

KONKURRENCE-, KUNDE- OG MEDARBEJDERKLAUSULER

Folketinget har vedtaget nye regler for ansættelsesklausuler (konkurrence-, kunde- og medarbejderklausuler) for lønmodtagere.

De nye regler gælder for aftaler, der indgås fra den 1. januar 2016 og frem. Loven ændrer således ikke på vilkårene for konkurrence- og kundeklausuler, der er skriftligt aftalt før den 1. januar 2016, og de nye regler medfører ikke behov for at ændre i eksisterende ansættelseskontrakter (bortset fra eventuelle medarbejderklausuler, se nedenfor).

Den nye lov medfører dog markante ændringer for fremtidige klausuler, og vi opfordrer derfor alle selskaber til at sætte sig grundigt ind i de nye regler og foretage de nødvendige ændringer i eventuelle eksisterende standardansættelseskontrakter.

Den nye lov gælder for alle lønmodtagere. For direktører gælder dog kun bortfaldsbestemmelserne (se nedenfor).

Vi har nedenfor beskrevet:

- En tjekliste for nye konkurrenceklausuler
- En tjekliste for nye kundeklausuler
- En beskrivelse af kompensationsreglerne
- Kort om medarbejder-/jobklausuler

Konkurrenceklausuler

Tjekliste for konkurrenceklausuler, der indgås efter 1. januar 2016:

- Klausulen skal være aftalt skriftligt
- Lønmodtagerens ret til compensation skal også være beskrevet (se nedenfor)
- Klausulen kan kun pålægges "helt" særligt betroede lønmodtagere (se nedenfor)
- Det skal beskrives, hvilke forhold i lønmodtagerens ansættelse der gør konkurrenceklausulen nødvendig for arbejdsgiveren.
- Konkurrenceklausulen skal være "rimelig". I overensstemmelse med de hidtidigt gældende regler må en konkurrenceklausul ikke på urimelig måde indskrænke lønmodtagerens adgang til erhverv, og den må ikke være mere omfattende/begrænsende for lønmodtageren, end hvad der er nødvendigt for at værne om arbejdsgiverens forretning,
- Konkurrenceklausulen kan maksimalt have en varighed på 12 måneder (eller maksimalt seks måneder, hvis lønmodtageren også pålægges en kundeklausul).
- Arbejdsgiveren kan opsige konkurrenceklausulen med en måneds varsel til udløbet af en måned.

Lønmodtageren har dog krav på minimumskompensationen, hvis fratrædelsen sker senere end tre måneder efter, at lønmodtageren har tiltrådt ansættelsesforholdet, og inden seks måneder efter, at arbejdsgiveren har opsagt klausulen.

- Konkurrenceklausulen (eller konkurrenceklausulen i en kombineret klausul) bortfalder, hvis arbejdsgiveren opsiger ansættelsesforholdet, uden at lønmodtageren har givet rimelig anledning til opsigelsen, eller hvis lønmodtageren fratræder grundet arbejdsgiverens misligholdelse. Lønmodtageren vil dog i så fald have krav på minimumskompensationen (i modsætning til under de hidtidigt gældende regler). Denne bestemmelse gælder også for direktører.

Helt særligt betroede lønmodtagere

De tidligere regler i Funktionærlovens § 18 fastslog, at konkurrenceklausuler kun gyldigt kunne indgås med funktionærer, der besad en "særlig betroet" stilling. Efter den nye lov kan medarbejderklausuler kun pålægges lønmodtagere, der indtager en "helt" særlig betroet stilling, eller som indgår aftale med arbejdsgiveren om retten til en opfindelse. Det er tvivlsomt, om den ændrede ordlyd vil medføre en reel ændring i praksis. Det er dog vigtigt at bemærke, at konkurrence- og kundeklausuler kun kan pålægges lønmodtagere, der har en reel og væsentlig betydning for virksomheden. Dette kan eksempelvis være lønmodtagere, der er adgang til særlige erhvervshemmeligheder.

Kundeklausuler

Tjekliste for kundeklausuler, der indgås efter 1. januar 2016:

- Klausulen skal være aftalt skriftligt
- Lønmodtagerens ret til kompensation skal også være beskrevet (se nedenfor)
- Kundeklausulen kan maksimalt have en varighed på 12 måneder (eller maksimalt seks måneder, hvis lønmodtageren også pålægges en konkurrenceklausul).
- Kundeklausulen gælder kun kunder, som lønmodtageren selv har haft forretningsmæssig forbindelse med de sidste 12 måneder før opsigelsestidspunktet.
- Lønmodtageren skal i forbindelse med opsigelse have udleveret en liste over, hvilke kunder der er omfattet af kundeklausulen.
- Arbejdsgiveren kan opsiges kundeklausulen med en måneds varsel til udløbet af en måned. Lønmodtageren har dog krav på minimumskompensationen, hvis fratrædelsen sker senere end tre måneder efter, at lønmodtageren har tiltrådt ansættelsesforholdet, og inden seks måneder efter, at arbejdsgiveren har opsagt klausulen.

Kompensation

Den nye lov medfører flere ændringer til de hidtidige kompensationsregler.

Kompensationsstørrelserne er blandt andet hævet, og der sker væsentlig indskrænkning i muligheden for modregning. Klausulerne kan således (bortset fra i tilfælde af lønmodtagerens misligholdelse) fra

den 1. januar 2016 ikke længere (som det var muligt for kundeklausuler under de hidtidige regler) end med at være "gratis" for arbejdsgiveren.

For klausuler, der indgås fra den 1. januar 2016 vil følgende gælde:

1. En konkurrence- eller en kundeklausul på maks. seks måneder:
 - Kompensationen være på mindst 40 % af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Hvis lønmodtageren får andet passende arbejde i perioden fra den tredje til og med den sjette måned efter fratrædelsen, kan arbejdsgiveren foretage modregning, men lønmodtageren skal i de sidste tre måneder have kompensation på mindst 16 % af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.
2. En konkurrence- eller en kundeklausul på maks. 12 måneder:
 - Kompensationen være på mindst 60 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Hvis lønmodtageren får andet passende arbejde i perioden fra den tredje til og med den 12. måned efter fratrædelsen, kan arbejdsgiveren foretage modregning, men lønmodtageren skal i de sidste ni måneder have kompensation på mindst 24 % af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.
3. Hvis der indgås aftale om både en konkurrence- og en kundeklausul (på hver maksimalt seks måneder)
 - Kompensationen være på mindst 60 % af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Hvis lønmodtageren får andet passende arbejde i perioden fra den tredje til og med den sjette måned efter fratrædelsen, kan arbejdsgiveren foretage modregning, men lønmodtageren skal have kompensation på mindst 24 % af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.
4. Kompensationen for de første to måneder efter fratrædelsen skal altid udbetales som et engangsbeløb samtidig med den sidste lønudbetaling til lønmodtageren (uanset om lønmodtageren har andet arbejde) ("minimumskompensationen").

Job-/medarbejderklausuler

- Det vil ikke længere være muligt at indgå jobklausuler (bortset fra i tilfælde af virksomhedsoverdragelse). Det vil sige jobklausuler, der indgås efter den 1. januar 2016, vil være ugyldige.
- Jobklausuler, der er indgået inden den 1. januar 2016 i overensstemmelse med den hidtidigt gældende Jobklausullov, kan opretholdes til og med den 1. januar 2021.
- Fra og med den 21. januar 2021 vil alle jobklausuler (bortset fra i tilfælde af virksomhedsoverdragelse) være ugyldige.

Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar an nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.

Kontakt



[Signe Renée West](#), Partner

Tel. +45 33 77 90 70

Mob. +45 30 37 96 70

E-mail srw@mwblaw.dk



[Pernille Nørkær](#), Partner

Tel. +45 33 77 90 40

Mob. +45 30 37 96 40

E-mail pno@mwblaw.dk