

28. marts 2016

Non-compete, customer and job clauses following the new regulation of January 2016.
Summary in English: A bill concerning non-compete, customer and job clauses entered into force on 1 January 2016. Job clauses are now prohibited, except with respect to short term job clauses entered into in connection with M&A negotiations and as regards temporary employment agencies. The use of non-compete and customer clauses is further restricted in terms of scope and length. Furthermore, changes to compensation requirements have been made. Agreements entered before 1 January 2016 are valid and can be enforced under the previous regulation until 1 January 2021.

ANSÆTTELSESKLAUSULER EFTER LOVÆNDRING PR. 1. JANUAR 2016

1. NY LOV OM ANSÆTTELSESKLAUSULER

En ny lov om ansættelsesklausuler er trådt i kraft den 1. januar 2016. Loven regulerer ansættelsesklausuler, der er indgået 1. januar 2016 eller senere, og indebærer desuden, at ældre aftaler maksimalt kan opretholdes indtil 1. januar 2021. Lovens formål er at øge mobiliteten blandt lønmodtagere for derigennem at opnå en øget effektivitet og vidensdeling. De væsentligste ændringer, loven indebærer, er:

- ***Ansættelsesklausuler bruges som samlebetegnelse for job-, konkurrence- og kunde-klausuler samt kombinerede klausuler.***
- ***Loven har erstattet de tidligere regler om ansættelsesklausuler i funktionærloven og omfatter alle lønmodtagere med undtagelse af direktører¹.***
- ***Jobklausuler er forbudt med få undtagelser.***
- ***En ansættelsesklausul må maksimalt vare 12 måneder efter ansættelsesforholdets ophør, og kan alene gøres gældende, såfremt ansættelsesforholdet varer længere end 6 måneder.***
- ***En kombineret klausul (kunde- og konkurrenceklausul) kan maksimalt vare 6 måneder efter ansættelsesforholdets ophør.***
- ***Kompensation for ansættelsesklausuler betales som et engangsbeløb på to måneders kompensation samt løbende kompensation. Kompensationen består af en vis procentdel af lønnen på fratrædelsestidspunktet.***

¹ Afgrænsningen svarer til lønmodtagerbegrebet i ferieloven. Direktører, bestyrelsesmedlemmer m.fl., der har påtaget sig en konkurrenceklausul omfattes dog af lovens § 11. Bestemmelsen sikrer de pågældende ret til kompensation i form af engangsbeløb ved opsigelse uden rimelig anledning eller opsigelse pga. arbejdsgivers manglende opfyldelse af sine forpligtelser.

- **Arbejdsgiver kan opsig en medarbejders ansættelsesklausul med én måneds varsel til udgangen af en måned.**
- **Begrænsning af hvilke kunder en kundeklausul kan omfatte samt af hvilke medarbejdere, der kan underlægges en konkurrenceklausul.**
- **Funktionærlovens §§ 18 og 18a og Aftalelovens § 38 ophæves og dermed ligestilles alle lønmodtagere på dette område. De ophævede bestemmelser gælder dog fortsat for aftaler indgået før lovens ikrafttræden.**

2. DE ENKELTE ANSÆTTELSESKLAUSULER

2.1 Jobklausuler

Jobklausuler er som altovervejende hovedregel forbudt. De kan dog anvendes, hvor **vikarbureauer** opkræver rimelig betaling for brugervirksomheders ansættelse af udsendte vikarer.

Jobklausuler kan fortsat anvendes i forbindelse med forhandlinger om **virksomhedsoverdragelser**. Under sådanne forhandlinger kan der indgås aftale om jobklausuler, der kan opretholdes indtil 6 måneder efter dens indgåelse uanset om virksomhedsoverdragelsen bliver en realitet. Indgås der aftale om virksomhedsoverdragelse, kan en jobklausul opretholdes indtil 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen. Sådanne jobklausuler kan dog ikke indgås for så vidt angår lønmodtagere, der har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos den overdragende virksomhed.

Definition

"En aftale, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, eller en aftale indgået med en lønmodtager med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtagere muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed."

2.2 Konkurrenceklausuler

Før 1. januar 2016 kunne medarbejdere i "*særlige betroede stillinger*" pålægges konkurrenceklausuler. Dette er skærpet og konkurrenceklausuler kan nu alene pålægges medarbejdere, der besidder en "**helt særlig betroet stilling**" eller indgår aftale med arbejdsgiveren om udnyttelsesretten til en af medarbejderen gjort opfindelse.

Ved "*helt særlig betroet stilling*" forstås en stilling, hvor medarbejderen erhverver eller besidder viden, som kan udnyttes til skade for arbejdsgiveren af en konkurrent, såfremt lønmodtageren var ansat hos denne eller selv indledte konkurrerende virksomhed.

Definition

"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 ansættelse i en sådan."

Gyldighedsbetingelser:

- Medarbejderen besidder en helt særlig betroet stilling *eller* indgår en aftale med arbejdsgiveren om udnyttelsesretten til en af medarbejderen gjort opfindelse.

- Arbejdsgiver skal skriftligt oplyse medarbejdere om, hvilke ansættelsesforhold der gør det påkrævet at indgå en aftale om konkurrenceklausul.
- Ansættelsesforholdet skal have bestået i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder.
- Konkurrenceklausulen må ikke forpligte medarbejderen i mere end 12 måneder efter fratrædelsestidspunktet, og medarbejderen skal modtage kompensation herfor jf. afsnit om kompensation nedenfor.
- Medarbejderen skal skriftligt have udleveret oplysninger om ovenstående forhold.

Såfremt en medarbejders stilling skifter karakter, og medarbejderen ikke længere bestrider en "helt særligt betroet stilling", opfattes konkurrenceklausulen som opsagt af arbejdsgiver. Dette kan under visse omstændigheder berettige medarbejderen til udbetaling af kompensation i form af engangsbetaling ved fratrædelse.

2.3 Kundeklausuler

En kundeklausul kan alene omfatte kunder, som medarbejderen har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet.

Definition

"En aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver om, at lønmodtageren efter fratrædelse ikke må tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte have erhvervs-mæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser."

Anvendelsesområdet for kundeklausuler er indsnævret, da en kundeklausul indgået før 1. januar 2016 tillige kan angå kunder, hvortil medarbejderen har haft forretningsmæssige forbindelser med 18 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet, såvel som specifikke kunder efter arbejdsgivers ønske. Disse kundeklausuler kan som nævnt opretholdes indtil 1. januar 2021.

Gyldighedsbetingelser:

- Aftalen må alene angå kunder, som lønmodtageren har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet.
- Ansættelsesforholdet skal have bestået i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder.
- Kundeklausulen må ikke forpligte medarbejderen i mere end 12 måneder efter fratrædelsestidspunktet, og medarbejderen skal modtage kompensation herfor jf. afsnit om kompensation nedenfor.
- Medarbejderen skal skriftligt have udleveret oplysninger om ovenstående forhold.

Medarbejderen har krav på ved fratrædelse at få udleveret en liste over hvilke kunder, kundeklausulen omfatter.

2.4 Kombinationsklausuler

En kombineret ansættelsesklausul består af både en kundeklausul og en konkurrenceklausul. Klausulen vil derfor skulle opfylde gyldighedsbetingelserne for såvel en kundeklausul som en konkurrenceklausul, jf. ovenfor.

Definition

"En aftale om, at lønmodtager forpligtes af en konkurrenceklausul og en kundeklausul i samme tidsrum."

En kombinationsklausul må ikke forpligte medarbejderen i mere end 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet. Kompensationsgraden for kombinationsklausuler er desuden forøget på baggrund af deres for medarbejderen indgribende natur. Se nærmere om dette nedenfor.

3. KOMPENSATION

Medarbejderens kompensation fastsættes til en vis procentdel af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet. Størrelsen af denne procentdel afgøres ud fra ansættelsesklausulens varighed som illustreret i nedenstående tabel.

Beregningsgrundlaget for kompensationen består af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet, der opgøres på baggrund af samtlige faste og variable lønde. Lønnen på fratrædelsestidspunktet opgøres som et gennemsnit af de seneste 3 måneders løn inden fratrædelsen.

Kompensationen opdeles i et engangsbeløb og en løbende kompensation, der skal betales uanset om lønmodtageren finder andet passende arbejde. Såfremt lønmodtageren finder andet passende arbejde i kompensationsperioden, kan den løbende kompensation nedsættes til en lavere procentsats, jf. nedenstående tabel. Arbejdsgiver har dermed ikke længere adgang til at foretage fuld modregning i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver.

Engangsbeløbet består af de første to måneders kompensation og skal udbetales senest ved fratrædelsen. Engangsbeløbet udbetales efter højeste sats, det vil sige uanset om medarbejderen har påbegyndt andet passende arbejde.

Løbende kompensation betales fra og med den 3. måned, hvor ansættelsesklausulen er i kraft. Den løbende kompensation fastsættes efter nedenstående skema og varierer afhængigt af ansættelsesklausulens varighed samt af, hvorvidt lønmodtageren har påbegyndt andet passende arbejde.

Kompensationsgrader - ansættelsesklausuler		
Klausulens varighed	Lønmodtager har andet passende arbejde	Kompensationsgrad
Op til 12 måneder	Nej	60 procent
Op til 12 måneder	Ja	24 procent
Op til 6 måneder	Nej	40 procent
Op til 6 måneder	Ja	16 procent

Bemærk:
Kompensationsgraden for kombinationsklausuler udgør altid 60 procent de første 2 måneder. Den nedsættes herefter til 24 procent, såfremt lønmodtageren påbegynder andet passende arbejde.

Kompensationsgraden for kombinationsklausuler fastsættes til 60 procent og nedsættes til 24 procent, såfremt lønmodtageren påbegynder andet passende arbejde.

4. OPSIGELSE OG FRAVIGELSESMULIGHEDER MV.

Opsigelse af en ansættelsesklausul kan fra arbejdsgivers side ske med en måneds varsel til udgangen af en måned. I visse situationer kan medarbejderen stadig være berettiget til udbetaling af engangsbeløb. Det gælder, når følgende betingelser er opfyldt, jf. lovens § 10:

- Fratrædelse sker senere end 3 måneder efter, at lønmodtageren har tiltrådt ansættelsesforholdet.
- Fratrædelse sker inden 6 måneder efter, at arbejdsgiver har opsagt ansættelsesklausulen.
- Fratrædelsen skyldes forhold, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre aftalen gældende.

Opsigelse af en medarbejders ansættelsesforhold uden rimelig anledning medfører, at en indgået konkurrenceklausul mister sin gyldighed. Det samme gør sig gældende, såfremt medarbejderen selv opsiger ansættelsesforholdet på baggrund af arbejdsgivers manglende opfyldelse af sine forpligtelser. **Lønmodtageren har i disse situationer stadig krav på udbetaling af engangsbeløb.** Denne beskyttelse gælder tillige for ikke-lønmodtagere, der har påtaget sig en konkurrenceklausul eksempelvis administrerende direktører, bestyrelsesmedlemmer og selvstændige erhvervsdrivende.

Fravigelsesmuligheder

Aftaler indgået i perioden 15. juli 1999 og indtil 1. januar 2016 reguleres fortsat af de hidtidige regler. Disse aftaler kan gyldigt opretholdes indtil 1. januar 2021.

Aftaler om ansættelsesklausuler kan fraviges ved kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

--000--

Eventuelle spørgsmål i relation til ovenstående kan rettes til Christoffer Galbo (E: cg@copenhagenlaw.eu , T: +45 26 22 09 77) eller Emil Møller Nielsen (E: emn@copenhagenlaw.eu, T: +45 61 60 28 33)

--000--

Nærværende skrivelse er en generel orientering og bør ikke anvendes som grundlag for konkrete dispositioner.