

Ny lov om ansættelsesklausuler

Det skal være lettere at skifte job. Folketinget har vedtaget en ny lov om ansættelsesklausuler, der medfører en række væsentlige ændringer på området for job-, kunde- og konkurrenceklausuler – i loven samlet betegnet som ansættelsesklausuler. Hensigten med loven er at øge mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Loven trådte i kraft 1. januar 2016 og gælder alle ansættelser, der er blevet indgået fra denne dato og frem. Konkurrence- og kunde-klausuler, som er indgået før denne dato gælder fortsat, mens jobklausuler, som er indgået før loven trådte i kraft, maksimalt gælder til 1. januar 2021.

Ansættelsesklausuler skal begrænses

Loven om ansættelsesklausuler indfører en række begrænsninger for virksomheders brug af ansættelsesklausuler og gør

det dyrere for virksomhederne at pålægge medarbejderne ansættelsesklausuler. Med loven ophæves den tidligere lov om jobklausuler, ligesom reglerne om konkurrence- og kunde-klausuler i funktionærlovens §§ 18 og 18a samt aftalelovens § 38 ophæves.

Jobklausuler kan ikke længere indgås

Som konsekvens af den nye lov kan jobklausuler således som udgangspunkt ikke længere gyldigt indgås. Eksisterende jobklausuler udfases, og disse kan opretholdes indtil januar 2021, hvorefter de ikke længere vil være gyldige.

Loven om ansættelsesklausuler gælder for alle lønmodtagergrupper, uanset om disse er funktionærer eller ej. Det medfører, at alle lønmodtagere stilles ens, og skal opfylde de samme betingelser for at blive omfattet af en ansættelsesklausul. Modsat tidligere, hvor kun lønmodtagere, der var omfattet af reglerne i funktionærloven, havde krav på kompensation for at være pålagt en ansættelsesklausul.

Årsagerne til en konkurrenceklausul skal være klarere

Førhen var det et krav, at lønmodtageren bestred en "særlig betroet stilling" for, at denne kunne pålægges en konkurrenceklausul. Med den nye lov skærpes kravet, således at lønmodtageren skal indtage en "helt særligt betroet stilling" eller have indgået en aftale med arbejdsgiveren om udnyttelsesretten til en af lønmodtageren gjort opfindelse. Derudover skal det skriftligt oplyses hvilke specifikke forhold i lønmodtagerens ansættelse, der gør det påkrævet at indgå en aftale om konkurrenceklausul.

Kortere periode før ansættelse hos konkurrerende virksomheder

I henhold til de tidligere regler om kunde-klausuler kunne en lønmodtager pålægges ikke at tage ansættelse hos eller at have erhvervmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser, hvis lønmodtageren havde haft en forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde med videre, inden for de seneste 18 måneder før opsigelsestidspunktet. Med den nye lovs vedtagelse nedsættes perioden til 12 måneder. Samtidig er det et krav, at lønmodtageren senest ved fratrædelsen får udleveret en komplet kundeliste, hvoraf de kunder, der er omfattet, fremgår.

Nye grænser for en klausuls varighed

Klausulernes varighed kan maksimalt gælde i 12 måneder og for kombinerede ansættelsesklausulers vedkommende maksimalt i seks måneder. Derudover er det et krav, at lønmodtageren har været i et ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren i minimum seks måneder.

Øget kompensation til lønmodtagere

Generelt set skærpes kravet om kompensationens størrelse alt afhængig af varigheden af den indgåede ansættelsesklausul.

Som kompensation for en klausul med en varighed på op til seks måneder har lønmodtageren krav på at modtage minimum 40 procent af sin løn per måned på fratrædelsestidspunktet hver måned, hvor klausulen er gældende.

For klausuler af en varighed på mellem 6 og 12 måneder samt kombinerede ansættelsesklausuler gælder, at lønmodta-

Martin Jastram



Advokat, LL.M.,
advokatfirmaet
Tommy V. Christiansen,
Roskilde

geren har krav på minimum at modtage 60 procent af sin månedsløn på fratrædelsestidspunktet for hver måned, klausulen er gældende.

Kompensationen for de første to måneder udbetales som et engangsbetøb ved lønmodtagerens fratrædelse, uanset om lønmodtageren får andet passende arbejde i denne periode. Lønmodtageren er forpligtet til at søge at begrænse tabet ved at søge andet passende arbejde. Arbejdsgiveren har dog ikke som tidligere ret til at foretage fuld modregning i tilfælde af, at lønmodtageren opnår andet passende arbejde, idet lønmodtageren fortsat vil være berettiget til henholdsvis 16 procent eller 24 procent af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet, indtil klausulen ophører, afhængig af dennes varighed.

Manglende handling fra virksomheder medfører ugyldige ansættelsesklausuler

Loven medfører en række væsentlige ændringer, der vil få stor betydning for de arbejdsgivere og lønmodtagere, der vælger at anvende reglerne om ansættelsesklausuler. Overholder arbejdsgiveren ikke loven, vil det som udgangspunkt betyde,

Kort om ansættelsesklausuler

- En jobklausul er en aftale, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers mulighed for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, eller en aftale med en lønmodtager med henblik på at begrænse andre lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.
- En konkurrenceklausul er en aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver om, at lønmodtageren af konkurrencehensyn efter fratrædelsen ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage beskæftigelse i en sådan virksomhed.
- En kundeklausul er en aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver om, at lønmodtageren efter fratrædelsen ikke må tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte have erhvervmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser.
- En kombineret ansættelsesklausul er en aftale om, at lønmodtageren forpligtes af en konkurrence- og kundeklausul i samme tidsrum.

at ansættelsesklausulerne vil være ugyldige. Det må derfor anbefales, at man søger sagkyndig bistand, forinden der indgås aftaler om ansættelsesklausuler.

Det skal understreges, at nærværende artikel er af vejledende og generel karakter og således ikke kan erstatte konkret juridisk rådgivning.

Bedste venner passer på hinanden

HVALPE OG KILLINGER FÅR
10 % RABAT

Den bedste service - også når skaden er sket. Vi dækker 80 % af dyrlægeregningen op til 30.446 kr. og laver gerne direkte skadesrefusion. Vi har samme dækning hele livet, og nedskriver ikke med alderen.

Kontakt os for materiale eller klinikbesøg på tlf. 63 57 11 11 eller dyrekassen.dk

