

Nye regler om klausuler

- Forslag til lov om ansættelsesklausuler (L 196)

Christian K. Clasen og Arvid Andersen
Dansk Forening for Arbejdsret

Baggrund og status

- Regeringen varslede ændringer med Vækstpakke 2014
- Udkastet til lovforslaget har været i høring i marts og april
- Lovforslaget blev fremsat den 29. april 2015
- Loven vil - hvis forslaget vedtages - træde i kraft den 1. juli 2015 og omfatte nye klausuler

De eksisterende regler i hovedtræk

- Aftalelovens § 36
- Aftalelovens § 38, stk. 1 – Konkurrenceklausuler må ikke binde den forpligtede i videre udstrækning, end hvad der er påkrævet og rimeligt
 - Omfatter også ikke-lønmodtagere
- Aftalelovens § 38, stk. 2 – Konkurrenceklausuler bortfalder ved arbejdsgiverens driftsmæssigt begrundede opsigelse eller medarbejderens ophævelse af ansættelsesforholdet

De eksisterende regler - fortsat

- **Funktionærlovens § 18 - Konkurrenceklausuler**
 - krav om kompensation (50 % af lønnen). De første tre måneder skal betales som engangskompensation på fratrædelsestidspunktet
 - modregning med løn fra ny arbejdsgiver i klausulperioden bortset fra engangskompensationen

- **Funktionærlovens § 18 a - Kundeklausuler**
 - krav om kompensation (50 % af lønnen). Ikke krav om engangskompensation
 - fuld modregning med løn fra ny arbejdsgiver i klausulperioden
 - to klausuler for éns pris - ikke krav på kompensation, hvis arbejdsgiver i forvejen betaler for en konkurrenceklausul

De eksisterende regler – fortsat

- Jobklausuloven
 - Aftale mellem to virksomheder eller mellem en virksomhed og en medarbejder om ikke at ville rekruttere hinandens medarbejdere
 - Krav om skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og de berørte medarbejdere
 - Krav om kompensation, men der kan modregnes med løn fra ny arbejdsgiver i klausulperioden
 - Tre klausuler for éns pris – der er ikke krav på kompensation for en jobklausul, hvis medarbejderen modtager kompensation for konkurrence- eller kundeklausuler efter funktionærlovens §§ 18 og 18 a

De nye regler - overordnet

- Ens regler for alle lønmodtagere
 - ”en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold”
- Snævre grænser for klausulernes varighed
 - Maksimalt 12 måneder ved en konkurrence- eller en kundeklausul
 - Maksimalt 6 måneder ved både en konkurrence- og en kundeklausul
- Kompensation
 - Mellem 16 og 60 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet
- Forbud mod jobklausuler
 - Undtagelse ved virksomhedsoverdragelser

Konkurrenceklausuler - § 5

- Gyldighedsbetingelser
 - Medarbejderen skal indtage en ”*helt særlig betroet stilling*”, jf. § 5, nr. 1
 - Arbejdsgiveren skal skriftligt begrunde, hvilke forhold i ansættelsen, der gør en konkurrenceklausul påkrævet, jf. § 5, nr. 2
 - Medarbejderen skal have være ansat i minimum 6 måneder, jf. § 5, nr. 3
 - Medarbejderen skal have compensation i klausulens løbetid, jf. § 5, nr. 4
 - Konkurrenceklausulen må maksimalt vare 12 måneder, jf. § 5, nr. 5
 - De fem ovenstående punkter skal meddeles medarbejderen skriftligt, jf. § 5, nr. 6

Kundeklausuler - § 6

- Gyldighedsbetingelser
 - Kan omfatte kunder, som medarbejderen har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for 12 måneder før opsigelsestidspunktet, jf. § 6, stk. 1, nr. 1
 - Medarbejderen skal have være ansat i minimum 6 måneder, jf. § 6, stk. 1, nr. 2
 - Medarbejderen skal have compensation i klausulens løbetid, jf. § 6, stk. 1, nr. 3
 - Konkurrenceklausulen må maksimalt vare 12 måneder, jf. § 6, stk. 1, nr. 4
 - De fem ovenstående punkter skal meddeles medarbejderen skriftligt, jf. § 6, stk. 1 nr. 5
 - Medarbejderen skal have udleveret en liste over omfattede kunder, jf. § 6, stk. 2

Kombineret ansættelsesklausul - § 7

- Kombineret ansættelsesklausul
= en konkurrenceklausul og en kundeklausul, der forpligter medarbejderen i samme tidsrum
- Gyldighedsbetingelser
 - Klausulen må maksimalt vare 6 måneder, jf. § 7, nr. 1
 - Betingelserne for henholdsvis konkurrenceklausulen, jf. § 5, og kundeklausulen, jf. § 6, skal være opfyldt i deres helhed

Kompensation - §§ 8 og 9

- Konkurrence- eller kundeklausul op til 6 måneders varighed = kompensation på 40 % af lønnen
- Konkurrence- eller kundeklausul op til 12 måneders varighed = kompensation på 60 % af lønnen
- Kombineret ansættelsesklausul (op til 6 måneders varighed) = kompensation på 60 % af lønnen

Kompensation - fortsat

- Engangskompensation, jf. § 8, stk. 3
 - Kompensationen for de første to måneder betales på fratrædelsestidspunktet
 - Ingen modregning i engangskompensationen, jf. § 8, stk. 4
- Delvis modregning med indtægt fra medarbejderens nye arbejdsgiver, jf. § 8, stk. 1 og 2, og § 9, stk. 1
 - Ved 40 % kompensation = minimum 16 % løbende kompensation
 - Ved 60 % kompensation = minimum 24 % løbende kompensation
- § 8, stk. 5: Tabsbegrænsningspligt
 - Den løbende kompensation kan bortfalde, men ikke engangskompensationen

Ophør - § 10

- Klausuler kan opsiges af arbejdsgiver med 1 måneds varsel, jf. § 10, stk. 1
- Medarbejderen har krav på engangskompensation, jf. stk. 2,
 - hvis medarbejderen fratræder mindre end 6 måneder efter klausulen opsiges, og
 - hvis arbejdsgiveren ville have været berettiget til at gøre klausulen gældende
- Det er fratrædelsestidspunktet (og ikke opsigelsestidspunktet), der er afgørende for medarbejderens krav på engangskompensation, jf. stk. 3

Bortfald og misligholdelse - § 11

- Konkurrenceklausuler bortfalder ved driftsmæssigt begrundet opsigelse eller ved medarbejderens berettigede ophævelse, jf. stk. 1
 - Svarer til aftalelovens § 38, stk. 2
 - Medarbejderen har krav på engangskompensation
 - Konkurrenceklausuler må ikke binde den forpligtede i videre udstrækning, end hvad der er påkrævet og rimeligt
 - Svarer til aftalelovens § 38, stk. 1
 - § 11 omfatter også ikke-lønmodtagere
-

Bortfald og misligholdelse - fortsat

- Reglerne om bortfald gælder ikke kundeklausuler
 - Disse må opsiges efter reglerne i § 10
- Konkurrence- og kundeklausuler opretholdes ved medarbejderens væsentlige misligholdelse, jf. § 11, stk. 4,
 - men medarbejderen har ikke krav på kompensation

Jobklausuler

- Forbud mod aftaler om jobklausuler, jf. § 3
 - Arbejdsgiveres aftaler om jobklausuler er ugyldige
- Undtagelse ved virksomhedsoverdragelse, jf. § 4
 - Der kan indgås aftaler om jobklausuler i forbindelse med forhandlingsfasen
 - En aftale kan omfatte alle medarbejdere med mere end 3 måneders anciennitet
 - En aftale om jobklausuler kan opretholdes i seks måneder efter henholdsvis overdragelsesdatoen eller forhandlingernes afslutning
- Jobklausuloven ophæves

Nogle spørgsmål

- Lovgivningen er tænkt som mere mobilitetsfremmende
 - Vil det mon lykkes?
- Kunne arbejdsgivere gå andre veje?
 - Fx forlængede opsigelsesperioder
- Muligheder for omgåelse
 - En medarbejder, der groft misligholder sin ansættelse efter 5½ måned?
- Nye udfordringer med kompensationen
 - Det bliver vanskeligere for arbejdsgiverne at administrere