



Jobklausuloven

Folketinget vedtog den 12. juni 2008 lov nr. 460 af 17. juni 2008 om arbejdsgivers brug af jobklausuler ("Jobklausuloven"). Jobklausuloven omfatter medarbejderklausuler, der ofte findes i direktørkontrakter samt almindelige ansættelseskontrakter. Med virkning fra 1. juli 2009 indebærer Jobklausuloven, at medarbejderklausuler i ansættelseskontrakter, der tidligere har været gyldige, ikke længere er gyldige, hvis ikke de opfylder lovens krav.

Reglerne i Jobklausuloven finder også anvendelse på såkaldte "non-solicitation" klausuler, som er aftaler, en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse medarbejderes muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

Nye krav til medarbejderklausuler

Der opstilles i Jobklausuloven en række krav, der skal være opfyldt, førend en medarbejderklausul er gyldig både i forhold til den medarbejder, som aftalen indgås med samt de medarbejdere, der berøres af klausulen, fordi deres erhvervs muligheder begrænses. Jobklausuloven indebærer som noget nyt bl.a., at der skal indgås en skriftlig aftale med såvel medarbejderen, som konkret pålægges medarbejderklausulen, som de medarbejdere, der omfattes af medarbejderklausulen. Ansættelsesaftalen skal endvidere indeholde oplysning om, hvorledes medarbejdernes jobmuligheder begrænses af medarbejderklausulen, bl.a. i form af oplysning om aftaleparternes identitet og aftalens tidsmæssige udstrækning. Selvom reglerne alene omfatter lønmodtagere og dermed ikke administrerende direktører, vil der dog skulle indgås aftaler med de medarbejdere, som man ønsker at begrænse direktøren i at rekruttere.

Endvidere skal medarbejdere, der omfattes af en medarbejderklausul, modtage en kompensation i den periode efter fratræden, hvor medarbejderklausulen gøres gældende svarende til 50 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet i lighed med reglerne om kunde- og konkurrenceklausuler. Ansættelsesaftalen skal indeholde oplysninger om medarbejderens ret til kompensation. Såfremt medarbejderen allerede modtager kompensation i henhold til kunde- og/eller konkurrenceklausul, bortfalder imidlertid retten hertil. Som for kunde- og konkurrenceklausulerne gælder der også regler om modregning, opsigelsesadgang mm.

Overordnet set indebærer de nye regler, at virksomheder tvinges til at identificere de medarbejdere, der skal være omfattet af medarbejderklausuler, ligesom medarbejderne skal kompenseres herfor.

Manglende overholdelse

Konsekvensen af manglende eller mangelfulde aftaler efter 1. juli 2009 er, at medarbejderklausulen hverken kan påberåbes:

- (i) over for den fratrådte medarbejder, eller
- (ii) over for de medarbejdere, som den fratrådte medarbejder måtte rekruttere.



Moalem Weitemeyer Bendtsen

Advokatpartnerselskab

Nyheder
27. maj 2009

Seneste retspraksis indikerer tillige, at en medarbejderklausul kan være et væsentligt ansættelsesvilkår, der skal fremgå af medarbejdernes ansættelseskontrakt. Manglende efterlevelse heraf udløste i en konkret sag et godtgørelseskrav efter ansættelsesbevisloven på kr. 75.000.

Vi opfordrer således til, at der foretages en gennemgang af selskabets medarbejders ansættelseskontrakter samt non-solicitation aftaler med henblik på at fastlægge, hvorvidt der pr. 1. juli 2009 er ugyldige klausuler.

Vi står gerne til rådighed i forbindelse med en sådan gennemgang og bistand med at tilrette medarbejderklausuler og non-solicitation klausuler, således at disse bringes i overensstemmelse med lovgivningens nye krav pr. 1. juli 2009.

Hvis du har spørgsmål eller ønsker yderligere information om forskelsbehandlingsloven, er du velkommen til at kontakte advokat Dan Moalem (dmo@mwblaw.dk) eller advokat Christina Lund (clu@mwblaw.dk).

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 af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.