

Spør om arbeidsrett



Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett.

Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: hakon.andreassen@sbdL.no

Medarbeidere som slutter og virksomhetens verdier

Spørsmål: Den siste tiden har jeg erfart hvor fort en virksomhets aktive og verdier kan gå tapt eller undergraves når medarbeidere slutter. Tid vi har investert i medarbeideren, innsikten som medarbeideren har fått i våre interne og virksomhetskritiske forhold, tid vi har investert i kunden for å opprettholde relasjonen, relasjoner vi har bygget eller innlemmet medarbeideren i osv. Mye av dette kan forsvinne hvis betrodde medarbeidere slutter og begynner i konkurrerende virksomhet. Hvilke rettslige hjelpemidler har jeg til rådighet for å bøte på dette?

Svar: Jeg synes selve innledningen til spørsmålet ditt illustrerer et sentralt forhold: Hvordan ansette riktige medarbeidere og deretter holde dem så fornøyde at de blir værende? Det er selvsagt et vanskelig balansepunkt, i det du både ønsker å investere nok i medarbeiderne til å gjøre dem verdifulle faglig, sosialt og kommersielt, samtidig som godt miljø, muligheter for utvikling og antageligvis økonomiske insentiver likevel ikke alltid er nok.

Lojalitetsplikten

For ordens skyld påpeker jeg at eksisterende ansatte uansett ikke har anledning til å drive virksomhet i konkurranse med deg som sin nåværende arbeidsgiver. Så lenge de er ansatt, følger dette av den alminnelige lojalitetsplikten, og behøver ikke inntas i arbeidsavtalen. Det som trengs i en arbeidsavtale, kan være behovet for klausuler som begrenser hva en arbeidstaker kan foreta seg i perioden etter at arbeidsforholdet/oppsigelsestiden er løpt ut.

Det mest aktuelle for å hindre uønsket fremtidig konkurranse etter avslutning av arbeidsforholdet omtales nedenfor.

Konkurransklausuler

Såkalte konkurransklausuler er fra og med 2016 regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 14A. Dette er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser sistnevntes adgang til å arbeide hos annen arbeidsgiver eller selv starte/drive en konkurrerende form for virksomhet *etter* arbeidsforholdets opphold. I realiteten omfattes alle former for tilknytning.

Dette er såpass inngripende at konkurransklausuler kun kan brukes hvis visse vilkår er til stede når de skal gjøres *gjeldende* – altså i forbindelse med at den ansatte slutter. Arbeidsgiver må ha et *særlig behov* for vern mot konkurranse når klausulen *skal gjøres gjeldende*. Det betyr at klausulen kan *inngås* ganske ukritisk, men kun kan *gjøres gjeldende* hvis det foreligger et slikt særlig behov på det aktuelle tidspunktet.

Hvis den ansatte har innsikt og kunnskap om bedriftshemmeligheter og knowhow som er utviklet i virksomheten, er en slik konkurransklausul aktuell. Om det foreligger et slikt *særlig behov for vern*, vil måtte veies mot blant annet arbeidstakers stilling i virksomheten og ansettelsesforholdets lengde. Klausulen må dessuten være inngått *skriftlig* og maksimalt gjelde for tolv måneder etter arbeidsforholdets opphør. Arbeidsgiver må vurdere om en kortere varighet er tilstrekkelig. Er den lengre enn nødvendig, kan den settes til side.

Gyldige konkurransbegrensende klausuler gir dessuten en arbeidstaker krav på *kompensasjon* i perioden klausulen gjelder. Denne skal tilsvare arbeidsta-

kerens fulle arbeidsvederlag, det vil si at det som utgangspunkt skal ytes 100 prosent lønnskompensasjon, men her har loven visse begrensninger. For at en inngått klausul skal kunne gjøres gjeldende, må arbeidsgiver følge lovens fremgangsmåte så fort bestemmelsen aktualiseres – blant annet må det utarbeides en skriftlig redegjørelse. Med daglig leder kan det dessuten inngås egne vilkår om etterlønn i stedet.

Det er ikke uvanlig at klausulen inngås – ettersom dette er gratis og vilkårsfritt, men at den senere ikke blir brukt på grunn av kostnadene og vilkårene som følger med at den eventuelt skal gjøres gjeldende når arbeidsforholdet avsluttes.

Kundeklausuler

Såkalte kundeklausuler (også regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 14A) er avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om å begrense arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder etter arbeidsforholdets opphør, og de kalles ofte for «rappe-klausuler». Slike klausuler kan bare gjøres gjeldende for kunder som arbeidstaker har hatt kontakt med eller ansvar for siste år, de må inngås skriftlig og kan maksimalt gjelde for tolv måneder etter arbeidsforholdets opphør. Også her må arbeidsgiver gi en skriftlig redegjørelse for om og i hvilken grad en kundeklausul vil bli gjort gjeldende, og også her kan virksomhetens øverste leder unntas fra reglene.

At det bare er kunder arbeidstakeren har hatt kontakt med eller ansvar for det siste året før det gis redegjørelse som kan omfattes av kundeklausulen, betyr at den omfatter tilfeller hvor arbeidstakeren har hatt direkte kontakt med kunden gjennom forhandlinger, kundepleie, oppfølging mv., og tilfel-

ler hvor arbeidstakeren har hatt et mer overordnet ansvar for kunden uten nødvendigvis direkte kontakt.

Slike klausuler er gratis å gjøre gjeldende, og kan derfor være svært effektive.

Medarbeiderklausuler

En annen «rappe-klausul» er den som setter begrensninger i arbeidstakers rett til å involvere seg med tidligere arbeidsgivers *medarbeidere*. Denne rapportingen er derimot ikke regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 14A. Gyl-

digheten av en slik medarbeiderklausul reguleres av avtaleloven § 36, og det skal en god del til for at en slik medarbeiderklausul skal bli ugyldig. Dette henger naturlig nok sammen med at klausulen ikke fratrukker noen retten til å velge hva en selv vil arbeide med, og de anses derfor for mildere og mindre inngripende. Også disse er gratis å gjøre gjeldende.

Lov om forretningshemmeligheter

Hvis slike klausuler ikke er inngått, kan det vurderes om loven om vern av forretningshemmeligheter kan være til

hjelp. Denne forbyr flere former for tilegnelse samt bruk og formidling av forretningshemmeligheter. Hva som kan utgjøre forretningshemmeligheter i denne sammenhengen, er definert i loven og omfanget kan gi ganske bred beskyttelse. Urettmessige inngrep kan blant annet berettige krav på vederlag eller erstatning, og det kan begrunne straff.

Loven kan påberopes og være effektiv overfor ny arbeidsgiver og den tidligere ansatte.

Jobb og helse



I denne spalten vil medarbeidere i Bwell Norge AS komme med tips og besvare korte spørsmål om jobb og helse. Bwell har utviklet helsefremmende verktøy for å forebygge stress, øke aktivitet og redusere tretthet på arbeidsplassen. Bidraget i denne utgaven er utarbeidet av Pernille Henriksbø Markussen, Helserådgiver & Ernæringsveileder Bwell Norge.

Hvordan komme i gang med treningen etter en lang tid med inaktivitet?

Det kan være utfordrende å starte opp igjen med treningen etter en lang tid uten faste rutiner på trening og aktivitet.

Hva er viktig for å komme i gang?

- Start lett! Begynn med noen enkle gåturer som du kan øke lengde og intensitet på etter hvert som formen blir bedre. Start med å knyte på deg joggeskoene og gå ut døren. Går du fem minutter før du snur, så har du til sammen gått ti minutter – som er mye bedre enn ingenting!

Hvordan bør du planlegge treningen?

- Lag aktivitetsavtaler med venner: Planlegg å gå tur, jogge, eller møtes på treningssenteret for å delta på en gruppetime sammen. Ved å stille opp for en annen person minsker sjansen for at du bryter avtalen.
- Planlegg uken din der du setter av tid til trening og aktivitet. Spesifiser øktene, slik at du vet hvilken runde du skal gå eller hvilken tid på døgnet du skal på gymmen.

Er det viktig med mål for treningen?

Ja. Sett deg et konkret mål: Det kan være å klare å gå en turrunde på en spesiell tid, ta én eller ti armhevinger, eller å løpe tre eller ti km på en spesiell

tid. Dine mål avhenger av hvilken form du har, og hva du ønsker.

