



Ansættelsesklausuloven

Konkurrenceklausuler
Kundeklausuler
Jobklausuler
Medarbejderklausuler
Kombinerede klausuler

Væsentlige lovændringer pr. 1. januar 2016

De ansættelsesretlige regler om erhvervsbegrænsende klausuler blev væsentligt ændret d. 1. januar 2016 som følge af Produktivitetskommissionens anbefalinger om at mindske brugen af ansættelsesklausuler. Reglerne er ændret både med hensyn til formkravene, klausulernes omfang og de økonomiske konsekvenser som anvendelsen af sådanne klausuler indebærer for arbejdsgivere.

HVORNÅR FINDER LOVEN ANVENDELSE?

Loven regulerer brugen af både jobklausuler, konkurrence- klausuler og kundeklausuler for alle lønmodtagere. Lønmodtagerbegrebet svarer til begrebet i Ferieloven, og omfatter derfor både funktionærer og ikke-funktionærer.

ÆNDRINGER FOR BRUG AF JOBKLAUSULER

Loven ophæver jobklausuloven. Med den nye lov vil der alene være adgang til at indgå aftaler mellem virksomheder om ikke at ansætte hinandens medarbejdere i forbindelse med enten virksomhedsoverdragelsessituationer, eller i forbindelse med vikarordninger.

Allerede indgåede jobklausuler vil fortsat være gyldige i en overgangsperiode på 5 år, inden de helt bortfalder den 1. januar 2021.

SPECIELLE ÆNDRINGER FOR BRUG AF KONKURRENCEKLAUSULER

Loven ophæver funktionærlovens § 18. Nye konkurrenceklausuler vil alene være gyldige, hvis en række tidligere og nye formkrav er fulgt.

Helt særligt betroet

Tidligere gjaldt reglerne alene funktionærer, men er nu ændret til at omfatte alle lønmodtagere. Lønmodtageren skal som udgangspunkt bestride en helt særlig betroet stilling eller have solgt udnyttelsesretten til en opfindelse til arbejdsgiveren. Tidligere gjaldt kravet alene særligt betroede lønmodtagere, nu er kravet skærpet således, at det kun gælder helt særligt betroede lønmodtagere. Det er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at lønmodtageren er i en sådan stilling.

Det er ikke nok, at lønmodtageren besidder en helt særligt betroet stilling på opsigelsestidspunktet. Var det ikke tilfældet på tidspunktet for klausulens tiltrædelse, da er klausulen ugyldig. Gør det omvendte sig gældende, da anses klausulen principielt for opsagt, da stillingsindholdet blev ændret.

Skriftlig oplysning om, hvorfor klausulen er nødvendig

Arbejdsgiveren har, modsat tidligere, nu pligt til at sikre, at det af kontrakten fremgår, hvorfor der er tale om en helt særligt betroet stilling, eksempelvis ved at oplyse, at lønmodtageren får adgang til virksomhedens fortrolige oplysninger i form af indkøbspriser, kundelister, rabatordninger med leverandører etc.

SPECIELLE ÆNDRINGER FOR BRUG AF KUNDEKLAUSULER

Loven ophæver funktionærlovens § 18a. Nye kundeklausuler vil alene være gyldige, hvis en række tidligere og nye formkrav er fulgt.

Afgrænsning af kunderne

Fremadrettet er det et krav, at lønmodtageren selv har været i forretningsmæssig forbindelse med kunden indenfor det seneste år inden opsigelsestidspunktet, for at lønmodtageren er omfattet af klausulen.



Senest i forbindelse med fratrædelse skal lønmodtageren have udleveret en liste af arbejdsgiveren, hvoraf de kunder, der er omfattet af klausulen, fremgår.

Det er arbejdsgiverens pligt, at listen er komplet, og ikke omfatter kunder, der ikke opfylder betingelserne. I praksis anbefales det, at lønmodtageren selv laver et loyalt udkast til listen over de kunder, der bør omfattes.

FÆLLESREGLER FOR KONKURRENCE- OG KUNDEKLAUSULER

Varighed

Klausulerne kan ikke gyldigt udstrækkes til at vare mere end 1 år efter det endelige ophørstidspunkt. Perioden regnes fra det tidspunkt, hvor lønmodtageren ikke længere får ordinær løn fra arbejdsgiveren.

Ansæt i minimum 6 måneder ved fratrædelsen

Der skal være tale om uafbrudt ansættelse, men opsigelsesperioden medregnes til de 6 måneder.

Kompensation for klausulerne

Kravene til kompensation er generelt øget. Den nye lov foreskriver, at der som minimum skal betales kompensation for 2 måneder enten

med 40 % eller 60 % af det tidligere vederlag alt efter, om klausulen gælder i op til 6 måneder eller indtil 12 måneder.



Lønmodtageren er, efter de to første måneder, forpligtet til at begrænse sit tab ved at søge anden passende ansættelse.

Opfylder lønmodtageren ikke sin tabsbegrænsningspligt, da bortfalder retten til kompensation i den resterende del af klausulperioden. Er den opsagte ikke i stand til at finde ny passende beskæftigelse, da fortsætter kompensationen klausulperioden ud. Omvendt, finder den opsagte andet passende arbejde, da reduceres kompensationen i den resterende del af klausulperioden til enten 16 % eller 24 % afhængig af, om klausulperiodens længde er op til 6 eller 12 måneder. Disse satser skal udbetales, uanset om den opsagte har fået et bedre lønnet job end den månedlige kompensation.

Både konkurrence- og kundeklausulerne kan opsiges med en måneds varsel til udgangen af en måned. Betaler arbejdsgiveren ikke kompensationen til tiden, da er den opsagte berettiget til at anse klausulen for opsagt.

Skriftlighedskravet

Hvis ovennævnte ikke er skriftligt aftalt med lønmodtageren, da er konkurrence- og/eller kundeklausulen ugyldig.

Hvornår har reglerne virkning?

De nye regler får ikke virkning for allerede indgåede aftaler. Reglerne gælder kun aftaler, der indgås 1. januar 2016 eller senere.

SÆRLIGT FOR KOMBINEREDE KONKURRENCE- OG KUNDEKLAUSULER

Aftales der en kombineret konkurrence- og kundeklausul, da kan klausulperioden kun gyldigt aftales at vare op til 6 måneder.



Kompensationen er den samme som for enkelte klausuler for op til 6 måneder, dvs. henholdsvis 60 % og 24 %.

KONKURRENCEKLAUSULER DER ER FOR VIDTGÅENDE

Aftalelovens § 38 ophæves som følge af nærværende lov. Der er imidlertid indsat en tilsvarende bestemmelse i ansættelsesklausuloven, så de tidligere begrænsninger om, at konkurrenceklausuler og konkurrencedelen, i de kombinerede klausuler, fortsat er gældende mht. geografisk udstrækning, varighed m.v.

OPHØRSGRUNDENS BETYDNING

Opsiger arbejdsgiveren lønmodtageren, uden at denne har givet rimelig anledning dertil, eller fratræder lønmodtageren selv sin stilling, og dette skyldes arbejdsgiverens undladelse af at opfylde sine pligter i forhold til lønmodtageren, da er konkurrenceklausulen eller delen af en kombineret klausul ikke gyldig, og arbejdsgiveren er pligtig til at betale minimumskompensation.

Bortviser arbejdsgiveren lønmodtageren med rette, da har lønmodtageren ikke krav på hverken løn eller kompensation. Tilsvarende, hvis lønmodtageren hæver, fordi

"For at kende konsekvenserne ved at anvende ansættelsesklausuler, skal man have den nødvendige indsigt i reglerne."

arbejdsgiveren ikke opfylder sine pligter i en sådan grad, at det er berettiget straks at stoppe ansættelsesforholdet, da er lønmodtageren ikke bundet af konkurrenceklausulen, og skal både have løn i den ordinære opsigelsesperiode samt minimumskompensation.

TVC ADVOKATFIRMA ANBEFALER

Ansættelsesklausuloven giver alle arbejdsgivere, der anvender ansættelseskontrakter anledning til at genoverveje, om omkostningerne i forbindelse med klausulerne står i rimeligt forhold til den beskyttelse, arbejdsgiveren må forventes at opnå i kraft af klausulerne.

Flere forhold bør overvejes. For det første er beskyttelsesperioden begrænset. For det andet er kompensationen øget. Indgår en arbejdsgiver fx en kombineret klausul i 6 måneder med en lønmodtager, der får 50.000 kr. om måneden og i øvrigt opfylder betingelserne om helt

særligt betroet mv., da er arbejdsgiveren pligtig til at betale minimum 2 x 30.000 kr. og 4 x 12.000 kr., eller i alt 108.000 kr. Får lønmodtageren ikke et nyt passende arbejde i klausulperioden, da skal arbejdsgiveren betale i alt 180.000 kr. (6 x 30.000 kr.) i det konkrete tilfælde.

Arbejdsgivere skal også være opmærksom på, at det er arbejdsgiveren, der bærer risikoen for, at stillingen er en helt særligt betroet stilling, herunder at de rette momenter herfor er fremhævet i ansættelseskontrakten.



I forhold til kundeklausuler er der ikke krav om, at den pågældende skal have en helt særlig betroet stilling, men beskyttelsen kan ikke udstrækkes til andre end de kunder, som lønmodtageren har betjent i forbindelse med jobbet indenfor det seneste år før fratrædelsestidspunktet.

Kort fortalt er prisen steget for at pålægge lønmodtagere konkurrence- og kundeklausuler samtidig med, at beskyttelsen er indskrænket.

Ønsker man, af strategiske grunde, at fortsætte med at gøre brug af enten konkurrenceklausuler, kundeklausuler eller kombinerede klausuler, da er det givet, at klausulerne tekstmæssigt skal revideres. Sker revideringen ikke med fornøden omhu, da risikerer virksomheden, at klausulerne er ugyldige, men med risiko for, alligevel at skulle betale minimumskompensationen.

.....

Dette er kun information af generel karakter, og det kan derfor ikke erstatte professionel rådgivning. Derfor bør indholdet ikke lægges til grund for økonomiske dispositioner.

SPECIALISERET RÅDGIVNING

Har din virksomhed brug for individuel strategisk rådgivning og ændring af jeres standardkontrakter, står vores specialister inden for ansættelsesret klar til at hjælpe.

KONTAKT



JØRGEN LYKKEGAARD
PARTNER, ADVOKAT (H)

MOBIL+45 51 26 28 97
E-MAIL JLY@TVC.DK



CARSTEN BUSK
ADVOKAT

MOBIL+45 28 92 41 85
E-MAIL CBU@TVC.DK



MADS BALLE CHRISTENSEN
ADVOKAT

MOBIL+45 22 50 25 71
E-MAIL MAC@TVC.DK