

VEDLEGG 3

NÆRINGSLIVETS
HOVEDORGANISASJON – NHO

TEKNA – TEKNISK-
NATURVITENSKAPELIG FORENING

STANDARDREGLER VEDRØRENDE KONKURRANSEFORBUD

Innhold:

- I. Definisjon av begrepet konkurranseforbud
- II. Organisasjonenes felles uttalelse om anvendelse av konkurranseforbud og konkurranseforbudsavtale
- III. Konkurransforbudsavtale
- IV. Bestemmelser vedrørende iverksettelse av konkurranseforbud

2004

I. Konkurransforbud

Et konkurransforbud etter nedenstående bestemmelser er en bestemt geografisk og tidsmessig avgrenset forpliktelse som en Bedrift pålegger en ansatt etter særlig avtale med denne til ikke å drive eller ta ansettelse i, eller yte direkte eller indirekte bistand til virksomheter som beskjeftiger seg med oppgaver innenfor et nærmere avgrenset område i forbindelse med at ansettelsesforholdet i Bedriften bringes til opphør.

II. Organisasjonenes felles uttalelse om anvendelser av konkurransforbud og konkurransforbudsavtaler

1. Organisasjonene vil peke på at avtaler om konkurransforbud normalt vil medføre en såpass sterk begrensning i den enkelte ansattes handlefrihet, at slike avtaler ikke må anvendes i større utstrekning enn nødvendig.

Organisasjonene gjør samtidig oppmerksom på at bestemmelsene om taushetsplikt (se Normalkontraktens bestemmelser herom) i stor utstrekning skulle gi den enkelte Bedrift nødvendig hjemmel for å kreve at forhold som Bedriften ønsker å beskytte ikke blir brakt til utenforståendes kunnskap gjennom tidligere ansatte.

På den annen side er organisasjonene også enige om at det kan være behov for å etablere avtaler om, og iverksette, konkurransforbud i enkelte bransjer og bedrifter hvor bedriftshemmeligheter eller kunnskaper om spesielle produksjonsmetoder eller -opplegg, kunder eller service og lignende spiller stor rolle.

Etter avtaleloven av 31. mai 1918 § 38, vil en avtale om konkurransforbud være ugyldig for såvidt den utilbørlig innskrenker den ansattes adgang til erverv eller må anses å strekke seg lenger enn påkrevet for å verne mot konkurranse. Etter loven skal domstolene ved avgjørelsen av spørsmålet om forbudet utilbørlig innskrenker den ansattes adgang til erverv, også ta hensyn til den betydning det har for Bedriften at avtalen opprettholdes.

2. For at et konkurransforbud skal kunne gjøres gjeldende, må det i det enkelte tilfelle foreligge en avtale mellom Bedriften og den ansatte, jfr. III nedenfor. Tidspunktet for inngåelsen av slik avtale avhenger av forholdene. I en del tilfeller vil det være naturlig og riktig å inngå avtalen i forbindelse med ansettelse i Bedriften. I andre tilfeller kan det først bli aktuelt etter ansettelse i Bedriften en tid, kanskje flere år, f.eks. i forbindelse med tilbud om annen stilling innen Bedriften, eller fordi utviklingen innenfor stillingen eller arbeidsområdet etter en saklig vurdering gjør det nødvendig for Bedriften å kreve opprettet avtale om konkurransforbud.

Et krav fra bedriften om konkurransforbudsavtale kan i slike tilfeller tenkes avslått av den ansatte, men i normale tilfeller vil den ansatte være klar over berettigelsen av kravet og hvilke konsekvenser en vegring mot inngåelsen av konkurransforbud vil få.

En ansatt som vegrer seg overfor et saklig krav fra Bedriften om inngåelse av konkurransforbudsavtale, må regne med at dette får konsekvenser for hans karrieremuligheter innenfor Bedriften. Hvis kravet blir fremsatt i forbindelse med tilbud om ny stilling, vil tilbudet naturlig bortfalle. Forøvrig må han gjøre regning med

at om det ikke foreligger muligheter for omplassering av ham innen Bedriften til annen stilling hvor konkurranseforbudsavtale ikke anses nødvendig, vil hans vegring føre til at Bedriften må si ham opp. Hvis Bedriftens krav om konkurranseforbudsavtale ikke ligger utenfor den ramme loven angir, må den ansatte regne med at en slik oppsigelse blir ansett som saklig begrunnet, jf. arbeidsmiljølovens § 15-7.

3. På grunnlag av det bånd som en konkurranseforbudsavtale legger på den enkelte ansatte, må det forutsettes at Bedriften tar dette i betraktning ved fastsettelsen av hans lønn.

III. Avtale om konkurranseforbud

Avtale om konkurranseforbud anses inngått ved utfylling og undertegning av følgende:

Hvis Bedriften forlanger det i forbindelse med den ansattes fratreden fra Bedriften, forplikter den ansatte seg til ikke å drive eller ta ansettelse i, eller yte direkte eller indirekte bistand til virksomhet som beskjeftiger seg med oppgaver innenfor områder som den ansatte har vært beskjeftiget med i Bedriften, eller som han gjennom sitt arbeid i denne må forutsettes å ha fått kjennskap til.

Denne avtale er basert på at et eventuelt konkurranseforbud ikke må overskride den ramme som lovgivningen angir, og at de regler som organisasjonene har trukket opp nedenfor for gjennomføring av forbudet, legges til grunn.

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.

..... den 20.....

.....
Bedrift

.....
Den ansatte

Merknad:

På spørsmål fra den ansatte vil Bedriften til enhver tid søke å konkretisere hvilke deler eller områder av dens virksomhet den mener må beskyttes gjennom konkurranseforbud, og hvilket geografisk og tidsmessig omfang et konkurranseforbud kan tenkes å få. De opplysninger Bedriften kan gi om det sannsynlige omfang av et konkurranseforbud for den ansatte, basert på forholdene ved avtaleinngåelsen, er påført dette dokument på siste side.

IV. Regler for gjennomføring av konkurranseforbud

1. Når den ansatte fratrer sin stilling i Bedriften, må Bedriften fremsette konkurranseforbudet

- innen 3 uker etter at den ansattes oppsigelse er kommet frem til Bedriften, eller
- samtidig med at bedriften sier opp den ansatte.

Merknader:

1. Bedriften kan ikke gjøre forbudet gjeldende eller kreve at det skal opprettholdes hvor den ansatte fratrer eller har fratrudd etter oppsigelse av Bedriften og det viser seg at oppsigelsen ikke har saklig grunn i Bedriftens eller den ansattes forhold. Det samme gjelder hvis den ansatte har sagt opp sin stilling og oppsigelsen er en følge av kontraktsbrudd fra Bedriftens side.

Normalt vil det bare være aktuelt for Bedriften å bruke adgangen til å nedlegge konkurranseforbud når den ansatte slutter for å gå over i annen stilling. Det kan imidlertid tenkes at Bedriften også vil nedlegge konkurranseforbud overfor en ansatt som går av med pensjon.

2. Konkurranseforbudet skal være skriftlig, og det skal angi varighet og omfang, såvel virksomhetsmessig (arbeidsområde) som geografisk.

Merknader:

I alminnelighet blir konkurranseforbud ikke gitt varighet utover 2 år, men det hender i spesielle unntakstilfeller at man går ut over denne rammen.

Konkurranseforbudets geografiske utstrekning bør ikke omfatte mer enn det eller de land hvor det er nødvendig av konkurransemessige hensyn å gjøre forbudet gjeldende. I enkelte spesielle tilfeller kan det være tilstrekkelig å begrense forbudet til bestemte landsdeler.

Det eller de arbeidsområder som den ansatte blir avskåret fra å beskjeftige seg med, må beskrives så nøye at tvil ikke oppstår. I enkelte tilfeller kan det være formålstjenlig å regne opp de bedrifter eller selskaper som den ansatte må holde seg borte fra.

Konkurranseforbudet gjelder såvel direkte som indirekte bistand. Med "indirekte bistand" er det bl. a. tenkt på tilfeller hvor den ansatte via et konsulentfirma eller et forskningsinstitutt blir satt til å løse oppgaver som ligger innenfor konkurranseforbudets ramme.

Eventuelle endringer i et nedlagt konkurranseforbud må i tilfelle avtales mellom partene.

3. Så lenge konkurranseforbudet varer, skal Bedriften gi den ansatte en godtgjørelse som står i rimelig forhold til forbudets omfang og varighet og den hindring det skaper for hans adgang til erverv.

Merknader:

Godtgjørelsen bør normalt ikke settes lavere enn til halvdelen av den ansattes avlønning ved fratredelsen, dvs. den faste lønn med tillegg av eventuelle fordeler av økonomisk karakter.

Godtgjørelsen skal betales etterskuddsvis pr. måned.

Hvor Bedriften har nedlagt konkurranseforbud overfor en ansatt som er sagt opp på grunn av vesentlig misligholdelse av sine ansettelsesforhold, har den ansatte normalt ikke krav på godtgjørelse for konkurranseforbudet.

4. Hvis Bedriften og den ansatte ikke skulle bli enige om størrelsen av godtgjørelsen, skal en slik uenighet søkes løst ved mekling og eventuelt voldgift etter Normalkontraktens bestemmelser.
