

Spør advokaten

Forbud mot å ansette sekretærer er ikke tillatt

Om rekrutteringsklausuler i oppdragstakeravtaler

 TONE GALAASEN, ADVOKAT I NTF

Jeg jobbet som oppdragstaker i en stor kjede frem til for kort tid siden, og har et spørsmål. I avtalen om kjøp av tannlegetjenester var det et punkt om «rekrutteringsforbud». Det innebærer blant annet et forbud mot å ansette tannhelsesekretærer som jobber i denne kjeden, i ett år etter at avtalen ble avsluttet. Er det lov å avtale dette?

Svar:

Nei, det er ikke tillatt å avtale dette. Den klare hovedregelen er at slike rekrutteringsklausuler er forbudt.

Arbeidsmiljøloven slår fast at «Arbeidsgiver kan ikke inngå rekrutteringsklausul». Med rekrutteringsklausul menes i denne sammenheng «en avtale mellom arbeidsgiver og andre virksomheter som hindrer eller begrenser arbeidstakers muligheter til å ta ansettelse i annen virksomhet».

Den aktuelle avtalen er inngått mellom tannlegekjeden som arbeidsgiver for sekretærene, og din virksomhet som næringsdrivende tannlege, med virkning også for ansatte sekretærer som ikke er part i avtalen.

Lovforslaget om forbud mot rekrutteringsklausuler i arbeidsmiljøloven, var begrunnet slik:

«Rekrutteringsklausuler avtalt mellom virksomheter kan medføre betydelige begrensninger for arbeidstakerne til fritt å tilby sin arbeidskraft. Hvor to eller flere virksomheter avtaler en rekrutteringsklausul, kan virksomhetene både bli avskåret fra å gjøre rekrutteringsfremstøt mot andre avtaleparters ansatte, og å kunne gi tilbud om ansettelse. Særlig innenfor bransjer med relativt få aktører

kan slike avtaler være svært inngripende, både overfor arbeidstaker og for arbeidsmarkedet som sådan.

Departementet er av den oppfatning at rekrutteringsklausuler avtalt mellom virksomheter som den klare hovedregel bør være forbudt. Etter departementets syn er det prinsipielt uheldig å åpne for avtaler som begrenser arbeidstakers adgang til fritt å kunne skifte jobb, uten at vedkommende selv er part i avtalen. Til dette kommer også at disse avtalene gjerne holdes hemmelige for berørte arbeidstakere. Endelig taler hensynet til å sikre mobiliteten i arbeidsmarkedet for at adgangen til å inngå slike avtaler må være sterkt begrenset.»

Det eneste unntaket fra forbudet, er ved forhandlinger om salg av virksomhet og ved virksomhetsoverdragelser, hvor det er en snever adgang til å avtale slike rekrutteringsklausuler i en tidsbegrenset periode. Ved salg av virksomhet forutsettes det at arbeidsgiver skriftlig informerer alle berørte arbeidstakere om at det gjelder en rekrutteringsklausul.

Salg av tannklinikk er imidlertid ikke en aktuell problemstilling for oppdragstakere, og omtales derfor ikke nærmere her.