

FORSLAG TIL LOV OM ANSÆTTELSESKLAUSULER SENDT I HØRING

Indledning

Beskæftigelsesministeren har den 19. marts 2015 sendt et forslag til Lov om ansættelsesklausuler i høring. Forslaget lægger op til markante ændringer i den nugældende regulering af konkurrence-, kunde-, og jobklausuler. Den nye regulering betyder blandt andet, at reglerne om kunde- konkurrence-, og jobklausuler samles i en ny selvstændig lov, at jobklausuler som udgangspunkt afskaffes, at klausulerne maksimalt må have en varighed af 12 måneder, og at kombinerede klausuler maksimalt kan have en varighed af seks måneder og mod højest mulige kompensation. Vedtages lovforslaget, vil alle lønmodtagere være omfattet fra den 1. juli 2015.

Baggrund

Lovforslaget kommer efter lang tids ønske om at forbedre reguleringen af de erhvervsbegrænsende klausuler, og dette ønske fremgik udtrykkeligt af regeringens vækstpakke i juni 2014, hvoraf blandt andet fremgik, at brugen af konkurrence-, kunde- og jobklausuler skulle begrænses. Ifølge vækstpakken skulle dette blandt andet indebære, at jobklausuler helt forbydes, alene med særlige undtagelse for virksomhedsoverdragelser og vikarer.

Det fremsatte lovforslag erstatter de nuværende regler på området i henholdsvis Jobklausuloven samt reglerne om konkurrence- og kundeklausuler i Funktionærlovens § 18 og § 18 a.

Der er endvidere lagt op til, at Aftalelovens § 38 ophæves, da bestemmelsen anses for indeholdt i Lov om ansættelsesklausulers § 12, stk. 1.

Konkurrence-, kunde eller jobklausuler indgået inden lovens ikrafttræden den 1. juli 2015 er fortsat gyldige, og disse klausuler skal bedømmes efter de hidtidige regler i henholdsvis Jobklausuloven, Funktionærloven samt Aftaleloven.

Kunde- og konkurrenceklausuler i henhold til Lov om ansættelsesklausuler

Lov om ansættelsesklausuler omfatter job-, konkurrence-, kunde og kombinerede konkurrence- og kundeklausuler. Lovforslaget finder ikke anvendelse på andre erhvervsbegrænsende klausuler, eksempelvis uddannelsesklausuler, sign on-klausuler samt bonusaftaler.

Konkurrenceklausuler

De nuværende regler i Funktionærlovens § 18 fastslår, at konkurrenceklausuler kun gyldigt kan indgå med funktionærer, der besidder en "særlig betroet" stilling. Lovforslaget skærper navnlig kravet til lønmodtageren stilling, idet konkurrenceklausuler fremover alene kan pålægges medarbejdere, der indtager en "helt særligt betroet stilling". Det er i henhold til det skærpede krav kun medarbejdere, der eksempelvis har adgang til fortrolig viden, regnskaber, leverandøraftaler, kunderegister, prisaftaler og rabatordninger, der kan anses for at have en "helt særligt betroet stilling".

Ud over en skærpelse af kravet til stillingens indhold, fastsættes det i lovforslaget, at lønmodtageren ikke kan forpligtes af konkurrenceklausulen i mere end 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet og ikke forpligtes i mere end seks måneder fra fratrædelsestidspunktet, hvis konkurrenceklausulen kombineres med en kundeklausul.

Kundeklausuler

De nuværende regler i Funktionærlovens § 18 a om kundeklausuler fastslår, at kundeklausuler kun kan gøres gældende, hvis der har været forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde inden for de seneste 18 måneder før opsigelsestidspunktet. Lovforslaget indskrænker den tidsmæssige udstrækning fra 18 måneder til kun at gælde 12 måneder før opsigelsestidspunktet. Lønmodtageren har endvidere i medfør af lovforslaget ret til udlevering af en liste fra arbejdsgiveren, der angiver, hvilke kunder klausulen omfatter.

Endvidere synes lovforslaget at lægge op til en afskaffelse af "listekunder", således at det fremover alene er de kunder, som lønmodtageren selv har haft forbindelse til.

Jobklausuler

Lovforslaget forbyder som udgangspunkt brugen af jobklausuler.

Det vil dog være muligt at indgå jobklausuler med bestemmelser om begrænsning af lønmodtagerens mulighed for at opnå ansættelse i en anden virksomhed i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser, ligesom jobklausuler i vikaransættelser ligeledes vil kunne indgås.

Kompensation

Lovforslagets regler om kompensation vil medføre en ændring af de hidtidige kompensationsregler. Lovforslagets kompensationsregler for konkurrence- eller kundeklausuler er som følgende:

- Ved indgåelse af konkurrence- eller kundeklausuler med en varighed på op til seks måneder skal kompensationen udgøre mindst 40 % af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. I tilfælde af lønmodtagerens opnåelse af andet passende arbejde i perioden fra den tredje til og med den sjette måned efter fratrædelsen udgør kompensationen mindst 16 % af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.
- Ved indgåelse af konkurrence- eller kundeklausuler med en varighed på op til 12 måneder skal kompensationen udgøre mindst 60 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet. I tilfælde af lønmod-

tagerens opnåelse af andet passende arbejde i perioden fra den tredje til og med den 12. måned efter fratrædelsen udgør compensationen mindst 24 % af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

- Kompensationen skal i begge ovennævnte tilfælde i de første to måneder efter fratrædelsen udbetales ved fratrædelsen som et engangsbetrag, uanset om lønmodtageren har påtaget sig andet arbejde.
- Lovforslaget fastslår endvidere, at såfremt der indgås kombinerende konkurrence- og kunde-klausuler med en varighed på op til seks måneder, skal compensationen udgøre mindst 60 % af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Vores vurdering

De nye ændringer medfører en betydelig skærpelse af reglerne på området, hvilket virksomheder skal være opmærksomme på. I det omfang virksomheder har eksisterende ansættelseskontrakter indeholdende bestemmelser om enten konkurrence-, kunde- eller jobklausuler, vil lovændringen ikke medføre nogen ændring, idet de nye regler alene finder anvendelse for klausuler, som indgås efter den 1. juli 2015. Standardkontrakter og standardbestemmelser skal derimod opdateres, således at også Ansættelsesklausuler vedtaget efter den 1. juli 2015 kan gøres gældende.

Lov om ansættelsesklausuler finder i henhold til sin ordlyd anvendelse over for lønmodtagere. Direktører vil derfor ikke være omfattet af lovforslagets § 12, der skal erstatte Aftalelovens § 38, stk. 2. En konsekvens heraf er, at konkurrenceklausuler for direktører ikke længere bliver uvirksomme, uanset direktøren opsiges uden at have givet anledning hertil. Dette virker hverken hensigtsmæssigt eller som intentionen, idet dette er uomtalt i lovforslaget. Lovforslaget betyder derfor, at en konkurrenceklausul kan gøres gældende over for en direktør uanset begrundelsen for fratrædelsen, medmindre andet er udtrykkeligt aftalt i direktørkontrakten.

Endelig i forhold til jobklausuler og anvendelsen heraf i virksomhedsoverdragelsessituationen bemærkes, at undtagelsesbestemmelsen er en videreførelse af den nugældende jobklausullov § 8. Bestemmelsen vil derfor alene omfatte begrænsninger, som pålægges af arbejdsgiveren, hvilket almindeligvis alene vil være tilfældet i en virksomhedsoverdragelse i form af en aktivoverdragelse. I aktieoverdragelsessituationen vil den begrænsende aftale derimod blive indgået af ejerne af arbejdsgiveren, og aftalen vil derfor falde helt uden for lovens anvendelsesområde og skal bedømmes efter en almindelig aftaleretlig vurdering.

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.

Kontakt



Pernille Nørkær, Partner

Tel. +45 33 77 90 40

Mob. +45 30 37 96 40

E-mail pno@mwblaw.dk



Thomas Dahl-Sørensen, Trainee

Tel. +45 33 77 90 06

Mob. +45 30 37 96 06

E-mail tds@mwblaw.dk