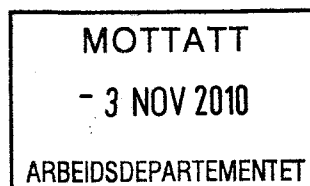




Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

(Referanse må oppgis)
Vår referanse: 10/01297-2
Arkivkode: 500
Saksbehandler: Børge Benum
Deres referanse:
Dato: 1.11.2010



KS' høringsvar om konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler

1. Innledning og overordnede hensyn

Når det gjelder de prinsipielle betenkelighetene ved at departementet engasjerer private til å utrede lovspørsmål – her advokatfirmaet Hjort – viser vi til vår høringsuttalelse fra februar 2009.

For kommunesektoren vil det i liten grad være behov for konkurranseklausuler og andre typer klausuler som er omtalt i høringsnotatet. Det er tradisjon for at arbeidstakere bytter arbeidsgiver innen sektoren. Så langt vi har brakt i erfaring vil det kun unntaksvis være aktuelt med konkurranseklausuler. For konkurranseutsatte virksomheter med kommunale eller fylkeskommunale eiere vil situasjonen kunne være en annen. Her vil virksomhetene kunne ha behov for å beskytte seg med konkurranseklausuler. Men heller ikke for slike virksomheter er denne type klausuler utbredt.

Arbeidsdepartementet peker på tre hensyn som gjør seg gjeldende ved regulering av denne type klausuler; hensynet til arbeidsgiver og arbeidstaker, og samfunnsøkonomiske hensyn. Når det gjelder samfunnsøkonomiske hensyn er det vist til at det er uheldig dersom arbeidskraft er uvirksom i lang tid på grunn av privatrettslige avtaler. KS er enig i det. I tillegg legger vi vekt på at arbeidsmarkedet bør være fleksibelt, og at det er ønskelig med mobilitet av arbeidskraft mellom privat og offentlig sektor. Restriksjoner i den frie flyten av arbeidskraft krever at det foreligger særlige grunner.

2. Regulering i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven

KS ser at det kan være hensiktsmessig å samle reguleringen av de ulike avtaletypene i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven. Det kan sies å være en mer intuitiv og brukervennlig plassering enn dagens regulering av konkurranseklausuler i avtaleloven.

Arbeidsmiljøloven er en vernelov for arbeidstakere. Slike klausuler vil som regel gjelde for spesielle grupper av arbeidstakere, og ikke for arbeidstakere generelt. Videre tar reglene sikte på å regulere atferd etter at det aktuelle arbeidsforholdet er opphørt. Dette taler imot å regulere dette i arbeidsmiljøloven.

KS har etter en samlet vurdering blitt stående ved at det er prinsipielt uheldig å uthule partenes avtalefrihet ved å ta inn bestemmelser om dette i arbeidsmiljøloven. Denne type klausuler rommer et vidt spekter av typetilfeller hvor det kan være større eller mindre behov for regulering. Dette taler for at et bedre alternativ er å plassere bestemmelsene i avtaleloven.

3. Innstramning av adgangen til å avtale konkurranseklausuler

Arbeidsdepartementets forslag innebærer en innstramning i forhold til gjeldende rett på noen punkter. En konkurranseklausul kan kun inngås skriftlig. Dette er neppe noen innskjerping i praksis, idet slike klausuler som den store hovedregel inngås skriftlig også i dag.

Etter lovforslaget må det foreligge særlige grunner for å kunne inngå konkurranseklausuler. Heller ikke på dette punkt kan vi se at forslaget innebærer noen radikal innstramning. Det er riktig nok slik at det etter dagens regler er avtalefrihet. Etter avtaleloven § 38 skal imidlertid konkurranseklausuler undergis en rimelighetssensur og en proporsjonalitetsvurdering. I tillegg er § 38 andre ledd en beskyttelsesregel for underordnede arbeidstakere.

Videre er det foreslått en begrensning på varigheten av konkurranseklausuler til ett år. KS støtter under en viss tvil forslaget om å begrense varigheten av konkurranseklausuler til ett år. I vurderingen har vi lagt stor vekt på at samfunnsøkonomiske hensyn tilsier at slike klausuler begrenses til det som etter en objektiv målestokk er nødvendig.

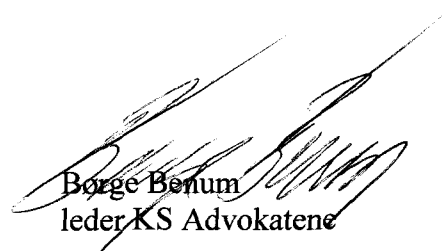
Når det gjelder vederlagets størrelse er det foreslått til 50 prosent av arbeidstakernes arbeidsvederlag for konkurranseklausuler med varighet på seks måneder eller mindre. For konkurranseklausuler med varighet på over seks måneder, skal vederlaget utgjøre 100 prosent.

KS mener at det ikke er tilstrekkelig dokumentert at det er behov for å ta inn bestemmelser om vederlagets størrelse i loven. Arbeidsmiljøloven har ingen regulering av vederlag for arbeid, utover reglene om overtidsbetaling. Dette er et forhandlingstema som bør være undergitt partenes avtalefrihet. Forslaget til regulering av vederlagets størrelse tar dessuten i liten grad hensyn til de ulike situasjoner og behov som kan være aktuelle. KS legger til grunn at slike avtaler uansett er gjenstand for rimelighetssensur etter generalklausulen i avtaleloven § 36.

Med vennlig hilsen
KS



Sigrun Vågeng
administrerende direktør



Børge Benum
leder KS Advokatene