

Konkurransesklausuler

Kapittel 14 A i arbeidsmiljøloven trådte i kraft fra 1. januar 2016. Bestemmelsene om konkurransebegrensende klausuler var nye og erstattet den tidligere reguleringen av konkurranseklausuler i arbeidsforhold i avtaleloven § 38, og ulovfestede prinsipper. ved ikrafttreden i 2016 gjaldt reglene for nye kontrakter. Etter en overgangsperiode som varte frem til 1. januar 2017 gjelder alle bestemmelsene om konkurransebegrensende tiltak i arbeidsmiljølovens kapittel 14 A nå for både gamle og nye arbeidskontrakter.

Arbeidsmiljøloven § 14A -1 første ledd – hva er en konkurranseklausul?

Første ledd i bestemmelsen definerer hva som anses som en **konkurransesklausul**.

Med formuleringen «stilling», siktes det til alminnelige arbeidsforhold i arbeidsmiljølovens forstand. Formuleringen «starte, drive eller delta i annen virksomhet» inkluderer alle former for tilknytning som ikke er et alminnelig arbeidsforhold, men som innebærer at arbeidstaker på annen måte engasjerer seg i virksomhet som er i konkurranse med arbeidsgiver. Det kan for eksempel dreie seg om begrensninger i adgangen til selv å etablere egen virksomhet eller å inneha roller i eller ta engasjement for annen virksomhet i form av styreverv, konsulentoppdrag eller lignende.

Det er tiltredelse i ny stilling eller å starte, drive eller delta i annen virksomhet som kan begrenses i en konkurranseklausul. På den annen side kan ikke gammel arbeidsgiver bruke konkurranseklausuler for eksempel til å

begrense arbeidstakers adgang til å inngå arbeidsavtale med en ny arbeidsgiver, så lenge arbeidstaker ikke begynner å jobbe (tiltrer) før etter utløpet av den tiden konkurranseklausulen gjelder.

Arbeidsmiljøloven § 14A -1 annet ledd – krav om særlig behov for vern mot konkurranse

For å kunne begrense arbeidstakers adgang til å ta annet arbeid, må arbeidsgiver påvise å ha et særlig behov for vern mot konkurranse. Hvis ikke det foreligger et slikt særlig behov vi ikke en konkurranseklausul kunne påberopes av arbeidsgiveren.

Spørsmålet blir da når det foreligger et slikt særlig behov for vern mot konkurranse?

For å avgjøre dette må man foreta en helt konkret vurdering av hva den enkelte konkurranseklausul er ment å beskytte og i hvilken utstrekning den gjøres gjeldende.

Forarbeidene til bestemmelsen er klar på at «Det er bedriftshemmeligheter og knowhow som er utviklet i virksomheten som kan beskyttes gjennom bruk av konkurranseklausuler. Har arbeidstaker slik kunnskap, bør arbeidsgiver normalt kunne sies å ha et særlig behov for vern mot konkurranse.»

Begrepene bedriftshemmelighet og knowhow er imidlertid ikke klart definert i lovgivningen.

For bedriftshemmeligheter har vi også reguleringer i markedsføringsloven § 28. Momentene som er avgjørende for om det foreligger en bedriftshemmelighet etter markedsføringsloven vil også være utslagsgivende for om det foreligger bedriftshemmeligheter som gir arbeidsgiver et særlig behov for vern mot konkurranse.

Knowhow er en betegnelse på den samling av detaljer, kunnskaper og erfaringer som samlet kan være avgjørende for en bedrifts konkurranseevne, men som hver for seg kan synes ubetydelige. Begrepet dekker hovedsakelig informasjon og kunnskap som ligger i området mellom bedriftshemmeligheter og allmenn viten. Knowhow kan for eksempel erverves gjennom omfattende og kostbare undersøkelser, eksperimenter og forsøk i stor skala.

I vurderingen av om arbeidsgiver har et særlig behov for vern mot konkurranse vil blant annet arbeidstakers stilling i virksomheten og ansettelsesforholdets lengde være momenter i vurderingen av om arbeidstaker har beskyttelsesverdig innsikt i og kunnskap om arbeidsgivers virksomhet.

Når det gjelder arbeidstakers stilling er det ikke hvilken tittel stillingen har eller hvilket nivå i virksomheten den befinner seg på, men hvilken innsikt og kunnskap arbeidstakeren faktisk har i kraft av sine arbeidsoppgaver som er relevant. Arbeidstakere som verken kan sies å ha en overordnet, ledende eller særlig betrodd stilling vil som regel ikke ha den innsikt i og kunnskap om virksomheten som kan begrunne en konkurranseklausul.

Det vil som hovedregel ikke være behov for en konkurranseklausul der arbeidstaker har vært ansatt i seks måneder eller mindre når arbeidsforholdet opphører. I slike tilfeller bør en klausul normalt ikke gjøres gjeldende med mindre det er andre forhold som tilsier at arbeidsgiver har et åpenbart behov for beskyttelse.

Det ligger i kravet om at arbeidsgiver skal ha et særlig behov for vern mot konkurranse at en konkurranseklausul ikke kan gjøres gjeldende overfor virksomheter som arbeidsgiver faktisk ikke er i konkurranse med. Dette gjelder både i geografisk og forretningsmessig forstand. Arbeidsgiver må dermed begrense konkurranseklausulen til de virksomhetene/forretningsområdene/stedene hvor virksomhetens særlige behov for vern mot konkurranse gjør seg gjeldende.

En konkurranseklausul inngås ved ansettelsen, underveis i arbeidsforholdet eller ved avslutning av arbeidsforholdet, men det er først når avtalen skal gjøres gjeldende at vilkåret om arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse må foreligge.

Videre kan konkurranseklausuler bare gjøres gjeldende så langt det er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. Konkurranseklausuler som går lenger enn nødvendig, vil derfor helt eller delvis kunne settes til side.

Andre ledd andre punktum fastsetter at en konkurranseklausul ikke i noe tilfelle kan gjøres gjeldende lenger enn ett år regnet fra arbeidsforholdets opphør. Dette innebærer at en konkurranseklausul maksimalt kan gis varighet i ett år, men at arbeidsgiver må vurdere om en konkurranseklausul skal gis kortere varighet på grunnlag av vilkåret om at det må foreligge et «særlig behov for vern mot konkurranse». Dette innebærer også at en konkurranseklausul kan settes til side, hvis den er gitt en varighet som strekker seg utover hva arbeidsgivers behov for vern mot konkurranse tilsier.

Arbeidsforholdets opphør vil normalt være ved utløpet av oppsigelsesfristen i det aktuelle arbeidsforholdet. Dersom arbeidstakeren avskjediges vil avskjedstidspunktet være utgangspunktet for beregningen.

Ved avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om at arbeidstaker skal fratre sin stilling før oppsigelsestiden er utløpt, vil det oppstå en periode mellom fratreden og utløpet av den opprinnelige oppsigelsesfristen. Det vil da bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfellet når arbeidsforholdet formelt er avsluttet. Skjæringspunktet etter vurderingen er det tidspunktet begge parters rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen er opphørt.