

RAPPORT

KONKURRANSEBEGRENSENDE AVTALER I ARBEIDSFORHOLD

KARTLEGGING AV UTVIKLING I OMFANG OG PRAKSIS KNYTTET TIL BRUK AV
KONKURRANSEKLAUSULER, KUNDEKLAUSULER OG REKRUTTERINGSKLAUSULER –
UTVIKLING FRA NULLPUNKTSMÅLING I 2016



MENON-PUBLIKASJON NR. 54/2023

Av Erland Skogli (Menon), Erika Karttinen (Menon), Ida Ljøgodt von Hanno (Menon), Alex Borch (Hjort)
og Sunniva Jacobsen Øyen (Hjort)



Forord

På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet har Menon Economics, i samarbeid med Advokatfirmaet Hjort og analyseselskapet Opinion, gjennomført en kartlegging av omfanget av konkurransebegrensende avtaler i norsk arbeidsliv. Kartleggingen skal brukes for å vurdere hvordan omfang og praksis knyttet til bruk av konkurransebegrensende avtaler i arbeidslivet har utviklet seg etter en innstramning i regelverket i 2016. I tillegg skal det kartlegges i hvilket omfang slike avtaler og regelverket har vært gjenstand for tvister for domstolene etter reguleringen.

Kartleggingen har vært ledet av Erland Skogli, med Erika Karttinen og Ida Ljøgdott von Hanno som prosjektmedarbeidere i Menon. Simen Pedersen har vært kvalitetssikrer. Fra Advokatfirmaet Hjort har Alex Borch og Sunniva Jacobsen Øyen hatt ansvar for den juridiske kartleggingen. Reidar Dischler i Opinion har hatt ansvar for å gjennomføre intervju-undersøkelsen.

Vi vil takke oppdragsgiver Arbeids- og inkluderingsdepartementet og referansegruppen bestående av representanter fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden for viktige innspill og kvalitetssikring av undersøkelsesopplegget.

13. april 2023

Erland Skogli
Prosjektleder
Menon Economics

Innhold

FIGURER	4
SAMMENDRAG	6
BAKGRUNN	8
1 INNLEDNING OG METODE	9
1.1 Rapportens struktur	10
2 PROBLEMSTILLINGENS AKTUALITET	11
2.1 Hvor aktuell er tematikken «konkurransbegrensende avtaler» i arbeidslivet?	11
3 OMFANG OG TYPE KLAUSULER	12
3.1 Omfang av konkurransbegrensende avtaler	12
3.2 Type klausul	16
3.3 Omfang av konkurransbegrensende avtaler i andre land	18
3.4 Oppsummerende vurdering av funn	18
4 HVILKE KATEGORIER AV ANSATTE I VIRKSOMHETENE SOM OMFATTES	20
4.1 Alle eller enkelte ansatte omfattet?	20
4.2 Vurdering av hvem som omfattes	23
4.3 Kategorier av ansatte som er omfattet	26
4.4 Oppsummerende vurdering av funn	28
5 VARIGHET, KOMPENSASJON OG KARANTENE	29
5.1 Avtalens varighet	29
5.2 Kompensasjon	31
5.3 Karantene «pålagt»	34
5.4 Oppsummerende vurdering av funn	35
6 KARTLEGGING AV TVISTESAKER FOR DOMSTOLENE VEDRØRENDE KONKURRANSEBEGRENSENDE AVTALER I ARBEIDSFORHOLD I PERIODEN 2016-2022	36
6.1 Bakgrunn	36
6.2 Kartlegging av tvistesaker	36
6.3 Avgrensninger og utfordringer	37
6.4 Oversikt over tvistesaker	39
6.5 Tvistesaker omfattet av kapittel 14 A	44
6.6 Tvistesaker omfattet av kapittel 14 A, men hvor tvist oppsto før ikrafttredelsen	46
6.7 Tvistesaker som ikke var omfattet av kapittel 14 A	48
6.8 Avsluttende kommentarer og konklusjoner	50
REFERANSELISTE	51
VEDLEGG A: METODE	52
VEDLEGG B: INTERVJU-UNDERSØKELSE 2023	56
VEDLEGG C: INTERVJU-UNDERSØKELSE 2016	61
VEDLEGG D: TABELLER OG FIGURER	65
VEDLEGG E: AVTALELOVEN § 38 FØR LOVENDRINGEN SAMT BESKRIVELSE AV ENDRING OG NY LOV	72
VEDLEGG F: KAPITTEL 14 A I ARBEIDSMILJØLOVEN – KONKURRANSEBEGRENSENDE AVTALER I ARBEIDSFORHOLD	73
VEDLEGG G: OVERSIKT OVER TVISTESAKER FOR DOMSTOLENE	76

Figurer

Figur 2-1	Hvorvidt konkurransebegrensende avtaler er relevant i arbeidskontrakter i virksomheter i 2023.	11
Figur 3-1	Andelen virksomheter som benyttet konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023.	13
Figur 3-2	Andelen virksomheter som benyttet konkurransebegrensende avtaler fordelt etter størrelse på virksomheten målt i antall ansatte, for 2016 og 2023.	14
Figur 3-3	Andelen virksomheter som benyttet konkurransebegrensende avtaler blant ulike bransjer i 2016 og 2023.	15
Figur 3-4	Andelen virksomheter som benyttet konkurransebegrensende avtaler fordelt etter landsdel i 2016 og 2023.	15
Figur 3-5	Andelen av de ulike typene klausuler blant de som hadde konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023.	16
Figur 3-6	Andelen virksomheter som oppgir at de har avtaler med andre arbeidsgivere om å ikke forsøke å rekruttere hverandres ansatte i 2023.	17
Figur 4-1	Andelen virksomheter som oppgir at alle eller kun enkelte ansatte var omfattet av konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023.	20
Figur 4-2	Andelen virksomheter som oppgir at alle ansatte omfattes av konkurransebegrensende avtaler, fordelt på virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte, for 2016 og 2023.	21
Figur 4-3	Andelen virksomheter hvor konkurransebegrensende avtaler omfatter alle ansatte, fordelt per bransje for 2016 og 2023.	22
Figur 4-4	Andelen virksomheter hvor alle ansatte er omfattet av konkurransebegrensende avtaler, fordelt på landsdel, i 2016 og 2023.	22
Figur 4-5	Anslått andel av de ansatte som har konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023 i virksomheter hvor kun enkelte ansatte omfattes av avtalene.	23
Figur 4-6	Andelen virksomheter som oppgir at det blir gjort en vurdering for hver enkelt ansatt om arbeidsavtalen skal inneholde konkurransebegrensende avtaler for 2016 og 2023.	24
Figur 4-7	Andelen virksomheter hvor det blir gjort en vurdering for hver enkelt ansatt om arbeidsavtalen skal inneholde konkurransebegrensende avtaler, fordelt etter virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte, for 2016 og 2023.	24
Figur 4-8	Andelen virksomheter hvor det blir gjort en vurdering for hver enkelt ansatt om arbeidsavtalen skal inneholde konkurransebegrensende avtaler, fordelt per bransje, for 2016 og 2023.	25
Figur 4-9	Andelen virksomheter hvor det blir gjort en vurdering for hver enkelt ansatt om arbeidsavtalen skal inneholde konkurransebegrensende avtaler, fordelt etter landsdel, for 2016 og 2023.	26
Figur 4-10	Andelen virksomheter som oppgir at ulike kategorier av ansatte omfattes av konkurransebegrensende avtaler, for 2016 og 2023.	26
Figur 4-11	Hvorvidt det er inngått avtale med daglig leder om at reglene i arbeidsmiljøloven om konkurranseklausuler og kundeklausuler ikke skal gjelde, 2023.	27
Figur 4-12	Andelen virksomheter som oppgir at daglig leder er unntatt reglene i arbeidsmiljøloven om konkurranse- og kundeklausuler i 2023.	28
Figur 5-1	Andelen virksomheter med tidsavgrensning for konkurransebegrensende avtaler på inntil eller over 12 måneder i 2016 og 2023.	29
Figur 5-2	Andelen virksomheter med ulike lengder av tidsavgrensning for konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023.	30

Figur 5-3 Andelen virksomheter som oppgir at de har konkurransebegrensende avtaler som enten varer over 12 måneder eller ikke innehar en tidsavgrensning, fordelt etter virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte, for 2016 og 2023.....	30
Figur 5-4 Andelen virksomheter med konkurransebegrensende avtaler som gir arbeidstaker rett til kompensasjon dersom de gjøres gjeldende, for 2016 og 2023.	31
Figur 5-5 Hvorvidt ulike virksomhetsstørrelser, målt i antall ansatte, med konkurransebegrensende avtaler gir arbeidstaker rett på kompensasjon, for 2016 og 2023.....	32
Figur 5-6 Andelen virksomheter med konkurransebegrensende avtaler hvor arbeidstaker har rett på kompensasjon dersom de gjøres gjeldende, fordelt per bransje, for 2016 og 2023.	33
Figur 5-7 Andelen virksomheter med konkurransebegrensende avtaler hvor arbeidstaker har rett på kompensasjon dersom de gjøres gjeldende, fordelt på region, for 2016 og 2023.	33
Figur 5-8 Hvorvidt virksomheter med konkurransebegrensende avtaler i løpet av de fem siste årene har gjort en klausul gjeldende for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023.	34
Figur A-1 Utvalg og populasjon i 2023, uten bransjene undervisning og helse og sosial	55
Figur A-2 Utvalg og populasjon i 2016	55
Figur D-1 Hvorvidt virksomheter har gjort en konkurranseklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte	69
Figur D-2 Hvorvidt virksomheter har gjort en konkurranseklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter bransje	69
Figur D-3 Hvorvidt virksomheter har gjort en konkurranseklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter landsdel.....	70
Figur D-4 Hvorvidt virksomheter har gjort en kundeklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte	70
Figur D-5 Hvorvidt virksomheter har gjort en kundeklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter bransje	71
Figur D-6 Hvorvidt virksomheter har gjort en kundeklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter landsdel.....	71

Sammendrag

Hvor omfattende er bruken av såkalte konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold i Norge? Denne rapporten presenterer funn knyttet til omfang av konkurransebegrensende avtaler i 2023, og hvordan bruken av konkurransebegrensende avtaler har endret seg etter lovendringen som trådte i kraft 1. januar 2016.¹ 2000 virksomheter innen privat sektor er intervjuet om deres praksis på området i januar 2023. Svarene er sammenlignet med svar fra en nullpunktsmåling foretatt i 2016 som viser hvordan praksisen var før lovendringen. Rapporten presenterer også funn fra en kartlegging av tvistesaker på området i perioden 2016-2022, og hvordan antall og type tvistesaker har utviklet seg sammenlignet med før lovendringen.

Med konkurransebegrensende avtaler menes her såkalte konkurranseklausuler, kundeklausuler og rekrutteringsklausuler:

Konkurranseklausul: En konkurranseklausul er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å ta ansettelse i, etablere eller drive konkurrerende virksomhet med arbeidsgiver etter arbeidsforholdets opphør.

Kundeklausul: En kundeklausul er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers mulighet til å kontakte arbeidsgivers kunder etter at vedkommende har avsluttet sitt arbeidsforhold.

Rekrutteringsklausul: En rekrutteringsklausul er i denne sammenheng en avtale som begrenser arbeidstakers mulighet å rekruttere tidligere kollegaer i en periode etter arbeidsforholdets opphør.

Hovedfunnene fra kartleggingen er:

- Konkurransebegrensende klausuler benyttes om lag like mye i dag som før lovendringen.
- Det har vært færre tvistesaker i perioden 2016-2022 enn før lovendringen og arbeidstaker har fått medhold oftere i de tvistene som har oppstått.
- De er flere av virksomhetene med konkurransebegrensende klausuler som gjør en vurdering for hver enkelt ansatt om hvorvidt den ansatte skal ha slike klausuler.
- Avtalene har kortere varighet enn før lovendringen.
- Det er flere virksomheter som tilbyr kompensasjon hvis klausulene gjøres gjeldende.
- Likevel er det fortsatt en stor del av næringslivet som ikke følger lovteksten i kapittel 14 A i arbeidsmiljøloven i sine arbeidsavtaler, og som har for lang varighet eller ikke har inkludert rett til kompensasjon dersom en konkurranseklausul gjøres gjeldende.

Undersøkelsen viser at **22 prosent av norske virksomheter har konkurransebegrensende avtaler** i én eller flere av arbeidskontraktene med sine ansatte. Dette er en større andel enn før lovendringen (19 prosent), men endringen er lav og kan skyldes utvalgsforskjeller. Fortsatt er det mer enn tre av fire virksomheter som ikke har noen form for konkurransebegrensende avtale med sine ansatte. Av virksomhetene som har slike avtaler, har 79 prosent konkurranseklausuler, 51 prosent kundeklausuler og 21 prosent rekrutteringsklausuler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Rekrutteringsklausuler mellom arbeidsgivere ble forbudt fra 1. januar 2016. Vi finner at det fortsatt i 2023 forekommer avtaler mellom virksomheter om å ikke ansatte hverandres ansatte. Det

¹ For nye avtaler trådte regelverket i kraft 1. januar 2016 mens den for eksisterende avtaler trådte i kraft 1. januar 2017.

er likevel kun 1 prosent som oppgir å ha en formell avtale om å ikke ansette arbeidstakere fra et konkurrerende selskap, mens 11 prosent oppgir å ha en uformell avtale/forståelse om dette.²

Undersøkelsen viser at konkurransebegrensende avtaler benyttes innenfor alle bransjer, men at de er særlig mye benyttet innenfor tjenesteytende næringer. Dette er i samsvar med resultatene i nullpunktsmålingen. At konkurransebegrensende avtaler benyttes i alle bransjer stemmer godt overens med de mest omfattende undersøkelsene som er gjennomført internasjonalt, og da særlig i USA.

Lovendringen 1. januar 2016 berørte særlig spørsmålet om *karanteneperiodens varighet* (avtalen kan gjøres gjeldende for maksimalt 12 måneder etter arbeidsforholdets opphør) og *kompensasjon* (det skal nå i utgangspunktet utbetales full lønn³ for konkurranseklausuler i den perioden de gjøres gjeldende). Vi finner en økning i andelen virksomheter som oppgir at de konkurransebegrensende avtalene har en tidsbegrensning på inntil 12 måneder, fra 48 prosent i 2016 til 63 prosent i 2023. Imidlertid er det fortsatt nærmere en tredel av bedriftene som oppgir at klausulene ikke er tidsbegrenset eller har en lengre varighet enn det som er spesifisert i loven.

Også andelen avtaler som gir rett til kompensasjon har økt, fra 17 til 35 prosent. Det er likevel fortsatt nærmere to tredeler som oppgir at klausulene *ikke* gir rett til kompensasjon dersom de gjøres gjeldende. Det er i vesentlig større grad avtalt kompensasjon for konkurranseklausuler enn kunde- og rekrutteringsklausuler. Ettersom det kun er lovpålagt med kompensasjon for konkurranseklausuler, er dette som forventet. Bruken av kompensasjon har likevel også økt for kunde- og rekrutteringsklausuler siden nullpunktsmålingen.

Advokatfirmaet Hjort har gjennomført en kartlegging av rettspraksis vedrørende konkurranseklausuler og kundeklausuler i perioden 2016-2022. Dette er i all hovedsak gjennomført ved søk på Lovdata, henvendelse til tingrettene, undersøkelse rettet mot 40 arbeidsrettadvokatfirmaer og gjennomgang av annen tilgjengelig praksis hos Advokatfirmaet Hjort samt innspill fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene som deltok i referansegruppen for prosjektet. Basert på søket finner Advokatfirmaet Hjort at antallet tvistesaker om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold har falt etter ikrafttredelsen av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A. Arbeidstaker får videre medhold oftere enn før ikrafttredelsen av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A (70 prosent nå mot 44,4 prosent ved forrige kartlegging). Det er også blitt flere tvister enn før om arbeidstakers krav på kompensasjon, noe som ikke er overraskende i lys av at krav på kompensasjon nå er et vilkår for i det hele tatt å kunne gjøre gjeldende en konkurranseklausul.

I praksis er det mulig at de lovstridige klausulene sjeldent blir gjort gjeldende etter sin ordlyd, og at disse derfor i begrenset grad fører til konflikter i arbeidslivet. At Advokatfirmaet Hjort i den juridiske kartlegging av rettspraksis finner en nedgang i antallet tvistesaker knyttet til konkurransebegrensende avtaler etter ikrafttredelsen av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A, bidrar til å styrke denne hypotesen. Det som også styrker hypotesen er at det er en lav andel av selskap med konkurransebegrensede avtaler som gjør dem gjeldende, kun 15 prosent. Det er likevel uheldig at det er en bred forekomst av avtaler i norsk arbeidsliv som ikke vil kunne gjøres gjeldende. Og selv om klausulene ikke gjøres gjeldende, kan de påvirke arbeidstakers villighet til å søke seg til en ny jobb, og dermed bidra til redusert mobilitet og fleksibilitet i arbeidsmarkedet.

² På grunn av forskjell i spørsmålsstilling kan vi ikke direkte sammenligne hvor stor andel av bedrifter som hadde slike avtaler før lovendringen

³ Arbeidsgiver er påbudt å betale arbeidstakeren kompensasjon tilsvarende 100 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag opp til 8G, og deretter minst 70 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag over 8G opp til 12G.

Bakgrunn

I denne rapporten kartlegges utvikling i omfang og praksis knyttet til bruk av konkurransebegrensede avtaler i arbeidsforhold etter at det ble innført ny lovregulering av slike avtaler i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A 1. januar 2016. Evalueringen skal kartlegge omfanget av avtaler om konkurranse-, kunde- og rekrutteringsklausuler etter regelendringen. Videre skal evalueringen belyse i hvilket omfang slike avtaler benyttes, hvor lang karanteneperiode som avtales og størrelse på kompensasjon. Evalueringen skal også kartlegge i hvilket omfang slike avtaler og regelverket har vært gjenstand for tvister for domstolene etter ikrafttredelsen av nye regler.

Våren 2015 fremmet Arbeids- og sosialdepartementet Prop. 85 L (2014-2015) om endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold). Forslaget ble behandlet av Stortinget og endringer i arbeidsmiljøloven vedtatt i desember 2015 med ikrafttredelse for nye avtaler fra 1. januar 2016. For avtaler inngått før 1. januar 2016 trådte de nye reglene i kraft 1. januar 2017.

De nye reglene regulerer konkurranse-, kunde- og rekrutteringsklausuler. Tidligere var kun konkurranseklausuler særskilt regulert i lovgivningen. Vilårene hadde vært vage og skjønsmessige, og det var ikke lovregulert om arbeidsgiver måtte betale arbeidstakeren kompensasjon i karanteneperioden eller hvor lenge en slik karanteneperiode kunne vare. For kunde- og rekrutteringsklausuler har det ikke vært noen særskilt lovgivning før 2016.

I 2016 innhentet Menon Economics og analyseselskapet Opinion statistikk over omfanget av konkurransebegrensende avtaler i Norge. Det ble utarbeidet et undersøkelsesopplegg der Opinion intervjuet 2 000 daglige ledere og HR-sjefer. I tillegg gjennomførte Advokatfirmaet Hjort en gjennomgang av tilgjengelige tvistesaker for å kartlegge og dokumentere rettspraksis vedrørende konkurranseklausuler og kundeklausuler i perioden 2011-2015.

Kartleggingen i 2016 utgjorde en *nullpunktsmåling*. Ifølge Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) er en nullpunktsmåling en måling av tilstanden før et tiltak implementeres (DFØ, 2023). Senere skal nullpunktsmålingen sammenlignes med tilstanden etter at tiltaket har blitt implementert.

Nullpunktsmålingen ble gjennomført i mars 2016. Det kan innvendes at en nullpunktsmåling av situasjonen før 1. januar 2016 som dette var, burde vært tatt opp mot slutten av 2015 snarere enn litt ut i 2016. Etter gjennomføring av undersøkelsen i 2016 viste det seg at dette ikke var en utfordring for nullpunktsmålingen av to grunner:

- For det første hadde ikke intervjuobjektene utfordringer med å relatere spørsmålene til virksomhetens praksis frem til 2016. Nullpunktsmålingen ble dermed reell.
- For det andre var det uansett svært få virksomheter som hadde gjort endringer i praksis etter 1. januar 2016 (13 prosent av de som hadde konkurransebegrensende avtaler). De fleste forholdt seg dermed uansett til praksis før regelendringen og var ikke påvirket av endringen på en måte som kunne svekke denne nullpunktsmålingen. Dette kan også henge sammen med at de nye reglene først kunne anvendes på avtaler inngått før 1. januar 2016 fra 1. januar 2017.

I denne rapporten sammenlignes nullpunktsmålingen med tilstanden etter at lovendringene har blitt implementert. Ettersom revidering av avtaler tar tid, er det forventet at det har tatt noen år før virkningene av reguleringen er synlige. I 2023 er det syv år siden endringene i regelverket trådte i kraft. Man kan forvente at det nå har gått nok tid til at ny praksis har hatt tid til å etablere seg i næringslivet.

1 Innledning og metode

Denne rapporten beskriver utviklingen i bruken av konkurransebegrensende avtaler i norsk arbeidsliv fra 2016 til 2023. Med konkurransebegrensende avtaler menes:

Konkurransesklausul: En konkurranseklauseul er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å ta ansettelse i, etablere eller drive konkurrerende virksomhet med arbeidsgiver etter arbeidsforholdets opphør.

Kundeklausul: En kundeklausul er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers mulighet til å kontakte arbeidsgivers kunder etter at vedkommende har avsluttet sitt arbeidsforhold.

Rekrutteringsklauseul: En rekrutteringsklauseul er i denne sammenheng en avtale som begrenser arbeidstakers mulighet å rekruttere tidligere kollegaer i en periode etter arbeidsforholdets opphør.

For å best mulig kunne evaluere effekten av lovendringene fra 2016, benyttes tilsvarende metode som ved nullpunktsmålingen. Det har derfor blitt gjennomført en lignende undersøkelse som i 2016. Det er foretatt mindre justeringer i intervjuguiden for 2023 for å sikre mer nøyaktig respons. Dette innebærer at det er lagt til noen spørsmål og spørsmål som ikke lenger er relevante har blitt fjernet i intervjuguiden for 2023. For noen spørsmål er også spørsmålsformuleringen endret.

Det er gjennomført 2000 intervjuer for å oppnå representative resultater for det norske private arbeidsmarked. Intervjuene er gjennomført i januar-februar 2023. Den største endringen i intervjuprosessen sammenlignet med 2016 er at to nye bransjer har blitt inkludert i målgruppen for undersøkelsen: undervisning og helse og sosial. Opinion kan i dag skille ut private bedrifter innenfor disse to bransjene som i all hovedsak utgjøres av offentlige aktører, og disse bransjene har dermed blitt inkludert i undersøkelsen. Dette er noe de ikke hadde mulighet for i 2016, og de var derfor ikke inkludert da. For å gjøre populasjonene i 2016 og 2023 sammenlignbare, har vi i flere sammenligninger tatt ut de to nye bransjene for populasjonen i 2023.

For å vurdere om forskjellene mellom resultatene i nullpunktsmålingen og målingen nå i 2023 er reelle endringer, har vi gjennomført en statistisk analyse. Dersom forskjellene mellom nullpunktsmålingen og denne målingen i 2023 er statistisk signifikante, kan man konkludere med at den observerte endringen som er funnet, faktisk er en reell endring. Når vi sier at funnene er statistisk signifikante betyr det at vi med 95 prosent sikkerhet kan si at det er en reell forskjell mellom de ulike gruppene. I rapporten nevner vi også mange av funnene som ikke er statistisk signifikante. Dette er funn som må vurderes med mer varsomhet; her kan vi altså ikke si med sikkerhet at det har funnet sted en reell endring, men funnene kan likevel gi oss en antydning om utvikling (som eventuelt kan understøttes av andre funn). Se for øvrig vedlegg A for en mer utfyllende gjennomgang av metode.

Rapporten bygger også på innspill fra arbeidstakersiden. Arbeidstakerorganisasjonene har innsikt i hvordan lovgivning og praksis påvirker arbeidstakers vurderinger og beslutninger og sitter dermed på verdifull kunnskap om hvordan undersøkelser bør gjennomføres for å få relevante svar på omfang og effekter av konkurransebegrensende avtaler. Dette arbeidet har primært skjedd gjennom møter i referansegruppen for prosjektet, der representanter for et bredt utvalg av både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner har vært representert. Organisasjonene (på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden) har også bidratt i den juridiske kartleggingen.

1.1 Rapportens struktur

I kapittel 2 beskriver vi hvor aktuell problemstillingen knyttet til konkurransebegrensende avtaler er i norsk arbeidsliv i 2023.

I kapittel 3 ser vi på utvikling i omfang av konkurransebegrensende avtaler og type av klausuler som benyttes.

I kapittel 4 ser vi på utvikling i hvilke ansatte som omfattes av avtalene.

I kapittel 5 ser vi på utvikling i avtalenes varighet, kompensasjon og hvorvidt klausulene gjøres gjeldende.

I kapittel 6 presenteres kartleggingen av tvistesaker for domstolene om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold i perioden 2016-2022.

I kapitlene 2 – 5 benyttes data fra den representative undersøkelsen rettet mot norske bedrifter. I kapittel 6 benyttes data fra den juridiske kartleggingen.

2 Problemstillingens aktualitet

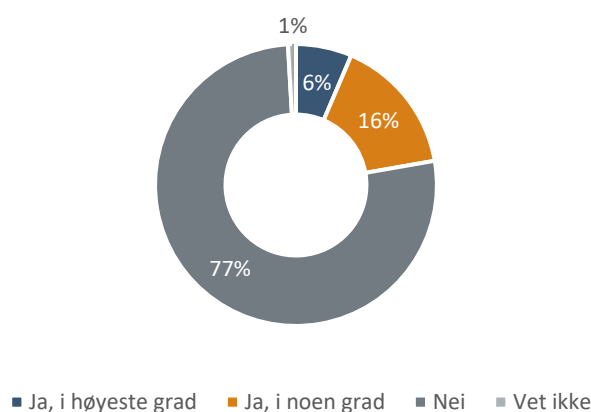
Før vi presenterer funn knyttet til bruken av konkurransebegrensende avtaler, viser vi hvor aktuell problemstillingen er i de selskapene vi har intervjuet.

Når intervju-undersøkelsen ble gjennomført, var det syv år siden lovendringen trådte i kraft. Den forrige undersøkelsen ble gjennomført på samme tid som lovendringen. Derfor kan det tenkes at temaet var mer aktuelt den gang enn det er i dag. Derfor ønsket vi å vite hvor stort fokus temaet har i norsk arbeidsliv i dag.

2.1 Hvor aktuell er tematikken «konkurransebegrensende avtaler» i arbeidslivet?

22 prosent av norske virksomheter svarer at konkurransebegrensende avtaler i høy eller noen grad er en aktuell problemstilling i deres virksomhet i 2023. Et stort flertall, over tre firedele av virksomhetene, svarer at det ikke er en aktuell problemstilling. Fordelt etter bransje, er det signifikant flere fra tjenesteytende næringer som oppgir at konkurransebegrensende avtaler i høy grad er en aktuell problemstilling sammenlignet med alle bransjer bortsett fra transport og lagring. Andelen som oppgir at konkurransebegrensende avtaler er relevant, øker til 26 prosent dersom vi ekskluderer virksomhetene fra bransjene undervisning og helse og sosial som ikke var inkludert i undersøkelsen i 2016. Dette viser at konkurransebegrensende avtaler i lavere grad er en relevant problemstilling i disse bransjene enn i arbeidslivet ellers.

Figur 2-1 Hvorvidt konkurransebegrensende avtaler er relevante i arbeidskontrakter i virksomheter i 2023.



N=2000. Inkluderer virksomheter kategorisert som undervisning og helse og sosial.

Hvorvidt konkurransebegrensende avtaler er relevante for virksomheter, kan indikere hvor stort fokus eller hvor aktuelle slike avtaler er i norsk arbeidsliv. I nullpunktsmålingen ble ikke intervjuobjektene eksplisitt spurt om konkurransebegrensende avtaler er relevante for respondentens bedrift. Følgelig kan vi ikke direkte sammenligne om konkurransebegrensende avtaler har blitt mer eller mindre aktuelt i arbeidslivet. I intervjuguiden for 2016 ble imidlertid intervjuobjektene spurt om de var kjent med ikrafttredelsen av nye regler for konkurransebegrensende avtaler i arbeidslivet fra 1. januar 2016. I nullpunktsmålingen svarte 29 prosent at de visste at det hadde vært en regelendring på området. Dette er høyere enn andelen som oppgir at problemstillingen er relevant for dem i dag.

3 Omfang og type klausuler

Undersøkelsen gjennomført i 2016 var den første systematiske kartleggingen av omfang av konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold i Norge. Basert på denne undersøkelsen hadde 19 prosent av norske virksomheter konkurransebegrensende avtaler i en eller flere av sine arbeidskontrakter før lovendringen. Dette var relativt likt tidligere estimat fra arbeidstakerorganisasjoner.⁴

Med strengere lovgivning og mer fokus på konkurransebegrensende avtaler, er vår hypotese at bruken av avtalene er blitt redusert etter lovendringene. I Prop. 85 L (2014-2015) antok departementet at lovendringen fra 2016 ville bidra til økt mobilitet og fleksibilitet på arbeidsmarkedet, og at strengere vilkår for å inngå avtaler om konkurranseklausuler ville redusere både bruken og omfanget av konkurranseklausuler (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2015).

3.1 Omfang av konkurransebegrensende avtaler

Det er en noe større andel av virksomheter som oppgir at de bruker konkurransebegrensende avtaler i en eller flere av sine arbeidskontrakter i 2023 (22 prosent) enn før lovendringen (19 prosent), se Figur 3-1. Dette er motsatt til det man kunne ha forventet etter innføring av strengere lovgivning. Det virker likevel som at bevisstheten rundt temaet har økt, ettersom andelen som ikke vet om de har slike avtaler er betydelig redusert. Det har vært en økning på 2 prosentpoeng for andel virksomheter som oppgir at de ikke har konkurransebegrensende avtaler fra før lovendringen til 2023.

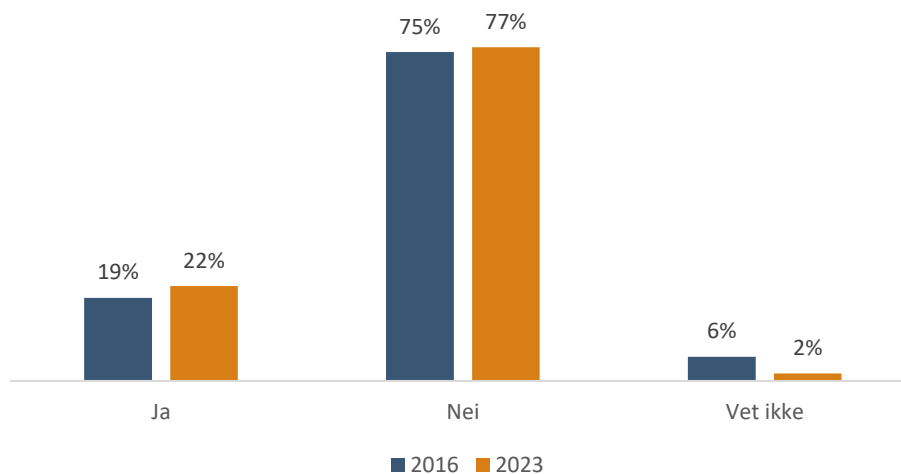
Økningen i andelen som benytter konkurransebegrensende avtaler i sine arbeidskontrakter er statistisk signifikant. Økningen må likevel tolkes med varsomhet ettersom det ikke er benyttet samme populasjon (samme bedrifter) for undersøkelsen i 2016 og i 2023. Selv om begge utvalgene er vektet for å representere norsk næringsliv i gjennomsnitt ved undersøkelsestidspunktet, kan det være forskjeller mellom populasjonen. Relativt små forskjeller i andelen som oppgir at de benytter konkurransebegrensende avtaler kan derfor være et resultat av utvalgsforskjeller.⁵

Vi finner også en sterk statistisk signifikant nedgang i andelen som ikke vet om de har slike avtaler. Økningen i andel virksomheter som oppgir at de ikke anvender konkurransebegrensende avtaler er imidlertid ikke signifikant. Det betyr at vi ikke kan si med sikkerhet at det har vært en reell økning i andel selskap som ikke opererer med konkurransebegrensende avtaler.

⁴ Se (Skogli, Borch, & Ruge, 2016)

⁵ Se vedlegg A for implikasjoner vedrørende utvalgsundersøkelser

Figur 3-1 Andelen virksomheter som benyttet konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023.

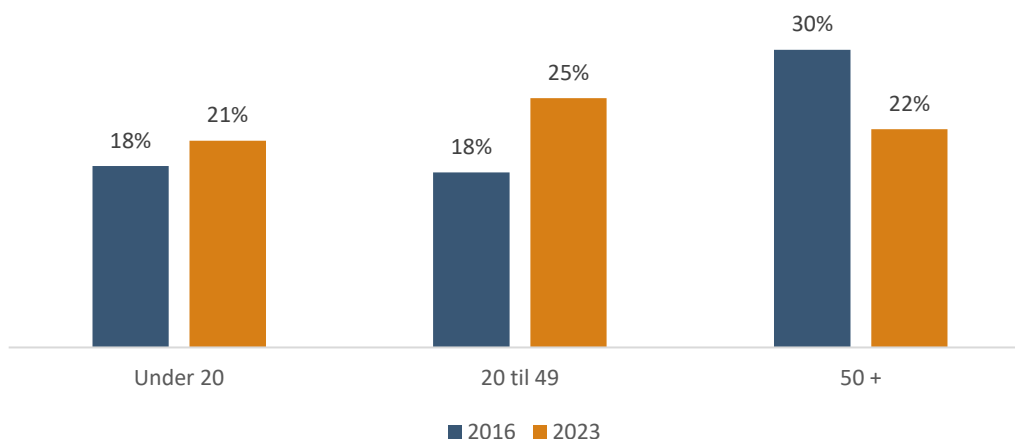


N=2001 for 2016, N=1628 for 2023

I 2016 var det en signifikant høyere andel av store virksomheter (med over 50 ansatte) som benyttet konkurransebegrensende avtaler, enn små virksomheter (med under 50 ansatte). I 2023 har denne forskjellen blitt noe redusert: konkurransebegrensende avtaler forekommer i relativt lik grad i virksomheter av alle størrelser, se Figur 3-2. Særlig har bruken av konkurransebegrensende avtaler blitt redusert i de største virksomhetene (50 + ansatte). Den observerte nedgangen i store bedrifter som benytter konkurransebegrensende avtaler, er imidlertid ikke statistisk signifikant. Vi har dermed ikke grunnlag for å si at reduksjonen er reell. Det er i 2023 størst andel konkurransebegrensende avtaler i mellomstore virksomheter (20 til 49 ansatte). Vi finner en statistisk signifikant økning i omfang av konkurransebegrensende avtaler i mellomstore bedrifter over perioden 2016 til 2023.⁶

⁶ At vi finner en relativ liten økning i konkurransebegrensende avtaler for små bedrifter, tyder på at det har vært en økning i bruk for relativt mange bedrifter siden lovgivningen i 2016. Store bedrifter (50 + ansatte) utgjør en vesentlig lav andel av næringslivet, med 3 prosent i 2016 og 7 prosent i 2023. Selv som bedrifter med over 50 ansatte utgjør et mindretall av næringslivet, vil reduksjonen i bruk av konkurransebegrensende avtaler påvirke relativt mange arbeidstakere. Årsaken er at store bedrifter favner over et stort antall ansatte.

Figur 3-2 Andelen virksomheter som benyttet konkurransebegrensende avtaler fordelt etter størrelse på virksomheten målt i antall ansatte, for 2016 og 2023.



N=2001 for 2016, N=1628 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig. Se vedlegg B og C.

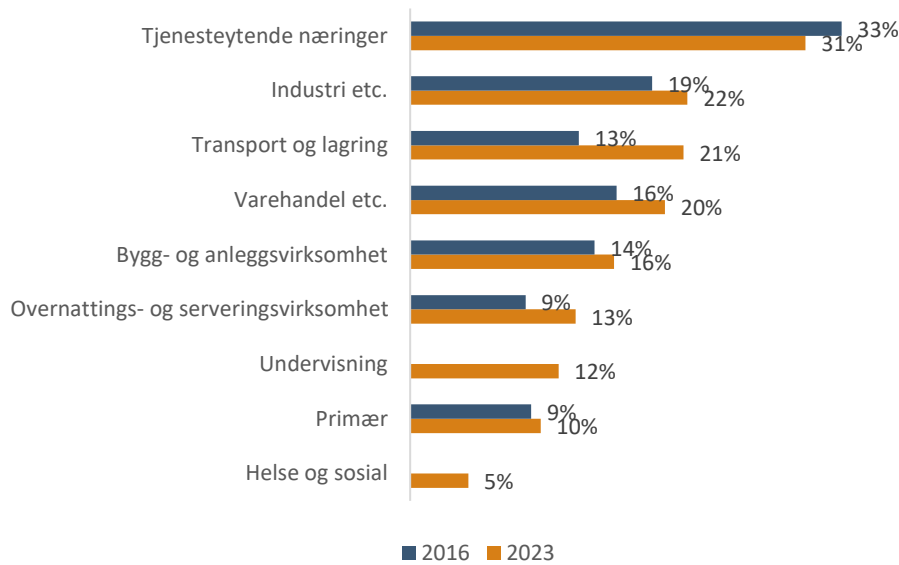
Tjenesteytende virksomheter skiller seg ut med signifikant høyere andel konkurransebegrensende avtaler sammenlignet med øvrige næringer både i 2023 og 2016.⁷ Andelen virksomheter som benytter slike avtaler i tjenesteytende næringer er redusert med 2 prosentpoeng over perioden 2016 til 2023. Men reduksjonen er ikke signifikant, og vi kan ikke med sikkerhet si at bruken av slike avtaler har hatt en reell nedgang i tjenesteytende næringer over perioden. For øvrige bransjer viser resultatene at andelen som benytter konkurransebegrensende avtaler har økt i alle bransjer siden nullpunktsmålingen. Den største økningen finner vi i transport- og lagringsvirksomhetene, med en økning på 8 prosentpoeng fra 2016 til 2023. Økningen er ikke statistisk signifikant.

Ved gjennomføring av nullpunktsmålingen, var ikke bransjene undervisning og helse og sosial inkludert i intervjuundersøkelsen.⁸ Følgelig har vi ikke noe sammenligningsgrunnlag for å vurdere endring i praksis for disse bransjene. I 2023 ser vi likevel at virksomheter innen kategorien helse og sosial i liten grad benytter seg av konkurransebegrensende avtaler sammenlignet med øvrige bransjer (5 prosent). Resultatet er signifikant lavere enn i alle andre bransjer bortsett fra primærnæringen. For selskap tilhørende kategorien undervisning, er det 12 prosent av virksomhetene som oppgir at de benytter konkurransebegrensende avtaler.

⁷ For 2023 er andel virksomheter som benytter konkurransebegrensende avtaler i tjenesteytende selskaper, signifikant høyere enn andelen virksomheter som benytter seg av slike avtaler i alle bransjer bortsett fra transport og lagring. Det vil si høyere enn andelen virksomheter med konkurransebegrensende avtaler i arbeidskontraktene for virksomheter under primær, industri, bygg og anleggsvirksomhet, varehandel, overnattings- og serveringsvirksomhet, undervisning og helse og sosial. I 2016 var andel virksomheter som benyttet konkurransebegrensende avtaler i tjenesteytende næringer høyere enn alle andre bransjer.

⁸ Opinion hadde i 2016 ikke hadde mulighet til å gjennomføre intervjuer med denne bransjen da de ikke kunne skille mellom offentlige og private virksomheter den gangen. Nå lot dette seg gjøre, og dermed ble også denne bransjen inkludert.

Figur 3-3 Andelen virksomheter som benyttet konkurransebegrensende avtaler blant ulike bransjer i 2016 og 2023.

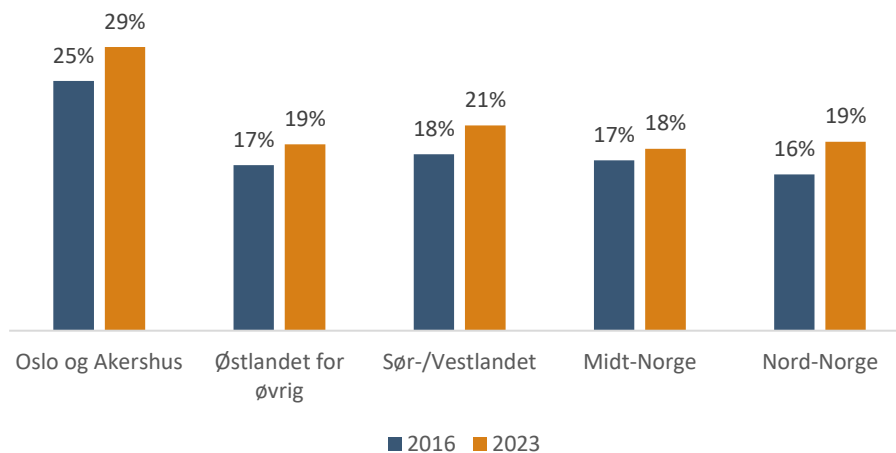


N=2001 for 2016, N=2000 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig. Se vedlegg B og C.

Tjenesteytende næringer og varehandel representerer henholdsvis en firedel og en tredjedel av virksomhetene i privat næringsliv i 2023. Dette er tilnærmet likt i nullpunktsmålingen fra 2016.

I både 2016 og 2023 har virksomheter i Oslo og Akershus signifikant høyere andel virksomheter som benytter seg av konkurransebegrensende avtaler sammenlignet med andre deler av landet. Det har vært en økning i andelen virksomheter lokalisert i Oslo og Akershus som benytter slike klausuler, men denne økningen er ikke signifikant.

Figur 3-4 Andelen virksomheter som benyttet konkurransebegrensende avtaler fordelt etter landsdel i 2016 og 2023.



N=2001 for 2016, N=1628 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig. Se vedlegg B og C.

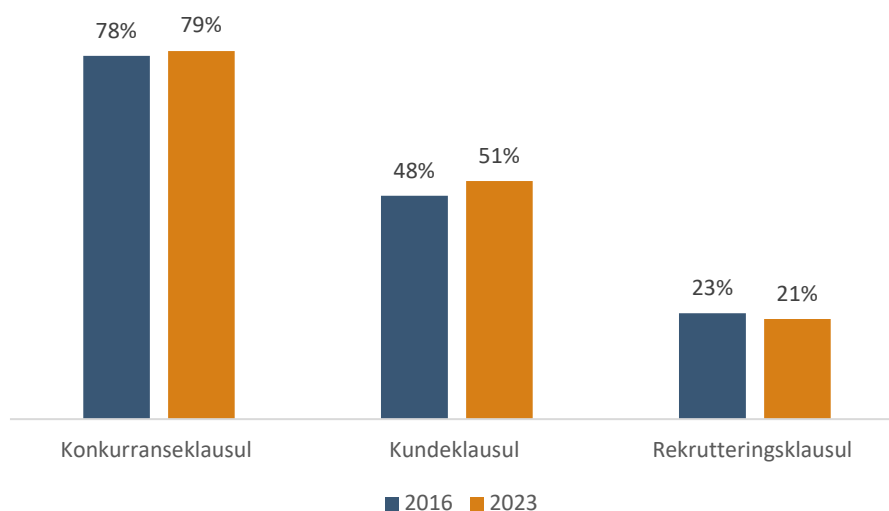
Fordelt på landsdeler er det i 2023 størst konsentrasjon av private næringsaktører på Østlandet for øvrig (28 prosent). I 2016 var det en jevnere fordeling av private aktører i landet. Både Oslo og Akershus, Østlandet for øvrig og Sør-/Vestlandet hadde omtrent en firedel av private virksomheter lokalisert i sitt respektive geografiske område.

3.2 Type klausul

Virksomheter som hadde én eller flere konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold er i undersøkelsene spurt om disse avtalene inneholdt konkurranse-, kunde- og/eller rekrutteringsklausuler. Vi viser til kapittel 1 for en definisjon av de ulike typene av klausuler.

Ifølge undersøkelsen fra 2023 er *konkurranseklausuler* den mest utbredte formen for konkurransebegrensende avtaler. Av virksomhetene som har konkurransebegrensende avtaler i sine arbeidskontrakter, oppgir 79 prosent at de har konkurranseklausuler i sine arbeidsavtaler. Dette er om lag en like stor andel som før lovendringen. Sammenlignet med nullpunktsmålingen er det en noe større andel som har kundeklausuler og en noe mindre andel som har rekrutteringsklausuler, men forandringene er små og ikke statistisk signifikante.

Figur 3-5 Andelen av de ulike typene klausuler blant de som hadde konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023.



N=390 for konkurranseklausul i 2016, N=390 for kundeklausul i 2016, N=354 for rekrutteringsklausul i 2016 og N=370 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig. Se vedlegg B og C.

Andelen med rekrutteringsklausuler er betydelig lavere både i 2016 og 2023 enn andelen med andre typer av konkurransebegrensende klausuler. I praksis er erfaringen at de ulike typene av klausuler ofte kombineres, slik at mange som har en konkurranseklausul også har en kundeklausul og en rekrutteringsklausul. En grunn til at undersøkelsen kan undervurdere andelen som har rekrutteringsklausuler, er at respondentene ikke nødvendigvis har innsikt i at det kan være flere forskjellige typer av klausuler under ett punkt i arbeidsavtalen. Derfor bør den lave andelen med rekrutteringsklausuler tolkes med varsomhet.

Resultatene for rekrutteringsklausuler i Figur 3-5 er ikke direkte sammenlignbare over tid. Rekrutteringsklausuler er i utgangspunktet forskjellige fra konkurranseklausuler og kundeklausuler som konkurransebegrensende

avtaler. Rekrutteringsklausuler finnes både i arbeidsavtaler og i avtaler mellom virksomheter (uten at den ansatte nødvendigvis kjenner til dette). I intervjuguiden fra 2016 definerte man rekrutteringsklausul som «en avtale mellom to arbeidsgivere om å ikke ansette personer fra hverandres virksomheter», mens intervjuguiden fra 2023 har definert rekrutteringsklausul som «en avtale som begrenser arbeidstakers mulighet å rekruttere tidligere kollegaer i en periode etter arbeidsforholdets opphør» (se vedlegg B og C). I 2016 spurte man altså om avtaler mellom virksomheter, mens vi i 2023 har spurt om klausuler i arbeidsavtaler. Rekrutteringsklausuler mellom arbeidsgivere er etter 1. januar 2016 forbudt gjennom § 14 A-6 i arbeidsmiljøloven.

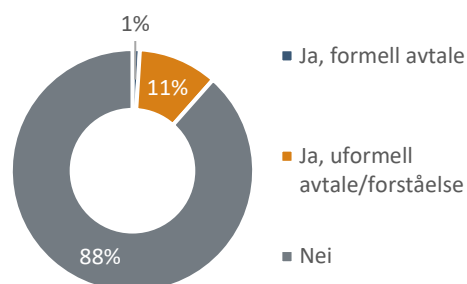
Det er en risiko for at de som ble intervjuet i 2016 ikke har klart å skille klart på de to typene av rekrutteringsklausuler. Begrepet rekrutteringsklausuler blir gjerne benyttet om begge varianter av klausuler. Resultatene fra nullpunktsmålingen kan derfor overestimere andelen avtaler mellom virksomheter som handler om å ikke rekruttere hverandres ansatte, ettersom noen likevel kan ha tolket spørsmålet som å omhandle rekrutteringsklausuler i arbeidskontrakter. For å prøve å tydeliggjøre dette skillet i undersøkelsen for 2023, har det blitt lagt til et spørsmål som eksplisitt omhandler rekrutteringsklausuler mellom arbeidsgiver.

Til sammen 12 prosent av respondentene oppgir at selskapet har avtale med andre arbeidsgivere om å ikke forsøke å rekruttere hverandres ansatte. Én prosent oppgir at dette er gjennom en formell avtale, mens 11 prosent oppgir at avtalen er uformell. En signifikant høyere andel virksomheter innenfor bygg- og anleggsbransjen oppgir at de har en uformell avtale/forståelse med andre arbeidsgivere om å ikke forsøke å rekruttere hverandres ansatte.⁹ Se vedlegg D for forskjeller mellom virksomhetsstørrelse, bransje og landsdel.

Fordelt på virksomhetsstørrelse i 2016 var omfanget av konkurranseklausuler og kundeklausuler størst i virksomheter med over 50 ansatte, mens omfanget av rekrutteringsklausuler var størst i mellomstore virksomheter. I 2023 er det størst andel store virksomheter som benytter seg av alle typer konkurransebegrensende avtaler. Sammenligner vi utviklingen i omfanget av de ulike klausultypene innenfor hver størrelseskategori, finner vi ingen statistisk signifikante forskjeller i andel virksomheter som benytter konkurransebegrensende avtaler.

I 2023 er bruken av konkurranse- og kundeklausuler størst for virksomheter innen transport og lagring. Innen transport og lagring benytter 93 og 74 prosent av virksomhetene seg av henholdsvis konkurranseklausuler og kundeklausuler. Andelene er imidlertid ikke signifikant høyere enn for øvrige bransjer. Før innstramningen av lovgivningen i 2016 var omfanget av konkurranseklausuler størst i primærnæringen, hvor 100 prosent av virksomhetene fra næringen oppga at en eller flere av arbeidskontraktene inneholdt konkurranseklausuler. I nullpunktsmålingen var kundeklausuler størst i tjenesteytende næringer med 54 prosent.¹⁰

Figur 3-6 Andelen virksomheter som oppgir at de har avtaler med andre arbeidsgivere om å ikke forsøke å rekruttere hverandres ansatte i 2023.



N=2000. Inkluderer virksomheter kategorisert som undervisning og helse og sosial.

⁹ Andelen er signifikant høyere enn alle bransjer, bortsett fra bransjene primær og transport og lagring.

¹⁰ Se Vedlegg D: Tabeller for mer informasjon om dette

I nullpunktsmålingen var det størst andel virksomheter lokalisert i Oslo og Akershus og Nord-Norge som benyttet konkurranseklausuler, mens kunde- og rekrutteringsklausuler var mest utbredt i virksomheter fra Oslo og Akershus. I 2023 er ikke Oslo og Akershus like dominerende i bruken av de ulike klausulene. Vi finner at konkurranseklausuler er mest utbredt på øvrige deler av Østlandet, mens andelen virksomheter med kundeklausuler er størst i Oslo og Akershus og Sør-/Vestlandet. Omfanget av rekrutteringsklausuler er størst i Oslo og Akershus.

3.3 Omfang av konkurransebegrensende avtaler i andre land

Vår kartlegging viser at 22 prosent av norske virksomheter benytter konkurransebegrensende avtaler i en eller flere av sine arbeidskontrakter (Figur 3-1). Samtidig finner vi en økning i bruken av konkurransebegrensende avtaler etter ny lovgiving på 3 prosentpoeng.

I likhet med Norge innførte både Sverige (2015) og Danmark (2016) strengere reguleringer av konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold.¹¹ I Danmark og Norge synes reguleringen å ha et større anvendelsesområde og er strengere overfor arbeidsgivere sammenlignet med i Sverige. Før lovendringen i Danmark hadde i gjennomsnitt 15-20 prosent av alle akademiske ansettelsesforhold på det private markedet en konkurranseklausul nedfelt i ansettelseskontrakten.¹² Dette er om lag samme nivå som før lovendringen i Norge basert på resultatene i nullpunktsmålingen.

Finland har innført ny regulering av konkurransebegrensende avtaler så nylig som 1. januar 2022. Basert på en studie fra den finske fagforeningen Akava, virker det å være mer utbredt bruk av konkurransebegrensende avtaler i Finland før lovendringen enn det var i Norge før lovendringen. Akava finner at 45 prosent av deres medlemmer var omfattet av konkurransebegrensende avtaler i 2017 (Avaka Works , 2018). Videre finner fagforeningen at andelen har doblet seg siden år 2004. Medlemmene til Akava kan grovt sett sammenlignes med arbeidstakere i kategorien tjenesteytende næringer. Andelen Akava finner er høyere enn hva våre resultater viser, hvor 31 prosent av virksomhetene i norske tjenesteytende næringer benytter konkurransebegrensende avtaler i 2023.

Omfanget av konkurransebegrensende avtaler har også blitt studert i mange andre land. Ifølge en omfattende amerikansk studie er mellom 28 og 47 prosent av arbeidsstyrken i privat sektor dekket av konkurransebegrensende avtaler (Colvin & Shierholz, 2019). Studien finner videre at omfanget av konkurransebegrensende avtaler i landet har økt siden 2014, da 18 prosent av arbeidstakerne var omfattet av konkurransebegrensende avtaler.

Basert på en studie fra Nederland har konkurransebegrensende avtaler blitt en standard i arbeidskontrakter, og en av tre arbeidsgivere benytter konkurransebegrensende avtaler (Zekić , 2022). En annen nederlandsk studie fra 2015 viser at omtrent 19 prosent av arbeidstakere var omfattet av konkurransebegrensende avtaler (Streefkerk, Elshout, & Cuelenaere, 2015).

3.4 Oppsummerende vurdering av funn

Med strengere vilkår for å inngå konkurransebegrensende avtaler, var vår hypotese at lovendringene i 14A ville redusere både bruken og omfanget av konkurransebegrensede avtaler. Vi finner imidlertid noe større andel av

¹¹ [Kandidat-204.pdf \(uio.no\)](#)

¹² [Klausuler forhindrer vækst \(akademikerbladet.dk\)](#)

virksomheter som oppgir at de bruker konkurransebegrensende avtaler i en eller flere av sine arbeidskontrakter i 2023 (22 prosent) enn før lovendringen (19 prosent). Økningen er statistisk signifikant, og kan i teorien tolkes som en reell økning. Likevel bør det tas forbehold om at økningen kan skyldes utvalgsskjevheter, siden populasjonene i de to undersøkelsene er ulike og økningen er lav. Vi finner også en sterk statistisk signifikant nedgang i andelen som ikke vet om de har slike avtaler. Nedgangen tyder på at bevisstheten rundt temaet har økt, ettersom andelen som ikke vet om de har slike avtaler er redusert. Også denne nedgangen er likevel lav.

Det kan være flere grunner til at vi ikke finner en stor forandring i bruken av konkurransebegrensende avtaler sammenlignet med før lovendringen. Det er mange andre trender som kan ha påvirket bruken av avtalene i næringslivet. Videre var det kun rekrutteringsklausuler mellom arbeidsgivere som ble forbudt og ikke andre typer av klausuler. Vi ser også at formelle avtaler knyttet til rekrutteringsklausuler mellom arbeidsgivere i dag er svært uvanlig.

I både nullpunktsmålingen og undersøkelsen fra 2023 er *konkurranseklausuler* den mest utbredte formen for konkurransebegrensende avtaler. Det er om lag like stor andel som oppgir at de har konkurranseklausuler i sine arbeidsavtaler i 2023 som før lovendringen. Sammenlignet med nullpunktsmålingen er det en noe større andel som har kundeklausuler og en noe mindre andel som har rekrutteringsklausuler, men forandringene er små og ikke statistisk signifikante. Det har blitt benyttet ulike definisjoner av rekrutteringsklausuler i intervjuguidene fra 2016 og 2023. Reduksjonen i bruk av rekrutteringsklausuler bør derfor tolkes med varsomhet. Rekrutteringsklausuler finnes både i arbeidsavtaler og i avtaler mellom virksomheter. På spørsmål som eksplisitt omhandler rekrutteringsklausuler mellom arbeidsgiver, oppgir til sammen 12 prosent av respondentene at selskapet har avtale med andre arbeidsgivere om å ikke forsøke å rekruttere hverandres ansatte i 2023. Én prosent oppgir at dette er gjennom en formell avtale, mens 11 prosent oppgir at avtalen er uformell.

4 Hvilke kategorier av ansatte i virksomhetene som omfattes

Et viktig spørsmål er hvorvidt konkurransebegrensende avtaler blir benyttet for alle ansatte eller om det blir gjort spesielle vurderinger for hver enkelt ansatt eller grupper av ansatte. I dette kapitlet presenteres funn som svarer på disse spørsmålene, og hvordan utviklingen har sett ut på dette området siden lovendringen.

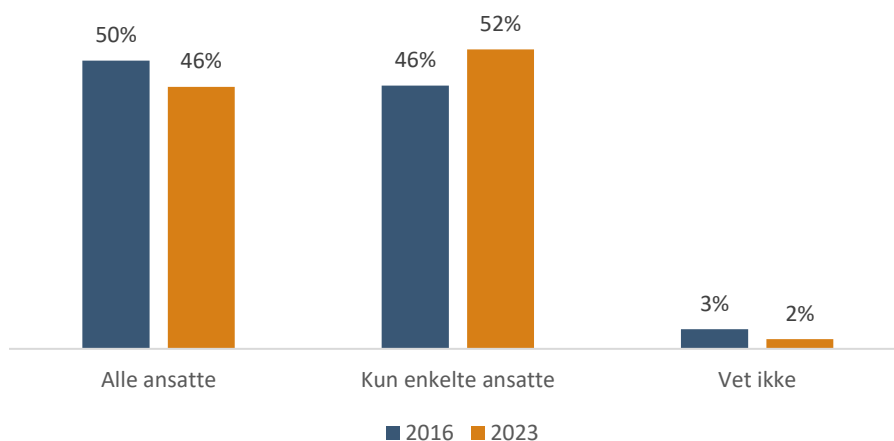
Det følger av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A at en konkurransebegrensende avtale kan bare gjøres gjeldende så langt det er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. Et formål med lovendringen er derfor å unngå unødig bruk av konkurransebegrensende avtaler. Med strengere lovgivning og innføring av kompensasjon fra arbeidsgiver, er vår hypotese at andel ansatte som er omfattet av konkurransebegrensende avtaler er blitt redusert. I tillegg forventer vi å finne en økning av individuelle vurderinger om hvorvidt arbeidskontrakten skal inneholde konkurransebegrensende avtaler.

4.1 Alle eller enkelte ansatte omfattet?

Resultatene fra både 2016 og 2023 viser at det er omtrent like vanlig å benytte konkurransebegrensende avtaler inn i alle ansattes arbeidsavtaler som å forbeholde dette til enkelte grupper av ansatte som for eksempel ledelse eller fagpersoner.

Det var likevel en større andel virksomheter som brukte slike avtaler for alle ansatte enn for enkelte ansatte i 2016, mens resultatet er omvendt i 2023. Resultatene er statistisk signifikante¹³, men endringene er relativt lave.

Figur 4-1 Andelen virksomheter som oppgir at alle eller kun enkelte ansatte var omfattet av konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023.

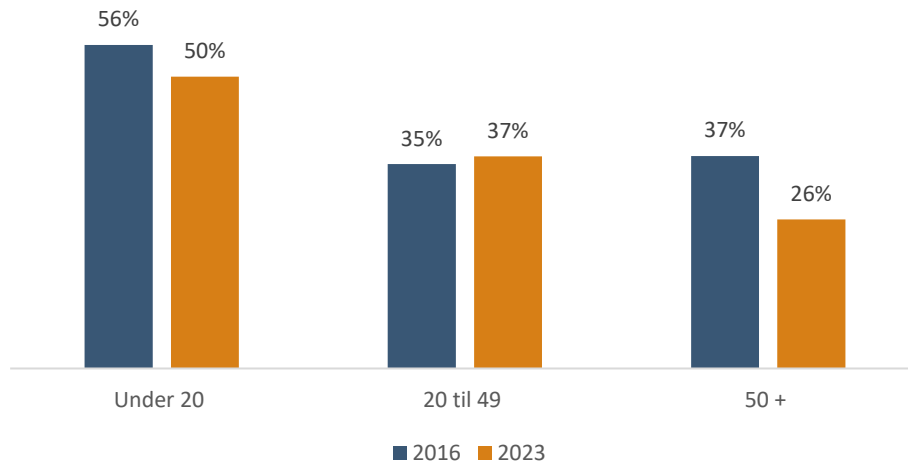


N=354 for 2016, N=370 for 2023

¹³ Resultatet er statistisk signifikant både for reduksjonen i andelen virksomheter som benytter konkurransebegrensende avtaler for alle ansatte og for økningen i andelen virksomheter som benytter konkurransebegrensende avtaler i arbeidskontrakten til enkelte ansatte.

Resultatene fra 2023 fordelt på størrelseskategorier indikerer at det er mer vanlig at kun enkelte ansatte er omfattet av konkurransebegrensende avtaler i virksomheter med over 20 ansatte, mens virksomheter med under 20 ansatte tenderer til å omfatte alle ansatte. Både i 2016 og 2023 er det en signifikant høyere andel av de små virksomhetene (under 20 ansatte) som benytter konkurransebegrensende avtaler for alle ansatte.

Figur 4-2 Andelen virksomheter som oppgir at alle ansatte omfattes av konkurransebegrensende avtaler, fordelt på virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte, for 2016 og 2023.¹⁴

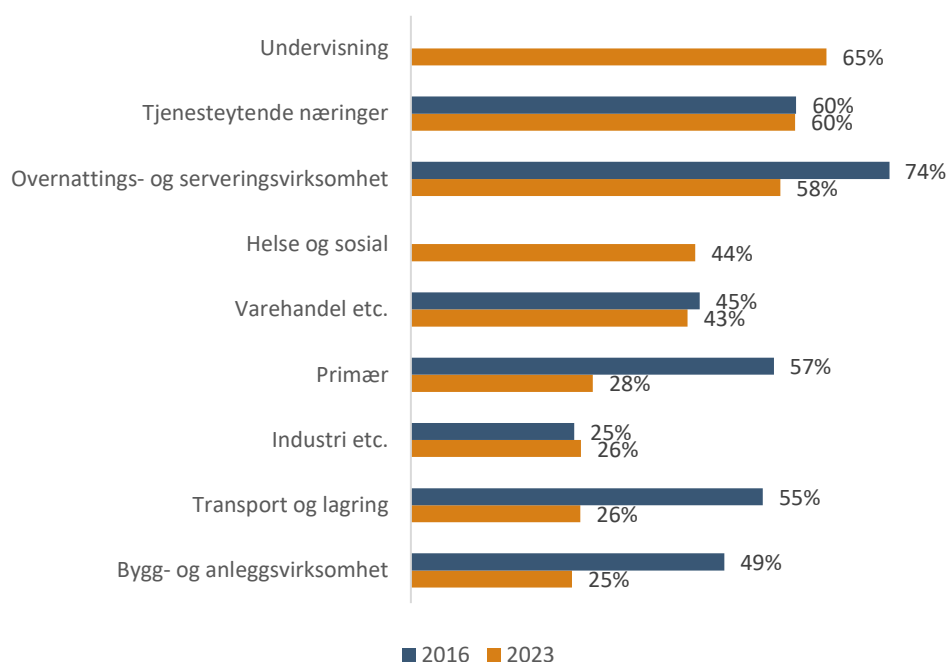


N= 354 for 2016, N=370 for 2023

I 2023 finner vi at det er vanligst for virksomheter i undervisningsbransjen at konkurransebegrensende avtaler omfatter alle ansatte, hvorav 65 prosent av virksomhetene tilhørende undervisning oppgir dette (Figur 4-3). Det er også vanlig at konkurransebegrensende avtaler omfatter alle ansatte i tjenesteytende næringer og overnattings- og serveringsbransjen.

¹⁴ Nedgangen i andelen av virksomheter som omfattes av konkurransebegrensende avtaler i bedrifter med under 20 ansatte og for bedrifter med over 50 ansatte er ikke statistisk signifikant.

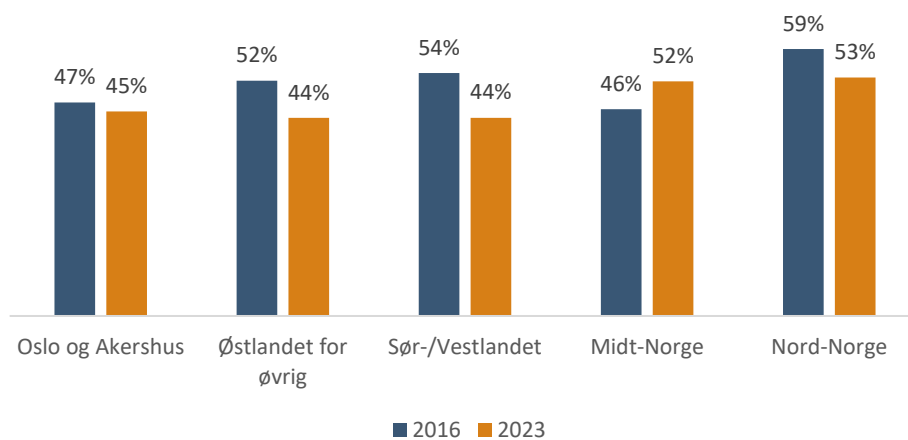
Figur 4-3 Andelen virksomheter hvor konkurransebegrensende avtaler omfatter alle ansatte, fordelt per bransje for 2016 og 2023.



N= 354 for 2016, N=393 for 2023

Sammenlignet med andre landsdeler, finner vi størst andel virksomheter lokalisert i Nord-Norge som har en praksis der alle ansatte er omfattet av konkurransebegrensende avtaler både i 2016 og 2023. Andelene er ikke signifikant høyere enn andre landsdeler.

Figur 4-4 Andelen virksomheter hvor alle ansatte er omfattet av konkurransebegrensende avtaler, fordelt på landsdel, i 2016 og 2023.

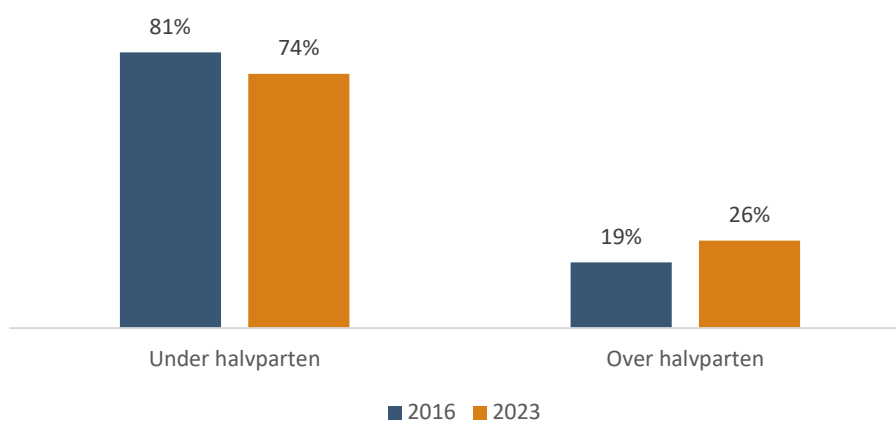


N= 354 for 2016, N=370 for 2023

4.1.1 Andel ansatte som omfattes i virksomheter hvor kun enkelte omfattes

Virksomhetene som oppgir at ikke alle ansatte omfattes av konkurransebegrensende avtaler, har blitt spurt om å oppgi hvor stor andel av de ansatte som omfattes. Det ser ut til å ha vært en økning i hvor stor andel av de ansatte som omfattes av avtalene i virksomheter hvor ikke alle ansatte omfattes. I 2023 er det 26 prosent av virksomhetene som oppgir at over halvparten omfattes av konkurransebegrensende avtaler. Tilsvarende før lovgivningen i 2016 var 19 prosent. Resultatene er imidlertid usikre ettersom vi har svar fra relativt få virksomheter.

Figur 4-5 Anslått andel av de ansatte som har konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023 i virksomheter hvor kun enkelte ansatte omfattes av avtalene.

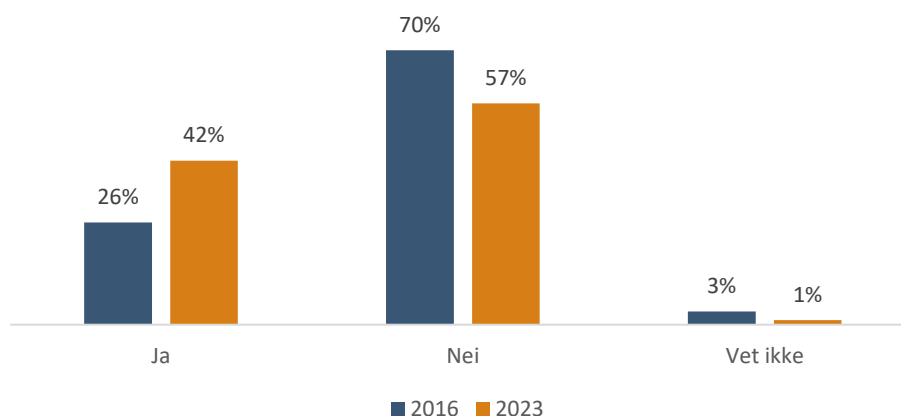


N=160 for 2016, N=198 for 2023

4.2 Vurdering av hvem som omfattes

Flertallet av virksomhetene som benytter konkurransebegrensende avtaler gjør ingen individuell vurdering av hvorvidt arbeidsavtalen skal inneholde konkurransebegrensninger. Det er likevel en statistisk signifikant økning i andelen virksomheter som oppgir at de gjør en vurdering for hver ansatt, fra 26 prosent i 2016 til 42 prosent i 2023.

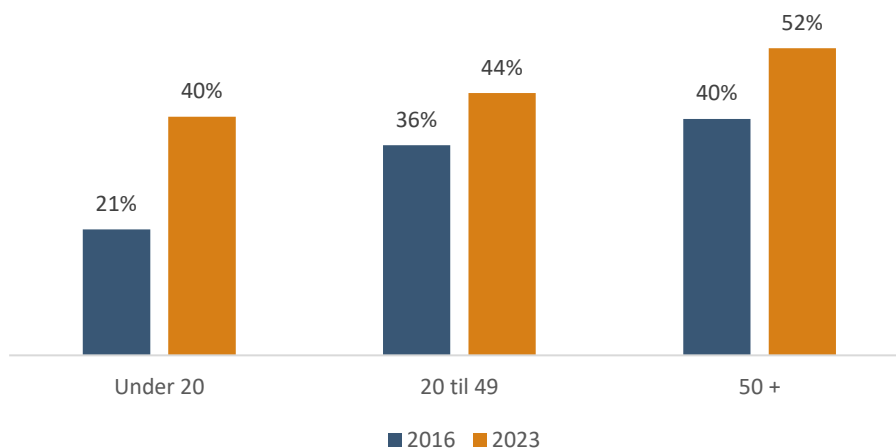
Figur 4-6 Andelen virksomheter som oppgir at det blir gjort en vurdering for hver enkelt ansatt om arbeidsavtalen skal inneholde konkurransebegrensende avtaler for 2016 og 2023.



N=549 for 2016, N=370 for 2023

Det er flest store virksomheter (50 + ansatte) som gjennomfører individuelle vurderinger. Vi finner en statistisk signifikant økning i andelen virksomheter hvor det blir gjort en vurdering for hver enkelt ansatt for bedrifter med under 20 og bedrifter mellom 20 og 49 ansatte. Økningen vi observerer for andelen store bedrifter (50 + ansatte) fra 2016 til 2023, er derimot ikke statistisk signifikant.

Figur 4-7 Andelen virksomheter hvor det blir gjort en vurdering for hver enkelt ansatt om arbeidsavtalen skal inneholde konkurransebegrensende avtaler, fordelt etter virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte, for 2016 og 2023.

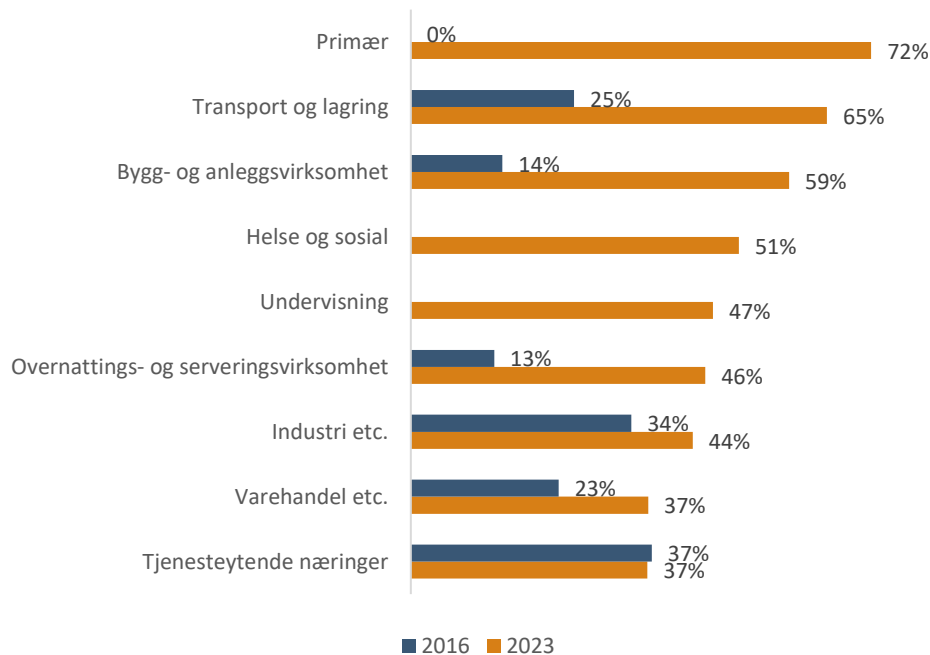


N=549 for 2016 og N=370 for 2023

Resultatene fra 2023 viser at det er størst andel virksomheter som gjennomfører individuelle vurderinger i primærnæringen. Sammenlignet med nullpunktsmålingen finner vi også størst endring i praksis innen primærnæringen. I 2016 oppga ingen fra primærnæringen at det ble gjort vurderinger av den enkelte ansattes arbeidskontrakt, mens i 2023 ligger andelen som gjennomfører individuelle vurderinger på 72 prosent. Økningen er statistisk signifikant, men må tolkes med varsomhet ettersom antall svar fra virksomheter innen

primærnæringen er lav.¹⁵ Videre finner vi en statistisk signifikant økning i andel virksomheter som gjennomfører vurderinger for hver enkelt ansatt i bransjene transport og lagring, bygg- og anlegg og overnattings- og serveringsbransjen.

Figur 4-8 Andelen virksomheter hvor det blir gjort en vurdering for hver enkelt ansatt om arbeidsavtalen skal inneholde konkurransebegrensende avtaler, fordelt per bransje, for 2016 og 2023.

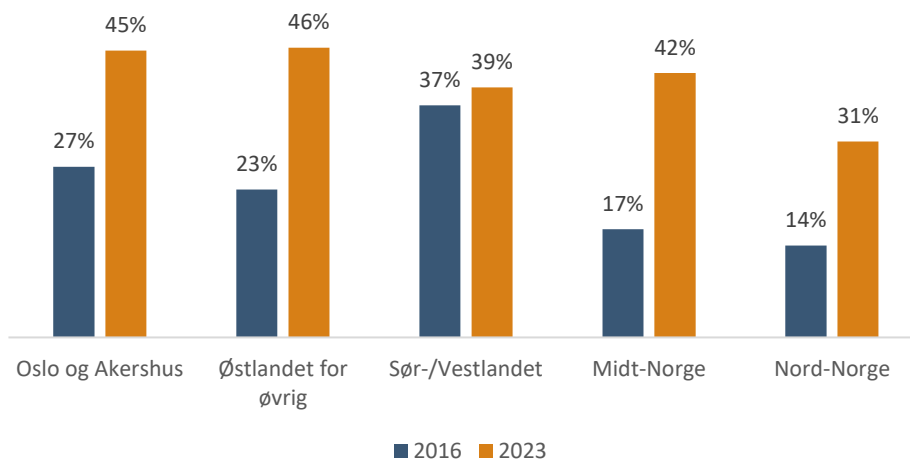


N=549 for 2016, N=393 for 2023

Det er en utvikling mot høyere grad av individuelle vurderinger i alle landsdeler. Sett opp mot nullpunktsmålingen finner vi en signifikant økning i andelen virksomheter som gjennomfører individuelle vurderinger for hver enkelt ansatt for alle landsdeler bortsett fra Sør-/Vestlandet. For begge målinger finner vi at andelen virksomheter som ikke gjennomfører individuelle vurderinger er størst i Nord-Norge.

¹⁵ I 2016 og 2023 var det henholdsvis 3 og 4 virksomheter fra primærnæringen som besvarte dette spørsmålet.

Figur 4-9 Andelen virksomheter hvor det blir gjort en vurdering for hver enkelt ansatt om arbeidsavtalen skal inneholde konkurransebegrensende avtaler, fordelt etter landsdel, for 2016 og 2023.

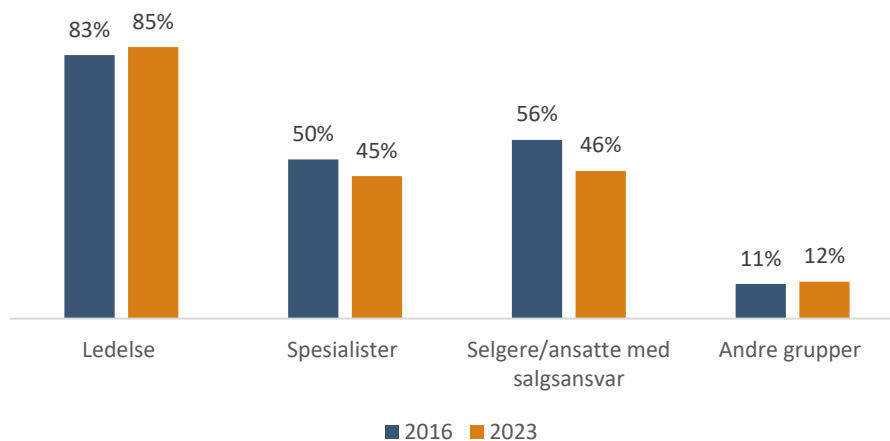


N=549 for 2016, N=370 for 2023

4.3 Kategorier av ansatte som er omfattet

Det er mest vanlig at ledelsen er omfattet av konkurransebegrensende avtaler både i 2016 og 2023. Endringene i hvilke kategorier av ansatte som omfattes mellom 2016 og 2023 er ikke signifikante, og resultatene kan derfor skyldes tilfeldigheter og ikke reelle endringer.

Figur 4-10 Andelen virksomheter som oppgir at ulike kategorier av ansatte omfattes av konkurransebegrensende avtaler, for 2016 og 2023.



N=163 for 2016, N=198 for 2023

4.3.1 Fordeling for virksomheter av ulik størrelse, per bransje og avhengig av geografi

Ledere er i stor grad omfattet av konkurransebegrensende avtaler i virksomheter av alle størrelser og innenfor alle bransjer. Unntaket er bransjene helse og sosial, hvor kun 47 prosent av bedriftene med konkurransebegrensende avtaler oppgir at ledelsen er omfattet av disse. Vi finner at alle ledere var omfattet av

konkurransbegrensede avtaler innenfor bransjene primær, transport og lagring, overnattings- og serveringsvirksomhet og i undervisning i 2023. Også før lovgivningen i 2016 var ledere omfattet av konkurransbegrensede avtaler i stor grad i alle bransjer.

For ansattkategorien spesialister er det større variasjon mellom bransjene. Høyest andel spesialister er omfattet innenfor overnattings- og serveringsvirksomheter (93 prosent).¹⁶ Lavest er andelen innenfor primærnæringen, hvor ingen spesialister er omfattet av konkurransbegrensede avtaler.¹⁷ I begge målinger har virksomheter innen transport og lagring den høyeste andelen av selgere/ansatte med salgsansvar som er omfattet av konkurransbegrensede avtaler.

Det er generelt få som oppgir at gruppen andre ansatte er omfattet av konkurransbegrensede avtaler i alle bransjer. Det eneste unntaket er bransjen helse og sosial, hvor 53 prosent av respondentene oppgir at andre ansatte er omfattet av slike klausuler.¹⁸

Se Vedlegg D for ytterligere detaljer om hvilke kategorier av ansatte som omfattes av konkurransbegrensede avtaler avhengig av størrelse på virksomheten, bransje og landsdel.

4.3.2 Unntak for øverste leder

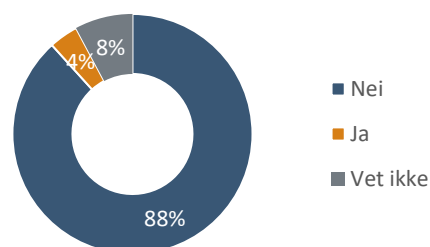
Det er i kapittel 14 A i arbeidsmiljøloven lagt opp til mulighet for å unnta virksomhetens øverste leder fra reglene om konkurranse- og kundeklausuler dersom vedkommende i skriftlig avtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn før fratreden.

Vi har derfor undersøkt i hvilken grad dette unntaket blir benyttet i 2023. 4 prosent av virksomhetene som har besvart undersøkelsen oppgir at det er inngått avtale med daglig leder om at reglene i arbeidsmiljøloven om kunde- og konkurranseklausuler ikke skal gjelde.

Andelen som ikke vet hvorvidt øverste leder er unntatt er relativt høy (8 prosent) sammenlignet med andelen som ikke vet om arbeidskontraktene i virksomheten har konkurransbegrensede avtaler (2 prosent, se kapittel 3.2 Figur 3-1). Kunnskapen om unntak for daglig leder synes derfor å være lavere enn knyttet til konkurransbegrensede avtaler generelt. Unntaket for daglig leder er noe som ble innført gjennom den nye lovgivningen som trådte i kraft 1. januar 2016.

Fordelt på virksomhetsstørrelse er det ingen bedriftsstørrelser som peker seg ut i å praktisere slike unntak i særlig stor grad. Det er heller ikke store geografiske forskjeller. Det er størst andel innen industrinæringen som oppgir at det er inngått en slik avtale med daglig leder (7 prosent).¹⁹

Figur 4-11 Hvorvidt det er inngått avtale med daglig leder om at reglene i arbeidsmiljøloven om konkurranseklausuler og kundeklausuler ikke skal gjelde, 2023.



N=2000. Inkluderer virksomheter kategorisert som undervisning og helse og sosial.

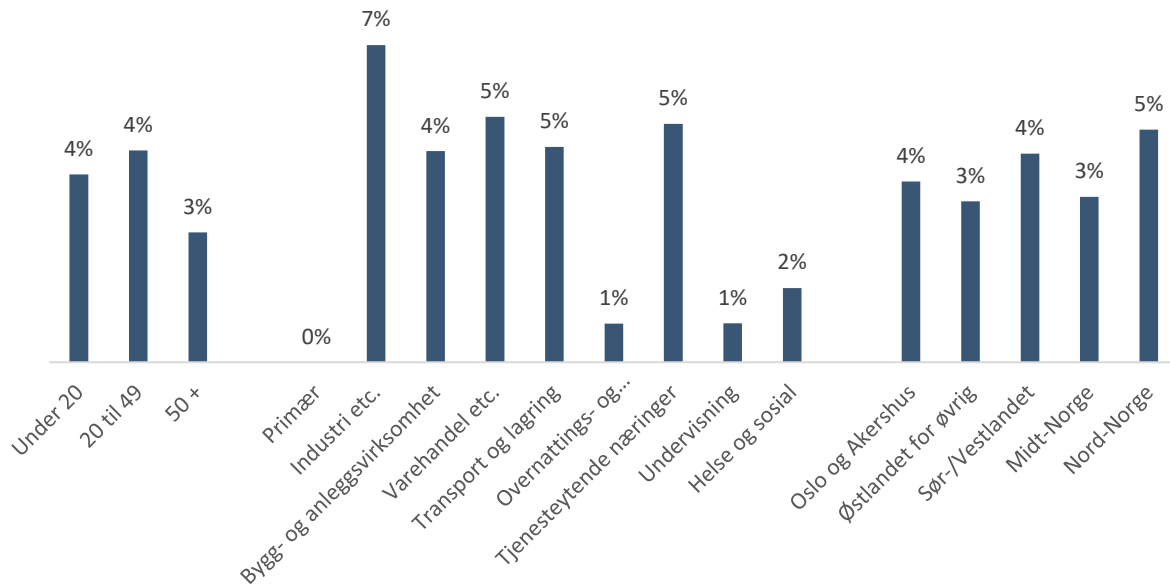
¹⁶ Dette er en betydelig økning fra 2016 hvor kun 17 prosent av spesialistene innen overnatting- og serveringsvirksomhet var omfattet av konkurransbegrensede avtaler. Resultatet er likevel ikke signifikant ettersom det er få respondenter fra denne bransjen.

¹⁷ Resultatet må tolkes med omhu da kun 2 virksomheter fra primærnæringen har besvart spørsmålet.

¹⁸ I intervjuguiden fra 2016 og 2023 er ikke ansattkategorien «andre grupper» definert ytterligere.

¹⁹ Resultatet er ikke signifikant høyere enn i andre bransjer

Figur 4-12 Andelen virksomheter som oppgir at daglig leder er unntatt reglene i arbeidsmiljøloven om konkurranse- og kundeklausuler i 2023.



N=2000. Inkluderer virksomheter kategorisert som undervisning og helse og sosial.

4.4 Oppsummerende vurdering av funn

Det følger av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A at en konkurransebegrensende avtale kan bare gjøres gjeldende så langt det er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. Et formål med lovendringen er derfor å unngå unødig bruk av konkurransebegrensende avtaler. Fra nullpunktsmålingen forventer vi derfor en reduksjon i andel ansatte som er omfattet av konkurransebegrensende avtaler og en økning av individuelle vurderinger.

Vi finner en statistisk signifikant reduksjon i andel virksomheter som bruker konkurransebegrensende avtaler for alle ansatte, fra 50 prosent i 2016 til 46 prosent i 2023. Reduksjonen er likevel lav. Derimot finner vi en større økning i andelen virksomheter som gjør en individuell vurdering: fra 26 prosent i 2016 til 42 prosent i 2023. Likevel oppgir flertallet (57 prosent) av virksomhetene som benytter konkurransebegrensende avtaler at det ikke blir gjennomført en individuell vurdering av hvorvidt arbeidsavtalen skal inneholde konkurransebegrensninger. Det ser også ut til å ha vært en økning i hvor stor andel av de ansatte som omfattes av avtalene i virksomheter hvor ikke alle ansatte omfattes.

Av ulike kategorier ansatte som omfattes av konkurransebegrensende avtaler, er det mest vanlig at ledelsen er omfattet både i 2016 og 2023. Andelen konkurransebegrensende avtaler hos spesialister og selgere har blitt redusert i perioden 2016 til 2023, mens andelen har økt noe for de i ledelsen og øvrige ansattgrupper. Endringene er ikke signifikante, og resultatene kan derfor skyldes tilfeldigheter og ikke reelle endringer. Av lovendringen som trådte i kraft 1. januar 2016, ble det innført unntak for daglig leder om å unnta virksomhetens øverste leder fra reglene om konkurranse- og kundeklausuler. Resultatene fra undersøkelsen tyder på at dette unntaket i liten grad blir benyttet i 2023. 4 prosent av virksomhetene som har besvart undersøkelsen oppgir at det er inngått avtale med daglig leder om at reglene i arbeidsmiljøloven om kunde- og konkurranseklausuler ikke skal gjelde.

5 Varighet, kompensasjon og karantene

I dette kapitlet ser vi på hvorvidt lovendringen har ført til endret praksis knyttet til klausulenes varighet og kompensasjon.

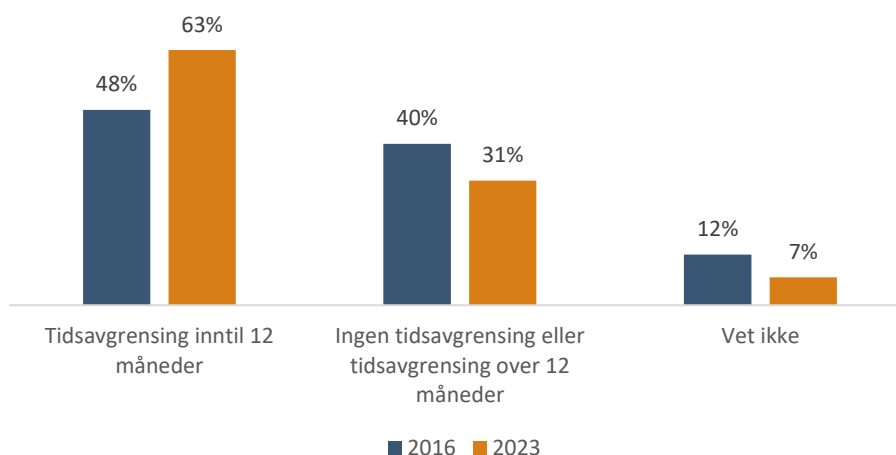
Fra 1. januar 2016 er det krav om en tidsbegrensning på konkurransebegrensende avtaler på inntil ett år regnet fra arbeidsforholdets opphør. Dette gjelder for både konkurranse- og kundeklausuler. Videre er det innført krav om kompensasjon for konkurranseklausuler. Arbeidsgiver er påbudt å betale arbeidstakeren kompensasjon tilsvarende 100 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag opp til 8G²⁰, og deretter minst 70 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag over 8G opp til 12G.

Vi forventer derfor å se en reduksjon i avtalenes varighet og en økning i andelen som oppgir at klausulen gir rett til kompensasjon dersom den gjøres gjeldende.

5.1 Avtalens varighet

Det er en statistisk signifikant økning i andelen virksomheter som oppgir at de konkurransebegrensende avtalene har en tidsbegrensning inntil 12 måneder, fra 48 prosent i 2016 til 63 prosent i 2023. Andelen virksomheter som oppgir at de ikke har en tidsavgrensning eller at tidsavgrensningen er over 12 måneder, er blitt redusert fra 40 til 31 prosent. Reduksjonen er statistisk signifikant, noe som tyder på at det har vært en reell nedgang i konkurransebegrensende avtaler uten tidsbegrensning eller med varighet over 12 måneder. Det er likevel fortsatt en tredel av bedriftene som oppgir at avtalene ikke er tidsbegrenset eller har en lengre varighet enn det som er spesifisert i loven.

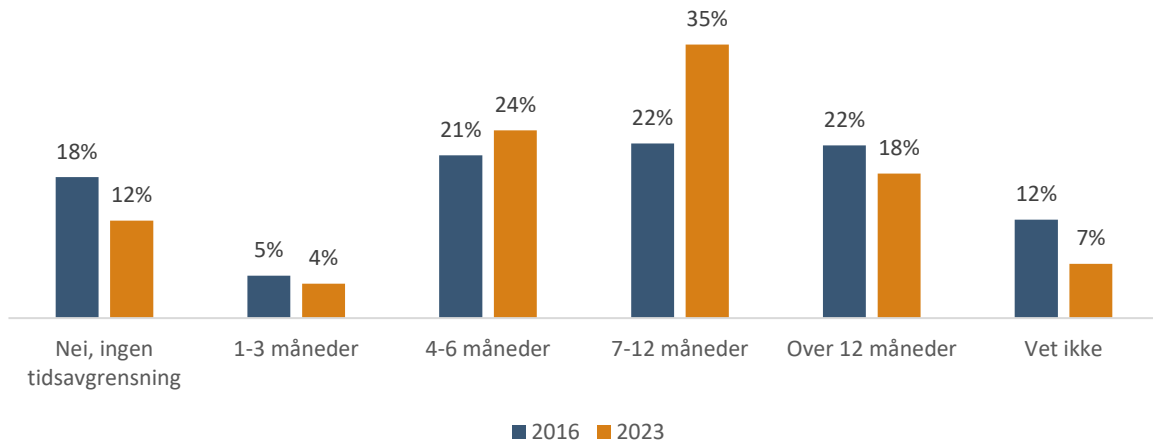
Figur 5-1 Andelen virksomheter med tidsavgrensning for konkurransebegrensende avtaler på inntil eller over 12 måneder i 2016 og 2023.



N=312 for 2016, N=333 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig. Se vedlegg B og C.

²⁰ Grunnbeløpet (G) per 1. mai 2022 er kr 111 477 <https://www.nav.no/grunnbelopet>

Figur 5-2 Andelen virksomheter med ulike lengder av tidsavgrensing for konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023.

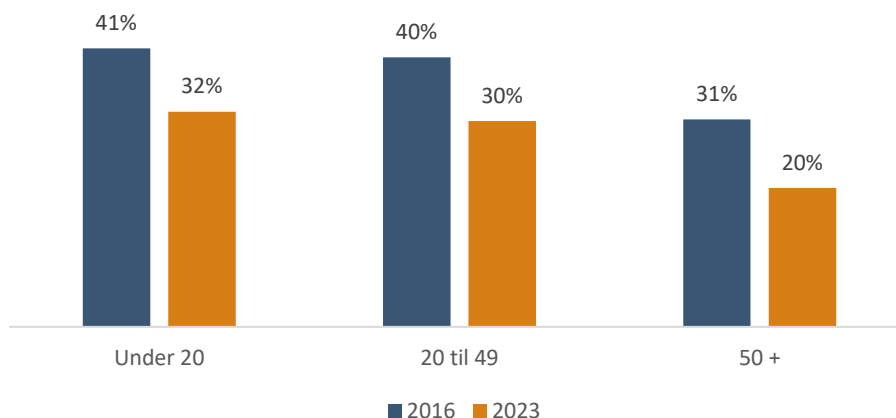


N=312 for 2016, N=333 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig. Se vedlegg B og C.

Vi har i spørreundersøkelsen spurt respondentene om å oppgi en gjennomsnittlig tidsavgrensing for alle konkurransebegrensende avtaler i virksomheten. Det kan tenkes at det er avtaler med forskjellig varighet i samme virksomhet. Dette er ikke noe vi kan fange opp gjennom den gjennomførte undersøkelsen.

Vi finner at det i større grad er mindre bedrifter (under 50 ansatte) som benytter konkurransebegrensende avtaler med varighet over 12 måneder eller som ikke innehar en tidsavgrensing etter avsluttet arbeidsforhold. Dette kan indikere at større virksomheter i større grad kjenner til lovkravene, og derfor har lagt til rette for å oppfylle dem bedre enn mindre virksomheter.

Figur 5-3 Andelen virksomheter som oppgir at de har konkurransebegrensende avtaler som enten varer over 12 måneder eller ikke innehar en tidsavgrensing, fordelt etter virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte, for 2016 og 2023.



N=312 for 2016, N=333 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig. Se vedlegg B og C.

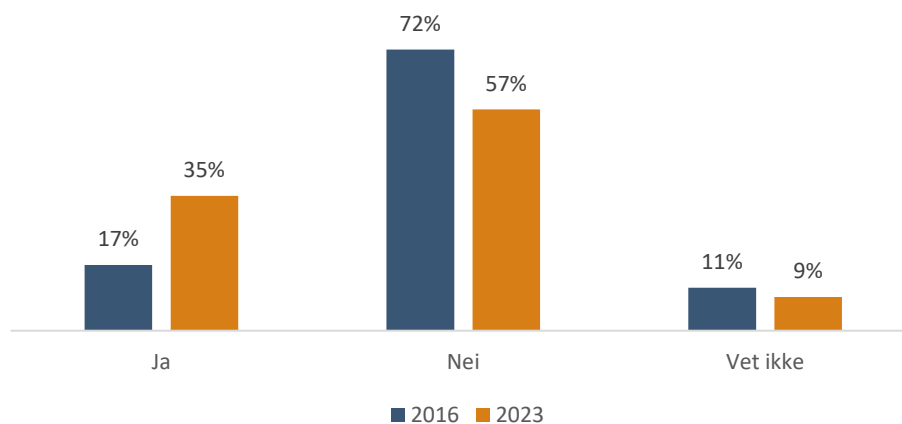
Når vi sammenligner resultatet i forskjellige bransjer finner vi en høyere andel virksomheter innen helse og sosial som har konkurransebegrensende avtaler uten tidsavgrensning (44 prosent). I nullpunktsmålingen var det størst andel virksomheter fra primærnæringen som oppga at de hadde konkurransebegrensende avtaler uten tidsavgrensning (76 prosent). I 2023 er det ingen fra primærnæringen som oppgir at dette er tilfellet.²¹ Se vedlegg D for detaljer om utviklingen i bruk av konkurransebegrensende avtaler med ulike lengder av tidsavgrensning.

5.2 Kompensasjon

Det har vært en statistisk signifikant økning i andelen bedrifter som oppgir at de konkurransebegrensende avtalene gir rett til kompensasjon dersom de gjøres gjeldende, fra 17 prosent i 2016 til 35 prosent i 2023. Det er likevel fortsatt nesten to tredeler av bedriftene som oppgir at de konkurransebegrensende avtalene ikke gir rett til kompensasjon.

Både i 2016 og 2023 er det mest vanlig at kompensasjonen utgjør 100 prosent av lønnen under klausulens varighet. Det er likevel nærmere halvparten av de som har kompensasjon som svarer at de ikke har kjennskap til hvor stor kompensasjonen er.

Figur 5-4 Andelen virksomheter med konkurransebegrensende avtaler som gir arbeidstaker rett til kompensasjon dersom de gjøres gjeldende, for 2016 og 2023.



N=312 for 2016, N=333 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig. Se vedlegg B og C.

I henhold til regelverket er kravet om kompensasjonen kun knyttet til konkurranseklausulene og ikke andre typer konkurransebegrensende avtaler. Andelen virksomheter som gir arbeidstaker rett til kompensasjon dersom de gjøres gjeldende, endres likevel lite når vi kun ser på konkurranseklausuler. Økningen i virksomheter som gir arbeidstaker rett til kompensasjon drives altså av konkurranseklausuler. Dette er heller ikke så overraskende ettersom konkurranseklausuler er de vanligste konkurransebegrensende avtalene, se kapittel 3.2.

Det er relativt få bedrifter som benytter kunde- eller rekrutteringsklausuler uten å også benytte seg av konkurranseklausuler. Av de som benytter seg av kun kunde- eller rekrutteringsklausuler, er det bare et fåtall

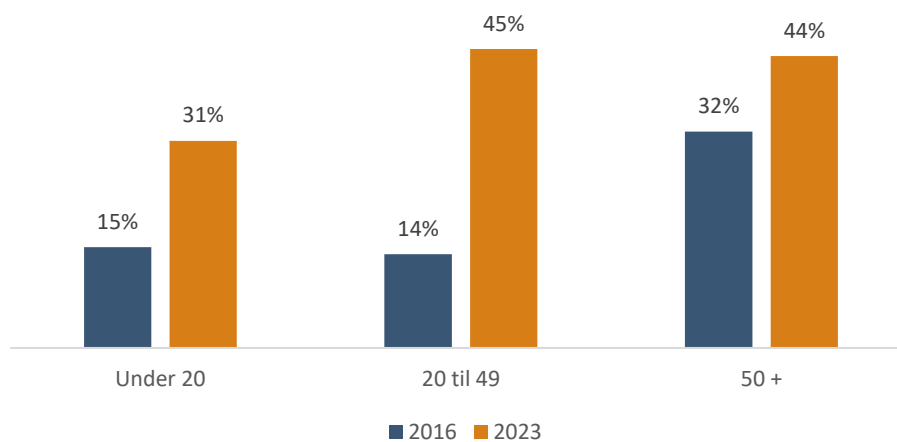
²¹ Resultatet bør tolkes med varsomhet da det kun er 3 virksomheter fra primærnæringen som har besvart spørsmålet.

som oppgir at klausulene gir arbeidstaker rett til kompensasjon dersom de gjøres gjeldende. Ved nullpunktsmålingen fant vi imidlertid ingen som oppga at en kunde- eller rekrutteringsklausul (i fravær av en konkurranseklausul) ga arbeidstaker rett til kompensasjon. Det ser derfor også ut til å ha blitt noe vanligere å gi kompensasjon for kunde- eller rekrutteringsklausuler.

5.2.1 Kompensasjon avhengig av virksomhetsstørrelse og bransje

Det har vært en statistisk signifikant økning i andelen bedrifter som gir arbeidstaker rett til kompensasjon i virksomheter av alle størrelser. Lavest er andelen med kompensasjon i bedrifter under 20 ansatte.

Figur 5-5 Hvorvidt ulike virksomhetsstørrelser, målt i antall ansatte, med konkurransebegrensende avtaler gir arbeidstaker rett på kompensasjon, for 2016 og 2023.



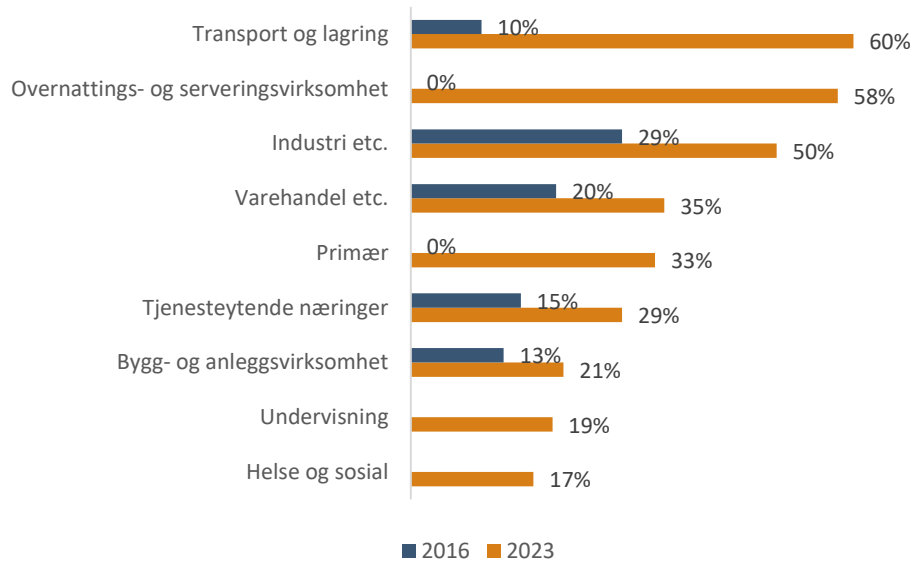
N=312 for 2016, N=333 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig. Se vedlegg B og C.

I 2023 er det størst andel virksomheter innen transport og lagring som gir arbeidstaker rett til kompensasjon (60 prosent). Resultatet er signifikant høyere enn andelen innen bransjene bygg- og anleggsvirksomhet, varehandel, tjenesteytende næringer, undervisning og helse og sosial. Resultatene fra 2023 tyder på at det er lavest andel virksomheter innen undervisning og helse og sosial som gir arbeidstakere med konkurransebegrensende avtaler rett til kompensasjon.²² For alle bransjer som var inkludert i studien i 2016, finner vi en betydelig økning i andelen som oppgir at arbeidstaker har rett til kompensasjon under klausulens varighet. Særlig er økningen markant for bedrifter innen overnattings- og serveringsvirksomhet, med en økning på tilnærmet 60 prosentpoeng.²³

²² Undervisning har statistisk signifikant høyere andel som oppgir at de ikke mottar kompensasjon enn transport og lagring og overnattings- og serveringsvirksomhet. Bransjene innen helse og sosial har statistisk signifikant høyere andel som oppgir at de ikke mottar kompensasjon enn industri, varehandel, transport og lagring og overnattings- og serveringsvirksomhet.

²³ Resultatet må tolkes med varsomhet da kun 8 virksomheter fra overnattings- og serveringsbransjen har besvart spørsmålet.

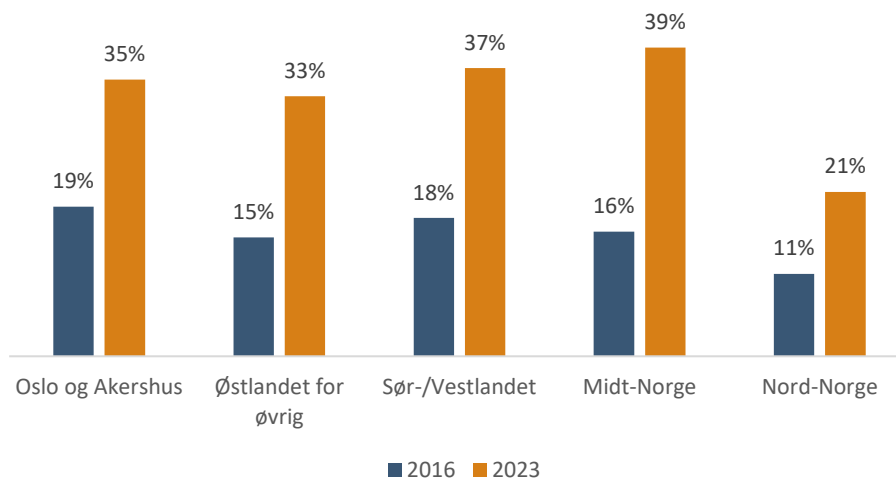
Figur 5-6 Andelen virksomheter med konkurransebegrensende avtaler hvor arbeidstaker har rett på kompensasjon dersom de gjøres gjeldende, fordelt per bransje, for 2016 og 2023.



N=312 for 2016, N=354 for 2023

Det har vært en økning for alle landsdeler i andelen bedrifter som oppgir at de konkurransebegrensende avtalene gir rett til kompensasjon dersom de gjøres gjeldende.²⁴ Økningen har vært størst i Midt-Norge. Nord-Norge utgjør regionen med lavest økning over perioden 2016 til 2023.

Figur 5-7 Andelen virksomheter med konkurransebegrensende avtaler hvor arbeidstaker har rett på kompensasjon dersom de gjøres gjeldende, fordelt på region, for 2016 og 2023.



N=312 for 2016, N=333 for 2023

²⁴ Vi finner statistisk signifikant økning for alle landsdeler med unntak av Nord-Norge.

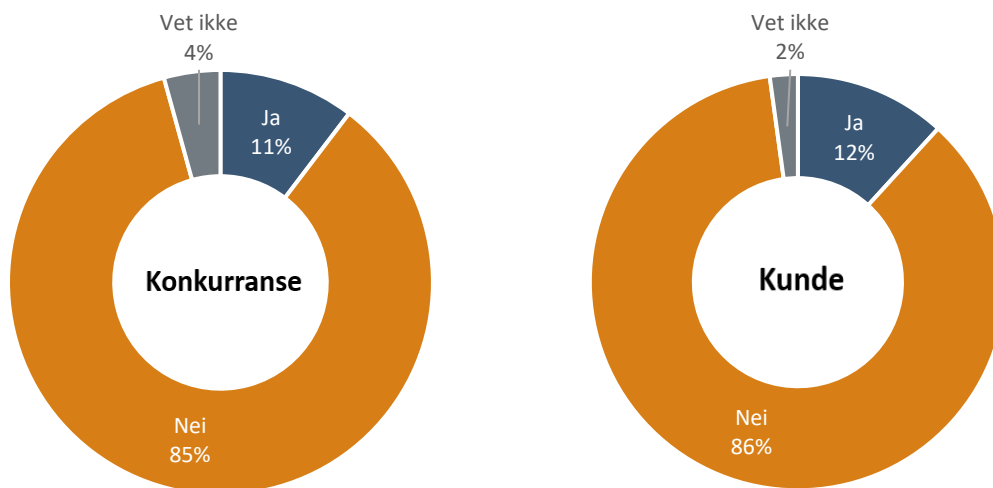
5.3 Karantene «pålagt»

Det følger av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A at en arbeidsgiver som ønsker å gjøre gjeldende en konkurranseklausul eller kundeklausul, må sende en skriftlig redegjørelse til arbeidstakeren der det blant annet angis «om og i hvilken grad» den aktuelle klausulen gjøres gjeldende. Selv om en konkurranseklausul eller kundeklausul etter sin ordlyd skal gjelde eller kan gjøres gjeldende i et visst antall måneder etter arbeidsforholdets opphør, er det ikke i noe i veien for at klausulen gjøres gjeldende for en kortere periode enn dette. Den perioden hvor en arbeidsgiver gjør en konkurranseklausul og/eller kundeklausul gjeldende, betegnes ofte som karantenetiden.

Av virksomhetene med konkurransebegrensende avtaler i 2023, oppgir 11 prosent at de i løpet av de fem siste årene har gjort gjeldende en konkurranseklausul ved avsluttet arbeidsforhold. Tilsvarende oppgir 12 prosent av virksomhetene at de har gjort en kundeklausul gjeldende i løpet av de siste fem årene. Totalt er det 15 prosent av virksomhetene som oppgir at de har gjort enten en konkurranseklausul, kundeklausul eller begge gjeldende de siste fem årene.

Av virksomhetene som har gjort en konkurranseklausul gjeldende for en eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, har karantene blitt pålagt i gjennomsnitt 1,7 ganger per bedrift i løpet av de siste fem årene. Tilsvarende har karantene blitt pålagt i gjennomsnitt 1,6 ganger for kundeklausuler. Se vedlegg D for nærmere detaljer om forskjeller mellom virksomhetsstørrelse, bransje og landsdel.

Figur 5-8 Hvorvidt virksomheter med konkurransebegrensende avtaler i løpet av de fem siste årene har gjort en klausul gjeldende for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023.



N=294

N=181

I nullpunktsmålingen rapporterte 14 prosent av virksomhetene med konkurransebegrensende avtaler at de hadde pålagt ansatte karantene som følge av en konkurransebegrensende avtale. I intervjuguiden for 2016 ble det ikke konkretisert et tidsrom eller hvilken type klausul som var blitt gjort gjeldende. Følgelig er svarene ikke helt sammenlignbare. Av de som oppga at det var en konkurransebegrensende avtale som hadde blitt gjort

gjeldende i nullpunktsmålingen, var det mest vanlig at det hadde forekommet 1-2 ganger i løpet av de siste fem årene.²⁵ Dette er tilsvarende til antallet i 2023.

5.4 Oppsummerende vurdering av funn

Fra 1. januar 2016 er det krav om en tidsbegrensning på konkurransebegrensende avtaler på inntil ett år regnet fra arbeidsforholdets opphør. Dette gjelder for både konkurranse- og kundeklausuler. Videre er det innført krav om kompensasjon for konkurranseklausuler. Fra nullpunktsmålingen forventer vi derfor å se en reduksjon i andelen virksomheter med avtaler over 12 måneder, samt en økning i andelen som oppgir at klausulen gir rett til kompensasjon dersom den gjøres gjeldende.

Vi finner en statistisk signifikant reduksjon i andelen virksomheter som oppgir at de ikke har en tidsavgrensning eller at tidsavgrensningen er over 12 måneder, fra 40 til 31 prosent. Resultatet er i tråd med vår forventning. Det er likevel fortsatt en tredel av bedriftene som oppgir at avtalene ikke er tidsbegrenset eller har en lengre varighet enn det som er spesifisert i loven. En forklaring på at flere bedrifter ikke har innrettet seg etter kravet om tidsbegrensning kan være at virksomheter som hadde konkurransebegrensende avtaler i sine arbeidsavtaler før 1. januar 2016 ikke har innlemmet det nye lovkravet i de gamle arbeidskontraktene.

Videre viser undersøkelsen at det har vært en økning i andelen bedrifter som oppgir at de konkurransebegrensende avtalene gir rett til kompensasjon dersom de gjøres gjeldende. Andelen har økt fra 17 prosent i 2016 til 35 prosent i 2023 og er statistisk signifikant. Til tross for økningen er det fortsatt nesten to tredeler av bedriftene som oppgir at de konkurransebegrensende avtalene ikke gir rett til kompensasjon. For avtaler som gir rett til kompensasjon, er det mest vanlig at kompensasjonen utgjør 100 prosent av lønnen under klausulens varighet.

²⁵ Ved nullpunktsmålingen finner vi at av virksomhetene som har gjort en konkurranseklausul gjeldene for en eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, har karantene blitt pålagt i gjennomsnitt 1,7 ganger per bedrift. Tidsrom er imidlertid udefinert.

6 Kartlegging av tvistesaker for domstolene vedrørende konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold i perioden 2016-2022

6.1 Bakgrunn

I forbindelse med behandlingen av forslaget til nytt kapittel 14 A i arbeidsmiljøloven på Stortinget høsten 2015, anmodet arbeids- og sosialkomiteen Arbeids- og sosialdepartementet om å fremskaffe informasjon fra domstolene om antallet saker de siste fem årene om avtaleloven § 38, jf. spørsmål 2 gjengitt i Innst. 75 L (2015-2016) side 14. På denne bakgrunn var kartlegging av tvistesaker for domstolene i perioden 2011-2015 vedrørende konkurranseklausuler og kundeklausuler en del av den den rapporten Menon, Opinion og Hjort leverte høsten 2016.

Ettersom ett av hovedformålene med den opprinnelige kartleggingen var å kunne foreta en tilsvarende kartlegging noen år senere for å se om de nye reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A hadde påvirket antallet tvistesaker, er det også denne gang gjennomført en kartlegging av tvistesaker for domstolene. Opprinnelig ble vi anmodet om å kartlegge tvistesaker i perioden 2016-2021. Men ettersom frist for levering av rapporten ble satt til våren 2023 samtidig som et foreløpig søk på Lovdata avdekket få tvistesaker, ble det i forbindelse med oppstart av arbeidet med rapporten avtalt med departementet at også tvistesaker fra 2022 skulle tas med.

6.2 Kartlegging av tvistesaker

I samsvar med anbudet akseptert av departementet, er det gjennomført kartlegging av tvistesaker basert på fire hovedkilder:

1. Søk i Lovdata
2. Skriftlig henvendelse til samtlige 23 tingretter i Norge
3. Skriftlig henvendelse til ca. 40 advokatfirmaer som i henhold til sine nettsider driver med arbeidsrett
4. Skriftlig henvendelse til referansegruppen opprettet i forbindelse med utarbeidelse av denne rapporten

I Lovdata er det søkt på følgende uttrykk:

- «konkurranseklausul»
- «karensklausul»
- «kundeklausul»
- «rekrutteringsklausul»
- «arbeidsmiljøloven[s] kapittel 14 A»
- «arbeidsmiljøloven[s] § 14 A»
- «lov-2005-06-17-62-§14A»
- «avtaleloven[s] § 38»
- «lov-1918-05-31-4-§38»

Ved brev sendt per e-post 3. januar 2023 til samtlige 23 tingretter, ble tingrettene anmodet om å oversende alle dommer og kjennelser som inneholdt ett eller flere av uttrykkene brukt i forbindelse med Lovdatasøket nevnt ovenfor. Det viste seg imidlertid at tingrettene (som ved forrige kartlegging) ikke hadde anledning til å søke i avsagte dommer og kjennelser på bestemte ord eller lovbestemmelser. Mange tingretter opplyste at de (som anmodet av oss) i stedet ville spørre den enkelte dommer tilknyttet domstolen om hen kunne huske å ha hatt noen slike tvistesaker.

Flere tingretter svarte at de av kapasitetshensyn ikke kunne bistå. Flere tingretter oppfordret oss også til å ta kontakt med Domstoladministrasjonen, noe som ble gjort i e-post av 5. januar 2023. Det viste seg imidlertid at heller ikke Domstoladministrasjonen hadde noen mulighet til å søke i avsagte dommer og kjennelser på bestemte ord eller lovbestemmelser.

Tingretter som svarte avvisende på vår første henvendelse eller som ikke svarte, ble purret opp. Ved ferdigstillingen av denne rapporten har vi mottatt svar fra 21 av i alt 23 tingretter. Kopi av vårt brev til tingrettene, våre purringer og samtlige svar fra tingrettene er inntatt i særskilt uttrykt vedlegg 1 og 2 til denne rapporten. Til sammenligning fikk vi i 2016 svar fra 56 av i alt 66 tingretter (inkludert Oslo byfogdembete). Svarprosenten fra tingrettene er dermed høyere nå sammenlignet med forrige kartlegging.

Skriftlig henvendelse til de ca. 40 største arbeidsrettsadvokatfirmaene med anmodning om kopi av avgjørelser i tvister om konkurranseklausuler eller kundeklausuler i perioden 2016-2022 ble sendt per e-post 3. januar 2023. Kopi av vår e-post og mottatte svar er inntatt i særskilt uttrykt vedlegg 3 til denne rapporten.

Tilsvarende henvendelse til medlemmene i referansegruppen ble sendt per e-post 11. januar 2023. Kopi av vår e-post og mottatte svar er inntatt i særskilt uttrykt vedlegg 4 til denne rapporten.

6.3 Avgrensninger og utfordringer

Før vi presenterer våre konkrete funn, fremstår det som hensiktsmessig å angi nærmere på hvilket grunnlag vi har tatt stilling til om de avgjørelsene vi har mottatt, skulle tas med i rapporten. Både søk i Lovdata og henvendelser til tingrettene og andre advokater har gitt oss flere avgjørelser som ikke fremstår som relevante for formålet med rapporten.

Hovedformålet med kartleggingen av tvistesaker for domstolene i perioden 2016-2022 har vært å gi et grunnlag for å kunne vurdere om ny lovgivning har påvirket antall tvistesaker vedrørende konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold. Den nye lovgivningen i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A gjelder i utgangspunktet bare for konkurransebegrensende avtaler som skal gjelde etter arbeidsforholdets opphør. Det er ikke kommet ny lovgivning som regulerer avtaler om hva en arbeidstaker kan gjøre mens vedkommende fortsatt er ansatt.

Kapittel 14 A er også i det vesentlige begrenset til å gjelde avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Forrige kartlegging omfattet imidlertid generelt tvistesaker vedrørende avtaleloven § 38, som også omfatter konkurransebegrensende avtaler inngått med oppdragstakere, mellom partnere, i aksjonæravtaler eller i forbindelse salg av virksomheter. Tvistesaker vedrørende slike konkurransebegrensende avtaler er derfor også tatt med denne gang. Slike avtaler inngås for øvrig i en del sammenhenger i stedet for eller i tillegg til konkurransebegrensende avtaler omfattet av kapittel 14 A, i noen tilfeller antakelig for å omgå begrensningene i kapittel 14 A. Tvistesaker vedrørende slike sammenlignbare konkurransebegrensende avtaler fremstår dermed uansett som relevante.

Dette betyr imidlertid ikke at samtlige avgjørelser som inneholder «konkurranseklausul», «kundeklausul» eller tilsvarende uttrykk er tatt med i oversikten over tvistesaker. En konstatering av at det ikke er avtalt noen konkurranseklausul eller kundeklausul eller at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A ikke kommer til anvendelse, har ikke vært nok til at saken kan sies å være en tvistesak om konkurranseklausuler, kundeklausuler og/eller arbeidsmiljøloven kapittel 14 A. Også saker som bare har dreiet seg om påstått brudd på lojalitetsplikten og/eller markedsføringsloven er holdt utenfor. Dette gjelder også saker der det har vært avtalt en konkurranseklausul som skulle gjelde både under og etter utløpet av arbeidsforholdet, men hvor det bare har vært gjort gjeldende at klausulen er blitt brutt mens vedkommende arbeidstaker fortsatt var ansatt.

Oppsummeringsvis har vi som utgangspunkt tatt med alle tvistesaker der det har oppstått tvist om en avtalt konkurransebegrensning som skulle gjelde etter et arbeidsforholds opphør. Vi har i tillegg tatt med tvistesaker om sammenlignbare konkurransebegrensende avtaler der avtaleloven § 38 kommer til anvendelse, typisk i oppdragsavtaler, partneravtaler, aksjonæravtaler og avtaler om salg av virksomhet.

Vi finner det også riktig å påpeke en del utfordringer og begrensninger som våre undersøkelser har avdekket.

For det første påpekes at det samlede antall avgjørelser vi har funnet, er forholdsvis begrenset. Dette gjør det vanskelig å dele opp avgjørelsene etter årstall, geografi, innholdet i den omtvistede klausulen eller på annen måte. Dette var imidlertid en utfordring også ved forrige kartlegging. For å muliggjøre en viss sammenligning har vi nedenfor ved gjennomgangen av tvistesaker valgt å bruke samme overskrifter som i rapporten fra 2016.

For det andre innebærer den begrensede muligheten til å søke på tingrettsavgjørelser at det er overveiende sannsynlig at det finnes avgjørelser om konkurranseklausuler og/eller kundeklausuler i perioden 2016-2022 som vi ikke har avdekket. Som ved forrige kartlegging har vi bedt de ulike tingrettene om å videresende vår henvendelse til samtlige dommere ved domstolen. Selv om det legges til grunn at dette i stor utstrekning er gjort, vil dommere som har sluttet i løpet av perioden 2016-2022 ikke ha blitt spurt.

På den annen side var dette en utfordring også ved forrige kartlegging. Dette kan tilsi at det ikke bør legges for stor vekt på denne mulige feilkilden ved sammenligningen av denne og forrige kartlegging.

Ved forrige kartlegging var det 65 tingretter i Norge i tillegg til Oslo byfogdembete. Selv om de ulike rettsstedene i stor grad er beholdt ved sammenslåing av ulike tingretter, kan det etter vårt syn ikke ses bort fra at dagens 23 sorenskrivere (som vår henvendelse i utgangspunktet var rettet til), ikke har like god oversikt over tvistesakene ved den enkelte tingrett som de daværende 66 domstolslederne hadde ved forrige kartlegging med en mindre domstol å ha oversikt over. Det kan ha ført til at noen flere tvistesaker enn sist ikke er blitt fanget opp, men det er det vanskelig å mene noe bestemt om størrelsen på eventuelle mørketall her.

Til illustrasjon kan nevnes at vi gjennom søk på Lovdata fant flere avgjørelser fra lagmannsretten der vi ikke mottok den forutgående avgjørelsen fra den tingretten som avsa den forutgående avgjørelsen. Ved hjelp av opplysninger i lagmannsrettsavgjørelsen var det imidlertid mulig å fremskaffe den forutgående avgjørelsen fra vedkommende tingrett gjennom en mer spesifisert begjæring om innsyn.

For det tredje påpekes at antall tvistesaker for domstolene ikke er representativt for antall reelle tvister. Vi har bare tatt med saker der det foreligger en dom eller kjennelse der et fremsatt krav er vurdert. Mange saker som er brakt inn for domstolene løses imidlertid før retten har truffet noen avgjørelse i saken, typisk etter rettsmekling eller gjennom et utenrettslig forlik.

Dessuten må det antas at mange saker der det i realiteten er uenighet mellom partene, aldri blir brakt inn for domstolene. Dette kan skyldes at nye regler har gjort det vanskeligere for en tidligere arbeidsgiver å nå frem med krav. Men dette kan også skyldes at arbeidstakeren, på grunn av frykt for konsekvensene om arbeidsgiveren i ettertid skulle nå frem med en begjæring om midlertidig forføyning og/eller et krav om erstatning, velger å respektere en klausul som kanskje ikke er bindende. Vårt inntrykk basert på egen praksis er likevel at det er blitt enklere for arbeidstakere å nå frem med sitt syn i tvister som ikke bringes inn for domstolene. Dette er ikke overraskende i lys av at det er innført nye krav om redegjørelse (for både konkurranseklausuler og kundeklausuler) og kompensasjon (bare for konkurranseklausuler).

I noen av avgjørelsene har det vært flere saksøkere og/eller flere saksøkte. I slike tilfeller har det vært så nær tilknytning mellom de ulike tvistepunktene at dette har vært regnet som én tvistesak.

6.4 Oversikt over tvistesaker

6.4.1 Generelt

Som vedlegg G har vi tatt inn et Excel-ark med en samlet og fortløpende nummerert oversikt over de avgjørelsene vi har funnet i tvistesaker om konkurranseklausuler og/eller kundeklausuler som er ansatt som relevante i lys av avgrensningskriteriene angitt ovenfor. Det dreier seg om i alt 30 tvistesaker, som er listet opp i kronologisk rekkefølge basert på datoen for den siste realitetsavgjørelsen i saken. Oversikten inneholder følgende opplysninger om de ulike tvistesakene:

- Dato for siste realitetsavgjørelse i saken
- Saksnummer for siste avgjørelse i saken
- Navn på arbeidsgiver og type virksomhet der dette ikke fremgår av navnet
- Tidligere arbeidstakers stilling og navn på øvrige saksøkte selskaper (typisk ny arbeidsgiver)
- Navn på domstolen som har truffet siste realitetsavgjørelse i saken
- Angivelse av hva saken gjelder, enten midlertidig forføyning, erstatning eller annet
- Type klausul som har vært avtalt (konkurranseklausul, kundeklausul og/eller rekrutteringsklausul, her i punkt 8 også brukt om avtaler med en arbeidstaker eller oppdragstaker som begrenser vedkommendes adgang til å rekruttere tidligere kollegaer)
- Klausulens lengde
- Om det var avtalt rett til kompensasjon
- Angivelse av om tvisten er omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A (ved negativt svar er det presisert om dette skyldes at tvisten er oppstått før ikrafttredelsen eller om avtalen ikke er inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstaker)
- Avgjørelsens resultat og hovedbegrunnelse
- Angivelse av om avgjørelsen er blitt anket
- Angivelse av om resultatet ble det samme i ankeinstansen som i førsteinstansen
- Supplerende kommentarer

Når vi i det følgende viser til en sak med et bestemt nr., er det nummereringen i dette vedlegget som er benyttet.

Saker der den aktuelle klausulen ikke er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker slik at vi er utenfor virkeområdet for kapittel 14 A, er markert i gult. Tvistesaker der kapittel 14 A ikke er anvendt fordi tvisten oppsto før bestemmelsene trådte i kraft, er imidlertid ikke markert. Det er heller ikke tvistesaker der kapittel 14 A faktisk kom til anvendelse. Dette gjør det mulig å skille mellom tvistesaker som nye regler er ment å regulere (som ikke er markert) og andre tvistesaker om sammenlignbare avtaler utenfor arbeidsforhold (som er markert). Dette ble også gjort ved forrige kartlegging.

I to av sakene (sak nr. 26 og 28) ble det ikke avklart om kapittel 14 A kom til anvendelse, så de er markert med en svakere farge.

Samtlige avgjørelser nevnt i vedlegg G er inntatt i samme rekkefølge under separate skilleark i særskilt uttrykt vedlegg 5. I tvistesaker som har vært anket er førsteinstansens og ankeinstansens avgjørelser samlet under samme skilleark.

Vår kartlegging av tvistesaker for domstolene vedrørende konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold i perioden 2016-2022 har avdekket 30 saker. Det tilsvarende antallet i perioden 2011-2015 var 31 saker. I den forrige rapporten nevnes 34 saker, men 3 av disse var fra 2016 og er derfor også tatt med i oversikten over tvistesaker i denne nye rapporten. Disse tallene kan isolert sett tyde på at antallet tvistesaker har vært stabilt selv om det er kommet ny lovgivning.

Vi vil i den forbindelse likevel påpeke at mens forrige kartlegging omfattet en femårsperiode (2011-2015), så omfatter den nye kartleggingen en syvårsperiode (2016-2022). Dessuten trådte de nye reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A først i kraft fra 1. januar 2017 for konkurranseklausuler og kundeklausuler avtalt før 1. januar 2016. Det kan tilsi at 2016 mer naturlig burde regnes som siste år før ikrafttredelsen av nye regler og ikke som første år med nye regler. Dette underbygges av at kapittel 14 A ikke kom til anvendelse i noen av tvistesakene fra 2016.

Dersom de 10 tvistesakene fra 2016 vi kjenner til flyttes til forrige kartlegging (hvorav 3 var med i forrige rapport og 7 ikke var det), gir det 41 (31 + 10 eller 34 + 7) tvistesaker i perioden 2011-2016 og 20 (30 - 10) tvistesaker i perioden 2017-2022. Det skulle i så fall indikere en halvering av antall tvistesaker de første seks årene etter ikrafttredelsen av nye regler sammenlignet med seksårsperioden før ikrafttredelsen av nye regler.

For å kunne vurdere om deler av denne nedgangen kan ha sammenheng med de koronarestriksjonene som var gjeldende i deler av perioden 2020-2022, har vi sjekket endringen i antall avgjorte tvistesaker i domstolene de siste årene. Domstoladministrasjonens årsrapporter viser at antall avgjorte tvistesaker gikk ned med 3 % fra 2019 til 2020, var uendret fra 2020 til 2021 og gikk opp med 5 % fra 2021 til 2022. Dette tyder klart på at nedgangen i antall tvistesaker for domstolene vedrørende konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold, ikke kan forklares med en generell nedgang i antall tvistesaker på grunn av korona.

Samtidig tilføyes at vi fra Domstoladministrasjonen har fått opplyst at antall tvistesaker innkommet til tingrettene har sunket betydelig i løpet av de siste ti årene. I toppåret 2014 kom det inn 16 945 tvistesaker til tingrettene. Dette antallet har så vært jevnt fallende frem til 2022 med 12 167 innkomne tvistesaker. De faktorene som generelt har medført en nedgang i antall innkomne tvistesaker til tingrettene, vil dermed også kunne forklare en del av nedgangen i antall tvistesaker for domstolene vedrørende konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold. Men dette kan etter vårt syn ikke forklare hele nedgangen som er konstatert etter innføringen av nye regler.

Arbeidsmiljøloven kapittel 14 A inneholder helt nye bestemmelser som trådte i kraft 1. januar 2016 for nye avtaler og 1. januar 2017 for avtaler inngått før 1. januar 2016. Det har dermed ikke foreligget rettspraksis som kunne veilede partene om løsningen av ulike spørsmål som kunne oppstå. Det kan isolert sett tale for at man burde forvente en økning i antall tvistesaker til ulike praktiske spørsmål er blitt avklart gjennom rettspraksis. En nedgang i antall tvistesaker kan da i stedet tas som et tegn på at de nye reglene har vært avklarende og dermed konfliktdempende.

Det er uansett ikke gitt at en mindre reduksjon i antall tvistesaker enn det som var målet, vil være et tegn på at kapittel 14 A ikke har virket i samsvar med formålet. Det vil selvsagt isolert sett kunne sies å være uheldig om antall tvistesaker ikke faller like mye som ønsket. Men dersom årsaken til dette er at arbeidstakere som tidligere bare aksepterte arbeidsgiverens standpunkt, nå i stedet med hell bestrider konkurranseklausuler og kundeklausuler som gjøres gjeldende, så vil jo det også måtte sies å være i samsvar med de nye reglenes formål. Det bør dermed ikke bare ses på antall tvistesaker som har vært behandlet av domstolene, men også på utfallet av disse tvistesakene.

I den forrige rapporten punkt 8.4.1 ble det uttalt følgende om utfallet av sakene som da var avdekket:

«Av de 34 tvistesakene vi har funnet, ville 23 vært omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A, mens 11 ikke ville vært omfattet. Av de 23 sakene som ville vært omfattet av kapittel 14 A, fikk (tidligere) arbeidstaker fullt medhold i 10 saker, mens (tidligere) arbeidsgiver fikk helt eller delvis medhold i 13 saker.»

Hvis vi så tar med de 7 nye sakene fra 2016 som vi har avdekket, vil det gi ytterligere 4 saker (sak nr. 5, 6, 8 og 9) som ville vært omfattet av kapittel 14 A, mens 3 saker (sak nr. 3, 7 og 10) ikke ville vært omfattet. For perioden 2011-2016 gir det følgende tall for de 27 sakene som ville vært omfattet av kapittel 14 A: fullt eller delvis medhold til (tidligere) arbeidstaker i 12 saker (44,4 prosent) og fullt eller delvis medhold til (tidligere) arbeidsgiver i 15 saker (55,6 prosent).

Ser vi så på de 20 tvistesakene vi har funnet fra perioden 2017-2022, gjelder 7 av dem avtaler som uansett faller utenfor virkeområdet for kapittel 14 A. Av de 13 gjenværende tvistesakene gjelder 3 av sakene (sak nr. 12-14) tvister oppstått før ikrafttredelsen av nye regler. Det relevante sammenligningsgrunnlaget er dermed de 10 sakene hvor arbeidsmiljøloven kapittel 14 A har kommet til anvendelse. I disse 10 sakene har (tidligere) arbeidstaker fått fullt eller delvis medhold i 7 saker (sak nr. 11, 17, 19, 23 og 27-29, tilsvarende 70 prosent) mens (tidligere) arbeidsgiver har fått fullt eller delvis medhold i 3 saker (sak nr. 16, 18 og 26, tilsvarende 30 prosent). Selv om antallet saker er begrenset og ikke alle saker gjelder gyldigheten av konkurransebegrensende avtaler, så kan disse tallene tyde på at arbeidstakers sjanser for å vinne frem i tvistesaker om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold, har økt etter ikrafttredelsen av nye regler.

6.4.2 Avtaleloven § 38

Avtaleloven § 38 har ikke vært vurdert i noen av de sakene som ble ansett omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A.

Avtaleloven § 38 ble vurdert i 7 av de 20 sakene som ikke var omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A (sak nr. 4, 8, 9, 12, 14, 20 og 30). I de 5 første av disse sakene ville kapittel 14 A kommet til anvendelse dersom tvist hadde oppstått etter ikrafttredelsen av nye regler. I 4 av disse 5 sakene fikk arbeidstakeren helt eller delvis medhold. Dette tyder på at avtaleloven § 38 i mange saker ga arbeidstakere et reelt vern tilsvarende det arbeidsmiljøloven kapittel 14 A var ment å gi.

I sak nr. 28 drøftet Oslo tingrett om en konkurranseklausul i en aksjonæravtale var regulert av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A eller avtaleloven § 38, uten å konkludere. Det er dermed uavklart om klausulen i denne saken var omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A eller ikke. Tingretten ga imidlertid uttrykk for at klausulen uansett mest sannsynlig måtte reguleres ned til en varighet på ett år.

6.4.3 Varighet

I de 9 sakene som var omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A har den avtalte konkurransebegrensningen hatt følgende varighet regnet fra arbeidsforholdets opphør:

- 5 måneder: 1 sak (sak nr. 27)
- 6 måneder: 1 sak (sak nr. 19)
- 8 måneder: 1 sak (sak nr. 29)
- Fra 6 til 12 måneder: 1 sak (sak nr. 26)
- 12 måneder: 4 saker (sak nr. 11, 16, 17, 18)
- 24 måneder: 1 sak (sak nr. 23)

Sak nr. 28, der det ikke ble tatt endelig stilling til om kapittel 14 A kom til anvendelse, er ikke tatt med.

I de 20 sakene som ikke var omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A har den avtalte konkurransebegrensningen hatt følgende varighet regnet fra arbeidsforholdets opphør:

- 3 måneder: 1 sak (sak nr. 8)

- 6 måneder: 1 sak (sak nr. 9)
- 9 måneder: 2 saker (sak nr. 3 (rekrutteringsforbud mellom næringsdrivende), 12)
- 12 måneder: 6 saker (sak nr. 2, 5, 6, 13, 14, 22 (rekrutteringsklausul mellom arbeidsgiver og arbeidstaker))
- 24 måneder: 5 saker (sak nr. 4, 7 (kunde-klausul), 10 (kunde- og rekrutteringsklausul), 20, 21)
- 36 måneder: 2 sak (sak nr. 1 og 30)
- Ikke opplyst: 1 sak (sak nr. 15)
- Ikke avtalt varighet: 2 saker (sak nr. 24 og 25)

Det er således grunnlag for å si at i sakene som var omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A, var det vanligst med avtalt varighet på 12 måneder og at klausulene for øvrig gjaldt i mellom 5 og 8 måneder. I bare 1 sak var det avtalt en lenger periode enn 12 måneder (sak nr. 23). Dette hang sammen med at avtalen var inngått med en fotograf som arbeidsgiver la til grunn var en oppdragstaker slik at konkurranseklausulen ikke var omfattet av kapittel 14 A. Da lagmannsretten kom til at fotografen måtte anses for å ha vært ansatt, var det ikke omtvistet at konkurranseklausulen ikke kunne gjøres gjeldende.

I sakene som ikke var omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A, er spredningen i lengden på den avtalte begrensningen større (fra 3 til 36 måneder), men det vanligste er også her 12 måneder. Disse avtalene har likevel i gjennomsnitt lenger varighet enn de som er omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A.

I den forbindelse nevnes at i de 2 sakene der det var avtalt en varighet på 3 år, så dreide det seg om konkurranseklausuler avtalt i forbindelse med kjøp av aksjer (sak nr. 1 og 30). Vederlaget for aksjene må dermed antas å ha gitt kompensasjon for konkurransebegrensningen. Men i den siste saken ble det likevel ikke gitt noen midlertidig forføyning da en slik forføyning ble ansett for å være uforholdsmessig.

6.4.4 Kompensasjon

Ved kartleggingen av tvistesaker fra 2011-2015 ble det funnet 23 saker som ville vært omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A hvis det hadde vært gjeldende den gang. I ingen av disse sakene var det inngått avtaler som ga arbeidstakeren rett til særskilt kompensasjon for de avtalte konkurransebegrensningene.

Ved den nye kartleggingen fremstår det som hensiktsmessig å dele tvistesakene om konkurranseklausuler i tre grupper.

I 8 saker var det avtalt en konkurranseklausul som ville vært omfattet av kapittel 14 A hvis tvist hadde oppstått etter ikrafttredelse (sak nr. 4, 5, 6, 8, 9, 12, 13 og 14). I 2 av disse var det avtalt at arbeidstakeren hadde krav på kompensasjon (sak nr. 5 og 14).

I 9 saker var det avtalt en konkurranseklausul som var omfattet av kapittel 14 A (sak nr. 11, 16, 17, 18, 19, 23, 26, 27 og 29). I alle disse sakene unntatt én var det avtalt at arbeidstakeren hadde krav på kompensasjon. Grunnen til at det i sak nr. 23 ikke var avtalt kompensasjon, var at arbeidsgiver bygget på at fotografen det ble inngått avtale med, var oppdragstaker og ikke arbeidstaker. I så fall ville ikke kapittel 14 A kommet til anvendelse. Da Agder lagmannsrett kom til at fotografen måtte anses for å være arbeidstaker, måtte konkurranseklausulen falle bort ettersom fotografen ikke hadde krav på kompensasjon.

I sak nr. 28 tok retten ikke stilling til om en konkurranseklausul i en aksjekjøpsavtale skulle vurderes etter avtaleloven § 38 eller arbeidsmiljøloven kapittel 14 A. Det ble dermed ikke fastslått om arbeidsmiljøloven kapittel 14 A kom til anvendelse eller ikke. Det var ikke avtalt kompensasjon i den saken.

I 6 saker var det inngått en konkurransebegrensende avtale som ikke var omfattet av kapittel 14 (sak nr. 1, 2, 15, 20, 21 og 30). I ingen av disse sakene var det inngått avtale som ga arbeidstakeren rett til kompensasjon.

Summen av tvistesaker her er lavere enn antall tvistesaker funnet. Dette skyldes at det i de 6 resterende tvistesakene ikke var avtalt noen konkurranseklausul, men andre konkurransebegrensende avtaler som kundeklausuler, rekrutteringsklausuler og taushetsplikt (sak nr. 3, 7, 10, 22, 24 og 25).

Ettersom arbeidsmiljøloven § 14 A-3 nå stiller krav om at det skal betales kompensasjon dersom en konkurranseklausul gjøres gjeldende, er det ikke overraskende at det i alle saker om konkurranseklausuler omfattet av kapittel 14 A, var avtalt kompensasjon. Ellers ville konkurranseklausulen uten videre falt bort.

Arbeidsmiljøloven § 14 A-3 annet ledd åpner for at det kan gjøres fradrag med inntil halvparten av kompensasjonen for annen inntekt som arbeidstakeren mottar eller opptjener. Vi har likevel bare avdekket 1 tvistesak som har dreiet seg om slikt fradrag. I sak nr. 19 hadde en daglig leder fraskrevet seg stillingsvernet mot etterlønn. Slik etterlønn skulle ikke redusere kompensasjonen for konkurranseklausulen som ble gjort gjeldende. Derimot skulle det gjøres fradrag for andre inntekter på til sammen kr 200 000.

Derimot er det flere tvistesaker som har dreiet seg ikke om gyldigheten av en konkurranseklausul (som arbeidstakeren i utgangspunktet har akseptert), men om arbeidstakerens krav på kompensasjon. I 2 av disse sakene fikk arbeidstakeren helt eller delvis medhold i krav om betaling (sak nr. 5 og 19). I sak nr. 16 fikk arbeidstakeren ikke medhold i sitt krav om betaling av etterlønn da han hadde brutt en avtalt rekrutteringsklausul som ga arbeidsgiveren rett til å holde tilbake etterlønnen.

Arbeidsmiljøloven § 14 A-4 stiller ikke noe krav om at arbeidsgiver skal betale kompensasjon dersom en kundeklausul gjøres gjeldende. Vi har imidlertid ikke avdekket noen tvistesaker i arbeidsforhold som har dreiet seg om kundeklausuler. Dermed sier kartleggingen av tvistesaker fra perioden 2016-2022 ikke noe om i hvilken utstrekning det avtales at en arbeidstaker skal ha krav på kompensasjon når en kundeklausul gjøres gjeldende.

6.4.5 Forskjeller mellom førsteinstans og lagmannsrett

Grunnet det lave antallet tvistesaker har vi sett på samtlige tvistesaker vi har funnet som ble anket. I alt 15 av 30 avgjørelser fra 2016-2022 er blitt anket. Vi har ikke regnet begjæring om muntlig forhandling i saker om midlertidig forføyning som ankesaker idet den første avgjørelsen vil være truffet uten at saksøkte har fått uttale seg.

I de 15 ankesakene kom lagmannsretten til samme resultat som førsteinstans i 9 saker (60 prosent): nr. 2, 5, 7, 8, 16, 17, 21, 26 og 30.

Av de gjenværende 6 ankesakene ble resultatet gunstigere for (tidligere) arbeidstaker eller oppdragstaker enn i førsteinstans i 4 saker: nr. 9, 10, 14 og 23.

Av de gjenværende 6 ankesakene ble resultatet gunstigere for (tidligere) arbeidsgiver eller oppdragsgiver enn i førsteinstans i 2 saker: nr. 6 og 24.

Ved forrige kartlegging kom lagmannsretten til samme resultat som førsteinstansen i 6 av 12 saker, det vil si i halvparten av sakene. Videre ble resultatet gunstigere for (tidligere) arbeidstaker eller oppdragstaker i 4 av sakene mens resultatet ble gunstigere for (tidligere) arbeidsgiver eller oppdragsgiver i 2 av sakene. Den nye kartleggingen viser tilsvarende tall. Der hvor ankeinstansen kommer til et annet resultat enn førsteinstansen, var

det dobbelt så ofte (tidligere) arbeidstaker eller oppdragstaker som fikk medhold. Det presiseres for ordens skyld at tallgrunnlaget er begrenset.

6.4.6 Arbeidsgivers virksomhet

Det begrensede antallet tvistesaker gjør det vanskelig å si noe meningsfylt når det gjelder hvilke arbeidsgivere som er involvert i tvistesaker. Tvistesakene med arbeidstakere har omfattet virksomheter innen tekstilmerking, offshore, produksjon av varmtvannsberedere, kjøreskole, rengjøringstjenester, IT, eiendomsutvikling, investeringer i selskaper, rørlegger, byggevarer, media, fotografering og konsulenttjenester. Dette er en tilsvarende sammensatt gruppe som ved forrige kartlegging.

6.4.7 Arbeidstakers stilling

Det begrensede antallet tvistesaker gjør det vanskelig å si noe meningsfullt når det gjelder hvilke arbeidstakere som er involvert i tvistesaker. Tvistesakene med arbeidstakere har omfattet arbeidstakere med stillinger som daglig leder, specialist operator, production worker, teknisk tegner, markedssjef, salgssjef, servicesjef, porteføljeforvalter, kjørelærer, supervisor, vice president, prosjektleder, investeringsdirektør, rørlegger og fotograf.

Tvistesakene gir dermed fortsatt (som ved forrige kartlegging) grunnlag for en påstand om at arbeidstakere på underordnet nivå i begrenset utstrekning er involvert i tvistesaker om konkurranseklausuler og kundeklausuler. Dette kan tilsi at det i større utstrekning inngås og gjøres gjeldende konkurransebegrensende avtaler overfor ledende ansatte. Men dette kan også være påvirket av at tvister om konkurransebegrensende avtaler inngått med ledende ansatte oftere må løses gjennom rettsprosesser enn tvister med underordnede ansatte. Tvister oppstår imidlertid ikke bare med ledende arbeidstakere, men også med arbeidstakere som har en mer selvstendig stilling som kjørelærer, rørlegger og fotograf.

6.4.8 Geografisk spredning

Det begrensede antall tvistesaker gjør det vanskelig å si noe meningsfylt når det gjelder geografisk spredning. Den omstendighet at 22 av 30 tvistesaker er avgjort enten av Borgarting lagmannsrett, Eidsivating lagmannsrett eller av domstoler som hører inn under disse lagmannsrettene, kan tyde på at det særlig er i og rundt Oslo det oppstår tvister i denne typen saker. De resterende 8 sakene fordeler seg slik (uavhengig av om avgjørelsen ble anket): Gulating lagmannsrett 4, Agder lagmannsrett 3, Frostating lagmannsrett 1 og Hålogaland 0.

6.5 Tvistesaker omfattet av kapittel 14 A

6.5.1 Innledning

Av de 30 tvistesakene vi har avdekket i perioden 2016-2022, er det 19 som har dreiet seg om konkurransebegrensende avtaler som etter sin art er omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A. Dette er i hovedsak tvister om konkurranseklausuler avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Her i punkt 6.5 gis det et kort sammendrag av de 10 tvistesakene der kapittel 14 A kom til anvendelse. Disse sakene kan deles i tre grupper: begjæring om midlertidig forføyning (4 saker), krav om erstatning, pønobot eller lignende (2 saker) og andre saker (4 saker).

De 9 tvistesakene der kapittel 14 A ikke kom til anvendelse fordi tvist oppsto før de nye bestemmelsene trådte i kraft, er sammenfattet i punkt 6.6.

6.5.2 Begjæring om midlertidig forføyning

I sak nr. 11 (17-106934TVI-OBYF/1) fremsatte et selskap innen helseteknologi begjæring om midlertidig forføyning mot en tidligere «Vice President Consulting». Konkurransesklausulen på 12 måneder var i utgangspunktet bindende. Begjæringen om midlertidig forføyning ble likevel ikke tatt til følge fordi den ansettelsen tidligere arbeidsgiver ønsket å forhindre, ikke var i strid med konkurransesklausulen.

I sak nr. 18 (20-083662TVI-NERO) fremsatte en utvikler og produsent av byggevarer begjæring om midlertidig forføyning mot en tidligere servicesjef basert på en konkurransesklausul på 12 måneder. Begjæringen ble tatt til følge uten at det først ble holdt muntlige forhandlinger. Det fremgår av etterfølgende avgjørelser i tvist mellom gammel og ny arbeidsgiver at arbeidstakeren ikke krevde muntlige forhandlinger og dermed aksepterte å følge konkurransesklausulen.

I sak nr. 27 (22-053158TVI-TROG/TLST) fremsatte en arbeidsgiver som drev med salg av slanger og ledningskomponenter begjæring om midlertidig forføyning. Det fremgår ikke av avgjørelsen hvilken varighet den avtalte konkurransesklausulen hadde etter sin ordlyd. Den ble imidlertid gjort gjeldende i 5 måneder etter arbeidsforholdets opphør. Arbeidsforholdet hadde bare vart i 8 dager da arbeidstakeren sa opp. Han ble deretter fritatt fra arbeidsplikt frem til utløpet av oppsigelsestiden. Arbeidsgiver hadde da ikke et særlig behov for vern mot konkurranse, jf. § 14 A-1. Konkurransesklausulen kunne da ikke gjøres gjeldende, og begjæringen om midlertidig forføyning ble ikke tatt til følge.

I sak nr. 29 (22-087490TVI-TOSL/09) fremsatte et konsulentselskap innen skytjenester begjæring om midlertidig forføyning mot tidligere daglig leder. Den avtalte konkurransesklausulen ble gjort gjeldende i 8 måneder fra arbeidsforholdets opphør. Daglig leder ble ikke ansett for å ha fraskrevet seg vernet etter kapittel 14 A, jf. § 14 A-5. Dette måtte gjøres uttrykkelig. Da redegjørelsen arbeidsgiver hadde gitt ikke oppfylte kravene i § 14 A-1, kunne konkurransesklausulen ikke gjøres gjeldende. Begjæringen om midlertidig forføyning ble dermed ikke tatt til følge.

6.5.3 Krav om erstatning

I sak nr. 17 (LB-2019-29891) fremsatte en rørleggerbedrift krav mot en tidligere ansatt rørlegger og aksjonær. Krav om tilbakebetaling av sluttvederlag og betaling av konvensjonalbot var basert på brudd på sammenlignbare konkurransesklausuler og kundeklausuler i både sluttavtale og aksjonæravtale. Begge konkurransesklausulene ble satt til side med grunnlag i § 14 A-1. Konkurransesklausulene i både aksjonæravtalen og arbeidsavtalen måtte anses som ett avtaleforhold og gis samme innhold. Kundeklausulen ble ikke ansett brutt da kundene selv hadde tatt kontakt. Tidligere arbeidstaker ble dermed frifunnet.

I sak nr. 23 (LA-2020-129450) krevde et selskap som drev med fotografering av bruktbiler som skulle selges, erstatning for en tidligere ansatt fotograf. Den avtalte konkurransesklausulen hadde en varighet på 24 måneder og ga ikke fotografen krav på kompensasjon. Dette hadde sin bakgrunn i at selskapet la til grunn at fotografen var oppdragstaker og at klausulen dermed ikke var omfattet av kapittel 14 A. Lagmannsretten kom imidlertid (i motsetning til tingretten) til at fotografen måtte anses for å være arbeidstaker. Det var da ikke omtvistet at konkurransesklausulen ikke var bindende for fotografen. Den tidligere arbeidstakeren ble dermed frifunnet.

6.5.4 Andre saker

I sak nr. 16 (LB-2019-75820) var det en tidligere investeringsdirektør som fremsatte krav om betaling av avtalt etterlønn fra tidligere arbeidsgiver. Arbeidstakeren hadde i utgangspunktet krav på etterlønn i henhold til avtalen med arbeidsgiver. Kravet på etterlønn ble imidlertid ansett bortfalt fordi arbeidstakeren hadde brutt en avtalt rekrutteringsklausul ved å prøve å få med seg to tidligere kollegaer til ny arbeidsgiver.

I sak nr. 19 (20-038511TVI-OTIR/03) hadde et selskap innen media gjort gjeldende en konkurranseklausul på 6 måneder i forbindelse med avslutningen av daglig leders arbeidsforhold. Daglig leder gjorde først gjeldende at konkurranseklausulen ikke kunne gjøres gjeldende. Da han så likevel aksepterte konkurranseklausulen, svarte arbeidsgiver med å si opp konkurranseklausulen og betalte ikke noen kompensasjon. Daglig leder anla søksmål der krav om utbetaling av kompensasjon ble tatt til følge. Arbeidsgiver kunne ikke si opp konkurranseklausulen etter at den var gjort gjeldende. Avtalt etterlønn for fraskrivelse av stillingsvernet etter arbeidsmiljøloven kapittel 15 kunne ikke regnes som kompensasjon etter § 14 A-3. Men det kunne gjøres fradrag i kompensasjonen for annen inntekt arbeidstaker hadde hatt.

I sak nr. 26 (LB-2022-74400) fremsatte en tidligere direktør for marked og salg og en senior porteføljeforvalter krav om utbetaling av bonus. De var tidligere tilkjent bonus, men halvparten var holdt igjen og skulle utbetales senere. Før den tilbakeholdte delen var utbetalt, sa de opp sine stillinger. De fikk tilbud om å få utbetalt den tilbakeholdte delen av bonusen, men de måtte da akseptere en konkurranseklausul i 6 måneder og en utvidet kundeklausul i 12 måneder, noe som ikke tidligere hadde vært avtalt. Tilbudet om sluttavtale ble avslått. De to tidligere arbeidstakerne fikk ikke medhold i sine krav på utbetaling av tilbakeholdt bonus. Lagmannsretten kom til at arbeidsgiver basert på det som var fastsatt om bonus, hadde rett til å nekte utbetaling når arbeidstakerne sa opp før all bonus var utbetalt. Arbeidsgiver kunne da også tilby å betale ut bonusen mot at arbeidstakerne påtok seg visse konkurransebegrensninger. I den forbindelse ble det vist til at de konkurransebegrensningene som ble foreslått, lå innenfor det som kunne avtales etter arbeidsmiljøloven kapittel 14 A. Når arbeidstakerne ikke aksepterte dette tilbudet, hadde de ikke noe krav på bonus. Tidligere arbeidsgiver ble dermed frifunnet.

I sak nr. 28 (22-087490TVI-TOSL/09) var det en prosjektleder som anla søksmål mot et eiendomsselskap. Saken gjaldt krav om erstatning for påstått urettmessig endringsoppsigelse og eventuelt opphør av arbeidsforhold. Det var ikke direkte gjort gjeldende noen konkurranseklausul. Dommen inneholder uttalelser om hvorvidt en konkurranseklausul i en aksjonæravtale skulle vurderes etter kapittel 14 A eller avtaleloven § 38. Det ble ikke tatt endelig stilling til spørsmålet, men gitt uttrykk for at konkurranseklausulen uansett mest sannsynlig måtte reduseres til ett år.

6.6 Tvistesaker omfattet av kapittel 14 A, men hvor tvist oppsto før ikrafttreddelsen

6.6.1 Innledning

Her i punkt 6.6 gis det et sammendrag av de 9 tvistesakene vi har avdekket i perioden 2016-2022 der arbeidsmiljøloven kapittel 14 A ville ha kommet til anvendelse dersom tvisten hadde oppstått etter ikrafttreddelsen av de nye bestemmelsene. Også disse sakene kan deles i tre grupper: begjæring om midlertidig forføyning (3 saker), krav om erstatning, pønaltbot eller lignende (5 saker) og andre saker (1 sak).

6.6.2 Begjæring om midlertidig forføyning

I sak nr. 3 (16-054295TVI-OBYF) hadde to virksomheter avtalt at de ikke skulle ansette noen av den andre partens ansatte i ni måneder etter utløpet av oppsigelsestiden til ansatte som måtte slutte. Denne rekrutteringsklausulen ble brutt av en av partene. Den andre parten fremsatte da begjæring om midlertidig forføyning. Oslo byfogdembete påla gjennom en midlertidig forføyning ny arbeidsgiver "straks å søke å få til en avtale med A som innebærer at hun ikke skal utføre arbeid for Bedriftsøket No AS fra nå og frem til 1. september 2016". Den aktuelle klausulen er i strid med arbeidsmiljøloven § 14 A-6, som imidlertid ikke var trådt i kraft da tvist oppsto. Hadde tvisten oppstått etter ikrafttredelsen ville den avtalte rekrutteringsklausulen vært ugyldig og begjæringen om midlertidig forføyning ville da ikke ført frem.

I sak nr. 4 (16-016795TVI-SOGN) krevde en virksomhet innen tekstilmerking midlertidig forføyning mot en tidligere spesialist operator på grunnlag av en konkurranseklausul med en varighet på to år etter arbeidsforholdets opphør. Tidligere arbeidsgiver krevde bare midlertidig forføyning i ett år. Før det var holdt muntlig forhandling forbød retten tidligere arbeidstaker å arbeide for eller på annen måte være involvert i konkurrerende virksomhet i ett år etter arbeidsforholdets opphør. Da det ble begjært muntlig forhandling ble saken utvidet idet arbeidsgiver også fremsatte begjæring om midlertidig forføyning mot to andre tidligere arbeidstakere som hadde begynt hos samme nye arbeidsgiver. Etter muntlig forhandling ble alle de tre konkurranseklausulene satt til side etter avtaleloven § 38 første ledd med henvisning til at de urimelig innskrenket arbeidstakernes adgang til erverv. Dette ville ha blitt resultatet også etter arbeidsmiljøloven kapittel 14 A. Den arbeidstakeren som det i første omgang ble gitt midlertidig forføyning mot ble for øvrig tilkjent en erstatning på kr 180 000 for inntektstap som forføyningen hadde påført ham.

I sak nr. 6 (LB-2016-116089) ble en begjæring om midlertidig forføyning fra en tidligere salgssjef om å kunne fortsette hos ny arbeidsgiver, ikke tatt til følge på grunn av manglende sikringsgrunn. Arbeidstakeren tapte dermed den aktuelle tvistesaken, men det betød ikke nødvendigvis at den avtalte konkurranseklausulen på 12 måneder var bindende. Hadde tvisten oppstått etter ikrafttredelsen av kapittel 14 A, ville den aktuelle konkurranseklausulen vært ugyldig etter § 14 A-3 på grunn av manglende kompensasjon til arbeidstaker.

6.6.3 Krav om erstatning

I sak nr. 8 (LG-2015-81139-2) fikk arbeidsgiver medhold i krav om erstatning fra tre tidligere ansatte kjørelærere basert på en konkurranseklausul med tre måneders varighet. Klausulen ble ikke satt til side i medhold av avtaleloven § 38 tredje ledd. Hvis tvisten hadde oppstått etter ikrafttredelsen av nye bestemmelser, ville den aktuelle klausulen vært ugyldig etter arbeidsmiljøloven § 14 A-3 på grunn av manglende kompensasjon.

I sak nr. 9 (LG-2016-42805-2) fremsatte et selskap innen rengjøringstjenester krav om dagmulkt mot en tidligere ansatt supervisor. Arbeidstakeren ble frifunnet idet konkurranseklausulen ble satt til side etter avtaleloven § 38 tredje ledd. Arbeidsgiver ble ansett for å ha gitt en urettmessig endringsoppsigelse og arbeidstakeren var da ubundet av den nye avtalen med konkurranseklausul hun da hadde inngått. Resultatet ble dermed det samme som det ville blitt etter arbeidsmiljøloven § 14 A-1 fjerde ledd.

I sak nr. 12 (17-057318TVI-INTR) krevde arbeidsgiver erstatning fra en tidligere ansatt instruktør/konsulent. Den avtalte konkurranseklausulen var etter sin ordlyd tidsbegrenset, men det ble krevd erstatning basert på en varighet på 9 måneder. Tingretten reduserte varigheten til 6 måneder i medhold av avtaleloven § 38. Erstatning ble tilkjent med kr 40 000. Flere av oppdragene tidligere arbeidstaker hadde påtatt seg ble ikke ansett for å være i strid med konkurranseklausulen. Hvis tvisten hadde oppstått etter ikrafttredelsen av nye bestemmelser, ville den aktuelle klausulen vært ugyldig etter arbeidsmiljøloven § 14 A-3 på grunn av manglende kompensasjon. Den

tidligere arbeidstakeren ble for øvrig også dømt til å betale kr 10 000 i vederlag og kr 5 000 i oppreisning etter åndsverkloven for bruk av tidligere arbeidsgivers kursmateriell.

I sak nr. 13 (17-038210TVI-STAV) ble det fremsatt erstatningskrav mot i alt 6 saksøkte, hvorav en var en tidligere prosjektleder. Det var her avtalt en begrenset konkurranseklausul som påla arbeidstakeren å holde seg unna bestemte eiendomsprosjekter som han hadde vært involvert i. Arbeidstakeren ble ansett for å ha brutt konkurranseklausulen og dermed medvirket til at tidligere arbeidsgiver mistet ett av eiendomsprosjektene omfattet av konkurranseklausulen. De 6 saksøkte ble dømt til å betale erstatning med kr 14 000 000. Det fremstår som usikkert om resultatet ville blitt et annet dersom kapittel 14 A hadde trådt i kraft da tvisten oppsto.

I sak nr. 14 (LB-2017-199024) krevde ulike selskaper som drev med investeringer i selskaper innenfor elektromagnetiske løsninger, erstatning fra en tidligere daglig leder og vedkommendes nye selskap. Lagmannsretten kom (i motsetning til tingretten) til at saksøkte ikke kunne sies å ha brutt konkurranseklausulen. Ved tolkningen av klausulen ble det lagt vekt på avtaleloven § 38. Det var også avtalt en konkurranseklausul i en aksjekjøpsavtale som ble tolket på samme måte som konkurranseklausulen i arbeidsavtalen. Den var dermed heller ikke brutt. Det må legges til grunn at resultatet ville blitt det samme dersom tvisten hadde oppstått etter ikrafttredelsen av kapittel 14 A.

6.6.4 Andre saker

I sak nr. 5 (LA-2015-51807) fikk en tidligere arbeidstaker medhold i krav på kompensasjon basert på en avtalt konkurranseklausul selv om klausulen ikke uttrykkelig var gjort gjeldende av arbeidsgiveren. Arbeidstakeren måtte imidlertid akseptere at det ble gjort fradrag for annen inntekt han hadde opptjent i samsvar med det som fulgte av arbeidsmiljøloven § 14 A-3, selv om denne bestemmelsen ikke var trådt i kraft ennå. En slik tvist ville ikke oppstått dersom kapittel 14 A hadde kommet til anvendelse idet en konkurranseklausul da må gjøres gjeldende uttrykkelig.

6.7 Tvistesaker som ikke var omfattet av kapittel 14 A

6.7.1 Innledning

Her i punkt 6.7 omtales de resterende 11 tvistesakene vi har avdekket fra perioden 2016-2022 som ikke var omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A fordi den aktuelle konkurransebegrensende avtalen falt utenfor virkeområdet (det vil si at det ikke var avtalt en konkurranseklausul eller kundeklausul mellom arbeidsgiver og arbeidstaker). Også disse sakene kan hensiktsmessig deles i tre grupper: begjæring om midlertidig forføyning (6 saker), krav om erstatning (4 saker) og andre saker (1 sak).

6.7.2 Begjæring om midlertidig forføyning

I sak nr. 2 (LB-2016-44679) krevde et selskap som tilbød legetjenester, midlertidig forføyning mot en lege på grunnlag av en kundeklausul med en varighet på ett år etter oppdragsforholdets opphør. Sikringsgrunn ble ikke ansett sannsynliggjort og begjæringen om midlertidig forføyning ble dermed ikke tatt til følge.

I sak nr. 15 (19-148409TVI-OBYF) krevde en aksjonær som nylig var avskjediget fra sin stilling som teamleder i selskapet han var aksjonær i, midlertidig forføyning for at selskapet og fire øvrige tilknyttede selskaper skulle pålegges å unnlate å gjøre konkurranseklausul i aksjonæravtale gjeldende overfor ham. Sikringsgrunn ble ikke

ansett å foreligge, da de fem selskapene hadde gitt bindende løfte om at de ikke skulle gjøre konkurranseklausulen gjeldende. Begjæringen om midlertidig forføyning ble dermed ikke tatt til følge.

I sak nr. 20 (20-152608TVI-OBYF) begjærte en osteopat- og kiropraktorklinikk midlertidig forføyning for at to tidligere osteopater som hadde vært knyttet til klinikken, skulle forbys å drive osteopat- og massasjevirkosomhet fra en konkret adresse. Begjæringen bygget på en konkurranseklausul som forbød konkurrerende virksomhet innenfor en radius på 3 km fra Majorstuhuset i 24 måneder. Begjæringen om midlertidig forføyning ble tatt til følge.

I sak nr. 24 (LE-2021-109412) begjærte en virksomhet som arbeidet med datasenter, UPS og strømforsyningsaggregater, midlertidig forføyning om at to tidligere ansatte skulle forbys å drive virksomhet innen import, produksjon og salg av strømforsyningsaggregater, datasenter, UPS, batterisystemer og det som dermed står i forbindelse, samt installasjon og service. Begrunnelsen var brudd på avtalt taushetsplikt. Begjæring om midlertidig forføyning ble tatt til følge ved at lagmannsretten fastsatte at de saksøkte i 6 måneder ble forbudt å drive virksomhet av samme art som tidligere arbeidsgiver.

I sak nr. 25 (21-166966TVI-TVES/TLAR) begjærte en virksomhet som var leverandør av maskiner til landbruks- og anleggsbransjen, midlertidig forføyning for at en tidligere arbeidstaker skulle forbys å markedsføre, distribuere og selge enkelte konkrete produkter i ca. fem måneder. Grunnlaget var illojalitet under ansettelsesforholdet i forbindelse med forberedelse til oppstart av eget firma. Begjæringen om midlertidig ble tatt til følge.

I sak nr. 30 (LE-2022-119557) begjærte en virksomhet som drev med salg og distribusjon av byggevarer, trelast og interiør, midlertidig forføyning om at en tidligere aksjonær og butikksjef skulle forbys å arbeide for en konkret, konkurrerende virksomhet i 36 måneder. Begrunnelsen var konkurranseklausul i aksjekjøpsavtale. Begjæring om midlertidig forføyning ble ikke tatt til følge, da en slik forføyning åpenbart ville være uforholdsmessig overfor saksøkte.

6.7.3 Krav om erstatning

I sak nr. 7 (LE-2016-57390) krevde et revisjonsfirma at en tidligere partner skulle betale pønabot for anført brudd på en kundeklausul. Retten kom til at klausulen ikke var brutt, og kravet førte derfor ikke fram.

I sak nr. 10 (LB-2015-201018) krevde samme revisjonsfirma at to tidligere partnere skulle betale pønabot for anført brudd på både kundeklausul og rekrutteringsklausul. Krav om pønabot for brudd på kundeklausul førte ikke fram, ettersom retten kom til at kundeklausulen ikke var brutt. Heller ikke rekrutteringsklausulen var brutt, slik at de tidligere partnerne ble frifunnet.

I sak nr. 21 (LB-2019-41766) krevde et selskap som drev med rivearbeid og avfallshåndtering, utbetalt konvensjonalbot i tråd med konkurranseklausul avtalt med selgende aksjonær. Retten kom til at det ikke var sannsynliggjort at konkurranseklausulen var brutt, og aksjonæren ble frifunnet.

I sak nr. 22 (LB-2019-148851-2) krevde selskap som produserte, utviklet og designet ulike visualiseringsprodukter, erstatning og vinningsavståelse fra flere tidligere arbeidstakere som hadde startet konkurrerende selskap, samt det konkurrerende selskapet. Grunnlaget var blant annet brudd på rekrutteringsklausuler. Retten kom til at rekrutteringsklausulene ikke var brutt. De tidligere arbeidstakerne og deres nye konkurrerende selskap ble frifunnet.

6.7.4 Andre saker

I sak nr. 1 (16-003000TVI-FRED) krevde to selskaper som hadde kjøpt aksjene i et selskap som drev med håndtering av farlig avfall og slamsuging, bevissikring etter tvisteloven § 28-2 mot både selgeren, nærstående arbeidstakere og deres nye virksomhet. Aksjekjøpsavtalen inneholdt et konkurranseforbud om skulle gjelde i tre år fra gjennomføringen av aksjeoverdragelsen. Bevissikring ble besluttet hos samtlige saksøkte. De saksøkte ble ikke varslet på forhånd.

6.8 Avsluttende kommentarer og konklusjoner

Med de forbeholdene og usikkerhetsmomentene som fremkommer av fremstillingen ovenfor, gir de kartlagte tvistesakene grunnlag for følgende konklusjoner:

- Antallet tvistesaker om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold har falt etter ikrafttredelsen av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A. Fallet har vært større for tvister om avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker enn for tvister om avtaler som uansett faller utenfor virkeområdet for kapittel 14 A.
- Arbeidstaker får medhold oftere enn før ikrafttredelsen av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A (70 prosent nå mot 44,4 prosent ved forrige kartlegging).
- Det finnes minst ett eksempel på at konkurranseklausuler og kundeklausuler avtalt i både en arbeidsavtale og en aksjonæravtale er blitt vurdert samlet og satt til side etter reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A (LB-2019-29891).
- Det er blitt flere tvister enn før om arbeidstakers krav på kompensasjon, noe som ikke er overraskende i lys av at krav på kompensasjon nå er et vilkår for i det hele tatt å kunne gjøre gjeldende en konkurranseklausul.
- Flere saker der tvist oppsto før ikrafttredelsen av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A, ville fått et annet utfall dersom tvisten hadde oppstått etter ikrafttredelsen.
- Avtaleloven § 38 har fortsatt betydning for konkurransebegrensende avtaler som ikke er omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 14 A.

Referanseliste

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2015). *Prop. 85 L (2014-2015)* . Hentet fra Regjeringen.no.
- Avaka Works . (2018). *Kilpailukiello - ja salassapitoehtoien ongelmat ja retkaisumallit* . Avaka .
- Colvin , A. J., & Shierholz, H. (2019). *Noncompete agreements*. Economic Policy Institute .
- DFØ. (2023, 01 22). *Planlegge gevinstrealiseringen*. Hentet fra dfø: https://dfo.no/fagomrader/etats-og-virksomhetsstyring/gevinstrealisering/planlegge-gevinstrealiseringen#anchorTOC_Nullpunktsm%C3%A5linger_9
- Ejlertsen, M. (2013, 08 16). *Klausuler forhindrer vækst*. Hentet fra Akademikerbladet : <https://www.akademikerbladet.dk/magasinet/2013/magisterbladet-nr-9-2013/klausuler-forhindrer-vaekst>
- Masteroppgave. (2017). *Konkurransbegrensende klausuler i arbeidsforhold - Når og hvordan får arbeidsmiljølovens bestemmelser anvendelse?* UiO - Det juridiske fakultet.
- Skogli, E., Borch, A., & Ruge, I. A. (2016). *KONKURRANSEBEGRENSENDE AVTALER I ARBEIDSFORHOLD: NULLPUNKTSANALYSE AV OMFANG OG PRAKSIS KNYTTET TIL KONKURRANSEKLAUSULER, KUNDEKLAUSULER OG REKRUTTERINGSKLAUSULER*. Oslo : Menon Economics.
- Streefkerk, M., Elshout, S., & Cuelenaere, B. (2015). *Concurrentiebeding - Dataverzameling bij het LISS panel in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Tilburg: CentERdata - Instituut voor dataverzameling en onderzoek .
- Zekić , N. (2022, 11 30). *Non-compete clauses and worker mobility in the EU*. Hentet fra Wolters Kluwer : <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/11/30/non-compete-clauses-and-worker-mobility-in-the-eu/>

Vedlegg A: Metode

Populasjon

Denne undersøkelsen retter seg mot arbeidsgivere som kan tenkes å benytte konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold. Dette er primært en relevant problemstilling for private virksomheter, og populasjonen som vi har tatt utgangspunkt i er dermed virksomheter registrert i Brønnøysundregisteret fratrukket statlige og kommunale virksomheter.

Utvalg

Når man skal trekke utvalg i bedriftsundersøkelser er det viktig å være klar over hvilke enheter man er interessert i å undersøke. Her må vi skille mellom juridiske enheter og virksomheter (som definert av SSB, tidligere kalt bedrifter i SSB-statistikk). I denne undersøkelsen har vi trukket enheter på *virksomhetsnivå*. I tilfeller der virksomheten er en liten avdeling og ansvaret for ansettelseskontrakter er plassert i en overordnet enhet, har den med personalansvaret i den overordnede enheten blitt intervjuet.

Videre er det viktig å sikre at man har enheter i utvalget som det er aktivitet i og som faktisk har ansatte. En vanlig avgrensning i så måte er å trekke enheter med minst 5 ansatte, noe som er gjort her.

Vi har i denne undersøkelsen benyttet et såkalt *stratifisert utvalg*. I stedet for ett tilfeldig utvalg deler vi populasjonen opp i gjensidig utelukkende grupper og trekker tilfeldige utvalg i hver gruppe.

Stratifiseringen tar utgangspunkt i følgende virksomhetsstørrelser:

- 1 til 4 ansatte
- 5 til 19 ansatte
- 20 til 99 ansatte
- 100 ansatte eller flere

Ved å justere størrelsen på de enkelte strataene sikrer vi at vi har tilstrekkelig antall enheter i hver størrelsesgruppe til å kartlegge problemstillingen både i de små, de mellomstore og de store bedriftene. Et stratifisert utvalg sikrer representativitet ved at hver enhet i hvert stratum har en lik sannsynlighet for å bli trukket ut. I etterkant vektet resultatene med utgangspunkt i de riktige populasjonsstørrelsene.

Undersøkelsesopplegg

Populasjonen for undersøkelsen er norske virksomheter med 5 ansatte eller flere og tilhørende næringskode (nace) 01-88. Det vil si alle typer virksomheter inklusive statlige og kommunale foretak, men ikke offentlig forvaltning. Begrensningen i populasjonen vi velger å undersøke er gjort for å kun inkludere den delen av næringslivet der vi kan anta at konkurransebegrensende avtaler er mest relevant.

Undersøkelsen er gjennomført på telefon. Feltarbeidet startet 2. januar 2023. Når det var gjennomført 150 intervjuer, ble foreløpige resultater tatt ut og spørreskjema ble revidert. Etter revidering ble feltarbeidet startet opp igjen, og avsluttet 3. februar.

Totalt er det gjennomført 2000 intervjuer. Basert på at det i 2023 er om lag 100 000 bedrifter med 5 eller flere ansatte, gir dette utvalget oss en feilmargin på +/- 2,9 prosent på 99 prosent konfidensnivå. Ettersom vi har to

flere bransjer i undersøkelsen i 2023, kan vi ikke bruke hele utvalget for sammenligning med resultatene i 2016. Den sammenlignbare populasjonen er på 1628 respondenter. Dette utvalget oss en feilmargin på +/- 3,2 prosent på 99 prosent konfidensnivå.

Kvalitetssikring

Ved datainnsamlingen benyttes en automatisk dialer som ringer kun de telefonnumrene som er trukket ut i bruttoutvalget. I dette systemet loggføres følgende data om hver samtale som ringes: Hvilket prosjekt samtalen gjelder, dato, klokkeslett, varighet av samtalen, hvilken intervjuer som gjennomførte samtalen, hvilket nummer som ble ringt, samtaleutfall (intervju, ikke i målgruppen, telefonsvarer, nektelse, avtale om senere oppringing).

Dette gjør det mulig å kontrollere om det finnes uregelmessigheter med hensyn til responsrater og samtalevarighet, og man kan lett identifisere problemer med hensyn til intervjulengde. I tillegg til dette gjøres det rutinemessig innlytting på de enkelte intervjuene. Hvis det finnes uregelmessigheter, som for eksempel korte intervjutider, eller atypiske svarmønstre, gjøres det innlytting på intervjuer utover de rutinemessige innlyttingene.

Med disse kontrollrutinene er det så langt det er mulig sikret at resultater fra undersøkelsen representerer reelle svar avgitt av reelle respondenter.

Hvis respondenten har trengt å sjekke opp i ting for å kunne avgi svar, har respondenten fått mulighet til det og blitt ringt opp igjen. I tillegg har respondenten også blitt gitt mulighet å sjekke i arbeidskontrakter mens intervjuet pågikk, for å sikre gode og riktige svar.

Resultatene gjennomgås og kvalitetssikres i to omganger. For det første ble det tatt ut en testfil fra datainnsamlingen i oppstarten av feltarbeidet, etter at 150 intervjuer var gjennomført. Opinion gikk så gjennom disse resultatene for å sjekke at det spørreskjematekniske fungerer, eksempelvis at screeningsspørsmål "sender" respondentene til riktig oppfølgingsspørsmål. Videre ble resultatene sjekket for å se om spørsmålene fungerer, det vil si om det er grunn til å tro at enkelte spørsmål ble misforstått eller det er manglende sammenheng i svarene. Dette gjøres blant annet ved å sjekke at hvis det er naturlig å være enig i en påstand, er det naturlig å være uenig i en annen påstand.

Etter at feltarbeidet var fullført, har Opinion gått gjennom hele datamaterialet for å sjekke sammenheng i svarene. Dette gjøres blant annet ved å sjekke at vi har positiv/negativ korrelasjon på forhold der det er forventet å ha positiv/negativ korrelasjon. Videre er det enkelte forhold der det er naturlig å anta hvilke nivå svarene bør ligge på, for eksempel i tilfeller der det er stilt rene faktaopplysningsspørsmål som benyttes som bakgrunnsvariabler. Svarene avgitt her skal stemme overens med registerdata eller annen informasjon om den aktuelle populasjonen man undersøker.

Definisjoner av bransjene, størrelseskategoriene og landsdelene som er benyttet

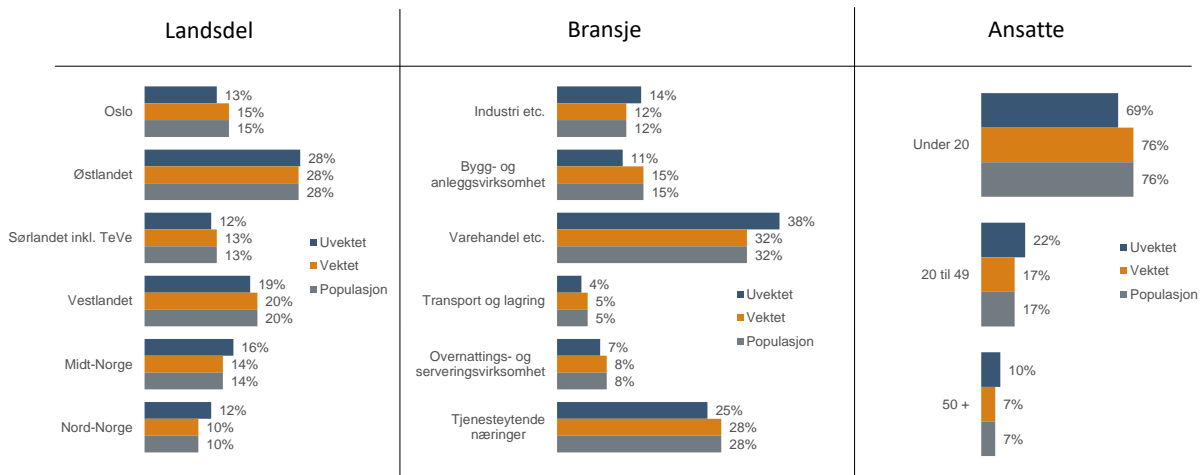
Antall variabler (2 eller 3): 2 = landsdel og størrelse, 3 = alle		3		Navn på vektevariabel som skapes i SPSS:		Vekt	
Geografi							
Antall landsdeler:				6		Navn SPSS: LANDSDEL	
Koding SPSS:		Antall		Navn kategori:		Fylkesnummer:	
1	Fylker i landsdel 1:	1	02	Oslo		01 Viken	
2	Fylker i landsdel 2:	2	01 03	Østlandet		02 Oslo	
3	Fylker i landsdel 3:	2	04 05	Sørlandet inkl. TeVe		03 Innlandet	
4	Fylker i landsdel 4:	2	06 07	Vestlandet		04 Vestfold og Telemark	
5	Fylker i landsdel 5:	2	08 09	Midt-Norge		05 Agder	
6	Fylker i landsdel 6:	2	10 11	Nord-Norge		06 Rogaland	
		2	10 11	Nord-Norge		07 Vestland	
						08 Møre og Romsdal	
						09 Trøndelag	
						10 Nordland	
						11 Troms og Finnmark	
Bransje							
Antall bransjekategorier:				6		Navn SPSS: BRANSJE	
Koding SPSS:		Utelat (max 5 per kategori):		Navn kategori:		<div style="border: 1px solid red; padding: 5px; display: inline-block;">Klikk her for å generere vekt</div>	
1	NACEkodespenn kat. 1:	1	39	Industri, etc.			
2	NACEkodespenn kat. 2:	41	43	Bygg og anlegg			
3	NACEkodespenn kat. 3:	45	47	Varehandel etc.			
4	NACEkodespenn kat. 4:	49	53	Transport og lagring			
5	NACEkodespenn kat. 5:	55	56	Overnattings- og serveringsvirksomhet			
6	NACEkodespenn kat. 6:	58	97	84 85 86 87 88	Tjenesteytende næringer		
		85	85	Undervisning			
		86	88	Helse og sosial			
		86	88	Helse og sosial			
Størrelse							
Antall størrelsekategorier:				3		Navn SPSS: ANSATTE	
Koding SPSS:		Lav		Høy		Inkluderte kategorier:	
1	Størrelsesspenn kat. 1:	5	19	→	5 til 9	10 til 19	
2	Størrelsesspenn kat. 2:	20	49	→	20 til 49		
3	Størrelsesspenn kat. 3:	50	+	→	50 til 99	100 til 249	250 +
4		100	+	→	100 til 249	250 +	

Resultatens representativitet

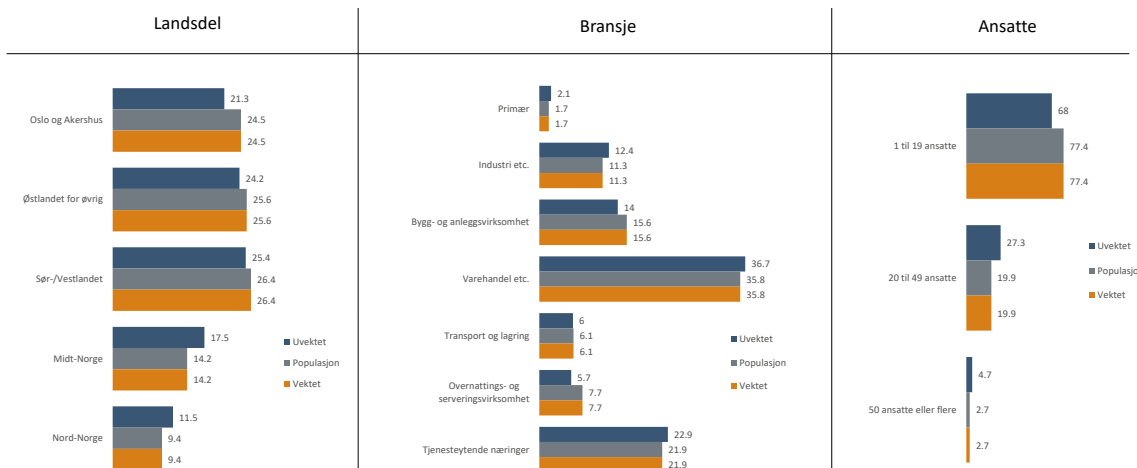
Ved utvalgsundersøkelser som denne er det essensielt at resultatene gir et representativt bilde av den faktiske populasjonen. For å sikre representative resultater, er hovedresultatene i rapporten gjennomgående vektete resultater av utvalgspopulasjonen. Resultatene er basert på innhentede data fra Opinion som vekter alle resultatene i henhold til størrelsen på bedriften, bransje og geografi. Implikasjonene av vektingen er at resultatene vi presenterer for 2016 og 2023 er representativt for det norske næringslivet i gjennomsnitt for begge årene. Følgelig kan vi sammenligne resultatene fra nullpunktsmålingen med resultatene i 2023 uten å ta hensyn til skjevheter i utvalget.

Figur A-1 viser faktisk populasjon sammenlignet med vektet populasjon og i hvilken grad de avviker fra hverandre. For eksempel finner vi at virksomheter lokalisert i Oslo er underrepresentert for å gi et representativt bilde av norsk næringsliv. Svarene fra den uvektede populasjonen har dermed blitt tilegnet en høyere vekt og er vektet opp fra 13 til 15 prosent. Motsatt ser vi at svarandelen fra virksomheter innen varehandel har vært høyere enn hva tilsier deres relative betydning for norsk næringsliv. Svarene har dermed blitt vektet ned fra 38 til 32 prosent for å gi et reelt bilde. Figur A-2 viser tilsvarende vektinger for utvalget i 2016.

Figur A-1 Utvalg og populasjon i 2023, uten bransjene undervisning og helse og sosial



Figur A-2 Utvalg og populasjon i 2016



Beregning av statistisk signifikans

For å vurdere om forskjellene mellom resultatene i 2016 og 2023 er reelle endringer, har vi gjennomført en statistisk analyse. Dersom forskjellene mellom 2016 og 2023 er statistisk signifikante, kan man konkludere med at den observerte endringen som er funnet faktisk er en reell endring. Vi har brukt en chi-square-test for å undersøke om endringene mellom årene er signifikante eller ikke. En chi-square-test tester sammenhengen mellom to sammenlignbare grupper. For alle testene har vi benyttet et signifikansnivå på $p < 0,05$. Det betyr at dersom p-verdien er under 0,05 kan vi med 95 prosent sikkerhet si at det er en reell forskjell mellom de ulike gruppene.

I sammenligningen av resultatene fra 2016 og 2023 er vi nødt til å benytte uvektede tall. Resultatene fra den statistiske analysen sier derfor noe om signifikansen til den uvektede populasjonen. Resultatene presentert i rapporten er vektete tall. Implikasjonene av at vi benytter uvektede tall til å si noe om signifikansen, er at vi må gjøre noen skjønsmessige vurderinger. Det er noen forskjeller mellom de uvektede populasjonen i 2016 og 2023, som kan påvirke resultatene av signifikanstestene. Populasjonen er likevel relativt like, og det er i flere tilfeller samme geografiske områder og bransjer som er overrepresentert i både 2016 og 2023. Vi vurderer derfor at sammenligningen av de uvektede populasjonene skal gi relativt riktige resultat.

Vedlegg B: Intervju-undersøkelse 2023

Spørsmål 1

Er bruk av konkurransebegrensende klausuler i arbeidskontrakter en aktuell problemstilling for virksomheten du representerer?

Svaralternativer

1. Ja, i høyeste grad
2. Ja i noen grad
3. Nei
4. Vet ikke

Spørsmål 2

[Ikke inkludert. For å øke sammenlignbarheten mellom spørsmålene i 2016 og 2023 har vi ikke endret på nummereringen.]

Spørsmål 3

Inneholder arbeidsavtalene i virksomheten du representerer konkurransebegrensende klausuler?

[Til intervjuer hvis respondenten ikke forstår: Eksempler på slike klausuler er avtale om at den ansatte ikke kan begynne i en konkurrerende bedrift, starte konkurrerende virksomhet eller kontakte virksomhetens kunder i løpet av det første året etter at hun eller han har sluttet i virksomheten.]

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 4A

FILTER: Spørsmål 3=1

Inneholder én eller flere av arbeidskontraktene i virksomheten noen av følgende typer konkurransebegrensende klausuler?

Svaralternativer:

- a. **Konkurransesklausul** *[Til intervjuer: En konkurranseklausul er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å ta ansettelse i, etablere eller drive konkurrerende virksomhet med arbeidsgiver etter arbeidsforholdets opphør]*
- b. **Kundeklausul** *[Til intervjuer: En kundeklausul er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers mulighet til å kontakte arbeidsgivers kunder etter at vedkommende har avsluttet sitt arbeidsforhold.]*
- c. **Rekrutteringsklausul** *[Til intervjuer: En rekrutteringsklausul er i denne sammenheng en avtale som begrenser arbeidstakers mulighet å rekruttere tidligere kollegaer i en periode etter arbeidsforholdets opphør.]*

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 4B

Har dere avtaler med andre arbeidsgivere om å ikke forsøke å rekruttere hverandres ansatte?

1. Ja, formell avtale
2. Ja, uformell avtale/forståelse
3. Nei
4. Vet ikke

Spørsmål 5

FILTER: Spørsmål 3=1

Blir konkurransebegrensende klausuler benyttet i avtalene til alle eller gjelder de kun enkelte ansatte?

Svaralternativer:

1. Alle ansatte
2. Kun enkelte ansatte
3. Vet ikke

Spørsmål 6

FILTER: Spørsmål 5=2

Er følgende grupper omfattet av konkurransebegrensende klausuler?

- a. Ledelse
- b. Spesialister
- c. Selgere/ansatte med salgsansvar
- d. Andre grupper

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 7

FILTER: Spørsmål 3=1

Blir det gjort en vurdering for hver enkelt ansatt hvorvidt arbeidsavtalen skal inneholde konkurransebegrensende klausuler?

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 8

FILTER: Spørsmål 5=2

Kan du anslå hvor stor andel av de ansatte som har avtaler med konkurransebegrensende klausuler?

[Til intervjuer: La respondenten svare fritt, benytt alternativene under for å sortere svarene.]

1. 1-5 prosent
2. 6-9 prosent
3. 10-19 prosent
4. 20-29 prosent
5. 30-39 prosent
6. 40-49 prosent
7. 50-59 prosent
8. 60-69 prosent
9. 70-79 prosent
10. 80-89 prosent
11. 90-99 prosent

Spørsmål 9A

FILTER: Spørsmål 4A_a=1 OR spørsmål 4A_b=1 OR spørsmål 4A_c=1

Inkluderer de konkurransebegrensende klausulene en tidsbegrensning for hvor lenge de varer etter avsluttet arbeidsforhold?

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 9B

FILTER: Spørsmål 9A=1

Hvor lenge varer de konkurransebegrensende klausulene? Dersom dette varierer, oppgi det som er vanligst.

Svaralternativer:

1. 1-3 måneder
2. 4-6 måneder
3. 7-12 måneder
4. Over 12 måneder

5. Vet ikke

Spørsmål 9C

FILTER: Spørsmål 4A _a=1 OR spørsmål 4A _b=1 OR spørsmål 4A _c=1

Gir de konkurransebegrensende klausulene arbeidstakeren en rett til kompensasjon dersom de gjøres gjeldende?

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 9D

FILTER: Spørsmål 9C=1

Hvor stor andel av lønn utgjør kompensasjonen?

Svaralternativer:

1. Full
2. Annet, noter andel av lønn *[Til intervjuer: Herunder full lønn opp til 8G og 70 prosent på inntekt mellom 8G og 12G]*
3. Vet ikke

Spørsmål 10A

FILTER: Spørsmål 4A_a=1

Har din virksomhet i løpet av de siste fem årene gjort en konkurranseklausul gjeldende for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet?

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 10B

FILTER: Spørsmål 4A_b=1

Har din virksomhet i løpet av de siste fem årene gjort en kundeklausul gjeldende for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet?

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 11

FILTER: Spørsmål 10A=1 eller Spørsmål 10B=1

Kan du anslå hvor mange ganger dette har skjedd i løpet av de siste 5 årene?

1. Anslå antall konkurranseklausul
2. Anslå antall kundeklausul
3. Vet ikke

Spørsmål 12

Er det inngått avtale med daglig leder om at reglene i arbeidsmiljøloven om konkurranseklausuler og kundeklausuler ikke skal gjelde for daglig leder?

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Vedlegg C: Intervju-undersøkelse 2016

Spørsmål 1

Kjenner du til at det fra 1.1.2016 trådte i kraft nye regler for konkurransebegrensende avtaler i arbeidslivet?

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 2

FILTER: Spørsmål 1=1

Har din virksomhet endret praksis ved inngåelse av arbeidsavtaler etter innføringen av de nye reglene?

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

I de følgende spørsmålene vil vi at du svarer på hvordan praksis var i din virksomhet før de nye reglene trådte i kraft ved nyttår.

Spørsmål 3

Hvis du tenker på arbeidsavtalene inngått før de nye reglene trådte i kraft 1.1.16, inneholdt disse konkurransebegrensende klausuler?

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 4

FILTER: Spørsmål 3=1

Inneholdt en eller flere av arbeidskontraktene noen av følgende typer konkurransebegrensende klausuler før 1.1.16?

Svaralternativer:

- a. **Konkurransesklausul** [Til intervjuer: En konkurransesklausul er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å ta ansettelse i, etablere eller drive konkurrerende virksomhet med arbeidsgiver etter arbeidsforholdets opphør. Slike avtaler kan også inngås ved salg av virksomhet, hvor selger forplikter seg til ikke å delta i konkurrerende virksomhet]

- b. **Kundeklausul** *[Til intervjuer: En kundeklausul er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers mulighet til å kontakte arbeidsgivers kunder etter at vedkommende har avsluttet sitt arbeidsforhold.]*
- c. **Rekrutteringsklausul** *[Til intervjuer: En rekrutteringsklausul er en avtale mellom to arbeidsgivere om å ikke ansette personer fra hverandres virksomheter]*

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 5

FILTER: Spørsmål 3=1

Ble konkurransebegrensende klausuler benyttet i avtalene til alle eller gjaldt det kun enkelte ansatte?

Svaralternativer:

1. Alle ansatte
2. Kun enkelte ansatte
3. Vet ikke

Spørsmål 6

FILTER: Spørsmål 5=2

Var følgende grupper omfattet av konkurransebegrensende klausuler?

- a. Ledelse
- b. Spesialister
- c. Selgere/ansatte med salgsansvar
- d. Andre grupper

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 7

FILTER: Spørsmål 3=1

Ble det gjort en vurdering for hver enkelt ansatt hvorvidt avtalen skulle inneholde konkurransebegrensende klausuler?

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 8

FILTER: Spørsmål 5=2

Kan du anslå hvor stor andel av de ansatte som før 1.1.16 hadde avtaler med konkurransebegrensende klausuler?

Angi andel.

Spørsmål 9A

FILTER: Spørsmål 4_a=1 OR spørsmål 4_b=1 OR spørsmål 4_c=1

Inkluderte de konkurransebegrensende klausulene en tidsbegrensning for hvor lenge den varte, i tilfelle hvor lenge varte den?

Svaralternativer:

1. Nei, ingen tidsavgrensning
2. 1-3 måneder
3. 4-6 måneder
4. 7-12 måneder
5. Over 12 måneder
6. Vet ikke

Spørsmål 9B

FILTER: Spørsmål 4_a=1 OR spørsmål 4_b=1 OR spørsmål 4_c=1

Inkluderte de konkurransebegrensende klausulene en avtale om kompensasjon under klausulens varighet, i tilfelle hvor stor andel av lønn utgjorde kompensasjonen?

Svaralternativer:

1. Nei, ingen kompensasjon
2. Noter andel av lønn
3. Vet ikke

Spørsmål 10

FILTER: Spørsmål 3=1

Har din virksomhet pålagt en eller flere ansatte karantene eller andre restriksjoner som følge av konkurransebegrensende klausuler?

Alternativ formulering:

Har din virksomhet pålagt en eller flere ansatte begrensninger i sin handlefrihet ved avslutning i arbeidsforholdet?

Svaralternativer:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Spørsmål 11

FILTER: Spørsmål 10=1

Kan du anslå hvor mange ganger dette har skjedd i løpet av de siste 5 årene?

Svaralternativer:

1. Anslå antall
2. Vet ikke

Vedlegg D: Tabeller og figurer

Resultat fordelt etter bransje og klausul

Resultatene fra undersøkelsen viser at andel virksomheter innen hver bransje som benytter konkurransebegrensende avtaler har endret seg over perioden 2016 til 2023. Imidlertid finner vi grunnlag for å si at endringen er statistisk signifikant for kun én av endringene (transport og lagring). For de resterende endringene, kan vi ikke med sikkerhet si at endringene ikke skyldes tilfeldigheter. Det er viktig å påpeke at signifikans-testene er gjennomført i henhold til den uvektede populasjonen, mens de fremstilte resultatene som vises i andeler er beregnet utfra en vektet populasjon. Implikasjonene av dette er at noen av endringene i realiteten kan være signifikante uten at det fanges opp i den statistiske testen.

Tabell D-1 Andel virksomheter som benytter konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023, fordelt etter bransje og type klausul, i prosent. Samt hvorvidt det har vært en signifikant endring over perioden i andel virksomheter tilhørende en bransje som benytter konkurransebegrensende klausuler i sine arbeidsavtaler.

	Konkurransklausul		Kundeklausul		Rekrutteringsklausul	
	2016	2023	2016	2023	2016	2023
Primær	100	72	25	48	20	26
Industri	80	80	42	49	21	12
Bygg- og anleggsvirksomhet	82	77	48	58	28	39
Varehandel	78	85	45	42	20	18
Transport og lagring	69	93	35	74*	21	24
Overnattings- og serveringsvirksomhet	73	26	40	23	29	31
Tjenesteytende næringer	76	79	54	56	23	20
Undervisning	-	91	-	13	-	0
Helse og sosial	-	76	-	57	-	19

*Statistisk signifikant endring fra 2016 til 2023 innenfor et 95 prosent konfidensintervall.

Virksomheter med avtale med andre arbeidsgivere om å ikke forsøke å rekruttere hverandres ansatte

Under vises andel virksomheter som oppgir å ha en avtale med andre arbeidsgivere om å ikke forsøke å rekruttere hverandres ansatte fordelt etter virksomhetsstørrelse, bransje og landsdel. Denne form for avtale mellom arbeidsgivere er en rekrutteringsklausul som etter 1. januar 2016 ble forbudt gjennom § 14 A-6 i arbeidsmiljøloven.

Tabell D-2 Andel virksomheter som har avtale med andre arbeidsgivere om å ikke forsøke å rekruttere hverandres ansatte i 2023, fordelt etter virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte

	Under 20	20 til 49	50 +
Ja, formell avtale	1%	1%	2%

Ja, uformell avtale/forståelse	10%	10%	11%
Nei	89%	88%	86%
Vet ikke	0%	0%	0%

N=2000. Inkluderer bransjene undervisning og helse og sosial.

Tabell D-3 Andel virksomheter som har avtale med andre arbeidsgivere om å ikke forsøke å rekruttere hverandres ansatte i 2023, fordelt etter bransje

	Primær	Industri etc.	Bygg- og anleggsvirksomhet	Varehandel etc.	Transport og lagring	Overnattings- og serveringsvirksomhet	Tjenesteytende næringer	Undervisning	Helse og sosial
Ja, formell avtale	0%	1%	0%	1%	2%	0%	1%	2%	1%
Ja, uformell avtale/forståelse	11%	10%	19%	8%	14%	6%	9%	6%	9%
Nei	87%	88%	80%	89%	84%	94%	90%	92%	90%
Vet ikke	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%

N=2000. Inkluderer bransjene undervisning og helse og sosial.

Tabell D-4 Andel virksomheter som har avtale med andre arbeidsgivere om å ikke forsøke å rekruttere hverandres ansatte i 2023, fordelt etter landsdel

	Oslo og Akershus	Østlandet for øvrig	Sør-/Vestlandet	Midt-Norge	Nord-Norge
Ja, formell avtale	1%	2%	1%	1%	0%
Ja, uformell avtale/forståelse	9%	11%	9%	11%	11%
Nei	90%	87%	89%	87%	89%
Vet ikke	0%	0%	1%	0%	0%

N=2000. Inkluderer bransjene undervisning og helse og sosial.

Kategorier av ansatte som er omfattet fordelt etter virksomhetens størrelse, bransje og landsdel

Tabell D-5 Andel virksomheter hvor ledelse, spesialister, selgere og andre grupper er omfattet av konkurransebegrensende avtaler, fordelt på virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte, i prosent, for 2016 og 2023

	Ledelse		Spesialister		Selgere/ansatte med salgsansvar		Andre grupper	
	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023
Under 20	80	81	51	48	54	46	10	10
20 - 49	86	92	43	41	49	45	13	16
50 +	91	97	56	34	74	50	10	9

N=163 for 2015, N=206 for 2023

Tabell D-6 Andel virksomheter hvor ledelse, spesialister, selgere og andre grupper er omfattet av konkurransebegrensende avtaler, fordelt etter bransje, i prosent, for 2016 og 2023

	Ledelse		Spesialister		Selgere/ansatte med salgsansvar		Andre grupper	
	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023
Primær	100	100	46	0	0	48	0	0
Industri	94	80	54	37	68	56	21	10
Bygg- og anleggsvirksomhet	70	82	43	35	43	18	0	18
Varehandel	84	89	46	35	53	61	6	10
Transport og lagring	83	100	67	50	83	68	17	0
Overnattings- og serveringsvirksomhet	83	100	17	93	18	19	0	0
Tjenesteytende næringer	79	79	54	58	58	39	15	15
Undervisning	-	100	-	66	-	17	-	17
Helse og sosial	-	47	-	22	-	25	-	53

N=163 for 2016, N=206 for 2023

Tabell D-7 Andel virksomheter hvor ledelse, spesialister, selgere og andre grupper er omfattet av konkurransebegrensende avtaler, fordelt etter landsdel, i prosent, for 2016 og 2023

	Ledelse		Spesialister		Selgere/ansatte med salgsansvar		Andre grupper	
	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023
Oslo og Akershus	79	88	61	41	65	53	10	6
Østlandet for øvrig	83	89	38	44	54	42	15	13
Sør-/Vestlandet	88	84	44	52	56	45	3	16
Midt-Norge	84	64	47	48	45	52	8	18
Nord-Norge	79	98	61	25	39	25	31	7

N=163 for 2016, N=206 for 2023

Tidsavgrensning for konkurransebegrensende avtaler fordelt etter virksomhetens størrelse, bransje og landsdel

Tabell D-8 Andelen virksomheter med ulike lengder av tidsavgrensning for konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023, fordelt etter virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte

	Under 20		20 til 49		50 +	
	2016	2023	2016	2023	2016	2023
Nei, ingen tidsavgrensning	18	13	17	13	15	7
1-3 måneder	5	5	4	3	8	1

4-6 måneder	20	22	16	29	32	29
7-12 måneder	21	35	25	35	23	31
Over 12 måneder	23	19	23	17	15	13
Vet ikke	13	7	16	3	6	19

N=312 for 2016, N=333 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig.

Tabell D-9 Andelen virksomheter med ulike lengder av tidsavgrensning for konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023, fordelt etter bransje

	Primær		Industri etc.		Bygg- og anleggsvirksomhet		Varehandel etc.		Transport og lagring		Overnattings- og serveringsvirksomhet		Tjenesteytende næringer		Undervisning*		Helse og sosial*	
	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2023	2023		
Nei, ingen tidsavgrensning	76	0	15	5	21	16	20	18	13	11	68	26	11	8	35	44		
1-3 måneder	0	0	1	3	7	0	6	4	19	0	0	10	5	6	16	11		
4-6 måneder	0	31	29	16	24	8	16	25	26	29	6	11	22	29	20	13		
7-12 måneder	0	69	17	50	12	36	18	27	24	53	27	14	30	35	22	32		
Over 12 måneder	24	0	18	24	26	24	25	17	10	7	0	39	22	16	0	0		
Vet ikke	0	0	20	2	10	17	15	8	9	0	0	0	11	6	8	0		

*Bransjene undervisning og helse og sosial var ikke inkludert i undersøkelsen for 2016. N=312 for 2016, N=333 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig.

Tabell D-10 Andelen virksomheter med ulike lengder av tidsavgrensning for konkurransebegrensende avtaler i 2016 og 2023, fordelt etter landsdel

	Oslo og Akershus		Østlandet for øvrig		Sør-/Vestlandet		Midt-Norge		Nord-Norge	
	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023
Nei, ingen tidsavgrensning	13	11	23	18	14	7	23	15	27	18
1-3 måneder	6	5	6	3	6	3	2	8	2	3
4-6 måneder	24	23	16	25	19	23	21	26	23	21
7-12 måneder	26	36	19	28	20	38	24	25	17	47
Over 12 måneder	18	18	24	18	27	24	20	15	21	3
Vet ikke	13	6	12	8	14	4	10	12	9	8

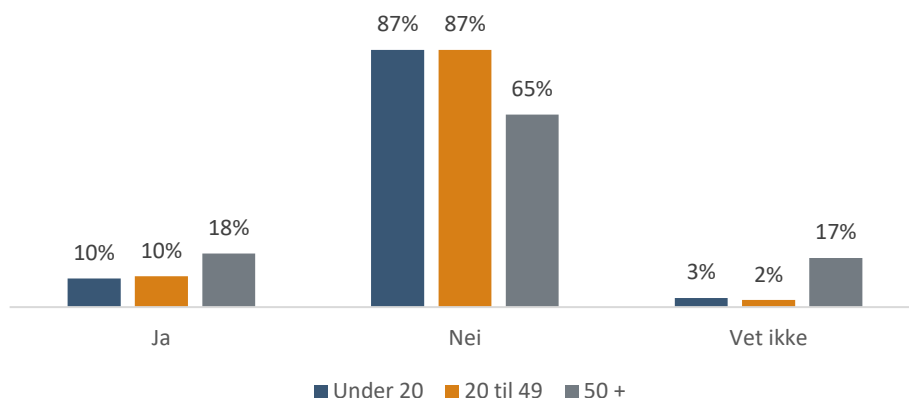
N=312 for 2016, N=333 for 2023. I intervjuguidene for 2016 og 2023 er spørsmålsformuleringen noe forskjellig.

Karantene «pålagt»

Figurene under viser hvorvidt virksomheter med konkurransebegrensende avtaler i løpet av de fem siste årene har gjort en klausul gjeldende for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023.

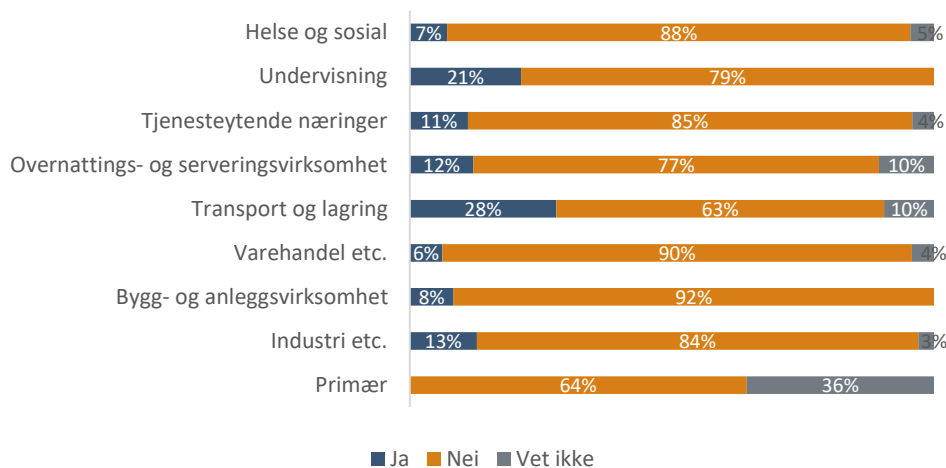
«Pålagte» konkurranseklausuler

Figur D-1 Hvorvidt virksomheter har gjort en konkurranseklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte



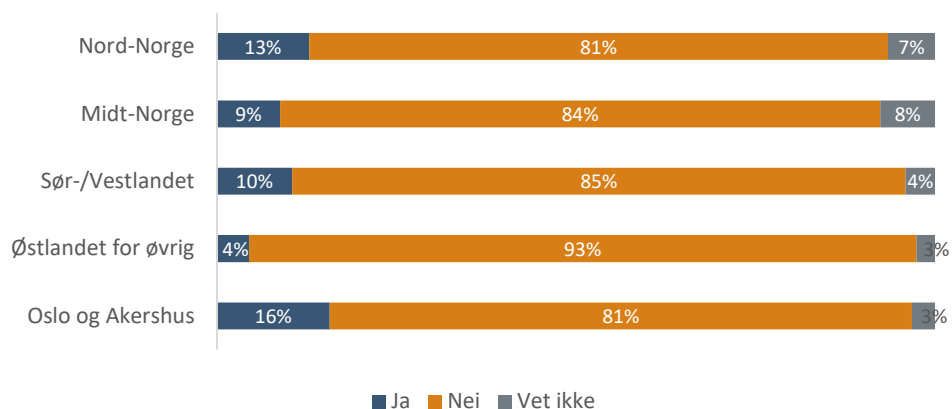
N=313

Figur D-2 Hvorvidt virksomheter har gjort en konkurranseklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter bransje



N=313

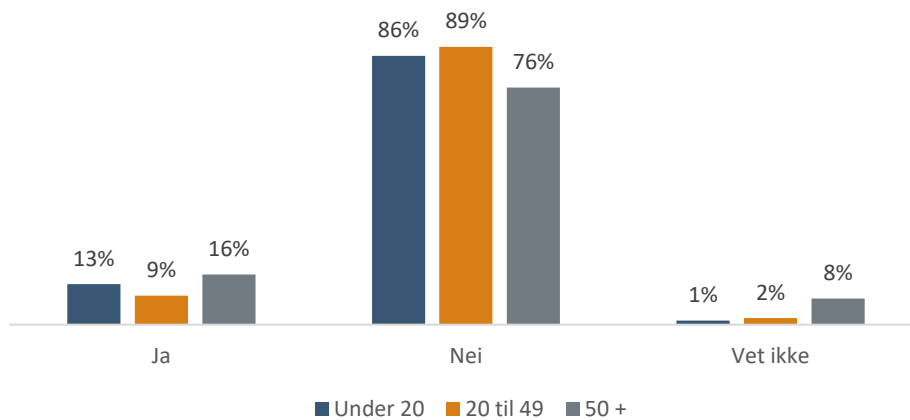
Figur D-3 Hvorvidt virksomheter har gjort en konkurranseklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter landsdel



N=313

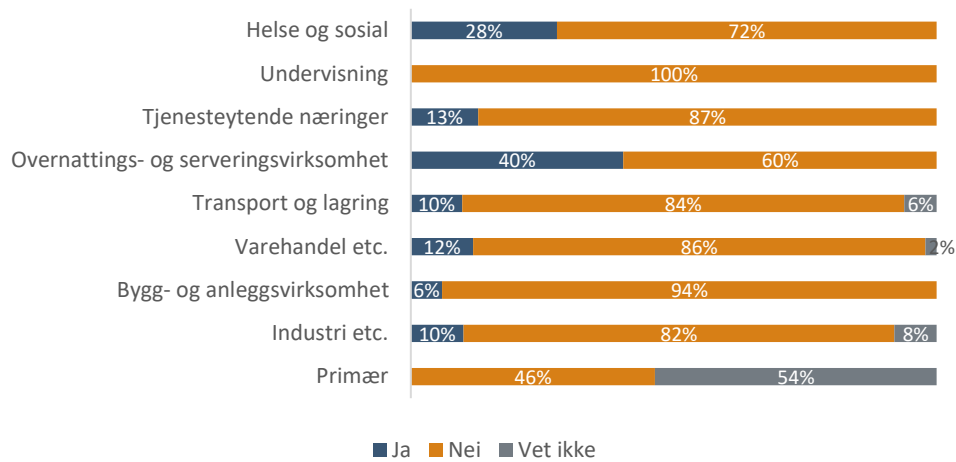
«Pålagte» kundeklausuler

Figur D-4 Hvorvidt virksomheter har gjort en kundeklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte



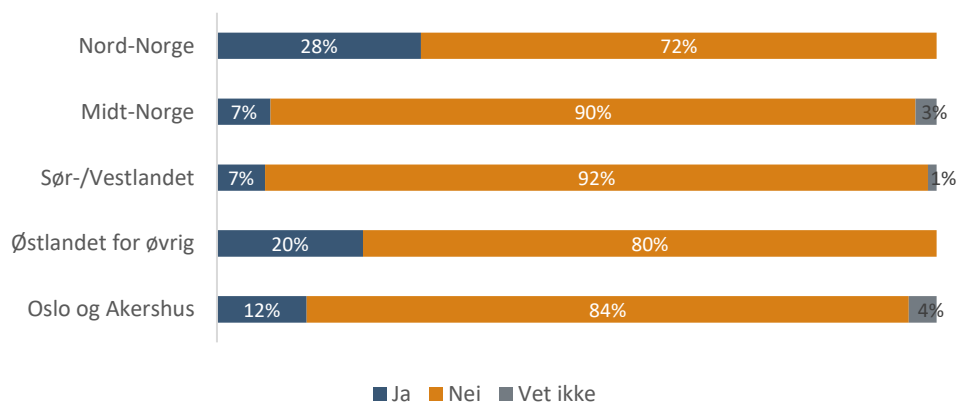
N=189

Figur D-5 Hvorvidt virksomheter har gjort en kundeklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter bransje



N=189

Figur D-6 Hvorvidt virksomheter har gjort en kundeklausul gjeldende i løpet av de fem siste årene for én eller flere ansatte ved avslutning av arbeidsforholdet, for 2023, fordelt etter landsdel



N=189

Vedlegg E: Avtaleloven § 38 før lovendringen samt beskrivelse av endring og ny lov

Avtaleloven § 38 var den sentrale bestemmelsen som regulerte konkurranseklausuler før endringen i kapittel 14 A i arbeidsmiljøloven 18. desember 2015 (ikrafttredelse 1. januar 2016) og som dermed var relevant for den praksis som ble undersøkt i den forrige rapporten (altså praksis før 1. januar 2016). Bestemmelsen var plassert i avtaleloven kapittel 3 «Om ugyldige viljeserklæringer», og lød slik:

«Har nogen gaat ind paa, at han av konkurransehensyn ikke skal ta plads i eller drive forretning eller virksomhet av en viss art, binder vedtagelsen ham ikke, forsaavidt den urimelig innskrenker hans adgang til erhverv eller maa anses for at strække sig længer end paakrævet for at verne mot konkurranse. Ved avgjørelsen av, om vedtagelsen urimelig innskrenker den forpligtedes adgang til erhverv, skal hensyn tages ogsaa til den betydning, det har for den anden part, at avtalen opretholdes.

Er avtalen indgaaet mellem indehaveren av en bedrift og nogen, som er ansat i bedriften som lærling, kontorist, betjent, arbeider eller i lignende underordnet stilling og gjælder den en viss tid, efterat ansættelsen er ophørt, er forpligtelsen ikke bindende for den underordnede. Er ansættelsen av den art, at den gir den ansatte indblik i indehaverens kundekreds eller forretningshemmeligheter, og han derhos kunde benytte dette indblik til i betydelig grad at skade indehaveren, skal forpligtelsen dog være bindende for den underordnede, forsaavidt ikke dette i urimelig grad vil vanskeliggjøre hans adgang til erhverv eller strækker sig længer end paakrævet for at verne mot konkurranse.

Har nogen, som er ansat i anden stilling i en bedrift, paatat sig slik forpligtelse, gjælder den ikke, hvis indehaveren siger ham op, uten at han har git rimelig grund til det, eller hvis han selv fratræder, og indehaveren har git ham rimelig grund til det ved at undlate at opfylde sine forpligtelser.»

Lovendringen innebar at Avtaleloven § 38 andre og tredje ledd ble opphevet og erstattet av nye regler i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A (beskrevet i vedlegg F).

Ordlyden i Avtaleloven § 38 er nå:

«§ 38. Har noen på grunn av konkurransehensyn forpliktet seg til ikke å drive virksomhet av en viss art eller ta ansettelse i virksomhet av en viss art, er forpliktelsen ikke bindende i den utstrekning den urimelig innskrenker vedkommendes adgang til erverv eller må anses for å strekke seg lenger enn nødvendig for å verne mot konkurranse. Ved avgjørelsen av om forpliktelsen urimelig innskrenker adgangen til erverv, skal det også tas hensyn til den betydning det har for den annen part at forpliktelsen opprettholdes.»²⁶

Bestemmelsen viderefører gjeldende regulering i avtaleloven § 38 første ledd. Den skal sikre fortsatt regulering av konkurranseklausuler utenfor arbeidsforhold. Også avtaler om konkurranseforhold for virksomhetens øverste leder, som er unntatt fra reguleringen i arbeidsmiljøloven eller som inngås etter at arbeidsforholdet er formelt avsluttet, vil kunne omfattes av bestemmelsen.

²⁶ https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1918-05-31-4/KAPITTEL_3#%EF%BF%82%EF%BE%A733

Vedlegg F: Kapittel 14 A i arbeidsmiljøloven – Konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold

Kapittel 14 A. Konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold

0 Overskriften tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578).

§ 14 A-1. Konkurransklousuler

(1) Med konkurransklousul 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 konkurransklousul kan bare gjøres gjeldende så langt det er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. Klousulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn ett år fra opphør av arbeidsforholdet.

(3) Konkurransklousul må inngås skriftlig for å være gyldig.

(4) En konkurransklousul 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 konkurransklousul. 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 konkurransklousul ikke lenger skal gjelde.

(6) En konkurransklousul faller bort dersom kravet til redegjørelse etter § 14 A-2 ikke blir oppfylt.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578), se dens III.

§ 14 A-2. Redegjørelse ved konkurransklousuler

(1) Ved skriftlig forespørsel fra arbeidstaker skal arbeidsgiver innen fire uker gi en skriftlig redegjørelse for om og i hvilken grad en konkurransklousul 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.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578), se dens III.

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

(1) Dersom en konkurranseklausul 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 konkurranseklausulen 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.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578), se dens III.

§ 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 sjetten 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.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578), se dens III.

§ 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.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578), se dens III.

§ 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.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578), se dens III.

Vedlegg G: Oversikt over tvistesaker for domstolene

Se neste side.

Oversikt over tvistsaker for domstolene i perioden 2016-2022 vedrørende konkurranseklausuler og kundeklausuler i arbeidstid												
Dato	Saksnummer	Saksøker	Søksøkt	Domstol	Hva saken gjelder	Type klausul	Klausulens lengde	Retts til vederlag?	Området av kapittel 14 A?	Resultat og hovedbegrunnelse	Ankesak i ankeninstansen?	Supplerende kommentarer
SM		Arbeidsgiver (type virksomhet)	Arbeidstaker (stilling)		Erstatning / Annet	konkurranseklausul / kundeklausul / rekutteringsklausul	Antall måneder	Ja / Nei	Ja / Nei	Ja / Nei	Ja / Nei	
08. Jan. 16	16-003/07VI-FRED-24 AS	Arbeidsgiver AS	Arbeidstaker AS	Fredrikstad tingrett	Annet (beskyttelse av rettssak)	konkurranseklausul	36	Nei	Nei (aksjonarvåle)	Krav om beskjering tatt til følge. Begrunnelsen om midlertidig forføyning ble ikke tatt til følge på grunn av mangelen på	Nei	Er også med i forrige rapport. Krav mot to av de tre saksøkte bygget ikke på konkurranseklausulen, men på lovlig utøvelse av forretningshemmeligheter.
13. Apr. 16	16-2016-44670	Oslo Aktivitet AS (loggtjenester)	Arbeidstaker AS	Borgarting lagmannsrett	Midlertidig forføyning / Erstatning	konkurranseklausul	12	Nei	Nei (oppnæravåle)	Følge de tre arbeidsgiverne ble slått tilbake § 38. I tillegg ble det uttalt at det ikke er lov å innføre et slikt krav som saksøkte. Konkursklausul tatt til følge i metode av avtaleloven § 38. Begrunnelsen om midlertidig forføyning ble ikke tatt til følge og saksøkte ble frifunnet for krav om erstatning.	Ja	Er også med i forrige rapport. Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg. Selv om tidligere arbeidsgiver fikk metode i sakens hovedspørsmål, innebar det ikke
26. Apr. 16	16-024/25VI-OBVY	Elite Media AS	Bedriftsøkt No AS	Oslo byfogdembete	Midlertidig forføyning	Beskuttelsesklausul mellom næringsdrivende	9	Nei	Nei (hvist oppstatt før erkrattredelse)	Konkurranseklausul tatt til følge i metode av avtaleloven § 38. Begrunnelsen om midlertidig forføyning ble ikke tatt til følge og saksøkte ble frifunnet for krav om erstatning.	Nei	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.6 på grunn av manglende vedlegg. Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg. Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg.
09. Jun. 16	16-016/25VI-SOSN	Arbeidstaker (markedsfør)	Arbeidstaker AS	Sogn tingrett	Midlertidig forføyning	konkurranseklausul	24	Nei	Nei (hvist oppstatt før erkrattredelse)	Arbeidsgiver ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Ja	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk metode i sakens hovedspørsmål, innebar det ikke
01. Jul. 16	16-2015-1807	Arbeidstaker (markedsfør)	Onco Offshore Services AS	Agder lagmannsrett	Annet (krav om vederlag etter konkurranseklausul)	konkurranseklausul og rekutteringsklausul	12	Ja	Nei (hvist oppstatt før erkrattredelse)	Arbeidsgiver ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Ja	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk metode i sakens hovedspørsmål, innebar det ikke
28. Sep. 16	16-2016-116089	Arbeidstaker (selvsøkt)	Høva AS (produent av varmtvannsbereidelse)	Borgarting lagmannsrett	Midlertidig forføyning	konkurranseklausul	12	Nei	Nei (hvist oppstatt før erkrattredelse)	Arbeidsgiver ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Ja	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk metode i sakens hovedspørsmål, innebar det ikke
17. Nov. 16	16-2016-27390	Vid revisjon AS (revisjonsfirma)	Tidligere partner i revisjonsfirma	Borgarting lagmannsrett	Erstatning (krav om lønnsbortsett)	konkurranseklausul	24	Nei	Nei (oppnæravåle)	Arbeidstaker ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Ja	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk metode i sakens hovedspørsmål, innebar det ikke
08. Dec. 16	16-2015-81139-2	Trafikk AS	Arbeidstaker AS	Gulating lagmannsrett	Erstatning	konkurranseklausul	3	Nei	Nei (hvist oppstatt før erkrattredelse)	Arbeidstaker ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Ja	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk metode i sakens hovedspørsmål, innebar det ikke
13. Dec. 16	16-2016-42805-2	Arbeidstaker (selvsøkt)	Arbeidstaker AS	Gulating lagmannsrett	Erstatning (krav om lønnsbortsett)	konkurranseklausul	6	Nei	Nei (hvist oppstatt før erkrattredelse)	Arbeidstaker ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Ja	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk metode i sakens hovedspørsmål, innebar det ikke
19. Dec. 16	16-2015-201018	Vid revisjon AS (revisjonsfirma)	Tidligere partner i revisjonsfirma	Borgarting lagmannsrett	Erstatning (krav om lønnsbortsett)	konkurranseklausul og rekutteringsklausul	24	Nei	Nei (oppnæravåle)	Arbeidstaker ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Ja	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk metode i sakens hovedspørsmål, innebar det ikke
19. Jul. 17	17-106934VI-OBVY/1	IMS Health Technology Solutions Norway AS	Vice President Consulting	Oslo byfogdembete	Midlertidig forføyning	konkurranseklausul	12	Ja	Nei (hvist oppstatt før erkrattredelse)	Klausulen ble ikke satt helt til side etter avtaleloven § 38, men ble redusert til å gjelde i arbeidsforholdet. Arbeidstaker ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg.	Nei	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg.
28. Nov. 17	17-057318VI-INTA	IT-konsultant (oppklaring innen IT)	Lærer/instruktør/konsulent	Oslo byfogdembete	Midlertidig forføyning	konkurranseklausul	12	Ja	Nei (hvist oppstatt før erkrattredelse)	Klausulen ble ikke satt helt til side etter avtaleloven § 38, men ble redusert til å gjelde i arbeidsforholdet. Arbeidstaker ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg.	Nei	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg.
17. Aug. 18	17-038210VI-STVA	Peromark AS og Advanced Hydrocarbon Mapping AS (investering i selskaper innen for elektromagnetiske)	Arbeidstaker AS	Stavanger tingrett	Erstatning	konkurranseklausul	12	Nei	Nei (hvist oppstatt før erkrattredelse)	Arbeidstaker ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Nei	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg.
08. Apr. 19	16-2017-199024	Arbeidstaker AS	Arbeidstaker AS	Borgarting lagmannsrett	Erstatning (krav om tilbakebetaling av saksøkte)	konkurranseklausul	12	Ja	Nei (hvist oppstatt før erkrattredelse)	Arbeidstaker ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Ja	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg.
07. Nov. 19	19-148-029VI-OBVY	Aksjonær	Arbeidstaker AS	Oslo byfogdembete	Midlertidig forføyning	konkurranseklausul	ikke opplyst	Nei	Nei (aksjonarvåle)	Arbeidsgiver ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Nei	Primeret utvalgt om prosessuelle forhold da de saksøkte ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg.
24. Feb. 20	16-2019-75920	Arbeidstaker (investeringsselskap/deputy CEO)	Arbeidstaker AS	Borgarting lagmannsrett	Annet (krav om etterlønn m.m.)	konkurranseklausul og rekutteringsklausul	12	Ja	Ja (oppnæravåle)	Arbeidsgiver ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Ja	Hverken konkurranseklausulen eller kundeklausulen var gjort gjeldende av arbeidsgiver.
07. Apr. 20	16-2019-29891	Arbeidstaker AS	Arbeidstaker AS	Borgarting lagmannsrett	Erstatning (krav om tilbakebetaling av saksøkte)	konkurranseklausul og rekutteringsklausul	12	Ja	Ja	Arbeidsgiver ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Ja	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg.
29. Mar. 20	20-03551VI-NERO	Arbeidstaker AS	Arbeidstaker AS	Nordre Romerike tingrett	Midlertidig forføyning	konkurranseklausul	12	Ja	Nei	Arbeidsgiver ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Nei	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk metode i sakens hovedspørsmål, innebar det ikke
21. Sep. 20	20-08511VI-OTR/03	Daglig leder	Arbeidstaker AS	Oslo tingrett	Annet (kompensasjon for konkurranseklausul)	konkurranseklausul	6	Ja	Nei (oppnæravåle)	Arbeidsgiver ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Nei	Retten vurderte om kapittel 14 A kom til anvendelse, men kom til at de saksøkte måtte regnes som selvsøkt i henholdsvis de to saksøkte arbeidstakerne.
25. Nov. 20	20-152687VI-OBVY	Arbeidstaker AS	Arbeidstaker AS	Oslo byfogdembete	Midlertidig forføyning	konkurranseklausul	24	Nei	Nei (oppnæravåle)	Arbeidsgiver ble dømt til å betale erstatning for manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk ikke tilbakeholdt informasjon om konkurranseklausulen.	Nei	Den aktuelle klausulen ville vært ugyldig etter § 14 A.3 på grunn av manglende vedlegg. Arbeidstaker fikk metode i sakens hovedspørsmål, innebar det ikke

Markert betyr utenfor virkeområdet til kapittel 14 A uavhengig av ikrafttredelse

21	29-Dec-20 LE-2019-41766	Palleddistributøren AS (rivoverhøier og utførelshåndtering)	Selgende aksjearner	Borgarting lagmannsrett	Erstatning (krav om betaling av kommisjonarbeid)	Konkuranseklauzal	24	Nei	Nei (aksjepsilppaavtale)	Selgende aksjearner ble frummet i et lagmannsretts flertall ikke ført det samme flygert at han hadde opptrådt i strid med den avtalte konkurranseklauzalen	Ja	Ja, TOSLO-2018-90988	Det var også antatt konkurranseklauzal med flere av de saksakte, som midlertidig ikke ble gjort gjeldende da arbeidsgiver ikke ønsket å betale kompensasjon. Det var også fremstilt krav om erstatning basert på spredning og bruk av forretningshemmeligheter, men ble ikke dette ført frem
22	11-Feb-21 LE-2019-48851-2	Barco BV og Barco Frettdistat AS (produent, utvikler og designere av visualiseringsproduktet)	Flere arbeidstakere (daglig leder, CTO og FOU-leder, teknologer) og dens nye arbeidsgiver Norge	Borgarting lagmannsrett	Erstatning og vinningsavtale	Rekurreringsklauzal	12	Nei	Nei (rekurreringsklauzal arvtatt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker)	De to arbeidstakerne som det var arvtatt rekurreringsklauzal med, ble ikke ansett for å opptrede i strid med klauzulen. Ingen av de fremstatte kravene førte frem på annet grunnlag heller.	Nei	Nei, TVEFO-2019-142088 ble ugyldig etter § 14 A-1, og fotogaten ble frummet	En fortløpende begjæring om midlertidig forføyning førte ikke frem
23	02-Mar-21 LA-2020-129450	Bilfoto AS	Fotograf	Agder lagmannsrett	Erstatning (og krav om dom for AS plikt til å avstå fra konkurrerende virksomhet)	Konkuranseklauzal	24	Nei	Nei	Lagmannsretten fastsatt midlertidig forføyning der de saksakte i 6 måneder ble forbudt å drive virksomhet av samme art som tidligere arbeidsgiver. Grunnlaget for hovedkravet var brudd på avtalte bestemmelser om taushetsplikt og markedsføringsloven § 25	Ja	Nei, TVEFO-2021-39372 ble begjæringen om midlertidig forføyning ikke tatt til følge	Tidligere arbeidstakere ble underlagt et midlertidig konkurranseklauzal
24	25-Oct-21 LE-2021-105412	Commatic AS (importør, produsent, selger og installatør av dataantere, UPS og strømforsyningssystemer)	Manager og en annen arbeidstaker	Eidsivating lagmannsrett	Midlertidig forføyning	Arvtatt taushetsplikt			Nei	Saksakte ble forbudt å drive virksomhet i konkurranse med arbeidsgiver og å ansette tidligere kolleger. Grunnlaget for hovedkravet var brudd på taushetsplikt og markedsføringsloven § 25	Ja	Nei, TVEFO-2021-39372 ble begjæringen om midlertidig forføyning ikke tatt til følge	Tidligere arbeidstakere ble underlagt et midlertidig konkurranseklauzal
25	08-Dec-21 TVE371DOK	A-K Maskiner AS (leverandør av maskiner og redskapertil landbruks- og anngangsbransjen)	Arbeidstaker	Vestfold tingrett	Midlertidig forføyning	Løstitesplikt			Nei	Arbeidsgiver hadde stilt som krav for utbetaling av tilbakeholdt del av bonus at arbeidstakerne også skulle erklære konkurranseklauzal og en konkurranseklauzal. Arbeidstakerne aksepterte ikke dette kravet og ble pålagt å betale tilbakeholdt del av bonus. Det ble ikke innført gjensvarende del av bonus.	Nei	Ja, 20-176521TV-TOS/05	Tidligere arbeidstakere ble underlagt et midlertidig konkurranseklauzal. Tidligere arbeidsgiver hadde fått medhold i kløpsake av 15. november 2021, men at det var budsjetterte forhandlinger (03-1033620TV-TVE371DOK)
26	18-Mar-21 LE-2021-74400	A (direktør for marked og salg) og B (senior partner/forvalter)	Oslo Evolvinghine AS (forvalting av verdipapirfond)	Borgarting lagmannsrett	Annet (krav om utbetaling av bonus)	Konkuranseklauzal og konkurranseklauzal	6 og 12	Ja	Ja	Arbeidstaker hadde vært 8 dager på ferie og arbeidstakeren hadde vært på ferie i tillegg til dette. Arbeidsgiver hadde ikke et særlig behov for vernet mot konkurranse, jf. § 14 A-1. Begjæringen om midlertidig forføyning ble ikke tatt til følge	Nei	Nei	
27	03-May-22 TROG/TLST-22-053158TV-	Hydroscand AS (offshore)	Selger	Romsdal og Glendal tingrett	Midlertidig forføyning	Konkuranseklauzal	5	Ja	Ja	Dommen inneholder uttalelse om hvorvidt en konkurranseklauzal i en aksjeparatavtale skulle vurderes etter kapitlet 14 A eller avtaleloven § 38. Det ble gitt uttrykk for at den usnøst mest sannsynlig måtte reduseres til ett år.	Nei	Nei	
28	08-Jul-22 TOS/05-22-029371TV-	Arbeidstaker (prosjektleder)	Merkantilbygg AS (leilend)	Oslo tingrett	Annet (krav om erstatning og grunn av urettmessig endringsoppsigelse)	Konkuranseklauzal	Tidsbegrenset		Uavklart	Dommen inneholder uttalelse om hvorvidt en konkurranseklauzal i en aksjeparatavtale skulle vurderes etter kapitlet 14 A eller avtaleloven § 38. Det ble gitt uttrykk for at den usnøst mest sannsynlig måtte reduseres til ett år.	Nei	Ja, 22-08787TV-TROG/TLST	
29	08-Jul-22 TOS/09-22-087490TV-	The Cloud People II AS (konkursmestskap skytjenester)	Daglig leder	Oslo tingrett	Midlertidig forføyning	Konkuranseklauzal	8	Ja	Ja	Begjæringen om midlertidig forføyning ble ikke tatt til følge. Daglig leder ble ikke ansett for å ha fraskrevet seg vernet etter kapitlet 14 A, jf. § 14 A-5. Da redigerte reisen arbeidsgiver hadde gitt ikke oppfylte kravene i § 14 A-1, kunne klauzulen ikke gjøres gjeldende	Nei	Nei	
30	09-Sep-21 LE-2022-113657	Optima AS (salg og distribusjon av byggeverner, trelast og uterter)	Aksjearner (og banklister)	Eidsivating lagmannsrett	Midlertidig forføyning	Konkuranseklauzal	36	Nei	Nei (aksjepsilppaavtale)	Arbeidsgiver hadde stilt som krav for utbetaling av tilbakeholdt del av bonus at arbeidstakerne også skulle erklære konkurranseklauzal og en konkurranseklauzal. Arbeidstakerne aksepterte ikke dette kravet og ble pålagt å betale tilbakeholdt del av bonus. Det ble ikke innført gjensvarende del av bonus.	Nei	Ja, 22-08787TV-TROG/TLST	



Menon Economics analyserer økonomiske problemstillinger og gir råd til bedrifter, organisasjoner og myndigheter. Vi er et medarbeidereiet konsultentselskap som opererer i grenseflatene mellom økonomi, politikk og marked. Menon kombinerer samfunns- og bedriftsøkonomisk kompetanse innenfor fagfelt som samfunnsøkonomisk lønnsomhet, verdsetting, nærings- og konkurranseøkonomi, strategi, finans og organisasjonsdesign. Vi benytter forskningsbaserte metoder i våre analyser og jobber tett med ledende akademiske miljøer innenfor de fleste fagfelt. Alle offentlige rapporter fra Menon er tilgjengelige på vår hjemmeside www.menon.no.

+47 909 90 102 | post@menon.no | Sørkedalsveien 10 B, 0369 Oslo | menon.no