

Om Spør advokaten

Sven Skinnemoen er advokat i EY Law. Han arbeider særlig med selskapsrett, arbeidsrett, kontraktsrett og personvern. EY Law tilbyr også tjenester innen et bredt spekter av forretningsjuss, men i denne spalten vil han svare på spørsmål knyttet til hele EY Laws fagområde.

Har du spørsmål som også kan være av interesse for Revisjon og regnskaps lesere, kan disse sendes: sven.skinnemoen@no.ey.com. I utgangspunktet vil kun spørsmål som kommer på trykk bli besvart.



Spalten er utarbeidet av:

Advokat
Sven Skinnemoen
EY Law

Mange selskaper benytter ansettelsesavtaler som inneholder konkurransebegrensninger. Disse regulerer for eksempel arbeidstakers adgang til å ta arbeid i konkurrerende virksomhet eller til å kontakte selskapets kunder. 1. januar 2016 trådte nye regler i arbeidsmiljøloven om konkurransebegrensninger i ansettelsesavtaler i kraft. Hva er hovedinnholdet i de nye reglene, og hvilke konsekvenser får de for eksisterende ansettelsesavtaler?

En klargjøring av reglene

De nye reglene innebærer en klargjøring av reglene om konkurranseklausuler. En konkurranseklausul er nå definert i arbeidsmiljøloven som en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å tiltre stilling hos en annen arbeidsgiver eller starte, drive eller delta i annen virksomhet etter arbeidsforholdets opphør.

Begrenset varighet

Det følger av reglene at konkurranseklausuler bare kan inngås skriftlig for ett år etter arbeidsforholdets opphør dersom arbeidsgiver har et særlig behov for vern mot konkurranse. Arbeidstaker kan når som helst i løpet av ansettelsesforholdet kreve en skriftlig redegjørelse fra arbeidsgiver om og i hvilken grad den aktuelle konkurranseklausulen vil bli gjort gjeldende. Det er gitt egne frister for når en slik redegjørelse må foreligge. En redegjørelse er bindende for arbeidsgiver i tre måneder, og uansett ut oppsigelsestiden dersom den er gitt i forbindelse med oppsigelse. Konkurranseklausulen faller bort dersom kravet til redegjørelse ikke er oppfylt.

Krav på kompensasjon

Dersom konkurranseklausulen gjøres gjeldende, har arbeidstaker krav på kompensasjon tilsvarende 100 prosent av sitt arbeidsvederlag opp til 8 G, og deretter minst 70 prosent av arbeidsvederlaget over 8 G. Kompensasjonen kan begrenses til 12 G. Det kan gjøres fradrag med inntil halvparten av kompensasjonen for arbeidstaker mottar eller opptjener i perioden konkurranseklausulen har virkning.

De nye reglene om konkurransebegrensende avtaler omfatter i tillegg til konkurranseklausuler, også kunde-klausuler og rekrutteringsklausuler.

Kunde-klausuler

En kunde-klausul er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder etter arbeidsforholdets opphør, mens en rekrutteringsklausul er en avtale mellom arbeidsgiver og andre virksomheter som begrenser arbeidstakers adgang til å ta ansettelse i annen virksomhet.

For kunde-klausuler er det vedtatt lignende regler som for konkurranseklausuler uten krav til kompensasjon, mens rekrutteringsklausuler i utgangspunktet er forbudt. Det

oppstilles likevel et unntak for rekrutteringsklausuler ved virksomhetsoverdragelse. Da kan en slik rekrutteringsklausul inngås og gjøres gjeldende under forhandlingene og i inntil seks måneder etter at forhandlingene er avsluttet dersom disse ikke fører frem.

Virkningstidspunkt

Reglene gjelder for alle nye ansettelsesavtaler som inngås etter 1. januar 2016. For eksisterende ansettelsesavtaler vil reglene gjelde med virkning fra 1. januar 2017. Dette innebærer at arbeidsgiver må påse at alle ansettelsesavtaler som inneholder konkurransebegrensninger er oppdatert innen denne datoen. Det vil dermed i de fleste tilfellene være nødvendig å endre eksisterende ansettelsesavtaler før 1. januar 2017.

Unntak for øverste leder

Det er adgang til å fravike reglene for virksomhetens øverste leder dersom vedkommende i en skriftlig forhåndsavtale har sagt fra seg sine rettigheter mot etterlønn. En avtale om fraskrivelse av stillingsvernet for virksomhetens øverste leder vil imidlertid ikke være tilstrekkelig til å fravike de nye reglene. Det vil derfor være nødvendig å inngå en egen avtale om dette dersom de nye reglene skal fravikes.



REGULERER: En ansettelsesavtale kan f.eks. regulere arbeidstakers adgang til å ta arbeid i konkurrerende virksomhet eller til å kontakte selskapets kunder.