

➔ Gå til ajourført versjon



Lov om endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurransereguleringer i arbeidsforhold)

Trenger du brukerveiledning?

Få svar på ofte stilte spørsmål her (FAQ)

Dato	LOV-2015-12-18-104
Departement	Arbeids- og sosialdepartementet
Publisert	I 2015 hefte 14 s 2273
Ikrafttredelse	Kongen bestemmer.

Fant du ikke det du lette etter?

Endrer	LOV-1918-05-31-4, LOV-2005-06-17-62
Gjelder for	
Hjemmel	

Send en e-post til support@lovdata.no

Kunngjort	18.12.2015	kl. 15.50
Journalnr	2015-1264	
Korttittel	Endringslov til arbeidsmiljøloven og avtaleloven	

Send oss en tilbakemelding

Prop.85 L (2014-2015), Innst.75 L (2015-2016), Lovvedtak 16 (2015-2016). Stortingets første og andre gangs behandling hhv. 7. og 11. desember 2015. Fremmet av Arbeids- og sosialdepartementet.

Send oss en tilbakemelding

Endringer i følgende lover:

- 1 Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer.
- 2 Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

Vi gjør oppmerksom på at meldingen ikke vil bli besvart.

I lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer skal § 38 lyde:

(Lovdata kan dessverre ikke svare på spørsmål angående juridiske problemer. Lovdata kan heller ikke bidra med juridiske råd eller kommentarer til rettsregler som passer frem til rettsregler som passer et bestemt tilfelle. Kontakt den offentlige etaten, spørsmålet gjelder eventuelt advokat eller rettshjelper hvis du har behov for slik bistand.)

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

Nytt kapittel 14 A skal lyde:

Kapittel 14 A Konkurransereguleringer i arbeidsforhold

§ 14 A-1. *Konkurransesklausuler*

- (1) Med konkurransesklausul menes i dette kapittel 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.
- (2) En konkurransesklausul kan bare gjøres gjeldende så langt det er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn ett år fra opphør av arbeidsforholdet.
- (3) Konkurransesklausul må inngås skriftlig for å være gyldig.
- (4) En konkurransesklausul kan ikke gjøres gjeldende ved oppsigelse fra arbeidsgiver, med mindre oppsigelsen er saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Det samme gjelder dersom arbeidsgiver på grunn av mislighold av forpliktelser i arbeidsforholdet har gitt arbeidstaker rimelig grunn til å avslutte arbeidsforholdet.
- (5) Arbeidsgiver kan på ethvert tidspunkt mens arbeidsforholdet består, skriftlig si opp en konkurransesklausul. Oppsigelse kan likevel ikke skje i den perioden arbeidsgiver er bundet av redegjørelse etter § 14 A-2 femte ledd. Etter arbeidsforholdets opphør kan arbeidsgiver og arbeidstaker inngå skriftlig avtale om at en konkurransesklausul ikke lenger skal gjelde.
- (6) En konkurransesklausul faller bort dersom kravet til redegjørelse etter § 14 A-2 ikke blir oppfylt.

§ 14 A-2. *Redegjørelse ved konkurransesklausuler*

- (1) 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. Arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse skal i tilfelle fremgå av redegjørelsen.
- (2) Dersom arbeidstakeren sier opp, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal oppsigelsen ha samme virkning som en skriftlig forespørsel etter første ledd.
- (3) Dersom arbeidsgiveren sier opp arbeidstakeren, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal det gis redegjørelse samtidig med oppsigelsen.
- (4) Dersom arbeidsgiveren avskjediger arbeidstakeren, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal det gis redegjørelse innen en uke etter avskjeden.
- (5) Redegjørelse etter denne paragrafen er bindende for arbeidsgiver i tre måneder. Ved oppsigelse er redegjørelsen uansett bindende ut oppsigelsestiden.

§ 14 A-3. *Kompensasjon dersom konkurransesklausuler gjøres gjeldende*

- (1) Dersom en konkurransesklausul gjøres gjeldende, skal arbeidsgiver betale arbeidstakeren kompensasjon tilsvarende 100 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag opp til 8 G, og deretter minst 70 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag over 8 G. Kompensasjonen beregnes på grunnlag av opptjent arbeidsvederlag de siste 12 månedene før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Kompensasjonen kan begrenses til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.
- (2) Det kan gjøres fradrag med inntil halvparten av kompensasjonen for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekt som arbeidstaker mottar eller opptjener i perioden konkurransesklausulen har virkning.
- (3) Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker opplyser om arbeidsvederlag eller arbeidsinntekter i perioden. Dersom arbeidstaker ikke etterkommer kravet, kan arbeidsgiver holde tilbake kompensasjon inntil opplysningene legges fram.

§ 14 A-4. *Kundeklausuler*

- (1) Med kundeklausul menes i dette kapittel avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder etter arbeidsforholdets opphør.
- (2) En kundeklausul kan bare omfatte kunder som arbeidstaker har hatt kontakt med eller ansvar for det siste året før redegjørelse som nevnt i tredje ledd. Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres

gjeldende lenger enn ett år fra opphør av arbeidsforholdet. § 14 A-1 tredje til sjette ledd gjelder tilsvarende.

(3) 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. Redegjørelsen skal i tilfelle angi hvilke kunder som skal omfattes av kundeklausulen. § 14 A-2 andre til femte ledd gjelder tilsvarende.

§ 14 A-5. *Unntak for virksomhetens øverste leder*

Reglene om konkurranse- og kundeklausuler i dette kapittel gjelder ikke for virksomhetens øverste leder dersom vedkommende i skriftlig avtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn før fratreden.

§ 14 A-6. *Rekrutteringsklausuler*

(1) Med rekrutteringsklausul menes i dette kapittel avtale mellom arbeidsgiver og andre virksomheter som hindrer eller begrenser arbeidstakers muligheter til å ta ansettelse i annen virksomhet.

(2) Arbeidsgiver kan ikke inngå rekrutteringsklausul. En rekrutteringsklausul kan likevel inngås ved forhandlinger om virksomhetsoverdragelse, og gjøres gjeldende under forhandlingene og i inntil seks måneder etter at forhandlingene er avsluttet, dersom disse ikke fører frem. En rekrutteringsklausul kan også inngås fra tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen og gjøres gjeldende i inntil seks måneder, dersom arbeidsgiver skriftlig har informert alle berørte arbeidstakere.



Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

For avtaler inngått før ikrafttredelsen, gis loven virkning ett år etter ikrafttredelsen.