

simonsen  
vogtviig

# Nye regler i arbeidsmiljøloven om konkurransse- kunde- og rekrutteringsklausuler trådte i kraft 1. januar 2016

v/Marianne Kartum



februar 2016

[www.svw.no](http://www.svw.no)

# Simonsen Vogt Wiig

- Et av Norges største og fremste advokatfirma med 180 advokater
- Det eneste advokatfirmaet i Norge som er reelt landsdekkende. Vi yter juridisk bistand til norsk og utenlandsk næringsliv fra kontorer i Trondheim, Oslo, Bergen, Kristiansand, Stavanger, Tromsø og Singapore
- Allsidig praksis innen forretningsjus, bl.a. olje og gass, kontraktsrett, finansiering, prosedyre, bobehandling, arbeidsrett, fast eiendom, EU/EØS og konkurranserett, teknologi og media osv.
- I Trondheim er vi 28 medarbeidere hvorav **23 advokater**

# Nytt kapitel 14 A i arbejdsmiljøloven

- Konkurransesklausuler
- Kundesklausuler
- Rekrutteringsklausuler

# Konkurransesklausuler

En konkurransesklausul er en avtale mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver som begrenser den ansattes adgang til å ta arbeid hos en konkurrerende bedrift i en periode etter avslutningen av ansettelsesforholdet.

# Konkurransesklausuler

Hovedtrekkene i de nye lovbestemmelsene om konkurransesklausuler er:

- En konkurransesklausul kan kun gjøres gjeldende hvor arbeidsgiver har et særlig behov for vern mot konkurranse.
- Konkurransesklausulen må inngås skriftlig for å være gyldig.
- Konkurransesklausulen kan aldri løpe i mer enn ett år etter arbeidsforholdets opphør.

# Konkurransesklausuler

- Konkurransesklausulen kan påberopes ved oppsigelse fra arbeidstakerens side, og ved saklig begrunnet oppsigelse/avskjed av arbeidstakeren grunnet hans/hennes forhold. Konkurransesklausuler vil derimot ikke kunne påberopes ved nedbemanning eller hvor oppsigelse eller avskjed har vært usaklig eller urettmessig.
- Ved skriftlig forespørsel fra arbeidstaker skal arbeidsgiver innen fire uker gi en skriftlig redegjørelse for om, og i hvilken grad, en konkurransesklausul vil bli gjort gjeldende. Det må i redegjørelsen fremgå hva som er arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. Redegjørelsen kan kreves på ethvert tidspunkt under ansettelsesforholdet.



# Konkurransesklausuler

- Hvis arbeidsgiver sier opp arbeidstakeren på grunn av arbeidstakerens forhold, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal det gis redegjørelse samtidig med oppsigelsen.
- Hvis arbeidsgiveren avskjediger arbeidstakeren og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, så må dette foreligge innen en uke etter avskjeden.
- Hvis arbeidsgiver ikke har utarbeidet en slik redegjørelse faller konkurransesklausulen bort.

# Konkurransesklausuler

- Hvis en konkurransesklausul gjøres gjeldende, skal arbeidsgiver betale arbeidstakeren kompensasjon på 100 % av arbeidstakerens arbeidsvederlag opp til 8 G (for tiden kr 720 544), og deretter minst 70 % av arbeidsvederlaget over 8 G. Maksimal utbetaling kan begrenses til 12 G (for tiden kr 1 080 861).
- Det kan gjøres fradrag med inntil halvparten av kompensasjonen for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekt som arbeidstaker mottar eller opptjener i perioden klausulen har virkning.



# Konkurransesklausuler

- Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker opplyser om arbeidsvederlag eller arbeidsinntekter i perioden.

Daglig leder kan i etterlønnsavtale – inngått før fratreden – frasi seg rettighetene i hht. arbeidsmiljølovens bestemmelser om kundeklausuler.

# Kundeklausuler

En kundeklausul er en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som skal begrense arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder i en periode etter arbeidsforholdets opphør.

De nye reglene om kundeklausuler er i stor grad utformet etter samme struktur som reglene om konkurranseklausuler.

# Kundeklausuler

Hovedtrekkene er:

- Klausulen gjelder i relasjon til kunder som arbeidstaker har hatt kontakt med eller ansvar for det siste året.
- Klausulen kan maksimalt løpe i ett år etter arbeidsforholdets opphør.
- Klausulen må være inngått skriftlig.

# Kundeklausuler

- Kundeklausulen kan påberopes ved oppsigelse fra arbeidstakerens side, og ved saklig begrunnet oppsigelse/avskjed av arbeidstakeren grunnet hans/hennes forhold. Kundeklausuler vil derimot ikke kunne påberopes ved nedbemanning eller hvor oppsigelse eller avskjed har vært usaklig eller urettmessig.
- Ved skriftlig forespørsel fra arbeidstaker skal arbeidsgiver innen fire uker gi en skriftlig redegjørelse for om og i hvilken grad en kundeklausul vil bli gjort gjeldende, på samme måte som for en konkurranseklausul. Redegjørelsen skal i tilfelle angi hvilke kunder som skal omfattes av kundeklausulen.

# Kundeklausuler

- Det er ikke noen rett til kompensasjon for arbeidstaker hvor det er avtalt en kundeklausul.

Daglig leder kan i etterlønnsavtale – inngått før fratreden – frasi seg rettighetene i hht. arbeidsmiljølovens bestemmelser om kundeklausuler.

# Rekrutteringsklausuler

En rekrutteringsklausul i lovens forstand er en avtale mellom to eller flere arbeidsgivere som hindrer eller begrenser en arbeidstakers mulighet til ansettelse i en annen virksomhet

Hovedregelen er at dette ikke kan inngås. Lovens forarbeider peker særlig på at slike regler skaper en uønsket begrensning i arbeidstakernes mobilitet på arbeidsmarkedet. Det er imidlertid gjort to unntak fra dette i loven:

# Rekrutteringsklausuler

- Ved reelle forhandlinger om virksomhetsoverdragelse. Klausulen kan gjøres gjeldende under forhandlingene og inntil seks måneder etter at forhandlingene er avsluttet, hvis de ikke fører frem.
- Ved en gjennomføring av virksomhetsoverdragelse, og inntil seks måneder etter tidspunktet for overdragelsen, hvis arbeidsgiver skriftlig har informert alle de berørte arbeidstakere om rekrutteringsklausulen.



# Avsluttende bemerkninger

De nye lovbestemmelsene har virkning fra 01.01.16, slik at alle klausuler som utformes etter dette må oppfylle lovens krav.

Når det gjelder klausuler som allerede er avtalt, er det gitt en frist på 1 år til å bringe disse i tråd med lovens krav. Allerede inngåtte avtaler må derfor tilpasses til det nye lovverket i løpet av 2016.

Arbeidsgivere bør derfor så snart som mulig foreta en gjennomgang for å avklare om hvorvidt klausuler er i tråd med det nye lovverket.

## Kontakt:

➤ Marianne Kartum

Telefon 73 84 58 17 / 481 56 650, e-post: [mka@svw.no](mailto:mka@svw.no)