



Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8008 Dep
0030 Oslo

E-post: postmottak@ad.dep.no

Deres ref.:
200903028

Vår ref.:
fu/POH

Dato:
5. nov. 2010

HØRING OM KONKURRANSE-, KUNDE- OG IKKE-REKRUTTERINGSKLAUSULER

Det vises til Arbeidsdepartementets høringsbrev av 11. juni 2010 vedrørende ovennevnte.

Saken er behandlet av NARFs fagutvalg.

Fristen for å avgi høringssvar er søkt utsatt til 5. nov. 2010.

Innledningsvis i høringsnotatet skriver departementet at det er lang tradisjon i norsk rett for å verne og beskytte den svake part i et kontraktsforhold. Arbeidstaker opplyses å være den svake part.

NARF mener at lovregler og eventuelle konkurranseklausuler bør bidra til at arbeidskraft blir brukt optimalt, til beste for både arbeidsgiver, arbeidstaker og samfunnet for øvrig. Fri konkurranse er således et sunt og godt utgangspunkt for forholdet mellom partene i arbeidslivet. Historisk har arbeidsgiver vært den sterke part. NARF mener at dette styrkeforholdet har endret seg med tiden, ikke minst i de senere år. Den senere tids etterspørsel av innleid hjelp gjennom bemanningsselskaper fremfor at arbeidsgivere ansetter nye arbeidstakere bekrefter på mange måter den endrede balansen. Mange arbeidsgivere ønsker på grunn av det sterke oppsigelsesvernet ikke å ansette nye arbeidstakere før de eventuelt har fått sjekket ut arbeidstakers kvalifikasjoner og kapasitet gjennom innleie. Dette bekrefter at arbeidstakere ikke lenger kan vurderes som den svake part etter at ansettelse har funnet sted.

NARFs kommentarer til forslagene

Vi vil i dette høringssvaret uttale oss om det som er særlig aktuelt for regnskapsførerbransjen. Hva gjelder både konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler generelt og på tvers av bransjer, antar vi at andre organisasjoner står nærmere til å ivareta disse spørsmålene på generelt grunnlag.

Konkurransseklausul

Autorisert regnskapsfører er en utdanning som primært åpner opp for å arbeide som ansatt på et regnskapskontor, ansatt i en virksomhets regnskapsavdeling, eller starte egen regnskapsførervirksomhet. NARF mener at det er viktig å bidra til at det er fri konkurranse og færrest mulig etableringshindre og begrensninger når ansatte skal skifte arbeidsgiver eller starte egen virksomhet.

I regnskapsførerbransjen generelt vil det sjelden forekomme forretningshemmeligheter eller annen unik informasjon som det er påkrevet med konkurransseklausuler for å beskytte. Utover den kompetanse om systemer og arbeidsrutiner som enhver ansatt blir en del av vil det på et regnskapskontor kun unntaksvis være behov for å beskytte bedriftshemmeligheter.

Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker har inngått konkurransseklausul på 1 eller 2 år bør hensynet til arbeidsgiver etter NARFs vurdering gå foran samfunnets behov for arbeidskraft. Arbeidstakere som rammes av denne type klausuler kompenseres økonomisk. Fordi arbeidsgivere ofte har brukt betydelige summer for å utvikle bedriftshemmeligheter vil arbeidsgivers rett til å beskytte egne verdier og de gjenværendes arbeidsplasser etter vår vurdering måtte veie tungt.

Kundeklausuler

Konkurransseklausuler som forhindrer ansatte fra å ta kontakt med eller utføre arbeid for tidligere arbeidsgivers kunder er utbredt i regnskapsførerbransjen. Dette henger klart sammen med det faktum at en regnskapsførervirksomhets verdi primært vurderes i forhold til kundeporteføljen og den omsetning denne genererer. Kundeporteføljen er derfor av stor interesse å beskytte. Regnskapsførervirksomheter er veldig oppmerksomme når ansatte slutter og gjør ofte det som er mulig, for å sikre at kundeporteføljen ikke forvitrer eller forsvinner i denne forbindelse.

Forslaget som nå foreligger ved at det skal gis rett til å inngå kundeklausuler, men bare dersom det ytes økonomisk kompensasjon, vil ha innvirkning på verdien av regnskapsførervirksomheter generelt og kundeporteføljer spesielt. NARF går klart i mot dette forslaget.

NARF mener det blir uriktig å pålegge regnskapsførervirksomheter å kompensere for at ansatte ikke skal henvende seg til de kunder som inngår i regnskapsførervirksomhetens kundeportefølje. Regnskapsførervirksomheten bruker tid og ressurser på å opparbeide seg en god og hensiktsmessig kundeportefølje. Kundeporteføljen er ofte et resultat av et møysommelig arbeid over flere år. Dersom regnskapsførervirksomheten skal pålegges å betale for at tidligere ansatte ikke tar kontakt med tidligere arbeidsgivers kunder mener NARF at arbeidsgiver med dette pålegges å betale for at egen kundeportefølje ikke blir "frarøvet" virksomheten.

Når en ansatt slutter etter kort tids ansettelse i virksomheten vil faren for at kunder følger den ansatte være liten. Dette fordi den ansatte ikke har klart å opparbeide seg nødvendig nærhet og relasjon til kunden som må til for å kunne påvirke kunden til å følge den ansatte.

For ansatte som har vært ansatt i lengre tid, f. eks i 3 år eller mer, vil det stille seg annerledes. Her kan det bli spørsmål om det er den ansatte eller virksomheten som har bidratt til at kunden har valgt denne regnskapsførervirksomheten som sin tjenesteleverandør. Uansett vil det være regnskapsførervirksomheten som er avtalemotpart i regnskapsføreroppdraget. En endring av regnskapsfører krever derfor en oppsigelse av oppdragsavtalen med opprinnelig leverandør for deretter å inngå ny oppdragsavtale med ny leverandør.

Det er og bør være fri konkurranse i regnskapsførermarkedet. Konkurranse er sunt og bidrar både til utvikling og regulering av tjenestetilbud og pris. Det spesielle med

regnskapsførerbransjen er imidlertid at den enkelte regnskapsfører ofte får en sterk relasjon til de kunder som denne fører regnskapene for. Dette setter regnskapsfører i en spesiell situasjon ved at kunderelasjonen ofte er så sterk at kundene vil følge den ansatte som slutter fremfor å videreføre avtalen med regnskapsførervirksomheten. NARF finner det sterkt urimelig om regnskapsførervirksomheten skal betale for en konkurranseklausul som forhindrer en tidligere ansatt fra å utføre arbeid for regnskapsførervirksomhetens kunder.

Det er i praksis også umulig å sannsynliggjøre hvem som har kontaktet hvem når tidligere ansatt slutter for deretter å utføre arbeid for tidligere arbeidsgivers kunder. Dette taler for at konkurranseklausuler ikke bare åpner for et forbud mot å ta kontakt, men at den også åpner for forbud mot å arbeide for tidligere arbeidsgivers kunder i minst 1 år.

NARF vil understreke at en autorisert regnskapsfører som gjennom konkurranseklausul forbys å jobbe for tidligere arbeidsgivers kunder ikke med det ilegges et yrkesforbud. Antallet næringsdrivende som potensielt kan benytte regnskapsfører er stort og forbudet mot å jobbe for tidligere kunder uten tidligere arbeidsgivers samtykke vil ikke i nevneverdig grad ha innvirkning på retten til å utøve regnskapsføreryrket.

Dersom vi ikke skulle nå frem med at kundeklausuler må tillates for regnskapsførerbransjen, også uten at det ytes økonomisk kompensasjon, mener NARF at det er urimelig dersom kompensasjonen ikke også hensyntar andelen klienter klausulen regulerer. Har regnskapsfører som slutter 15 kunder som denne jobber for bør den økonomiske kompensasjonen fastsettes til forholdsmessig andel av kundene som klausulen regulerer. Skal konkurranseklausulen forby den ansatte fra å levere regnskapstjenester til 5 av 15 kunder og disse 5 kundene utgjør 1/3-dels årsverk bør den økonomiske kompensasjonen ikke settes høyere enn 1/3-dels årsverk.

Det bør i regelverket også åpnes opp for at det i konkurranseklausulen skilles mellom den ansattes kunder og arbeidsgivers kunder. Arbeidsgivers kunder bør det uansett ikke ytes kompensasjon for. Økonomisk kompensasjon er kun rimelig der arbeidstaker ikke gis rett til å ta med seg kunder som denne også hadde med seg inn i virksomheten. Også her må den eventuelle økonomiske kompensasjonen fastsettes til en forholdsmessig andel av et årsverk.

Ikke-rekrutteringsklausul

NARF er positive til at virksomheters rett til ikke å ansette hverandres arbeidstakere i forbindelse med virksomhetsoverdragelse reguleres som foreslått.

For regnskapsførerbransjen vil vi påpeke at regnskapsførere, som en del av regnskapsføreroppdraget, ikke sjelden er utplassert hos kunden for på denne måten å utføre oppdraget i kundens kontorlokaler. Kundens forutsetninger for å vurdere tjenesteleverandørens kvaliteter som potensiell ansatt vil for disse typetilfellene være unik. Regnskapsførere har behov for å klausulere at deres kunder som tilbys såkalte "uteoppdrag" ikke kan tilby den ansatte regnskapsføreren arbeid. NARF tar det for gitt at regnskapsførere som utfører uteoppdrag, likestilles med utleid personell fra bemanningsselskaper, og gjennom dette gis de samme rettigheter til å inngå konkurranseklausuler som bemanningsselskapene.

Der den ansatte går fra å være innleid hjelp i en virksomhet til å tilbys fast ansettelse i samme virksomhet, mener NARF at det er tilbyder av arbeid som bør være nærmest til å yte økonomisk kompensasjon for at denne slipper unna med opplæring, stillingsannonser, intervjuer m.m. Størrelsen på vederlaget som ny arbeidsgiver må betale til tidligere arbeidsgiver har vi ikke tatt stilling til, men vederlaget bør fortrinnsvis utgjøre en andel av lønn tilsvarende de besparelser som ny arbeidsgiver kan nyte godt av kombinert med klausulens lengde. Vi ber om at dette utredes ytterligere.


Oppsummering

NARF er sterkt i mot de her foreslåtte byrder som pålegges arbeidsgivere dersom denne ønsker å sikre seg mot at ansatte "stjeler" deler av kundeporteføljen. Det bør være et sunt og godt utgangspunkt at ansatte som ønsker å starte eller gå inn i konkurrerende virksomhet selv starter med "blanke ark". Å utnytte relasjonen som tidligere arbeidsgiver har gitt den ansatte mulighet for å opparbeide, er etter NARFs vurdering både urimelig og i strid med god forretningsskikk. Etter vår vurdering blir det galt om tidligere arbeidsgiver skal pålegges å yte økonomisk kompensasjon for å verne seg selv mot at egen kundeportefølje ikke forsvinner.

For øvrig har NARF ingen bemerkninger til forslaget.

Med vennlig hilsen

Norges Autoriserte Regnskapsføreres Forening

for 
Sandra Riise
Adm.dir.

Dagfinn Søvik (sign.)
Leder fagutvalget