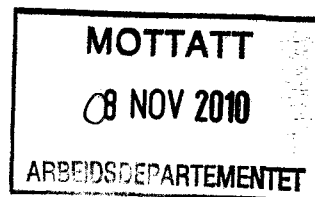


Arbeidsdepartementet

Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO



Vår saksbehandler:
Jon Olav Bjergene

Kopi til

Vår dato
02.11.2010

Vår referanse
2005/00071

Deres referanse
200903028

Høring - konkurranse, kunde og ikke-rekrutteringsklausuler

Unio viser til brev av 18. juni 2010 fra AD til Unio og videre til vårt brev av 29. januar 2009 i forbindelse med først høringsrunde om saken.

Unio har tidligere etterlyst et klart og praktikabelt lovverk som regulerer bruk av konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler. Til nå har arbeidsgivere relativt fritt kunnet bruke slike klausuler og ikke bare i de tilfeller det er nødvendig og hensiktsmessig.

Unio mener at departementets forslag kan bidra til effektiv utnyttelse av arbeidslivets ressurser, gi et passende arbeidervern og sørge for at arbeidstakere ikke hindres i karriereutvikling eller lider økonomisk tap på grunn av de ulike typer klausuler nevnt ovenfor.

Vi beklager imidlertid at departementet ikke foreslår å regulere bruken av bindingsklausuler, dvs. avtaler om å bli hos en bestemt arbeidsgiver i en viss periode, slik Unio sterkt har oppfordret til i vårt brev av 29. januar 2009. Vi imøteser initiativer fra Regjeringen for å håndtere dette problemet.

Unio har følgende kommentarer til lovforslagene:

3. Konkurransesklausuler

3.5.1. Behov for regulering

Unio er enig i at det er behov for nye bestemmelser. Avtalelovens § 38 er ikke dimensjonert for å møte moderne behov i arbeidslivet. Bestemmelsen er lite tilgjengelig pga. gammelmodige formuleringer og skjønnsmessige begreper. Den inneholder dessuten ikke nødvendig regulering av rammer varighet, kompensasjon osv.

3.5.2 Plassering av nye bestemmelser

Unio tør anta at avtalelovens bestemmelser meget sjelden vurderes før det gjøres avtaler om konkurranseklausuler o.l.

I det norske arbeidslivet holder man seg stort sett, til arbeidsmiljøloven for å identifisere rammene for virksomhetenes adgang til å regulere forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette gjelder hele spekteret aktører: advokater, personalansvarlige, tillitsvalgte, verneombud osv.

Av denne grunn er det fornuftig å gjøre de nye reglene mest mulig tilgjengelige ved å plassere dem i et nytt kapittel i arbeidsmiljøloven.

3.5.3 Anvendelsesområde

Som nevnt innledningsvis mener Unio at også adgangen til å etablere bindingsklausuler burde vært regulert i arbeidsmiljøloven.

For øvrig bemerkes at Unios prinsipielle standpunkt er at arbeidsmiljølovens hovedregler skal gjelde for alle ansatte, også toppledere. Vi har således vært negative til at stillingsvernet for denne gruppen er forringet. Det er også uheldige sider ved at reglene om konkurranseklausuler ikke skal gjelde for denne gruppen.

Gjennom ny regulering for topplederes vedkommende må det i det minste være sammenfall mellom perioden topplederen har etterlønn og den perioden han kunne hatt krav på vederlag på grunn av konkurranseforbud. Det bør således komme klart frem i loven at konkurranseforbudet ikke kan gjelde lenger enn etterlønnperioden.

3.5.5 Vilkår om skriftlighet

Unio støtter skriftlighetskravet som formodentlig vil sikre notoritet og forutsigbarhet for avtalepartene.

3.5.7 Vilkår om redegjørelse

Arbeidstaker bør til enhver tid kunne be Arbeidsgiver om en redegjørelse med klargjøring av om han er eller ikke er bundet av en konkurranseklausul. Arbeidstaker har selvsagt behov for å vite hvilket rom for utvikling i yrkeslivet han har før han går ut på jobbmarkedet. Arbeidsgiver kan også ha fordeler av dette fordi han med en slik redegjørelse kan gjøre det helt klart hvilke felt arbeidstaker kan og ikke umiddelbart kan søke nytt erverv, og dermed bedre avverge de farer konkurranseklausulene skal forhindre.

3.5.9 Vilkår om kompensasjon

Når det gjøres en avtale om konkurranseklausul kontrollerer arbeidsgiver den ansattes arbeidskraft og kompetanse også etter arbeidsavtalens utløp. Det er ikke rimelig at han skal kunne gjøre det uten å betale fullt vederlag inntil også konkurranseklausulen løper ut. Unio går således i mot at det kun skal betales 50% lønn for inntil seks måneders klausuler.

3.5.10 Vilkår rettsvirkning

Konkurransesklausuler bør bare brukes når det er sterke behov for det og når begge parter tarv er ivaretatt, formodentlig slik ved at alle krav i loven blir fulgt. På denne bakgrunn er det hensiktsmessig å anse hele klausulen som ugyldig hvis den ikke fyller lovens krav på et eller flere punkt. Unio støtter lovforslaget, også fordi det antas å ha en preventiv effekt mot å lage ubegrunnede eller urimelige konkurransesklausuler når risikoen for ugyldighet blir større enn etter dagens regler.

4 Kundeklausuler

Unio støtter hovedtrekkene i forslaget om regulering av kundeklausuler i arbeidsmiljøloven. Siden forslaget bygger på struktur og vilkår for konkurransesklausuler vises også til det ovennevnte.

5 Ikke-rekrutteringsklausuler

Unio mener som at et forbud mot å medvirke til at ansatte slutter hos felles arbeidsgiver til en viss grad følger av de alminnelige lojalitetskrav i et arbeidsforhold. Ut over dette kan vi ikke se nytten behov for ytterligere regulering. Vi er dessuten enige med departementet om at en ny regel på dette feltet ville bli meget vanskelig å benytte i praksis.

Når det gjelder ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom virksomheter vises til vår høringsuttalelse av 29. januar 2009. Avtaler mellom virksomheter som innebærer yrkesforbud er ikke akseptabelt. Vi støtter dermed forslaget om å innføre et forbud mot slike.

Vi ser likevel behov for å inngå slike klausuler i forbindelse med virksomhetsoverdragelser. Slike avtaler bør imidlertid ikke være hemmelige etter at virksomhetsoverdragelsen er gjennomført.

For å håndtere forbudet i praksis må arbeidstilsynets kompetanse utvides slik at det kan gis pålegg og tvangsmulkt etter aml. § 18-6 og 18-7 ved brudd på aml. § 14-A-4

Vennlig hilsen
Unio


Ingjerd Hovdenakk
Sekretariatsjef


Jon Olav Bjergene
Fagsjef/advokat