

Det kongelige moderniseringsdepartement

PM 2005-12

Bruk av karantene og/eller saksforbud ved overgang til stilling utenfor statsforvaltningen

Dato: 04.07.2005

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. [2.3](#), [2.5.8](#)

Vedlagt følger hefte om bruk av karantene og/eller saksforbud ved overgang til stilling utenfor statsforvaltningen.

Denne meldingen med vedlagte hefte erstatter PM 01/2005 om forbehold om bruk av karantene og/eller saksforbud ved overgang til stillinger utenfor statsforvaltningen, og innebærer noen endringer i forhold til tidligere utsendte retningslinjer.

Vedlagte hefte inneholder forord, retningslinjer for karantene og saksforbud for embets- og tjenestemenn ved overgang til ny stilling, standardklausul om karantene og saksforbud, veiledning til arbeidstaker samt veiledning til arbeidsgiver.

Etter fullmakt
Finn Melbø
Ekspedisjonssjef

Bernhard A. Caspari
avdelingsdirektør

Saksbehandler: Cecilie Fauchald Rygg, tlf. nr. 22 24 48 81

Vedlegg Retningslinjer for karantene og saksforbud ved overgang til ny stilling m.v. utenfor statsforvaltningen

Forord

I St.meld. nr. 11 (2000-2001) og Inst. S. nr.175 (2000-2001) ble det drøftet forslag til løsninger på de problemer og uklare grensdragninger som kan oppstå i forholdet mellom embetsverk, departementenes politiske ledelse og andre samfunnsaktører. Slike problemer og uklarheter kan f.eks. oppstå ved overgang mellom politisk stilling og embetsstilling, og ved overgang fra en departementsstilling til stilling utenfor statsforvaltningen. Utgangspunktet for stortingsmeldingen var at Stortinget ved to anledninger hadde bedt regjeringen om å avklare disse forholdene.

Vi viser til PM 01/2005 vedrørende forbehold om bruk av karantene og/eller saksforbud ved overgang til stillinger utenfor statsforvaltningen. Denne meldingen med tilhørende hefte erstatter PM 01/2005 og innebærer noen endringer i forhold til tidligere utsendte retningslinjer.

Det ble i de tidligere retningslinjene og i personalmeldingen lagt til grunn at det skulle tas forbehold om bruk av karantene i alle nye arbeidsavtaler. Etter uttalelser fra juridisk ekspertise synes det klart at bruk av karanteneklausuler i alle arbeidskontrakter ikke er i overensstemmelse med avtalelovens bestemmelser om rimelighet og forholdsmessighet.

På denne bakgrunn har Moderniseringsdepartementet (MOD) utarbeidet nye "Retningslinjer for karantene og saksforbud ved overgang til ny stilling m.v. utenfor statsforvaltningen". Retningslinjene vil avløse tidligere retningslinjer i PM 01/2005 med umiddelbar virkning.

Et sentralt punkt i de nye retningslinjene er at en klausul om karantene og /eller saksforbud ikke kan tas inn i alle arbeidskontrakter. En slik klausul kan bare tas inn i kontrakten dersom stillingens karakter tilsier det, jf. retningslinjene pkt. 1 og tilhørende kommentarer.

Klausulen gjelder da fra ansettelsen, og vil bli aktuell ved en overgang til en konkret stilling utenfor statsforvaltningen. Standardklausul finnes på s. 13 i heftet.

Klausul om karantene og/eller saksforbud skal bare tas inn i arbeidskontrakten der hvor stillingens egenart tilsier det.

MOD har utarbeidet en egen veiledning for å hjelpe arbeidsgivere med å vurdere når det er anledning til å innta en slik klausul i arbeidsavtalen. I tillegg er det utarbeidet en veiledning til arbeidstaker som har fått en klausul i sin arbeidsavtale. Veiledningene finnes på s. 14 og s. 19.

Selve karanteneperioden kan maksimalt settes til seks måneder, regnet fra fratreden i stillingen, og kan kombineres med et saksforbud dersom det anses nødvendig. Saksforbud kan også iverksettes som eneste reaksjon. Karantene og saksforbud kan sammenlagt ikke ilegges for lengre tid enn ett år, regnet fra fratreden. Innenfor en periode på ett år etter fratreden vil klausulen være gjeldende. Dette innebærer at selv om arbeidstaker har fått fritak fra karantene/saksforbud ved en konkret overgang til en annen stilling, må arbeidstaker ta ny kontakt med tidligere arbeidsgiver for å få fritak fra karanteneklausulen dersom vedkommende skifter til ny stilling innenfor ettårsperioden, regnet fra arbeidstakers fratreden i stilling med slik klausul.

Dersom det besluttes å ilegge karantene, skal arbeidstakeren motta en godtgjørelse ut karantenetiden som tilsvarer den lønn vedkommende hadde ved fratreden pluss feriepenger. Andre arbeidsinntekter i perioden vil komme til fradrag i godtgjørelsen. Ut fra administrative hensyn ses det likevel bort fra inntekter opp til kr. 5.000,- regnet for karanteneperioden under ett. Arbeidsgiver dekker pensjonskostnadene i karantenetiden svarende til ordinært medlemskap i Statens Pensjonskasse, og vil kunne trekke pensjonsinnskudd på vanlig måte. I tillegg vil vedkommende være omfattet av gruppelivsforsikring i Pensjonskassen.

Klausul om karantene og/eller saksforbud vil, som nevnt ovenfor, gjelde fra første dag i arbeidsforholdet. Arbeidstaker som har en slik klausul i sin arbeidskontrakt er derfor forpliktet til å melde fra om tilbud om alle nye stillinger til den arbeidsgiver som har pålagt klausulen. Dette vil likeledes gjelde dersom vedkommende søker seg videre innen ett år er gått fra forrige jobbskifte.

Arbeidsgiver kan helt eller delvis gi skriftlig fritak fra karantene og/eller saksforbud etter søknad fra arbeidstakeren.

Ofte vil det være klart at klausulen forbyr arbeidstakeren å tiltre en konkret stilling. Karantene vil da inntre med mindre arbeidsgiver gir fritak. Enkelte stillinger vil ikke være berørt av klausulen, for eksempel stilling i annet statlig forvaltningsorgan eller stilling i virksomheter som åpenbart ikke har sammenheng med tidligere arbeidsoppgaver eller ansvarsområder. I slike tilfeller vil det ikke være nødvendig for arbeidstaker å søke om fritak.

I enkelte tilfeller kan det være mer uklart om stillingen er berørt av klausulen. Dersom arbeidstaker tiltrer en stilling som etter en objektiv vurdering er omfattet av klausulen, uten å ha fått fritak, vil arbeidsgiver kunne kreve konvensjonalbot etter retningslinjene pkt. 6. Det er altså arbeidstaker selv som bærer risikoen for en eventuell feilvurdering av klausulens rekkevidde. I tvilstilfeller bør arbeidstaker derfor søke om fritak for sikkerhets skyld.

Fritak skal gis skriftlig. Arbeidstaker anbefales å søke skriftlig. Arbeidsgiver skal ikke gi fritak før arbeidstaker har gitt tilstrekkelige opplysninger om den aktuelle virksomheten.

I vurderingen av om det skal gis fritak, er arbeidsgiver bundet av avtalelovens rammer og forvaltningsrettslige saklighetsprinsipper. Arbeidsgiver må ta stilling til i hvilken grad de beskyttelseshensynene som begrunnet klausulen, gjør seg gjeldende i forhold til den aktuelle virksomheten der arbeidstaker ønsker å ta ansettelse. Dersom disse beskyttelseshensynene ikke gjør seg gjeldende, vil det ikke være behov for å opprettholde forpliktelsen. I slike tilfeller skal arbeidsgiver gi fritak.

Det skal avtales en konvensjonalbot for det tilfelle at arbeidstakeren opptrer i strid med karantenen eller saksforbudet eller bryter meldeplikten. Den arbeidsgiver som har pålagt klausulen kan kreve at det ulovlige forholdet opphører umiddelbart, og at arbeidstakeren betaler en konvensjonalbot på inntil seks ganger månedslønn i den tidligere stillingen til arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan også kreve sitt økonomiske tap erstattet, hvis tapet er større en konvensjonalboten. Eventuell godtgjørelse som utbetales som kompensasjon for karanteneforpliktelsen vil, ved overtredelse av bestemmelsene, opphøre umiddelbart, og den godtgjørelse som eventuelt er utbetalt kan kreves tilbakebetalt.

Arbeidsgiver bør oppheve klausulen om karantene og/eller saksforbud dersom hensynene som begrunnet klausulen ikke lenger gjør seg gjeldende. Arbeidsgivers vurdering av om stillingens karakter tilsier en slik klausul, må foretas før kontraktsinngåelse. I enkelte tilfeller kan forutsetningene for arbeidsgivers vurdering endre seg vesentlig på et senere tidspunkt. I slike tilfeller bør arbeidsgiver av eget tiltak oppheve klausulen. Også arbeidstakers søknad om fritak fra klausulen kan avdekke at beskyttelseshensynene ikke lenger foreligger, jf. retningslinjene punkt 3. Arbeidsgiver bør da oppheve klausulen, fremfor å gi et fritak som bare omfatter en konkret stilling.

Retningslinjer for karantene og saksforbud ved overgang til ny stilling m.v. utenfor statsforvaltningen

1. Innledende merknader:

Som et utgangspunkt må det understrekes at det er viktig med utveksling av personell mellom offentlig og privat sektor og at det ikke bygges unødvendige barrierer. Det forutsettes at en klausul om karantene og/eller saksforbud bare skal tas inn i arbeidskontrakten i særlige tilfeller. Det vil derfor være svært få situasjoner der det vil være aktuelt å benytte virkemidler som karantene eller saksforbud ved overgang til ny stilling utenfor statsforvaltningen. Ikke desto mindre vil det være svært viktig å ha slike virkemidler til disposisjon i de tilfellene der særlige grunner gjør det nødvendig.

Ved overgang fra statlige til private virksomheter er det viktig å opprettholde allmennhetens tillit til statlig forvaltning og til embets- og tjenestemennene. Integritet og upartiskhet er grunnleggende forutsetninger for offentlig virksomhet.

Embetsverket må være nøytralt og uavhengig i forhold til eksterne aktører. Forvaltningen skal handle saklig, objektivt,

upartisk og i samsvar med fastsatte regler, men for at tilliten skal opprettholdes er det like viktig at forvaltningen blir oppfattet slik av omgivelsene.

En arbeidsgiver vil ha en beskyttelsesverdig interesse i å sikre seg mot at forretningshemmeligheter og annen intern bedriftskunnskap blir misbrukt dersom en arbeidstaker går over i ny stilling i konkurrerende virksomhet. Dette hensynet kan begrunne karanteneklausuler for ansatte i privat virksomhet. Selv om statlige forvaltningsorganer som oftest ikke opptrer i et marked med konkurranse, kan også statlige forvaltningsorganer ha et beskyttelsesverdig behov for klausuler om karantene og/eller saksforbud. Statlig forvaltning har et ansvar for å hindre at forvaltningens integritet og upartiskhet kan trekkes i tvil når en embets- eller tjenestemann går over til stilling i annen virksomhet. Det er derfor særlig tre hensyn som kan begrunne karantene og/eller saksforbud for embets- og tjenestemenn:

Behovet for å beskytte intern informasjon

Statlige forvaltningsorganer må søke å hindre at annen virksomhet får kunnskap om forvaltningsorganets strategier og planer, som planer for politikk- eller regelutforming. Slik kunnskap kan gi et urettmessig konkurransefortrinn.

Behovet for å beskytte andre virksomheters forretningshemmeligheter mv.

Statlige forvaltningsorganer må søke å hindre at en virksomhet får tilgang til sensitiv informasjon om andre virksomheter, som forretningshemmeligheter mv. Slik kunnskap kan gi et urettmessig konkurransefortrinn.

Behovet for å beskytte allmennhetens tillit til forvaltningen

Statlige forvaltningsorganer må søke å hindre mistanke om at en embets- eller tjenestemann har benyttet sin stilling til å gi en virksomhet særlige fordeler. Slik mistanke kan svekke allmennhetens tillit til forvaltningens integritet og upartiskhet.

Det må etableres en særskilt hjemmel i arbeidskontrakten til den enkelte arbeidstaker - en klausul om karantene og/eller saksforbud - dersom arbeidsgiver skal kunne benytte seg av disse virkemidlene. Arbeidsgiver må ved ansettelsen vurdere om stillingen er av en slik art at det vil være påkrevd å etablere en slik klausul. Klausulen vil da gjelde under hele ansettelsesforholdet og i en viss periode etter fratreden. Dersom arbeidstaker ønsker å gå over til en annen stilling som faller innenfor klausulen, kan vedkommende søke arbeidsgiver om fritak.

Retningslinjene for karantene og saksforbud kommer i tillegg til en rekke andre regler som skal ivareta forvaltningens integritet og upartiskhet, som forvaltningslovens habilitetsregler, regler om arbeidstakers lojalitetsplikt, forvaltningens alminnelige saklighetskrav (herunder læren om myndighetsmisbruk), taushetspliktbestemmelser og arbeidsgivers styringsrett. I tillegg kommer etiske retningslinjer for statstjenesten som vil tre i kraft i løpet av 2005.

Forvaltningslovens habilitetsregler regulerer imidlertid interessekonflikter som foreligger allerede når avgjørelsen treffes i forvaltningen. Ved overgang til ny stilling vil en eventuell interessekonflikt typisk foreligge på et fremtidig tidspunkt, hvor ikke forvaltningslovens habilitetsregler lenger vil få anvendelse.

Lojalitetsplikten kan legge begrensninger på adgangen til å nyttiggjøre seg kunnskap som er opparbeidet hos tidligere arbeidsgiver, men det er uklart hvor langt lojalitetsplikten rekker. Taushetspliktbestemmelsen i forvaltningsloven § 13

beskytter personlige forhold og forretningshemmeligheter, men opplysninger om interne forhold i statsforvaltningen anses sjelden som taushetsbelagte forretningshemmeligheter.

Arbeidsgivers styringsrett innebærer at arbeidsgiver kan omplassere en arbeidstaker i oppsigelsestiden. Dette er et lite inngripende virkemiddel og bør vurderes først, men er imidlertid ikke tilstrekkelig i alle situasjoner.

Utover den taushetsplikt som følger av forvaltningsloven, vil arbeidsgiver ved instruks også kunne pålegge en arbeidstaker en relativt omfattende taushetsplikt ved skifte av stilling. En instruks som pålegger embets- og tjenestemenn taushetsplikt om strategisk viktig informasjon, vil også gjelde etter fratreden.

Når det gjelder nåværende ansattes kontakt med tidligere kolleger, er det viktig med bevisstgjøring om hvordan de skal forholde seg når tidligere ansatte tar kontakt. Det vises her til etiske retningslinjer for statsforvaltningen.

Den enkelte arbeidsgiver kan gi utfyllende retningslinjer om karantene og/eller saksforbud dersom virksomheten har spesielle behov.

1.

Der stillingens karakter tilsier det, skal en klausul om karantene og/eller saksforbud ved overgang til ny stilling tas inn i arbeidskontrakten ved arbeidsforholdets begynnelse.

Med karantene menes et forbud mot at arbeidstakeren, i inntil seks måneder etter fratreden, er ansatt i eller yter tjenester til virksomhet utenfor statsforvaltningen som har eller kan få kontakt med arbeidstakerens ansvarsområder eller arbeidsoppgaver som embets- og tjenestemann. Det samme gjelder for virksomhet utenfor statsforvaltningen som av andre grunner har eller kan få særlige fordeler på grunn av arbeidstakers stilling som embets- og tj enestemann.

Med saksforbud menes et forbud mot at arbeidstakeren i inntil ett år etter fratreden, involverer seg i saker eller saksfelter som berører arbeidstakerens ansvarsområder eller arbeidsoppgaver som embets- eller tj enestemann.

Kommentarer:

Arbeidsgiver må før ansettelse foreta en konkret vurdering av stillingens art og innhold for å avgjøre om det skal tas inn en klausul om karantene og/eller saksforbud i den enkelte arbeidskontrakt.

Karantene og saksforbud er inngripende begrensninger i arbeidstakers frihet til å utnytte sin arbeidskraft og kompetanse. Avtalelovens regler innebærer at slike klausuler som går lenger enn det som er rimelig i lys av beskyttelsesinteressene, kan settes til side som ugyldige og følgelig ikke være bindende for arbeidstaker, jf. avtaleloven §§ 36 og 38.

Klausul om karantene og/eller saksforbud skal derfor bare tas inn i arbeidskontrakten når "stillingens karakter tilsier det".

Det er særlig stillingens forhold til virksomhet utenfor statsforvaltningen som må vurderes. Dette omfatter forholdet til både private virksomheter, uavhengige organisasjoner og virksomheter som helt eller delvis er eid av staten, slik som statsforetak, særlovselskaper og statlige aksjeselskaper. Stillingens karakter kan også tilsi karantene og/eller saksforbud dersom den konkrete embets- eller tjenestemannsstilling vil gi arbeidstakeren betydelig innsikt i statens interne forhold

og strategiske tenkning, og det vil være uheldig om denne innsikten umiddelbart kan benyttes til fordel for en annen virksomhet.

Karantene og/eller saksforbud vil primært være aktuelt for nøkkelstillinger, det vil si ledendestillinger eller stillinger som innebærer et særlig ansvar eller innflytelse. Også stillinger som er nært knyttet opp til nøkkelstillinger, kan innebære behov for en slik klausul. Videre kan karantene og/eller saksforbud være nærliggende for stillinger med vide forhandlings- eller innkjøpsfullmakter.

Nedenfor gis det eksempler på situasjoner der det kan være grunn til å ta inn en klausul om karantene og/eller saksforbud i arbeidskontrakten. Eksempelene angir kun typetilfeller.

Arbeidsgiver må selv foretas en konkret og streng vurdering av om en slik klausul vil være nødvendig for den enkelte stilling eller stillingskategori.

Eksempler på tilfeller der arbeidsgiver bør foreta en nærmere vurdering av om en klausul om karantene og/eller saksforbud skal inntas i kontrakten:

- stillingen innebærer særlig innsikt i forvaltningsorganets strategier og planer, som planer for politikk- eller regelutforming som vil være av særlig verdi for andre virksomheter å få kjennskap til på et tidlig eller forberedende stadium (hensynet til beskyttelse av intern informasjon)
- stillingen innebærer tilgang til sensitiv informasjon om én eller flere virksomheter som vil være av særlig verdi for andre virksomheter å få kjennskap til (hensynet til beskyttelse av andre virksomheters forretningshemmeligheter mv.)
- stillingen innebærer forhandling, rådgivning eller avgjørelsesmyndighet i saker av vesentlig økonomisk betydning for andre virksomheter (hensynet til beskyttelse av allmennhetens tillit)

Dersom stillingens karakter tilsier en klausul om karantene og/eller saksforbud, skal arbeidsgiver sørge for at en slik klausul tas inn i arbeidskontrakten.

For allerede inngåtte arbeidskontrakter uten slik klausul, skal disse søkes reforhandlet dersom stillingens karakter etter arbeidsgivers vurdering tilsier en slik klausul.

Moderniseringsdepartementet har utarbeidet en standardklausul om karantene og saksforbud. Standardklausulen ivaretar arbeidsgivers beskyttelsesbehov og er samtidig et uttrykk for en rimelig avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Moderniseringsdepartementet anbefaler derfor at standardklausulen benyttes.

Standardklausulen inneholder både en karantenebestemmelse og et saksforbud. Karantene er et tidsbegrenset forbud mot å være ansatt i, eller yte tjenester til, visse virksomheter. Tjenesteytelse kan for eksempel skje ved at arbeidstakeren yter konsulentbistand som selvstendig næringsdrivende, tar styreverv mv.

Karantene gir et forbud mot å være "ansatt i" bestemte virksomheter. Dette hindrer ikke arbeidstaker i å akseptere et tilbud der ansettelsestidspunktet (tiltredelsen) er en dato etter at karanteneperioden er utløpt. Det sentrale er å hindre at arbeidstaker tiltrer stilling i bestemte virksomheter før karanteneperiodens utløp.

Et saksforbud er et tidsbegrenset forbud mot å involvere seg i visse saker eller saksfelter. Karantene er derfor et mer inngripende virkemiddel enn saksforbud. Karanteneperioden kan være inntil seks måneder fra fratreden, og saksforbudsperioden kan være inntil ett år fra fratreden.

Der stillingens karakter tilsier at det er behov for en klausul, legger Moderniseringsdepartementet til grunn at det normalt skal tas inn i kontrakten både karantene og saksforbud slik det er gjort i standardklausulen. Den samlede perioden for karantene og saksforbud (klausulperioden) kan ikke være lenger enn ett år fra fratreden.

Saksforbud kan benyttes alene dersom dette er hensiktsmessig og tilstrekkelig for å ivareta beskyttelsesbehovene. En klausul med et rent saksforbud kan være aktuelt der den særlige innsikten eller posisjonen som følger med stillingen er begrenset til spesielle saker eller saksfelt. Dersom et saksforbud er så vidtrekkende at arbeidstakeren vil være utestengt fra sentrale eller vesentlige deler av sitt kompetanseområde, må det i realiteten regnes som karantene.

Moderniseringsdepartementet mener at det som hovedregel vil være hensiktsmessig at arbeidskontrakten inneholder bestemmelser om en karanteneperiode på seks måneder og en saksforbudsperiode på ett år, slik det fremgår av standardklausulen. I særlige tilfeller kan arbeidsgiver ved kontraktsinngåelsen ha grunn til å fastsette en kortere karantene- eller saksforbudsperiode. Dette kan for eksempel være tilfellet dersom den sensitive informasjonen som begrunner klausulen, etter sin art bare vil være sensitiv i kort tid. For øvrig vises det til muligheten for helt eller delvis fritak fra karantene og/eller saksforbud, jf. retningslinjenes punkt 3.

2.

I arbeidskontrakten skal det avtales en plikt for arbeidstaker til å melde fra til arbeidsgiver om tilbud om alle nye stillinger som arbeidstaker vurderer å akseptere. Tilsvarende meldeplikt skal gjelde ved tilbud om verv og planer om oppstart av næringsvirksomhet.

Meldeplikten skal gjelde under arbeidsforholdets gang og i klausulperioden etter fratreden.

Kommentarer:

Klausul om karantene og/eller saksforbud vil, som nevnt ovenfor, gjelde fra første dag i arbeidsforholdet. Arbeidstaker som har en slik klausul i sin arbeidskontrakt er derfor, ved tilbud om ny stilling, forpliktet til å si fra om tilbudet til den arbeidsgiver som har pålagt klausulen.

Meldeplikten omfatter alle tilbud om stilling eller verv som arbeidstaker vurderer å akseptere. Også planer om oppstart av næringsvirksomhet, for eksempel konsulentvirksomhet, er omfattet av meldeplikten. Arbeidstaker trenger imidlertid ikke melde fra om tilbud som det ikke er aktuelt å akseptere. Formålet med meldeplikten er å sikre at arbeidsgiver får beskjed når karantenen og/eller saksforbudet aktualiseres, slik at arbeidsgiver har mulighet til å ivareta sine interesser.

Videre innebærer meldeplikten at arbeidstakeren er forpliktet til uoppfordret å gi arbeidsgiver alle nødvendige opplysninger om det aktuelle nye arbeidsforholdet, også der dette synes å være uproblematisk i forhold til klausulen. Informasjonen skal gis senest ved aksept av ny stilling mv., men fortrinnsvis når tilbudet eller planene er klare.

Meldeplikten gjelder fra arbeidskontrakten inngås og fortsetter å gjelde i klausulperioden etter fratreden. Det vil si at arbeidstaker har meldeplikt like lenge som karantenen og/eller saksforbudet varer, maksimalt frem til ett år etter fratreden jf. retningslinjene pkt. 1.

Meldeplikten fortsetter å gjelde selv om det gis fritak for en konkret stilling jf. retningslinjene pkt. 3.

3.

Arbeidsgiver kan skriftlig gi helt eller delvis fritak fra karantene og/eller saksforbud etter søknad fra arbeidstakeren.

Fritaket omfatter kun den konkrete stillingen. Ved senere overgang til annen stilling innenfor klausulperioden, vil karantenen og/eller saksforbudet fortsatt gjelde.

Fritak skal gis med mindre det dreier seg om særlige tilfeller der det er en helt konkret forbindelse mellom arbeidstakerens ansvarsområder og arbeidsoppgaver som embets- eller tj enestemann, og den virksomheten som arbeidstakeren ønsker å ansettes i eller yte tj enester til.

Kommentarer:

Klausulen om karantene og/eller saksforbud aktualiseres når en arbeidstaker som er bundet av en slik klausul etter arbeidskontrakten, fratrer sin stilling som embets- eller tjenestemann. Arbeidskontrakten begrenser arbeidstakerens frihet til å ta nytt erverv.

Arbeidstaker kan imidlertid søke om fritak fra karantene og/eller saksforbud ved overgang til en konkret ny stilling.

Karanteneklausulen hindrer arbeidstakeren i å tiltre stilling i virksomhet som naturlig har eller kan få kontakt med arbeidstakers ansvarsområder eller arbeidsoppgaver som embets- og tjenestemann. Det samme gjelder virksomhet som av andre grunner har eller kan få særlige fordeler på grunn av arbeidstakers stilling som embets- og tjenestemann.

Ofte vil det være klart at karanteneklausulen forbyr arbeidstakeren å tiltre en konkret stilling. Karantene vil da inntre med mindre arbeidsgiver gir fritak.

Enkelte stillinger vil ikke være berørt av klausulen, for eksempel stilling i annet statlig forvaltningsorgan eller stilling i virksomheter som åpenbart ikke har sammenheng med tidligere arbeidsoppgaver eller ansvarsområder. I slike tilfeller vil det ikke være nødvendig for arbeidstaker å søke om fritak, men meldeplikten gjelder også for slike stillinger, jf. pkt. 2.

I enkelte tilfeller kan det være uklart om stillingen er berørt av klausulen. Dersom arbeidstaker tiltre en stilling som etter en objektiv vurdering er omfattet av klausulen, uten å ha fått fritak, vil arbeidsgiver kunne kreve konvensjonalbot etter retningslinjene pkt. 6. Det er altså arbeidstaker selv som bærer risikoen for en eventuell feilvurdering av klausulens rekkevidde. I tvilstilfeller bør arbeidstaker derfor søke om fritak for sikkerhets skyld.

Meldeplikten i retningslinjene pkt. 2 skal sikre at arbeidsgiver har tilstrekkelig informasjon til selv å vurdere om stillingen er berørt av klausulen, slik at arbeidsgiver har mulighet til å ivareta virksomhetens og/eller forvaltningens interesser.

Fritak skal gis skriftlig. Av bevismessige hensyn anbefales arbeidstaker også å søke om fritak og gi nødvendig dokumentasjon skriftlig. Arbeidsgiver skal ikke gi fritak før arbeidstaker har gitt tilstrekkelige opplysninger om den aktuelle virksomheten.

I vurderingen av om det skal gis fritak, er arbeidsgiver bundet av avtalelovens rammer og forvaltningsrettslige saklighetsprinsipper. Arbeidsgiver må foreta en streng nødvendighetsvurdering av om de beskyttelseshensynene som

begrunnet klausulen, gjør seg tilstrekkelig sterkt gjeldende i forhold til den aktuelle virksomheten der arbeidstaker ønsker å ta ansettelse. Fritak kan bare nektes der det foreligger en helt konkret forbindelse mellom arbeidstakerens tidligere ansvarsområder eller arbeidsoppgaver og den aktuelle virksomhetens interesser, eller dersom andre konkrete omstendigheter ved overgangen kan svekke tilliten til forvaltningen.

Et sentralt moment i fritaksvurderingen er om overgangen medfører at den aktuelle virksomheten får urettmessige fordeler av et visst omfang, eller om overgangen gir mistanke om slike fordeler. Det kan også legges vekt på om overgangen fremstår som uheldig utad.

Dersom arbeidstaker har kjennskap til konkrete planer for politikk- eller regelutforming som medfører at overgangen vil gi den aktuelle virksomheten urettmessige konkurransefortrinn, kan dette tilsi at fritak ikke gis. Tilsvarende gjelder dersom arbeidstaker har kjennskap til forretningshemmeligheter mv. om virksomhetens konkurrenter, og taushetsplikten ikke anses tilstrekkelig til å hindre mistanke om uberettiget bruk av slik informasjon. Videre vil fritak kunne nektes hvis overgangen av andre grunner medfører mistanke om interessekonflikt eller uheldig rolleblanding. For eksempel kan omstendighetene rundt en overgang gi mistanke om at arbeidstakerens råd og avgjørelser som embets- eller tjenestemann var påvirket av forventninger om fremtidig ansettelse i virksomheten, eller mistanke om at stillingen er en belønning for tidligere tjenester.

Med mindre det foreligger slike tungtveiende beskyttelseshensyn, vil det ikke være tilstrekkelig behov for å opprettholde karantenen og/eller saksforbudet for den aktuelle stillingen. I slike tilfeller skal arbeidsgiver gi fritak.

Arbeidsgiver kan gi helt eller delvis fritak. Et helt fritak innebærer at arbeidstakeren fritt kan tiltre den aktuelle stillingen og arbeide med enhver sak. Et delvis fritak kan være begrenset til karantenen, slik at saksforbudet fremdeles gjelder. Videre kan et delvis fritak innebære at saksforbudets rekkevidde begrenses til konkret angitte saker eller saksfelter. Et delvis fritak kan også gå ut på at karanteneperioden og/eller saksforbudsperioden forkortes.

Et fritak vil bare omfatte den konkrete stillingen som det er søkt fritak for. Dette innebærer at karantenen og/eller saksforbudet fortsatt vil gjelde dersom arbeidstakeren innenfor klausulperioden på nytt skifter stilling. Dersom den nye stillingen er berørt av klausulen, må arbeidstaker søke om nytt fritak.

Fritaksadgangen vil gjelde tilsvarende for arbeidstakers forpliktelse til ikke å yte tjenester til bestemte virksomheter.

4.

Arbeidsgiver skal avgjøre søknad om fritak fra karantene og/eller saksforbud innen én uke fra det tidspunkt arbeidstakeren har gitt nødvendige opplysninger om det nye arbeidsforholdet, j f. pkt. 2 om arbeidstakers meldeplikt.

Arbeidstaker kan gi en uttalelse i saken innen én uke fra arbeidsgivers beslutning er meddelt arbeidstaker. Arbeidstakeren kan kreve et møte med arbeidsgiver om saken, og kan i dette møtet ta med seg en tillitsvalgt eller annen rådgiver/fullmektig.

Arbeidsgiver må foreta en ny vurdering av saken innen én uke etter at uttalelsen fra arbeidstaker foreligger.

Kommentarer:

Arbeidsgivers beslutning om å innvilge eller avslå søknaden om fritak fra karantene og/eller saksforbud vil ikke være et enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Siden både karantene og saksforbud er inngripende virkemidler, har arbeidstakeren anledning til å uttale seg etter at beslutningen er tatt, med en frist på én uke. Uttalelsen kan gis muntlig eller skriftlig. Arbeidstaker har adgang til å kreve et møte med arbeidsgiver for å diskutere saken, og kan la seg bistå av en rådgiver i møtet, for eksempel en tillitsvalgt eller en advokat. Uttalelsen medfører at arbeidsgiver må foreta en ny vurdering av saken innen én uke regnet fra arbeidstakers uttalelse.

Den enkelte arbeidsgiver vil for øvrig ha anledning til å avtale ytterligere rettigheter i forbindelse med saksbehandling og klage i arbeidskontrakten.

5.

Der tiltredelse i ny stilling må utsettes eller blir forhindret på grunn av karantene, skal arbeidstakeren motta en godtgjørelse i karanteneperioden tilsvarende den nettolønn vedkommende hadde ved fratreden pluss feriepengene. Arbeidsgiver dekker pensjonskostnadene i karanteneperioden, svarende til ordinært medlemskap i Statens Pensjonskasse.

I tillegg vil arbeidstakeren være omfattet av gruppelivsforsikring i Statens Pensjonskasse i karanteneperioden.

Kommentarer:

En arbeidstaker som på grunn av karantene ikke kan tiltre ny stilling, eller må utsette tidspunktet for tiltredelse, har rett til godtgjørelse i karanteneperioden som kompensasjon for inntektstapet. Perioden for godtgjørelse begynner å løpe ved fratreden fra tidligere stilling, eller fra det tidspunkt vedkommende får avslag på søknad om fritak etter fratredelsestidspunktet. Vilkår for å få godtgjørelse er at vedkommende arbeidstaker får et bindende tilbud om jobb og ikke får innvilget fritak fra karanteneklausulen. Godtgjørelse vil da utbetales i den perioden vedkommende er avkåret fra å tiltre ny stilling på grunn av karantenen. Dette innebærer at det ikke blir utbetalt godtgjørelse i de tilfellene hvor arbeidstaker har fratrukket karanteneklausulen er knyttet til, og ikke får tilbud om en ny stilling innenfor karanteneperioden.

Godtgjørelsen skal svare til den nettolønnen vedkommende hadde ved fratreden tillagt feriepengene for perioden. Med nettolønn menes lønn fratrukket pensjonsinnskudd.

Arbeidsforholdet vil ikke bestå i karantenetiden, og godtgjørelsen skal ikke kompensere for andre ytelser enn lønn og feriepengene.

Arbeidsgiver skal utbetale nettolønn til den enkelte, samt innbetale arbeidsgiverandel til dekning av pensjonskostnadene i karanteneperioden. Den enkelte vil da kunne motta pensjon av statskassen ved pensjonering. Når det gjelder forsikring, vil vedkommende være omfattet av gruppelivsforsikring i Statens Pensjonskasse. Arbeidsgiver vil ha ansvar for å underrette Statens Pensjonskasse når en arbeidstaker har rett til godtgjørelse.

Andre arbeidsinntekter i perioden vil komme til fradrag i godtgjørelsen. Ut fra administrative hensyn ses det likevel bort fra inntekter opp til kr. 5000 (regnet samlet for karanteneperioden).

6.

I arbeidskontrakten skal det avtales en konvensjonalbot dersom arbeidstakeren opptrer i strid med karantenen eller saksforbudet, eller bryter meldeplikten.

Med konvensjonalbot menes en på forhånd avtalt bot som tilsvarer inntil seks måneders lønn, beregnet ut fra lønnen i den tidligere stillingen.

Kommentarer:

Klausulen om karantene og/eller saksforbud skal inneholde adgang til å kreve konvensjonalbot dersom arbeidstakeren bryter sine forpliktelser etter klausulen. Både opptreden i strid med karantenen, opptreden i strid med saksforbudet og brudd på meldeplikten vil gi arbeidsgiver rett til å kreve at arbeidstaker betaler en konvensjonalbot. I tillegg kan arbeidsgiver kreve at det ulovlige forholdet opphører umiddelbart.

Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstakeren betaler en konvensjonalbot som tilsvarer inntil seks ganger månedslønn i den tidligere stillingen. Arbeidsgiver skal påse at konvensjonalbotens størrelse står i et rimelig forhold til arbeidstakers brudd på kontraktsforpliktelsene. Arbeidsgiveren kan også kreve sitt økonomiske tap erstattet, hvis tapet er større enn konvensjonalboten. Eventuell godtgjørelse som utbetales som kompensasjon for karantene vil, ved brudd på forpliktelsene, opphøre umiddelbart, og den godtgjørelse som eventuelt er utbetalt, kan kreves tilbakebetalt.

7.

Arbeidsgiver skal skriftlig oppheve klausulen om karantene og/eller saksforbud dersom hensynene som begrunnet klausulen ikke lenger gjør seg gjeldende.

Kommentarer:

Arbeidsgivers vurdering av om stillingens karakter tilsier en klausul om karantene og/eller saksforbud, må foretas før kontraktsinngåelse. I enkelte tilfeller kan forutsetningene for arbeidsgivers vurdering endre seg vesentlig på et senere tidspunkt.

For eksempel kan endringer i forvaltningsstruktur, omstillinger eller endring av hvilke oppgaver som ligger til stillingen, medføre at stillingens karakter etter en viss tid likevel ikke medfører et særlig beskyttelsesbehov. Det vil ikke foreligge et særlig beskyttelsesbehov dersom arbeidstakeren faktisk ikke får tilgang til intern informasjon, andre virksomhetsforretningshemmeligheter mv. eller ikke står i et forhold til andre virksomheter som kunne gi vedkommende anledning til å utnytte sin stilling til å gi en virksomhet særlige fordeler.

Dersom arbeidsgiver blir oppmerksom på dette mens arbeidstakeren fremdeles er ansatt, skal arbeidsgiver oppheve klausulen. Arbeidsgiver bør ta spørsmålet om opphevelse opp til vurdering dersom arbeidstakeren reiser tvil om beskyttelsesbehovet for stillingen er til stede. Arbeidsgiver har imidlertid ingen plikt til å foreta løpende vurderinger av beskyttelsesbehovet for enhver stilling med klausul om karantene og/eller saksforbud.

Også arbeidstakers søknad om fritak kan avdekke at beskyttelsesbehovene ikke lenger foreligger, jf. retningslinjene punkt 3. Arbeidsgiver skal da oppheve klausulen fremfor å gi et fritak som bare omfatter en konkret stilling.

Opphevelse av klausulen innebærer at arbeidstakers forpliktelser etter klausulen faller bort med endelig virkning.

Standardklausul om karantene og saksforbud

NN er i seks måneder etter fratreden og uten hensyn til av hvilken grunn arbeidsforholdet avsluttes, uberettiget til å være ansatt i eller yte tjenester til virksomhet utenfor statsforvaltningen som naturlig har eller kan få kontakt med NNs arbeidsoppgaver eller ansvarsområder som embets- eller tjenestemann. Det samme gjelder for virksomhet utenfor statsforvaltningen som av andre grunner har eller kan få særlige fordeler på grunn av NNs stilling som embets- eller tjenestemann.

NN er også i ett år etter fratreden og uten hensyn til av hvilken grunn arbeidsforholdet avsluttes, uberettiget til å involvere seg i saker eller saksfelter som berører arbeidstakerens ansvarsområder eller arbeidsoppgaver som embets- eller tjenestemann.

Under arbeidsforholdets gang og i klausulperioden har NN plikt til å melde fra til arbeidsgiver om tilbud om stillinger som NN vurderer å akseptere. Tilsvarende meldeplikt gjelder ved tilbud om verv og planer om oppstart av næringsvirksomhet.

NNs forpliktelser etter denne klausul gjelder så lenge arbeidsgiver ikke skriftlig har gitt helt eller delvis fritak fra disse. NN kan søke arbeidsgiver om fritak fra karantene og/eller saksforbud.

Der tiltredelse i ny stilling må utsettes eller blir forhindret på grunn av karantene, har NN krav på godtgjørelse i henhold til de retningslinjer for karantene og saksforbud som til enhver tid gjelder.

Hvis NN opptrer i strid med karantenen eller saksforbudet eller bryter meldeplikten, kan arbeidsgiver kreve at det kontraktsstridige forholdet opphører umiddelbart og at NN betaler en konvensjonalbot tilsvarende inntil seks måneders lønn til arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan dessuten kreve sitt økonomiske tap erstattet, hvis tapet er større enn konvensjonalboten.

Eventuell godtgjørelse for karantene vil ved brudd på forpliktelsene etter denne klausul opphøre umiddelbart, og arbeidsgiver kan kreve tilbakebetalt den godtgjørelse som eventuelt allerede er utbetalt.

Nærmere bestemmelser følger av de til enhver tid gjeldende retningslinjer for karantene og saksforbud.

Veiledning til arbeidsgiver om reglene for karantene og saksforbud

Moderniseringsdepartementet viser til PM 12/05 av 04.07. 2005 om "Bruk av karantene og/eller saksforbud ved overgang til stilling utenfor statsforvaltningen".

Regjeringen er opptatt av å fjerne mulige barrierer, slik at arbeidskraften kan flyte mest mulig fritt mellom de forskjellige sektorene av arbeidslivet. Karantene og/eller saksforbud vil være et midlertidig hinder for overgang til ny arbeidsgiver i de tilfelle arbeidsgiver ikke gir fritak. En klausul om karantene og/eller saksforbud skal derfor bare tas inn i arbeidskontrakten i de tilfeller hvor stillingens karakter gir arbeidsgiver et behov for å beskytte vital informasjon i en periode etter arbeidstakers fratreden og/eller opprettholde tilliten til forvaltningen. I praksis vil det være svært få stillinger der det vil være aktuelt å ta inn en slik klausul.

Nedenfor vil vi behandle de forskjellige faser i ansettelsesforholdet, fra rekruttering til utløpet av ettårsperioden etter arbeidstakers fratreden.

Arbeidsgivers vurderinger av karantene og/eller saksforbud faller i to deler; først i forbindelse med utlysning og ansettelse og deretter når arbeidstakeren melder fra om at han/hun har fått tilbud om eller har akseptert ny stilling. En arbeidstaker som har en slik klausul i sin kontrakt vil derfor ikke nødvendigvis gå ut i karantene eller være bundet av et saksforbud ved overgang til ny virksomhet. Dette avhenger helt av den nye virksomhetens karakter og oppgaver. En grundig og saklig vurdering av behovet for en slik klausul ved ansettelse i stillingen må etterfølges av en like grundig analyse og vurdering av den virksomhet hvor arbeidstakeren har fått tilbud om eller har akseptert stilling. Det vil bare være saklig å nekte å gi fritak fra en klausul om karantene og/eller saksforbud - helt eller delvis - der den nye stillingens karakter og plassering tilsier det. Karantene og saksforbud vil også kunne bli aktuelt dersom en arbeidstaker ikke går over i en ny stilling, men i stedet velger å yte tjenester til andre virksomheter innenfor de samme områdene som han eller hun tidligere hadde ansvar for.

1. Rekrutteringen

Ut fra stillingens plassering i virksomheten og de oppgaver og det ansvar som er lagt til stillingen, bør arbeidsgiver ha vurdert om det vil være anledning til å ta inn en klausul om karantene og/eller saksforbud for stillingen, allerede før stillingsannonsen utformes. Det er viktig at arbeidsgiver har en klar oppfatning av dette forholdet før de aktuelle søkerne kommer til intervju. En slik klausul er et vesentlig inngrep i arbeidstakers mulighet til å gå inn i en ny stilling, og det er derfor helt nødvendig at arbeidsgiver så tidlig som mulig sier klart fra om at en slik klausul er knyttet til stillingen. En så viktig begrensning i arbeidstakers mulighet til å skaffe seg nytt erverv må ikke komme frem på det tidspunkt man skal skrive kontrakt. Etter at arbeidskontrakten er inngått vil han ikke kunne ta inn en klausul om karantene og/eller saksforbud i arbeidskontrakten, med mindre stillingens karakter åpner for det og arbeidstakeren aksepterer en slik begrensning.

2. Forhold som kan begrunne klausul om karantene og/eller saksforbud ved ansettelse

Ettersom bruk av karantene og/eller saksforbud er et betydelig inngrep i arbeidstakerens frihet til å gå over i nytt arbeid, må arbeidsgiver ha et klart behov for å beskytte informasjon og/ellertilliten til statsforvaltningen. Beskyttelse mot konkurranse er etter avtaleloven § 38 regnet som et beskyttelsesverdig hensyn, men statsforvaltningen som sådan vil normalt ikke ha behov for å beskytte seg mot konkurranse i tradisjonell forstand. Ved at statlige virksomheter behandler søknader om tillatelser, løyver og dispensasjoner m.v., vil de ansatte, gjennom saksbehandlingen, kunne få innsikt i produksjonsforhold og forretningshemmeligheter som kan være av interesse for virksomheter som konkurrerer på samme marked. En ansatt som tar med seg slik relevant kunnskap til en virksomhet, vil på denne måten kunne bidra til et uberettiget konkurransefortrinn for den nye arbeidsgiveren, og dette kan også føre til at tilliten til statsforvaltningen svekkes. Slike opplysninger vil normalt være underlagt taushetsplikt og brudd på denne vil være straffbart, jf. strl. § 121. I praksis vil det imidlertid være et spørsmål hvor langt taushetsplikten rekker, og det vil også kunne være vanskelig å bevise brudd på taushetsplikten. En direkte overgang til annen virksomhet med slik kunnskap vil derfor i seg selv kunne svekke tilliten til statsforvaltningen, og det kan være et hensyn som kan begrunne karantene og/eller saksforbud.

Et annet hensyn som kan begrunne karantene og/eller saksforbud er kjennskap til strategiplaner eller strategidokumenter. Slike dokumenter kan ha et innhold som er kritisk i forhold til konkurrenters kunnskap. For ansatte i en del statlige forvaltningsvirksomheter vil også kjennskap til virksomhetens forhandlingsstrategier, pågående lov- og forskriftsarbeid og arbeid med regulering av spesifikke bransjer kunne være av stor verdi for f.eks. arbeidstakerorganisasjoner og de bransjer og virksomheter som er under regulering. Med kunnskap om statens

strategier og planer vil en virksomhet kunne innrette seg etter disse, og i større eller mindre grad nøytralisere reguleringsarbeidet eller vanskeliggjøre forhandlingsarbeidet.

Saksforbud er normalt et mindre inngrep i arbeidstakers mulighet til å skaffe seg nytt erverv enn karantene. Dersom det etter avtaleloven er anledning til å ta inn en klausul om karantene, vil det derfor også vanligvis være lovlig å ta inn en klausul om saksforbud. For at arbeidsgiver skal ha hjemmel for karantene og saksforbud, må begge være nevnt og forklart i kontraktsklausulen. Om arbeidsgiver skal gi helt eller delvis fritak fra karantene og/eller saksforbud når arbeidstaker har fått tilbud om ny stilling, kan først avgjøres på det tidspunkt arbeidstaker søker om fritak. På dette tidspunktet kan det også ha skjedd en utvikling eller endringer i arbeidstakerens nåværende stilling, som kan ha direkte innvirkning på en søknad om fritak.

Spørsmålet om en klausul lovlig kan tas inn i arbeidskontrakten, vil måtte avgjøres etter en konkret avveining mellom arbeidsgivers behov for beskyttelse og arbeidstakerens behov for å skaffe seg nytt erverv. Etter rettspraksis stilles det ikke krav om kompensasjon for at f.eks. en karanteneklausul skal ansees gyldig. Arten og omfanget av en kompensasjon er imidlertid en faktor som går inn i helhetsvurderingen av lovligheten av en K/S-klausul, såvel ved ansettelsen som ved arbeidsgivers behandling av en søknad om fritak ved tilbud om overgang til ny arbeidsgiver. Se nærmere om dette under pkt. 6, "Vurderinger ved søknad om fritak for karantene og/eller saksforbud".

De vurderinger som her gjøres i forhold til å ta imot tilbud om ny stilling, vil gjelde tilsvarende dersom arbeidstakeren innen ett år etter fratreden vurderer å yte tjenester til nye virksomheter innenfor det arbeids- og ansvarsområde vedkommende hadde før fratreden.

3. Reforhandling av arbeidskontrakt og endringer i arbeidstakerens arbeidsoppgaver og ansvar

En arbeidstaker vil, i løpet av sin ansettelsesperiode, vanligvis ha en viss utvikling i oppgaver og ansvar, og kan også, innenfor rammen av arbeidskontrakten, bli flyttet til nye områder. Slike endringer vil kunne føre til at vedkommende får innsyn i sensitive opplysninger og andre forhold som er av en slik art at arbeidsgiver har et berettiget behov for karantene og/eller saksforbud. En arbeidstaker som ikke har en slik klausul i sin arbeidskontrakt, vil ikke kunne pålegges en klausul uten etter eget samtykke. Innføring av en så vesentlig begrensning i adgangen til å søke nytt erverv må normalt sies å ligge utenfor rammen av det arbeidstaker har akseptert ved ansettelsen. Dersom arbeidsgiver ønsker en klausul om karantene og/eller saksforbud må det i utgangspunktet være lovlig adgang til å benytte en slik klausul for stillingen, og deretter må han be om vedkommendes samtykke. Klausulen må tas inn som et tillegg til arbeidskontrakten, og dateres og underskrives av begge parter.

Arbeidsgiver kan også ha behov for å reforhandle allerede inngåtte arbeidskontrakter, med sikte på å ta inn en klausul om karantene og/eller saksforbud. Vilkårene for å innføre en slik klausul i et løpende arbeidsforhold vil være de samme som for klausuler som tas inn ved starten av arbeidsforholdet. Også her gjelder det at arbeidsgiver må ha arbeidstakers samtykke dersom han ønsker å ta inn en slik klausul i arbeidskontrakten.

MOD vil generelt fraråde at man søker å knytte en klausul sammen med et tilbud om økonomisk kompensasjon, da dette vil kunne ha lønnsdrivende effekter. En arbeidstaker medklausul som ikke får fritak, vil for øvrig være kompensert etter egne regler, jf. retningslinjene pkt. 5.

4. Arbeidstakerens meldeplikt ved tilbud om eller aksept av ny stilling

Etter retningslinjene skal arbeidstaker melde fra til arbeidsgiver om tilbud om ny stilling, selv om den nye stillingen virker uproblematisk i forhold til klausulen. Denne plikten bør komme klart frem i klausulen, jf. standardklausulen. På samme måte bør det også gå klart frem at melding til arbeidsgiver om ny stilling ikke er det samme som en søknad om fritak. Hvis det går klart frem av arbeidstakerens henvendelse at den også er en søknad om fritak, og det er gitt alle nødvendige opplysninger om den nye virksomheten, vil arbeidsgiver ha grunnlag for å treffe en beslutning og fristen på én uke begynner å løpe.

Meldingen bør inneholde opplysninger om virksomhetens navn og eier, hvilken bransje det er snakk om og hva arbeidstakeren skal gjøre i den nye stillingen. Disse opplysningene vil vanligvis være tilstrekkelige til at arbeidsgiver kan avgjøre om stillingen kan være problematisk eller ikke, og om han i så fall trenger flere opplysninger. Dersom arbeidsgiver mener han har tilstrekkelige opplysninger om den virksomheten arbeidstakeren har fått tilbud fra, og han oppfatter tilbudet som uproblematisk i forhold til klausulen, bør arbeidsgiver gi arbeidstakeren en skriftlig bekreftelse på dette. I bekreftelsen må det gå klart frem at arbeidsgivers vurdering bare gjelder i forhold til denne konkrete stillingen. Dersom arbeidstakeren får tilbud om ny stilling innen ett år etter fratreden, må vedkommende på nytt melde fra og eventuelt søke om fritak fra klausulen. Arbeidstakeren må også melde fra, og eventuelt søke om fritak, dersom vedkommende innenfor denne perioden vurderer å yte tjenester til nye virksomheter innenfor sitt tidligere arbeids- og ansvarsområde.

5. Endringer i arbeidstakerens stilling eller arbeidsforhold

Det kan ha skjedd endringer i arbeidstakerens stilling som gjør at det ikke lenger er behov for klausulen om karantene og/eller saksforbud, selv om klausulen fremdeles står i arbeidskontrakten. I et slikt tilfelle vil en klausul ikke lovlig kunne opprettholdes, og arbeidsgiver må oppheve klausulen dersom arbeidstaker tar initiativ til det. Under alle omstendigheter må klausulen i et slikt tilfelle oppheves når arbeidstakeren melder fra om en ny stilling.

6. Vurderinger ved søknad om fritak fra karantene og/eller saksforbud

Som vi tidligere har nevnt vil arbeidsgiver måtte vurdere om vilkårene for karantene og/eller saksforbud er til stede i to sammenhenger. Først ved ansettelse i stillingen og deretter når arbeidstakeren melder fra om tilbud om ny stilling, eller vurderer å yte tjenester til nye virksomheter innenfor sitt nåværende arbeids- og ansvarsområde.

Før arbeidsgiver tar stilling til søknad om fritak, må vedkommende få tilgang til alle nødvendige opplysninger om den virksomheten som arbeidstakeren har fått tilbud fra.

Utgangspunktet for vurderingen er arbeidsoppgavene og ansvaret i arbeidstakerens nåværende stilling og de opplysninger og den innsikt vedkommende får i denne sammenheng. På dette tidspunktet vil imidlertid arbeidsgiver kunne gjøre en helt konkret vurdering av om den kunnskapen som arbeidstakeren sitter inne med kan utnyttes av den nye arbeidsgiveren i en konkurransemessig sammenheng, slik at virksomheten får en uforholdsmessig konkurransefordel i forhold til andre konkurrenter og/eller om en direkte overgang til den nye virksomheten vil kunne skade allmennhetens eller bransjens tillit til statsforvaltningen. I denne forbindelse trenger arbeidsgiver fullstendige

opplysninger om den nye virksomheten, så som bransje, kundegrupper og markedsposisjon og hva arbeidet skal bestå i for denne arbeidstakeren. I tillegg til de opplysninger som er gitt i den første meldingen fra arbeidstaker vil arbeidsgiver vanligvis trenge opplysninger om arbeidstakeren skal delta i utforming av planer og strategier i den nye virksomheten og hvilke kunder, kundegrupper og virksomheter vedkommende skal arbeide mot. Dersom den nye virksomhetens karakter tilsier det og det dreier seg om en mindre sentral stilling, kan det være mer hensiktsmessig å gi fritak for karantene, men opprettholde saksforbudet.

7. Arbeidsgivers behandling av søknad om fritak

Arbeidsgiver skal behandle og avgjøre søknaden i løpet av én arbeidsuke etter at han har mottatt alle nødvendige opplysninger om den nye virksomheten og arbeidstakerens stilling der. Beslutning om avslag eller innvilgelse er ikke et enkeltvedtak, men følger de alminnelige saksbehandlingsregler i forvaltningsloven og behandlingen skal for øvrig foregå i samsvar med god forvaltningsskikk. Dersom det gis helt eller delvis fritak, er det viktig å presisere i underretningen til arbeidstakeren at fritaket bare gjelder for den konkrete stillingen det er søkt om. Dersom arbeidstakeren innen ett år etter fratreden får tilbud om stilling hos ny arbeidsgiver, skal han/hun straks melde fra til den arbeidsgiver som påla karantene og/eller saksforbud. Arbeidstakeren må derfor også være forberedt på at det må søkes om fritak for den nye stillingen, etter de rutiner som er fastsatt i retningslinjene.

Arbeidsgivers avgjørelse av søknaden er ikke et enkeltvedtak og arbeidsgiver har derfor ikke plikt til å begrunne avslaget overfor arbeidstakeren. Arbeidsgiver bør likevel utarbeide en begrunnelse dersom han avslår søknaden, sett i lys av at en klausul er et betydelig inngrep i arbeidstakerens mulighet til å skaffe seg nytt erverv. En slik begrunnelse vil arbeidsgiver likevel måtte legge frem, dersom arbeidstaker forelegger saken for Sivilombudsmannen eller eventuelt tar ut søksmål mot arbeidsgiver.

8. Godtgjørelse i karanteneperioden

Der tiltredelse i ny stilling må utsettes eller blir forhindret på grunn av karantene, skal arbeidstakeren for karanteneperioden motta en godtgjørelse som tilsvarer den tidligere stillingens nettolønn, dvs. fratrukket pensjonsinnkudd. I tillegg skal det utbetales feriepenger for perioden. Arbeidsgiver skal dekke pensjonsomkostningene for perioden, og vedkommende vil også være omfattet av gruppelevsfor sikringen i Statens Pensjonskasse. Arbeidsgiver har her ansvaret for å underrette Statens Pensjonskasse når en arbeidstaker har rett til slik godtgjørelse.

Dersom arbeidstakeren har andre arbeidsinntekter som overstiger kr. 5.000,- for karanteneperioden sett under ett, skal det gjøres fradrag for det overskytende i den godtgjørelse som utbetales. I underretningen til arbeidstakeren om at arbeidsgiver ikke gir fritak for karantene, bør arbeidsgiver derfor kreve at arbeidstakeren melder fra dersom han/hun får eller venter å få

slike inntekter. I underretningen bør det videre gå klart frem at arbeidsgiver har rett til å redusere godtgjørelsen med det beløp som tilsvarer arbeidstakerens arbeidsinntekter ut over kr. 5.000,- for karanteneperioden.

9. Konvensjonalbot

I klausulen skal det tas inn bestemmelser om konvensjonalbot. En konvensjonalbot er en bot som er avtalt på forhånd mellom partene. Hovedformålet med boten er å motivere arbeidstakeren til å oppfylle sine forpliktelser etter klausulen. Botens størrelse kan maksimalt utgjøre et beløp som tilsvarer seks måneders lønn i den tidligere stillingen. I klausulen må det videre fastslås hva som skal til for å utløse boten, jf. standardklausulen. Et eksempel kan være at arbeidstakeren

tiltrer den nye stillingen til tross for at han ikke har fått fritak fra karantene. Andre eksempler kan være at han/hun rent faktisk begynner å arbeide med saker eller saksfelter som faller innenfor det ansvarsområde han hadde som embets- eller tjenestemann, og dermed bryter et pålagt saksforbud, eller at han bryter meldeplikten.

Selv om konvensjonalbot er avtalt på forhånd, må arbeidsgiver nøye vurdere om vilkårene er oppfylt før han eventuelt krever boten betalt. Boten bør fastsettes etter en konkret vurdering, innenfor det fastsatte maksimumsbeløp. Størrelsen på den boten som kan kreves betalt må dessuten stå i et rimelig forhold til den overtredelse som arbeidstaker har gjort seg skyld i, jf. avtalelovens § 36. Dersom arbeidstakeren overtrer bestemmelsene om karantene og/eller saksforbud, og det blir aktuelt å kreve en konvensjonalbot betalt, har selve klausulen åpenbart ikke hatt den avskrekkende effekt som var tilsiktet. Det faktum at en konvensjonalbot blir ilagt vil imidlertid kunne ha en avskrekkende effekt overfor andre arbeidstakere med slike klausuler i sine arbeidskontrakter, og det er derfor viktig at boten ikke settes til et symbolsk beløp. Utgangspunktet for fastsettelsen av botens størrelse er at arbeidsgiver skal ha dekket det økonomiske tap han eventuelt lider ved at arbeidstaker bryter sine kontraktsforpliktelser, og dessuten å gi arbeidsgiver en viss oppreisning, avhengig av hvor alvorlig arbeidstakerens kontraktsbrudd er. Arbeidsgiver vil imidlertid ikke kunne legge vekt på om det er sannsynlig at det er arbeidstakerens fremtidige arbeidsgiver som faktisk vil betale konvensjonalboten. For å forhindre at den fremtidige arbeidsgiver betaler boten direkte, bør klausulen formuleres slik at det klart fremgår at det er arbeidstakeren selv som skal betale, og at betalingen skjer fra hans/ hennes konto.

Veiledning til arbeidstaker om reglene for karantene og saksforbud

Dette er en veiledning til deg som arbeidstaker om hva en klausul om karantene og/eller saksforbud i arbeidskontrakten innebærer før, under og etter et ansettelsesforhold i staten. Selve retningslinjene om karantene og saksforbud følger som et vedlegg til arbeidskontrakten.

Karantene innebærer at du i en periode etter fratreden (normalt seks måneder) ikke kan være ansatt i eller yte tjenester til bestemte virksomheter.

Saksforbud innebærer at du i en periode etter fratreden (normalt ett år) ikke kan involvere deg i bestemte saker eller saksfelter.

1. Før ansettelse

Dersom du har fått tilbud om en stilling der en klausul om karantene og/eller saksforbud er inntatt i arbeidskontrakten, er dette et uttrykk for at stillingen medfører en særlig innsikt eller posisjon. Det kan gi urettmessige konkurransefortrinn for en ny arbeidsgiver eller bidra til å svekke tilliten til forvaltningen generelt, dersom en arbeidstaker i en slik stilling kan gå direkte over til virksomhet utenfor statsforvaltningen.

I praksis vil det være svært få stillinger der det vil være aktuelt å ta inn en klausul om karantene og/eller saksforbud. Det er imidlertid viktig for arbeidsgiver å ha mulighet til å benytte slike virkemidler der behovet er tilstede.

Arbeidsgiver har bare adgang til å ta inn en slik klausul i arbeidskontrakten der stillingens karakter tilsier det. Det må altså være særlige forhold ved den konkrete stillingen som gir arbeidsgiver adgang til, og behov for, å hindre direkte overgang til bestemte virksomheter. Arbeidsgiver vil ha adgang til å ta inn en slik klausul der:

- stillingen innebærer særlig innsikt i forvaltningsorganets strategier og planer
- stillingen innebærer tilgang til sensitiv informasjon om andre virksomheters forretningshemmeligheter mv.
- stillingen innebærer en posisjon som forhandler, rådgiver eller beslutningstaker i saker av vesentlig økonomisk betydning for andre virksomheter.

Når du aksepterer et tilbud om stilling med en slik klausul i kontrakten, er du avtalerettslig forpliktet i tråd med klausulen. Din frihet til å gå over i ny stilling vil da være underlagt visse begrensninger.

2. Under arbeidsforholdets gang

Der arbeidskontrakten inneholder en klausul om karantene og/eller saksforbud, vil du være forpliktet i tråd med klausulen fra kontraktsinngåelsen.

Karantene og/eller saksforbud er knyttet til situasjonen etter at du har fratrudd som embetseller tjenestemann og aktualiseres først ved ansettelsesforholdets opphør. Så lenge du er ansatt hos denne arbeidsgiveren, får selve karantenen og/eller saksforbudet ingen praktiske konsekvenser for ditt arbeidsforhold. En slik klausul kan imidlertid få konsekvenser for hvordan potensielle nye arbeidsgivere vurderer deg.

Klausulen pålegger deg en **meldeplikt** ved tilbud om ny stilling eller verv som du vurderer å akseptere. Dersom du får tilbud om stilling eller verv i annen virksomhet, må du derfor melde fra om dette til arbeidsgiver. Meldeplikten gjelder for alle typer stillinger og verv, selv om du mener at stillingen eller vervet åpenbart ikke rammes av klausulen. Du er også forpliktet til å melde fra hvis du planlegger å starte som selvstendig næringsdrivende. Meldeplikten innebærer at du må gi arbeidsgiver alle nødvendige opplysninger om den nye virksomheten og hva slags arbeid du skal utføre, slik at arbeidsgiver selv kan vurdere om stillingen er problematisk i forhold til klausulen. Meldeplikten gjelder også etter arbeidsforholdets opphør, se pkt. 3.

Klausulen om karantene og/eller saksforbud kan til enhver tid **oppheves** ved skriftlig beslutning fra arbeidsgiver. Dette er aktuelt dersom det viser seg at din stilling som embets- eller tjenestemann likevel ikke medfører behov for å hindre direkte overganger til andre virksomheter, for eksempel hvis du på grunn av endrede arbeidsoppgaver eller omorganiseringer likevel ikke får tilgang til sensitive opplysninger. Dersom du mener at det er grunn til opphevelse, kan du gjøre arbeidsgiver oppmerksom på dette. Arbeidsgiver vil ha plikt til å oppheve klausulen dersom det ikke lenger foreligger særlige beskyttelsesbehov for din stilling.

3. Ansettelsesforholdets opphør

Klausulen om karantene og/eller saksforbud aktualiseres når du slutter i stillingen som embets- eller tjenestemann.

Karantene innebærer at du ikke kan være ansatt i virksomhet utenfor statsforvaltningen som har eller kan få kontakt med dine tidligere arbeidsoppgaver eller ansvarsområder, eller i virksomhet som av andre grunner kan få særlige fordeler på grunn av din tidligere stilling. Du kan heller ikke yte tjenester til slike virksomheter, for eksempel gjennom konsulentvirksomhet, som selvstendig næringsdrivende eller som styremedlem. Det fremgår av klausulen hvor lang karanteneperioden er, normalt seks måneder regnet fra fratreden. Karantene hindrer deg likevel ikke i å takke ja til et tilbud eller å underskrive en ansettelseskontrakt så lenge ansettelsestidspunktet (tiltredelsen) er etter karanteneperiodens utløp.

Saksforbud innebærer at du ikke kan involvere deg i saker eller saksfelter som berører ansvarsområdene eller arbeidsoppgavene du hadde som embets- eller tjenestemann. Det fremgår av klausulen hvor lenge saksforbudet varer, normalt ett år regnet fra fratreden.

Karantenen og/eller saksforbudet gjelder uavhengig av hva som var grunnen til opphøret av arbeidsforholdet. Også der arbeidsgiver har gitt oppsigelse, for eksempel på grunn av nedbemanning, vil karantenen og/eller saksforbudet gjelde.

Meldeplikten ved tilbud om ny stilling mv. er beskrevet i pkt. 2. Meldeplikten fortsetter å gjelde i hele klausulperioden; dvs. normalt i ett år fra fratreden. Bakgrunnen for dette er at det etter din fratreden vil være vanskelig for arbeidsgiver å ha oversikt over om du bytter stilling, slik at din forpliktelse etter klausulen igjen blir aktuell. Dersom du bryter meldeplikten, kan arbeidsgiver kreve at du betaler en konvensjonalbot, se nærmere nedenfor.

Når du ønsker å akseptere et konkret ansettelsestilbud, må du vurdere om klausulen hindrer deg i å ta stillingen. Spørsmålet vil være om den nye arbeidsgiveren har eller kan få kontakt med de ansvarsområdene eller arbeidsoppgavene du hadde som embets- eller tjenestemann, eller av andre grunner kan få særlige fordeler på grunn av din stilling som embets- eller tjenestemann.

Stillinger i enkelte virksomheter faller klart utenfor klausulen og vil derfor være uproblematisk, for eksempel stilling i et annet statlig forvaltningsorgan. For å hindre uklarhet bør du likevel be arbeidsgiver skriftlig bekrefte at du kan tiltre stillingen uten hinder av kontraktsklausulen.

Stillinger i andre virksomheter er åpenbart rammet av klausulen, for eksempel hvis du som embets- eller tjenestemann forhandlet på statens vegne med den nye arbeidsgiveren som motpart. Du er da uberettiget til å være ansatt i denne virksomheten, og du kan heller ikke yte tjenester til virksomheten som selvstendig næringsdrivende mv.

Du kan imidlertid søke arbeidsgiver om **fritak** fra karantenen og/eller saksforbudet. Arbeidsgiver må da foreta en konkret og streng vurdering av om det er saklig og nødvendig å hindre deg i å gå direkte over til den aktuelle stillingen. For at arbeidsgiver skal kunne nekte fritak må det foreligge helt konkrete omstendigheter som gjør det nødvendig å hindre at du går direkte over i stillingen. Arbeidsgiver må vurdere om din nye arbeidsgiver kan få urettmessige konkurransefordeler ved at du ansettes, eller om andre konkrete omstendigheter ved din overgang kan svekke den generelle tilliten til forvaltningen. Dersom det ikke foreligger konkrete, tungtveiende grunner som taler mot overgangen, har arbeidsgiver plikt til å gi deg fritak.

Fritak kan gis helt eller delvis, men gjelder bare i forhold til den konkrete stillingen du har søkt fritak for. Ved overgang til en annen stilling enn den fritaket omfatter innenfor klausulperioden (normalt ett år fra fratreden), er du fremdeles bundet av klausulen. Du må da eventuelt søke nytt fritak for den nye stillingen.

Dersom du får avslag på en søknad om fritak, har du en frist på én uke til å gi en uttalelse i saken. Arbeidsgiver må da foreta en ny vurdering innen én uke fra din uttalelse foreligger. Før arbeidsgiver foretar sin nye vurdering kan du kreve et møte med arbeidsgiver for å diskutere saken. I møtet kan du ha med en rådgiver, for eksempel en tillitsvalgt.

En fritakssøknad kan avdekke at det likevel ikke er særlige beskyttelsesbehov knyttet til din stilling som embets- eller tjenestemann. Arbeidsgiver vil da ha plikt til å **oppheve** klausulen fremfor å gi et begrenset fritak, se også om opphevelse i pkt. 2. Opphevelse innebærer at dine forpliktelser etter klausulen faller bort med endelig virkning.

Opphevelse er derfor noe annet enn et fritak. Dersom arbeidsgiver opphever klausulen, vil det ikke gjelde noen meldeplikt eller være nødvendig å søke om fritak ved tilbud om eller aksept av nye stillinger.

Dersom det kan reises tvil om stillingen rammes av klausulen, bør du forholde deg som om stillingen er omfattet av karantenen, og eventuelt søke om fritak. En slik forsiktighet anbefales ettersom du selv bærer risikoen for en eventuell feilvurdering, og dette kan gi arbeidsgiver rett til å kreve konvensjonalbot.

Du har krav på **godtgjørelse dersom karantenen hindrer deg i å tiltre en konkret ny stilling. Godtgjørelsen vil gi deg en økonomisk kompensasjon for det inntektstapet du da opplever ved karanteneforpliktelsen. Godtgjørelsen skal tilsvare den nettolønn du hadde ved fratreden, tillagt feriepenger. Nettolønn er lønn fratrukket pensjonsinnskudd. Pensjonskostnader dekkes av tidligere arbeidsgiver, og du vil være omfattet av gruppelevsfor sikringen i karanteneperioden. Du vil ikke ha rett til godtgjørelse dersom du ikke får tilbud om ny stilling i karanteneperioden. Det gis ikke godtgjørelse for saksforbud.**

Arbeidsgiver kan kreve **konvensjonalbot** dersom du bryter dine forpliktelser etter klausulen. Det vil si at både opptreden i strid med karantenen, opptreden i strid med saksforbudet og brudd på meldeplikten kan utløse konvensjonalbot. En konvensjonalbot er en standardisert bot som kan utgjøre maksimalt seks ganger månedslønnen i din stilling som embets- eller tjenestemann. Arbeidsgiver fastsetter botens nøyaktige størrelse innenfor maksimumssatsen, og må påse at boten står i et rimelig forhold til ditt konkrete kontraktsbrudd. Arbeidsgiveren kan i tillegg kreve erstatning for økonomisk tap dersom det dokumenteres større tap enn konvensjonalboten. Dersom du har mottatt godtgjørelse som kompensasjon for karantene, vil utbetalingen stanse og arbeidsgiver kan kreve tilbakebetalt godtgjørelse som allerede er gitt.