



Konkurransetilsynet
Norwegian Competition Authority

Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Ved: Konkurransopolitisk avdeling
Postboks 8004
0030 Oslo

2007035 05-32

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET
16 NOV. 2007
ARKIVKODE: 008 AID
SAKSNR: 200702516-6

Deres ref.:

Vår ref.: 2007/992
STAB-JD KAWO 691

Dato: 15. november 2007

Høring - forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett

Konkurransetilsynet viser til brev fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) av 26. september 2007 vedlagt brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet vedrørende ovennevnte høring.

Konkurransetilsynet har vurdert forskriftsutkastet, og har enkelte merknader. Først og fremst mener tilsynet at det er nødvendig å foreta en presisering i forhold til høringsbrevet punkt 1.3 "Konkurranserettslige spørsmål". I brevet legges det til grunn av konkurranseloven i all hovedsak ikke kommer til anvendelse på utveksling av informasjon om lønns- og arbeidsvilkår. Dette er begrunnet i at det følger av konkurranseloven § 3 at loven ikke gjelder for lønns- og arbeidsvilkår. Videre legges det til grunn at dersom informasjonsutvekslingen skjer som et ledd i en ren konkurransestilpasning, vil dette likevel etter omstendighetene kunne rammes av regelverket.

Formålet bak konkurranseloven § 3 er å presisere at konkurransereglene ikke kommer til anvendelse på arbeids- og ansettelsesvilkår. Denne presiseringen er for de fleste tilfeller unødvendig ettersom en arbeidstaker i mange tilfeller ikke vil kunne anses som et "foretak" i konkurranserettslig forstand. I tillegg vil en arbeidstaker ofte kunne anses for å være del av samme økonomiske enhet som arbeidsgiver, slik at avtalen mellom dem heller ikke kan anses for å være en avtale mellom "uavhengige foretak".

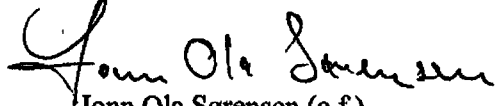
Det som er unntatt med hjemmel i konkurranseloven § 3 er avtalebestemmelser mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, eller kollektive avtaler mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Andre sider av en arbeidsavtale kan etter en nærmere vurdering omfattes av konkurranseloven. Dette innebærer også at utveksling av informasjon mellom aktører om arbeids- og ansettelsesvilkår normalt ikke vil være omfattet av unntaksbestemmelsen i konkurranseloven § 3. Det kan således ikke utelukkes at konkurranseloven § 10 om forbud mot konkurransebegrensende samarbeid etter en konkret vurdering kan anvendes på slik informasjonsutveksling mellom aktører som opererer i samme marked.

Ifølge forskriftsutkastet skal tillitsvalgte via sin arbeidsgiver (hovedleverandøren) motta informasjon om lønns- og arbeidsvilkår hos en underleverandør. Dette vil således føre til at arbeidsgiveren også får innsyn i underleverandørens vilkår. I den grad underleverandøren i andre tilfeller konkurrerer med hovedleverandøren, for eksempel i forbindelse med inngivelse av anbud på et senere tidspunkt, vil utveksling av informasjon om en viktig innsatsfaktor, som lønn, kunne være uheldig i et konkurransemessig perspektiv.



Konkurransetilsynet har ingen øvrige merknader til forskriftsutkastet.

Med hilsen


Jonn Ola Sørensen (e.f.)
juridisk direktør


Kaja Wølneberg
seniorrådgiver