

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 Oslo

1. november 2010

Vår ref. 258355/v1

Deres ref. 200903028

Høringssvar konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler

NITO, Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, viser til høringsnotat av 18. juni 2010.

NITO slutter seg i hovedsak til departementets vurderinger og konklusjoner, men har kommentarer og endringsforslag på enkelte punkter. Vi viser også til vårt høringssvar av 30. januar 2009 til utredning fra advokatfirmaet Hjort om konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler.

Konkurranse- og kundeklausuler

Vilkår om redegjørelse

Vår viktigste innvending mot lovforslaget er at det ikke gis rett til avklaring av om konkurranseklausul vil bli påberopt før etter oppsigelse. NITO anser at alle involverte parter vil være tjent med en tidligere avklaring.

Situasjonen hvor en konkurranseklausul blir påberopt etter at arbeidstaker har takket ja til et stillingstilbud og sagt opp sin stilling, er svært uoversiktlig. Selv om det skulle være solid grunnlag for å bestride klausulen, vil ny arbeidsgiver kunne trekke stillingstilbudet under henvisning til at man ikke vil eksponere seg for et erstatningskrav. Hvis arbeidstaker velger å respektere konkurranseforbudet vil ny arbeidsgiver ikke være forpliktet til å akseptere utsatt tiltredelse. Nåværende arbeidsgiver vil på sin side ikke være forpliktet til å akseptere at arbeidstaker trekker sin oppsigelse.

NHO og Tekna har i flere tiår hatt standardregler om konkurranseforbud, som innebærer at arbeidstaker på forespørsel har rett til avklaring vedrørende om, og i hvilken utstrekning, en konkurranseklausul vil bli gjort gjeldende. Den aktuelle bestemmelsen lyder som følger:

”På skriftlig forespørsel fra den ansatte, forplikter Bedriften seg i kontraktstiden til å meddele hvorvidt og i hvilken utstrekning et konkurranseforbud eventuelt vil bli gjort gjeldende. Svaret må avgis skriftlig innen 3 uker fra mottagelsen av den ansattes forespørsel, og Bedriften er bundet av svaret i 3 måneder fra avgivelsen. Hvis bedriften ikke skulle ha svart innen utløpet av fristen, har dette samme virkning som melding om at den ikke vil gjøre konkurranseforbud gjeldende.”

Bestemmelsen er etablert av Norges største arbeidsgiverforening for en arbeidstakergruppe hvor konkurranseklausuler er særlig aktuelle. Den har stått uendret i en årrekke. Dette tilsier etter vårt syn at regelen er praktikabel og at arbeidsgivers interesser er tilstrekkelig ivaretatt.

NITO foreslår at tilsvarende regel lovfestes.

Vilkår om tidsbegrensning

I lys av den overordnede målsettingen om sikring av et friest mulig arbeidsmarked og effektiv allokering av arbeidskraft, anser NITO at lovforslagets vilkår om tidsbegrensning bør revurderes.

Kompetansemangel utgjør en utfordring i mange bransjer. Konkurranseklausuler er mest aktuelt for nettopp de utdanningsgruppene der mangelen er størst. Det vil være svært uheldig om disse arbeidstakerne i lange perioder skal være avskåret fra å utnytte og videreutvikle sin kompetanse.

Langvarig konkurranseforbud vil også representere en betydelig utfordring ved jobbskifte. Arbeidsgivere vil sjelden operere med en planleggingshorisont som gir mulighet for å vente på en arbeidstaker i mange måneder.

NITO kan vanskelig tenke seg situasjoner hvor arbeidsgiver vil ha et reelt behov for konkurranseklausuler med tolv måneders varighet. Det vises til at virksomhetenes interesser også sikres ved bestemmelsene i markedsføringslovens § 8 og straffelovens § 294.

NITO anser at konkurranseklausulers maksimale varighet bør begrenses til 6 måneder.

I diskusjoner vedrørende det foreliggende lovforslaget har det blitt antydnet fra arbeidsgiverhold at tidsbegrensningen kan omgås ved å inngå avtaler om lange oppsigelsesfrister. For å motvirke en slik undergraving av den foreslåtte lovendringen, bør fristen etter § 14A-1 nr 4 begynne å løpe i oppsigelsestiden dersom arbeidstaker fratras arbeidsoppgaver eller utestenges fra arbeidet.

Vilkår om kompensasjon

Halvert inntekt i et halvt år, som lovforslaget åpner for, kan representere en uoverkommelig økonomisk belastning for mange. Etter dagens lovverk må det antas at arbeidstaker som er uten arbeid på grunn av konkurranseforbud, ikke vil ha rett til dagpenger. Det er også problematisk å skaffe midlertidig arbeid for korte perioder. Det er derfor av stor betydning at nivået for kompensasjon heves eller at perioden med redusert kompensasjon begrenses.

NITOs utgangspunkt er at en arbeidsgiver som velger å påberope seg en konkurranseklausul, fullt ut bør dekke arbeidstakers lønnstap. Dersom man velger å lovfeste lavere kompensasjon for kortvarige konkurranseklausuler, bør denne perioden reduseres til maksimalt tre måneder.

NITO anser at vilkåret om fradrag for annen inntekt er uhensiktsmessig. Arbeidsgiver må uansett ta høyde for full kompensasjon. Det synes ikke rimelig at tidligere arbeidsgiver skal profitere på arbeidstakers arbeid. Det må også antas at en fradragsregel vil by på praktiske og administrative problemer og skape grunnlag for tvister om relativt ubetydelige beløp. Det må tas med i betraktningen at samarbeidsklimaet mellom tidligere arbeidsgiver/arbeidstaker ikke alltid er optimalt i denne fasen.

NITO støtter forslaget om at retten til kompensasjon ikke skal bortfalle ved avskjed. Vi slutter oss til departementets argumentasjon og viser i tillegg til at svært mange tvister vedrørende avskjed avgjøres i arbeidstakers favør.

NITO ber departementet vurdere om lovforslagets vederlagsbegrep er tilstrekkelig klart. Vi støtter forslaget om at man tar utgangspunkt i ferielovens vederlagsbegrep. Det er imidlertid ikke klart for oss hvordan vederlaget skal beregnes for arbeidstakere med variabel inntekt.

Virkeområde – unntak for virksomhetens øverste leder

NITO har ingen sterke innvendinger mot det foreslåtte unntaket for virksomhetens øverste leder. Vi anser imidlertid at lovforslagets 14A-1 nr 6 også bør omfatte leder.

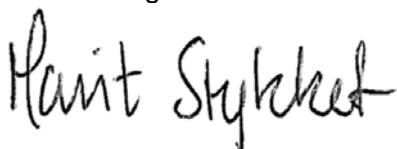
Ikke-rekrutteringsavtaler mellom virksomheter

NITO gir sin fulle tilslutning til departementets vurderinger og hovedkonklusjon på dette punktet. Dette er et problemområde som i liten grad er synlig, men som ikke skal undervurderes. Omfanget av slike avtaler i virksomhetene og bransjene de benyttes, kan være svært stort. Det er påregnelig at bruken tiltok etter at advokatfirmaet Hjort slo fast at ikke-rekrutteringsavtaler mellom virksomheter var tillatt.


NITO aksepterer at det kan foreligge et legitimt behov for ikke-rekrutteringsavtaler i forbindelse med virksomhetsoverdragelser. Det bør imidlertid presiseres at avtalene bare kan omfatte ansatte i den del av virksomheten som berøres av den planlagte transaksjonen.

Vi anser videre at det bør lovfestes informasjonsplikt om ikke-rekrutteringsavtaler som gjelder etter at overdragelse er gjennomført. Vi kan ikke se at arbeidsgiver har behov for hemmelighold på dette tidspunktet.

Med vennlig hilsen



Marit Stykket
President



Kirsten Rydne
Seniorrådgiver/advokat