

Arbeidsdepartementet
Avd.direktør Ragnhild Nordaas
Post boks 8019 Dep.
0030 OSLO

Oslo, 25.10.2010

Høring – forslag til regulering av konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler.

Vi viser til Deres høringsbrev av 20.9.2010.

Coop Norge som har ca 1600 fast ansatte, er ansvarlig for innkjøp, sortiment, kjededrift, markedsføring og distribusjon av dagligvarer og faghandel til landets 133 samvirkelag og deres vel 1200 butikker. Halvparten av de ansatte arbeider med fysisk arbeid som del av lagerdriften.

Coop Norge er positiv til en gjennomgang og opprydding i forholdet til konkurranse- og kunde, samt at departementet nå foreslår resultatet synliggjort i nytt kapittel 14A. Vi er positive til at arbeidsgivers adgang til å inngå slike avtaler vil nå tydeliggjøres, samtidig som at arbeidstakers interesser blir ivaretatt. Vi har imidlertid erfart at det ikke alltid er mulig å få til en ønsket avtale om konkurranseforbud. Så vidt vi vet er det liten tradisjon for slike avtaler innen vår bransje, og vi som arbeidsgiver vil kunne møte motstand mot en slik avtale i forbindelse med forhandling om betingelser i rekrutteringssituasjonen.

Med dette som utgangspunkt har vi følgende merknader til gjeldende høringsnotat:

3 Konkurransesklausuler

Som avtale- og innkjøpsansvarlig for dagligvarer og faghandelsvarer for hele forbrukersamvirket, er vår konkurransesituasjon svært sårbar dersom bl.a. våre betingelsessett mot leverandører kommer på avveie. Vi har i noen tilfeller benyttet konkurranseklausuler, men har vært og vil fortsatt være svært selektive i forhold til hvilke stillinger vi mener dette er aktuelt for.

Ad) 3.5.6.2. Arbeidstakers stilling

Etter vår mening må det være stillingens innhold og grad av sensitivitet som skal avgjøre behovet for konkurranseklausul, ikke stillingsnivået.

Coop Norge SA Hovedkontor

Postboks 1173 Sentrum – N-0107 Oslo – Norge

Besøksadresse: Kirkegaten 4

Telefon +47 22 89 95 00 – Telefaks +47 22 41 14 42 – Bankgiro 7050.06.20003

www.coop.no

Ad) 3.5.6.3 Lengden på ansettelsesforholdet

Lengden på ansettelsesforholdet kan ikke være bestemmende for bruken av konkurranseklausul. Slik vi ser det vil en ansatt med lang bedriftsansienitet som regel har større bindinger, ansvarfølelse og lojalitet til tidligere arbeidsgiver, enn en med kort ansienitet.

Ad) 3.5.8 Vilkår om tidsbegrensning

Departementet foreslår at en konkurranseklausul maksimalt kan gjøres gjeldende i ett år fra arbeidsforholdets opphør. Innenfor vår bransje vil dette være tilstrekkelig tid.

Ad) 3.5.9 Vilkår om kompensasjon

Departementet foreslår en regel om at arbeidsgiver må yte kompensasjon for det inngrepet en klausul medfører for arbeidstaker. Avhengig av klausulens lengde skal kompensasjonen skal være 50 % eller 100 % av arbeidsvederlaget på oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Ut fra våre praktiske erfaringer, viser det seg vanskelig å få til avtaler som ikke kompenserer 100 %. Vi finner det naturlig at arbeidsgiver kan kreve fradrag i vederlaget dersom summen av vederlaget og nye arbeidsinntekter overstiger det arbeidsvederlaget arbeidstakeren tidligere hadde ved stillingsfratredelsen.

Ad) 3.5.10 Vilkår - rettsvirkning

Departementet foreslår at rettsvirkningen av at en konkurranseklausul ikke oppfyller vilkårene i forslaget til nye regler skal være at klausulen anses som ugyldig i sin helhet. Vi mener at dette er for strengt. Vi foreslår derfor en regel om at klausulen ikke blir automatisk ugyldig. 14 dagers frist for arbeidsgiver til å redegjøre for "særlige grunner" kan i vår bransje med mye reisevirksomhet bli for kort.

4 Kundeklausuler

Spørsmålet om kundeklausuler er lite relevant for Coop Norge da vi ikke har andre kunderelasjoner enn med våre eiere, dvs. konsernets eget butikknnett. Kundeforholdet er gjensidig regulert med vedtekter og kjedeavtaler.

5 Ikke-rekrutteringsklausuler

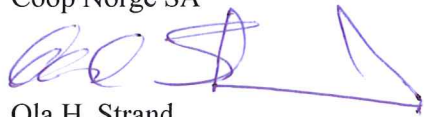
Coop Norge har lagt inn et rekrutteringsforbud i sin mal for avtale om konkurranseforbud. Vi er innforstått med de innvendinger som departementets har til ikke-rekrutteringsklausuler, men ønsker allikevel å ha dette med i våre avtaler. Henting av vår konkurranseutsatte spisskompetanse har tidvis vært en utfordring, særlig i forhold til erfarne bransjepersoner og IT-kompetanse. Selv om vi ikke har sanksjonsmuligheter ved brudd på avtalen, ser vi behovet for å markere vårt syn og forebygge uheldige situasjoner.

s. 3

Coop Norge har ingen andre bemerkninger til forslagene.

Med vennlig hilsen

Coop Norge SA



Ola H. Strand

Administrerende direktør



Vuokko Hassel

HR direktør