre at langt flere blir klar over regelverket med de begrensninger som ligger i bruken av slike klausuler.

### Vilkåret om "Særlige grunner"

Arbeidsgiver må generelt betraktes som den sterkeste part ved inngåelse av en arbeidsavtale, og således langt på vei i stand til å diktere kontraktsbestemmelsene. I vårt arbeid med arbeidsinnvandring har vi sett at dette særlig gjør seg gjeldende overfor utenlandske arbeidstakere. Vi har blitt presentert for tilfeller der utenlandske arbeidstakere i underordnede stillinger av typisk kortvarig art gjennom arbeidsavtalen er bundet av urimelige konkurranseklausuler. Arbeidstakere i denne kategorien har ofte begrensede kunnskaper om regelverket og vegrer seg for å ta opp kampen med arbeidsgiver.

Arbeidstilsynet stiller seg i så måte positiv til oppstillingen av momenter for vurderingen av hvorvidt det foreligger "særlige grunner" i den foreslåtte § 14A-1 andre ledd, samt kravet om at arbeidsgiver skriftlig må redegjøre for hva som anses å være særlige grunner før konkurranseklausulen kan gjøres gjeldende, jf. samme paragraf tredje ledd.



### Endring i arbeidsmiljøloven § 14-6

Vi mener at begrensninger i en arbeidstakers mulighet til å ta seg arbeid etter opphør av et arbeidsforhold kan være såpass inngripende overfor arbeidstakeren at et slikt forhold eksplisitt bør fremgå av selve arbeidsavtalen.

Minimumsvilkårene til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen er oppstilt i aml. § 14-6. Vi mener at det i forbindelse med lovendringene bør vurderes en endring i § 14-6 slik at det blir gjort til et vilkår at eventuelle konkurranseklausuler mv. også skal fremgå av arbeidsavtalen.

### **Kundeklausuler:**

Arbeidstilsynet ser positivt på at departementet nå foreslår at vilkåret om "særlige grunner" også oppstilles i bestemmelsen om kundeklausuler. Dette medvirker til å unngå vanskelige avgrensninger mellom "konkurranseklausuler" og "kundeklausuler" i bransjer med få aktører. Arbeidstilsynet mener også at det er i arbeidslivets og samfunnets interesse at "kundeklausuler" begrenses til de tilfeller der arbeidsgiver har en "særlig grunn".

Utover dette ovenstående har Arbeidstilsynet ingen merknader til departementets høringsnotat.

Vi ber om at vårt referansenummer 2010/13955 oppgis ved svar.

Med hilsen  
Direktoratet for arbeidstilsynet

Gaute Ivar Bjøru  
avdelingsdirektør, Lov og regelverk  
(sign.)

Trude Norevik  
rådgiver, Lov og regelverk  
(sign.)

*Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.*