

Arbeidsdepartementet  
Pb. 8019 Dep  
0030 Oslo

Deres ref.: 200903028  
Vår ref.: 3.02/10/MF  
Dato: 1. november 2010

postmottak@ad.dep.no

## Høring om regulering av konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler

Vi viser til deres høringsbrev av 18. juni 2010.

SAMFO er arbeidsgiverforening for samvirkeforetak med 225 medlemsbedrifter som sysselsetter i overkant av 23 000 ansatte. Medlemmene kommer fortrinnsvis fra forbrukerkooperasjonen (Coop) og boligsamvirket.

SAMFO er i utgangspunktet positiv til en mer omfattende regulering av konkurranseklausuler enn de reglene som finnes i dag. Dagens bestemmelse i avtaleloven § 38 er ikke tilstrekkelig. Når det gjelder kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler mener vi at det ikke er samme behov for lovregulering, men ser at det kan være hensiktsmessig å regulere også disse når først konkurranseklausuler reguleres. Arbeidsgivers adgang til å inngå slike avtaler vil nå tydeliggjøres samtidig som arbeidstakers interesser blir ivaretatt.

SAMFO er positiv til at departementet foreslår å legge de nye lovbestemmelsene inn i nytt kapittel 14A. Vi er imidlertid ikke enig i alle de foreslåtte reglene og finner grunn til å komme med en del konkrete bemerkninger. Særlig gjelder dette for konkurranseklausuler der departementet foreslår en betydelig innstramming i forhold til rettspraksis knyttet til avtaleloven § 38.

## Konkurranseklausuler

### Ad) 3.5.3 Anvendelsesområde

De nye reglene får anvendelse på avtaler som begrenser arbeidstakers adgang til å starte eller drive en virksomhet eller å ta ansettelse hos en annen arbeidsgiver. SAMFO deler departementets oppfatning om at arbeidsgiver er tilstrekkelig beskyttet når dette er anvendelsesområdet for reglene.

### Ad) 3.5.5 Vilkår om skriftlighet

Det er ikke hensiktsmessig at avtaler om konkurranseklausuler inngås muntlig. SAMFO er således enig i at det bør innføres et krav om at avtaler om konkurranseklausuler skal inngås skriftlig.

**Ad) 3.5.6 Vilkår om særlig grunn**

Departementet foreslår at det innføres et krav om at det må foreligge særlig grunner for at en klausul skal være bindende for arbeidstaker. Vilkåret gir anvisning på en konkret helhetsvurdering der en rekke momenter vil ha betydning. Momentene det skal legges vekt på er arbeidsgivers nødvendige behov for vern mot konkurranse, arbeidstakers stilling, lengden på ansettelsesforholdet og konsekvensene for arbeidstaker av at en konkurranseklausul gjøres gjeldende. Departementet foreslår at momentene som skal vektlegges i den konkrete helhetsvurderingen tas inn i lovteksten. SAMFO er enig i at det er hensiktsmessig at momentene tas med i lovteksten. En uttømmende momentliste vil bidra til å forsterke forutberegneligheten for arbeidslivets parter.

SAMFO er videre enig i at vurderingen av om det foreligger særlig grunner bør tas på det tidspunkt konkurranseklausulen skal gjøres gjeldende overfor arbeidstaker.

**Ad) 3.5.6.1 Arbeidsgivers nødvendige behov for vern mot konkurranse**

Departementet legger opp til at det er arbeidsgivers nødvendige behov for vern mot konkurranse som må beskyttes. Det skilles videre mellom bedriftshemmeligheter og know-how som er beskyttelsesverdig og generell kompetanse som opparbeides gjennom utdanning og arbeid. SAMFO har ingen innvendinger til dette skillet.

For mange av våre medlemsbedrifter er det viktig å kunne beskytte den kunnskapen deres arbeidstakere har om bedriftshemmeligheter og den know-how de har utviklet i virksomheten. Slik kunnskap vil utgjøre et konkurransefortrinn for bedriften. Eksempelvis kan en butikksjef ha fått inngående innsikt i prissetting, varelager, budsjett, butikkonsepter, omsetning, egne varemerker og strategier som det ikke er ønskelig at konkurrenter skal dra nytte av.

**Ad) 3.5.6.1 Arbeidstakers stilling**

SAMFO er enig med departementet at det ikke er formålstjenlig å begrense adgangen til å avtale konkurranseklausuler til å kun gjelde for overordnede, ledende og særlig uavhengige stillinger. Departementet foreslår likevel at det legges vekt på hva slags stilling arbeidstaker har når det skal vurderes om det foreligger særlig grunn. SAMFO mener at det interessante vurderingstemaet for om det foreligger særlig grunn, er stillingens art og i hvilken grad arbeidstaker har innsikt og kunnskaper. Det er altså ikke stillingsnivået som bør være vurderingstemaet her.

**Ad) 3.5.6.2 Lengden på ansettelsesforholdet**

Departementet foreslår at det skal legges vekt på ansettelsesforholdets lengde i vurderingen av om det foreligger særlig grunn. SAMFO er positiv til at det ikke legges opp til en rigid regel på for eksempel seks måneder på dette punkt, men at det skal foretas en konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

**Ad) 3.5.6.3 Konsekvensen for en arbeidstaker av at en konkurranseklausul gjøres gjeldende**

I vurderingen om det foreligger særlige grunner, foreslås det at det også skal legges vekt på konsekvensene for arbeidstaker av at konkurranseklausulen gjøres gjeldende. SAMFO mener det er greit at dette inngår som et moment når arbeidsgiver skal vurdere om klausulen skal gjøres gjeldende, men dette momentet kan ikke tillegges særlig stor vekt. Arbeidstaker får kompensert ulempen klausulen innebærer gjennom kravet om vederlag.

### **Ad) 3.5.7 Vilkår om redegjørelse**

Departementet foreslår en regel om at før en konkurranseklausul kan gjøres gjeldende overfor en arbeidstaker, plikter arbeidsgiver skriftlig å redegjøre for hva som anses for å utgjøre særlige grunner i det konkrete arbeidsforholdet.

SAMFO er uenig i at det er nødvendig med en slik utførlig redegjørelse. Dersom det tas inn en momentliste arbeidsgiver må legge vekt på når han skal vurdere om konkurranseklausulen skal gjøres gjeldende, har arbeidsgiver plikt til å gjennomgå denne listen. At arbeidsgiver må dokumentere dette skriftlig synes unødvendig ressurskrevende. SAMFO foreslår at det tas inn en regel om at arbeidstaker kan få opplyst hvilke momenter arbeidsgiver har lagt vekt på dersom arbeidstaker krever det. Dersom arbeidstaker krever det, kan det være hensiktsmessig at arbeidsgiver må redegjøre for dette innen for eksempel en tre ukers frist. Arbeidsgiver kan da selv velge hvordan han vil opplyse om dette. Vi mener det er naturlig å se reglene om konkurranseklausuler i sammenheng med de øvrige reglene i arbeidsmiljøloven, for eksempel formreglene ved oppsigelse i § 15-4. En oppsigelse skal begrunnes dersom arbeidstaker ber om det. Dette kan gjøres muntlig dersom arbeidstaker ikke krever skriftlig begrunnelse. Vi viser også til arbeidsmiljøloven § 13-7 som et eksempel på en formulering som er god. SAMFO antar at det i mange tilfeller vil være åpenbart for begge parter hva som utgjør de særlige grunner som gjør at konkurranseklausulen gjøres gjeldende. En absolutt plikt til å redegjøre skriftlig, er således uforholdsmessig streng.

At det skal redegjøres innen 14 dager er uansett for kort tid. Fristen må minimum settes til tre uker.

SAMFO er for øvrig enig i at det er best at arbeidsgiver gjør sin vurdering etter oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Arbeidstakere som har inngått avtale om konkurranseklausul, normalt ved ansettelse, må forholde seg til denne og være innstilt på at arbeidsgiver vil gjøre den gjeldende etter oppsigelses- eller avskjedstidspunktet.

### **Ad) 3.5.8 Vilkår om tidsbegrensning**

Departementet foreslår at en konkurranseklausul maksimalt kan gjøres gjeldende i ett år fra arbeidsforholdets opphør.

SAMFOs erfaring tilsier at en ettårs regel vil være tilstrekkelig for å sikre arbeidsgivers behov for beskyttelse. I våre medlemsbedrifter er det allerede i dag vanlig å begrense konkurranseklausuler til maksimalt ett år. Særlig i samvirkelagene vil mye av den know-how og kunnskap som butikksjefer og daglig ledere opparbeider seg om bedriften anses som "ferskvare" og arbeidsgivers behov for beskyttelse avtar normalt etter seks måneder til ett år i tillegg til oppsigelsestiden. I resten av Coop og i boligsamvirket vil det nok være aktuelt med klausuler av noe lenger varighet, men vi antar at ett år vil være tilstrekkelig.

Selv om våre medlemsbedrifter nok får dekket sine behov gjennom klausuler på ett år, vil vi likevel påpeke at lovgiver gjennom denne tidsbegrensningen strammer kraftig inn på arbeidsgivers adgang til å avtale klausuler av lengre varighet ettersom domstolene har godtatt klausuler på inntil to år. Så lenge det skal ytes kompensasjon, slik lovgiver legger opp til, kan vi ikke se hvorfor det er nødvendig å skjerpe inn praksis så kraftig.

### 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 være 50 % eller 100 % av arbeidsvederlaget på oppsigelses- eller avskjedstidspunktet.

SAMFOs erfaring er at det allerede i dag avtales en kompensasjon i de tilfeller en konkurranseklausul gjøres gjeldende i våre medlemsbedrifter. Vi mener at 50 % kompensasjon er tilstrekkelig for å ivareta arbeidstakers behov. Vi vil anta at fremtidige avtaler stort sett begrenses i tid til rundt seks måneder og at det således er kompensasjonen på 50 % som i størst grad vil få anvendelse for våre medlemsbedrifter. Vi kan imidlertid ikke utelukke at noen arbeidsgivere ønsker avtaler som strekker seg utover seks måneder. En noe høyere kompensasjon kan være naturlig, men at prosenten skal økes i hele perioden, synes vel strengt. Vi foreslår primært at det ytes 50 % kompensasjon for klausuler med inntil ett års varighet. Dersom departementet ønsker å opprettholde skillet på seks måneder og ett år foreslår vi at det ytes 50 % kompensasjon for klausuler med inntil seks måneders varighet. For klausuler med varighet utover seks måneder ytes 50 % kompensasjon i de første seks månedene, deretter ytes 100 % kompensasjon.

At vederlagsbegrepet korresponderer med samme begrep i ferieloven synes hensiktsmessig og støttes av SAMFO.

Departementet foreslår videre at arbeidsgiver kan kreve fradrag i vederlaget dersom summen av vederlaget og nye arbeidsinntekter overstiger det arbeidsvederlaget arbeidstakeren tidligere hadde. Fradraget foreslås begrenset til halvparten av det overskytende beløp. SAMFO ser det naturlig at vederlaget avkortes med hele inntekten arbeidstaker oppbærer fra annet arbeid i konkurranseforbudstiden. Det er naturlig å anta at arbeidstaker allerede har "fått betalt" for den ulempe det er å ha en avtale om konkurranseklausul gjennom bedre betingelser i løpet av arbeidsforholdet. For arbeidsgiver er det i denne sammenheng viktig at arbeidstaker opplyser om andre inntekter. Arbeidstaker må pålegges både informasjons- og dokumentasjonsplikt. Vi tror at arbeidsgivers interesser er tilstrekkelig ivaretatt ved at arbeidsgiver i påvente av disse opplysningene, kan holde tilbake kompensasjonen uten å komme i mislighold – slik departementet skisserer. For å unngå diskusjoner om dette kan det for eksempel tas inn en regel om at "Arbeidsgiver har rett til å holde vederlaget tilbake i påvente av at arbeidstaker fremlegger dokumentasjon på nye arbeidsinntekter."

SAMFO mener videre at departementets forslag er uklart når det gjelder hva som skal skje med vederlagsplikten til arbeidsgiver dersom han i sin vurdering av særlige grunner etter § 14A-1 andre ledd begrenser konkurranseklausulens virkeområde i forhold til opprinnelig avtale. SAMFO mener at vederlagsplikten må kunne begrenses tilsvarende. SAMFO er usikker på om det er det departementet mener når de skriver at arbeidsgiver må kunne justere avtalen i tråd med *vilkårene*. Alternativt må arbeidsgiver også etter at klausulen er gjort gjeldende ha mulighet til å si den opp på en måte som også innebærer at vederlagsplikten faller bort. Vi foreslår en regel tilsvarende den som ble foreslått av Hjort i forrige høringsrunde om at "En arbeidsgiver kan til enhver tid si opp en konkurranseklausul med tre måneders skriftlig varsel regnet fra den første dag i måneden etter at oppsigelsen kom frem til arbeidstaker".

I avskjedstilfellene mener departementet det blir uforholdmessig tøft for arbeidstaker å bli fratatt kompensasjonen i tillegg til å bli fratatt arbeidet sitt og lønnen. SAMFO er enig i at bortfall av kompensasjon for konkurranseklausulen må vurderes separat fra

avskjedsvurderingen i avskjedstilfellene. Dersom årsaken til avskjeden er begrunnet i samme forhold som er vernet etter konkurranseklausulen er det naturlig at arbeidsgiver kan opprettholde klausulen, men med bortfall av kompensasjonen. Slik vil situasjonen være når avskjeden er begrunnet i at arbeidstaker er i ferd med å starte konkurrerende virksomhet i strid med både lojalitetsplikten i arbeidsforholdet og den avtalte konkurranseklausulen. Hvor avskjeden er begrunnet i andre forhold er det ikke like naturlig at kompensasjonen bortfaller. Etter vår vurdering må det, her som ellers, foretas en saklighetsvurdering som eventuelt kan etterprøves av domstolene. Det foreslås en regel om at ”Dersom arbeidstaker blir avskjediget på grunn av forhold som er regulert i avtalen om konkurranseklausul, bortfaller arbeidstakers krav på vederlag, men ikke konkurranseklausulen”.

#### **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. SAMFO mener at dette er for strengt. Vi mener at dagens rettspraksis der avtalens sensureres for det innhold som er i strid med dagens regler, fungerer godt. SAMFO foreslår derfor en regel om at klausulen ikke blir automatisk ugyldig, men revideres. Selv om reglene om konkurranseklausuler nå flyttes fra avtaleloven til arbeidsmiljøloven, er det viktig å huske på at dette fortsatt er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det avtalerettslige utgangspunktet om at avtaler revideres for ugyldige avtalevilkår og ikke faller bort i sin helhet bør opprettholdes selv om regelverket står i arbeidsmiljøloven.

Departementets forslag er uansett for strengt for de tilfeller der arbeidsgiver kun oversitter 14 dagers fristen for å redegjøre for ”særlige grunner”. Dette understreker ytterligere at en frist på 14 dager er lite hensiktsmessig, jf. vår redegjørelse om dette punkt ovenfor. Vi viser her til det vi har skrevet om å se på formreglene for oppsigelse under punkt 3.5.7. Det er her snakk om en saksbehandlingsregel. Overskridelse av andre saksbehandlingsregler i arbeidsmiljøloven medfører ikke ugyldighet for selve disposisjonen. Et eksempel på dette er at manglende begrunnelse ved oppsigelse ikke medfører at selve oppsigelsen er ugyldig. At det har betydning ved domstolenes vurdering av oppsigelsens saklighet, er en mye bedre ordning. Det er ikke naturlig med en strengere regel ved bruk av konkurranseklausuler enn ved oppsigelse.

**Ad) 3.5.11 Oppsigelse fra arbeidsgiver som ikke er begrunnet i arbeidstakers forhold**  
SAMFO har ingen innvendinger mot dette forslaget.

## **Kundeklausuler**

#### **Ad) 4.3.3 Anvendelsesområde**

Departementet foreslår at det kan inngås avtale om kundeklausul som begrenser arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder etter at arbeidsforholdet er opphørt. Videre foreslås det at det er arbeidstakers mulighet til å *ta kontakt* med arbeidsgivers kunder en kundeklausul skal regulere. En kundeklausul kan ikke hindre at arbeidsgivers kunder tar kontakt med arbeidsgiver. SAMFO deler departementets oppfatning om at en regel om at arbeidstaker må avvise kunder som selv tar kontakt med ham, vil by på bevismessige utfordringer. SAMFO mener følgelig at det er greit at dette ikke reguleres.

**Ad) 4.3.5 Vilkår om skriftlighet**

Det er ikke hensiktsmessig at avtaler om kundeklausuler inngås muntlig. SAMFO er således enig i at det bør innføres et krav om at avtaler om konkurranseklausuler skal inngås skriftlig.

**Ad) 4.3.6 Vilkår om særlig grunn**

Departementet foreslår at det innføres et krav om at det må foreligge særlig grunner for at en kundeklausul skal være bindende for arbeidstaker. Vilåret gir anvisning på en konkret helhetsvurdering der en rekke momenter vil ha betydning. Departementet foreslår at momentene som skal vektlegges i den konkrete helhetsvurderingen tas inn i lovteksten. SAMFO er enig i at det er hensiktsmessig.

Ettersom momentene som skal vurderes i tilknytning til vilkåret om særlige grunner langt på vei korresponderer med momentene som skal vurderes ved bruk av konkurranseklausuler, vises det til bemerkningene om dette ovenfor.

**Ad) 4.3.7 Vilkår om redegjørelse**

Departementet foreslår en regel om at før en kundeklausul kan gjøres gjeldende overfor en arbeidstaker, plikter arbeidsgiver skriftlig å redegjøre for hva som anses for å utgjøre særlige grunner i det konkrete arbeidsforholdet.

Regelen er tilsvarende den som gjelder for konkurranseklausuler. SAMFO viser til våre kommentarer til dette punktet overfor og mener at en absolutt plikt til å redegjøre skriftlig, er uforholdsmessig streng. Det samme gjelder plikten til å redegjøre innen 14 dager.

**Ad) 4.3.8 Vilkår om tidsbegrensing**

Departementet foreslår at en kundeklausul maksimalt kan gjelde i ett år. SAMFO er enig i at det bør være samsvar mellom tidsbegrensningen for konkurranseklausuler og kundeklausuler og viser til kommentarene under konkurranseklausuler ovenfor.

**Ad) 4.3.9 Vilkår om kompensasjon**

Departementet foreslår en tilsvarende regel om kompensasjon som ved bruk av konkurranseklausuler, men med andre beløpsgrenser.

SAMFO synes prosentsatsene som foreslås, er uforholdsmessig høye. Konkurranseklausuler vil medføre et større inngrep i en arbeidstakers handlefrihet enn en kundeklausul. Vi viser for øvrig til redegjørelsen under punkt 3.5.9 og mener uansett at en kompensasjon på inntil 25 % må være tilstrekkelig – uavhengig av om klausulen gjelder inntil seks måneder eller lengre.

Departementet foreslår videre at dersom arbeidsgiver og arbeidstaker inngår avtale om både konkurranse- og kundeklausul, skal det ikke gis ytterligere vederlag for begrensingen kundeklausulen medfører der det også er avtalt en konkurranseklausul. SAMFO støtter dette forslaget.

**Ad) 4.3.10 Vilkår om kontakt med eller ansvar for kunden**

SAMFO har ingen innvendinger mot dette forslaget.

**Ad) 4.3.11 Vilkår om angivelse av hvilke kunder som skal omfattes av klausulen**

Departementet foreslår at arbeidsgiver, innen to uker etter oppsigelses- eller avskjedstidspunktet, skal fremlegge en oversikt der de aktuelle kundene identifiseres.

For våre medlemsbedrifter er det naturlig å det med kunder i lovforslaget menes profesjonelle kunder (ikke personer), leverandører og samarbeidspartnere. Antall kunder de aktuelle arbeidstakergruppene i våre medlemsbedrifter vil være i kontakt med vil variere i stor grad. I samvirkelagene vil de aktuelle arbeidstakerne ha liten kontakt med andre leverandører enn Coop Norge SA. Her vil behovet for kundeklausuler være mindre, og et krav om å fremskaffe en oversikt over de aktuelle kundene bør være greit. Annerledes vil det være i for eksempel Coop Norge SA der de aktuelle arbeidstakerne kommer i kontakt med svært mange kunder i løpet av et år. Det kan synes unødvendig strengt å be arbeidsgiver identifisere alle disse kundene. I utgangspunktet vil vi også tro at en regel om at det er kunder arbeidstaker har hatt kontakt med eller ansvar for det siste året før arbeidsforholdets opphør, synes tilstrekkelig. På den annen side vil kundenes navn være lett å hente frem elektronisk og en liste vil således pålegge arbeidsgiver en liten tilleggsbyrde.

Vi synes imidlertid en to ukers frist er vel knapp og foreslår i stedet en frist på tre uker. Uansett er dette kun en saksbehandlingsregel, se punkt 4.3.2.

#### **Ad) 4.3.2 Vilkår – rettsvirkninger**

Det vises til punkt 3.5.10. SAMFO mener at de samme hensyn gjør seg gjeldende for kundeklausuler og mener at en regel om delvis ugyldighet er tilstrekkelig.

**Ad) 4.3.13 Oppsigelse fra arbeidsgiver som ikke er begrunnet i arbeidstakers forhold**  
SAMFO har ingen innvendinger mot dette forslaget.

## **Ikke-rekrutteringsklausuler**

### **Ad) 5.3.1 Behov for regulering**

#### Ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Utenom arbeidsutleietilfellene, finnes det i dag ingen bestemmelser som konkret regulerer ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det hersker med andre ord avtalefrihet på området.

Så vidt SAMFO kjenner til, brukes det i liten – om noen – grad ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i coop eller i boligsamvirket. Vi er enig i departementets innvendinger mot å innføre regler for ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Særlig tungtveiende må være at det vil være svært vanskelig for arbeidsgiver å etterprøve brudd på slike ikke-rekrutteringsklausuler. Vi støtter derfor departementets forslag om å ikke regulere bruken av ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det blir således opp til partene selv å lage en hensiktsmessig avtale som regulerer dette forholdet.

#### Ad) 5.3.3 Forbud mot ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom virksomheter

Det finnes i dag ingen bestemmelser som konkret regulerer ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom virksomheter. Det hersker med andre ord avtalefrihet på området.

Så vidt SAMFO kjenner til, brukes det i liten – om noen – grad ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom virksomheter i coop eller i boligsamvirket. Vi kjenner imidlertid til at slike klausuler har vært diskutert i forbindelse med virksomhetsoverdragelse.

Ettersom SAMFO har liten erfaring med denne type klausuler, avstår vi fra å kommentere departementets forslag om forbud mot ikke-rekrutteringsklausuler mellom virksomheter. Vi er imidlertid positiv til at det gjøres et unntak i forbindelse med forhandlinger om virksomhetsoverdragelse.

#### **Ad) 6 Overgangsbestemmelser**

SAMFO er i utgangspunktet enig i departementets forslag til overgangsbestemmelser. Det må likevel være slik at dersom arbeidstaker nekter å skrive under på en ny avtale som tilfredsstillende de nye kravene i loven, må den gamle klausulen stå seg. Arbeidstaker kan ikke komme seg ut av en avtale om konkurranseklausul ved å nekte å akseptere et tilbud fra arbeidsgiver som tilfredsstillende lovens krav.

#### **Ad) 7 Modernisering av avtaleloven § 38 første ledd**

SAMFO har ingen bemerkninger til departementets forslag til overgangsbestemmelser.

#### **Konsekvenser av brudd på konkurranseklausuler - Konvensjonalbøter**

Det var i forrige høringsrunde problematisert om det skulle være anledning til å avtale konvensjonalbøter ved arbeidstakers brudd på konkurranseklausuler. Departementet har ikke foreslått dette i sitt høringsnotat. Det er erfaringsmessig ofte vanskelig å dokumentere størrelsen på det økonomiske tapet ved brudd på konkurranseklausuler. SAMFO synes det er naturlig at det står i lovteksten at arbeidsgiver har adgang til å avtale at brudd på konkurranseforbudet skal utløse en forhåndsavtalt konvensjonalbot for arbeidstaker, med forbehold om at arbeidsgiver kan fremsette ytterligere erstatningskrav dersom det kan dokumenteres tap utover konvensjonalbotens størrelse. En rimelig størrelse på boten vil kunne være tre ganger avtalt månedslønn på opphørstidspunktet. For brudd på kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausul bør de samme reglene kunne gjelde.

Med vennlig hilsen  
SAMFO



Torgeir Kroken  
Direktør



Merete Furesund