

§ 14 A-3. Kompensasjon dersom konkurranseklausuler gjøres gjeldende

Kommentarer til første ledd

Første ledd første punktum oppstiller krav om at arbeidsgiver skal betale kompensasjon i de tilfeller en konkurranseklausul gjøres gjeldende. Kompensasjonen skal tilsvare arbeidstakerens arbeidsvederlag, det vil si at det som utgangspunkt skal ytes 100 prosent kompensasjon.

Etter første ledd andre punktum skal kompensasjonen beregnes på grunnlag av alt arbeidsvederlag som er opptjent hos arbeidsgiver de siste 12 månedene forut for tidspunktet for oppsigelse eller avskjed. Formålet er å komme frem til en kompensasjon som i størst mulig grad tilsvare arbeidstakerens årlige arbeidsvederlag.

Begrepet arbeidsvederlag skal i hovedsak forstås som det tilsvarende begrepet i ferieloven. **I begrepet arbeidsvederlag inngår alle former for pengeytelser som kan sies å være opptjent ved arbeid hos arbeidsgiver, som vanlig lønn, variable ytelser, bonus, feriepenger, overtidsgodtgjørelse, m.v. Bonusutbetalinger skal inngå ved beregningen av kompensasjonen når disse kan knyttes til arbeidstakerens personlige arbeidsinnsats.**

Enkelte utbetalinger fra arbeidsgiver vil falle utenfor. Ytelser som skal kompensere for utgifter som pådras i tjenesten er ikke vederlag for arbeid. Dette gjelder for eksempel dekning av utgifter til bilhold, reise, kost og losji og lignende.

Arbeidsvederlag i form av andre ytelser enn penger behøver ikke tas med ved fastsettelsen av kompensasjonen. Dette

gjelder for eksempel verdien av naturalytelser som fri avis, bil eller telefon m.v. Pengeytelser som arbeidsgiveren utbetaler til andre på vegne av arbeidstakeren, som for eksempel tjenestepensjonsordninger og forsikringer, kan også holdes utenfor beregningsgrunnlaget for kompensasjonen.

Etter første ledd tredje punktum gjelder det et tak på 18 ganger folketrygdens grunnbeløp for hva som behøver å inngå i beregningsgrunnlaget. Det er ikke nødvendig å ta hensyn til arbeidsvederlag som overstiger taket. Bestemmelsen er imidlertid ikke til hinder for at partene kan avtale at det skal gjelde en høyere kompensasjon.

For konkurranseklausuler med ett års varighet skal kompensasjonen fullt ut tilsvare siste års arbeidsvederlag, begrenset til 18 ganger folketrygdens grunnbeløp. For konkurranseklausuler med kortere varighet omregnes det årlige vederlaget til månedlig arbeidsvederlag som deretter multipliseres med antall måneder konkurranseklausulen skal gjelde.

Kommentarer til andre ledd

Andre ledd regulerer arbeidsgivers adgang til å gjøre fradrag i kompensasjonen. Etter bestemmelsen kan arbeidsgiver gjøre fradrag, krone for krone, for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekter som arbeidstaker får i den perioden konkurranseklausulen gjelder. Begrepet arbeidsinntekter er tatt med for å vise at ikke bare «arbeidstakerverderlag» skal kunne gi grunnlag for fradrag, men også for eksempel vederlag for verv eller oppdrag som opptjenes i den aktuelle perioden. Arbeidsgiver kan imidlertid bare gjøre fradrag med inntil halvparten av kompensasjonen.

Kommentarer til tredje ledd

Etter tredje ledd har arbeidsgiver rett til å kreve at arbeidstaker opplyser om eventuelt arbeidsvederlag eller arbeidsinntekter i perioden konkurranseklausulen varer. Opplysningene skal brukes for å beregne eventuelt fradrag i kompensasjonen. Hvis arbeidstaker ikke etterkommer arbeidsgivers krav om opplysninger, skal arbeidsgiver kunne holde tilbake utbetaling av kompensasjonen.