

§ 14 A-2. Redegjørelse ved konkurranseklausuler

Arbeidsmiljøloven § 14 A-2. om redegjørelse ved konkurranseklausuler trådte i kraft 1. januar 2016

Kommentarer til første ledd

Bestemmelsen i første ledd første punktum forutsetter at arbeidstaker som har inngått en arbeidsavtale som inneholder en konkurranseklausul når som helst kan kreve at arbeidsgiver gir en redegjørelse for om og i hvilken grad klausulen vil gjøres gjeldende. Kravet om redegjørelse må gis skriftlig, og arbeidsgivers redegjørelse skal også avgis skriftlig, samt foreligge innen fire uker. Fristen begynner å løpe når arbeidsgiver mottar krav om redegjørelse fra arbeidstaker.

Arbeidsgivers redegjørelse må inneholde flere elementer. For det første må det selvsagt fremgå av redegjørelsen om arbeidsgiver vil gjøre klausulen gjeldende. I dette ligger det implisitt at arbeidsgiver på redegjørelsestidspunktet også kan velge å unnlate å gjøre klausulen gjeldende, jf. også § 14 A-1 femte ledd om arbeidsgivers adgang til å si opp en konkurranseklausul. Hvis arbeidsgiver ønsker å gjøre klausulen gjeldende, skal redegjørelsen også inneholde opplysninger om hvilken periode klausulen gjøres gjeldende for.

Etter første ledd andre punktum skal også begrunnelsen for konkurranseklausulen fremgå av redegjørelsen, det vil si at det må redegjøres for hvilket særlig behov for vern mot konkurranse som foreligger i dette tilfellet. Redegjørelsen

bør omfatte hva det er ved arbeidstakers arbeidsforhold, for eksempel dennes stilling eller arbeidsoppgaver, som danner grunnlaget for konkurranseklausulen. Det bør også fremgå hvilke forretningsområder eller typer virksomheter konkurranseklausulen er ment å ramme, samt hvilket geografiske område, eventuelt hvilke virksomheter, den gjelder for.

Kommentarer til andre ledd

Etter bestemmelsen skal arbeidsgiver av eget tiltak avgi redegjørelse som nevnt i første ledd hvis arbeidstaker sier opp, eller blir sagt opp eller avskjediget og det ikke på dette tidspunktet foreligger en bindende redegjørelse.

Kommentarer til tredje ledd

Dersom arbeidsgiveren sier opp eller avskjediger arbeidstakeren, skal redegjørelsen gis samtidig med oppsigelsen eller avskjeden. Ved arbeidsgivers oppsigelse eller avskjed stiller arbeidsmiljøloven krav til arbeidsgivers forutgående saksbehandling. I denne forbindelse er det naturlig at arbeidsgiver også tar stilling til om og i hvilken utstrekning en eventuell konkurranseklausul skal gjøres gjeldende.

Kommentarer til fjerde ledd

Det følger av fjerde ledd første punktum at redegjørelsen binder arbeidsgiver i tre måneder. Denne perioden skal regnes fra den dag arbeidstaker mottar redegjørelsen. Andre punktum er ment å fange opp tilfeller hvor oppsigelsestiden strekker seg utover det tidsrommet arbeidsgiver er bundet av redegjørelsen. Bestemmelsen gjelder uavhengig av om det er

arbeidsgiver eller arbeidstaker som sier opp arbeidsforholdet.