

Arbejdsmarkedsudvalget (2. samling)  
AMU alm. del - Bilag 133  
Offentligt



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

ORIGINAL

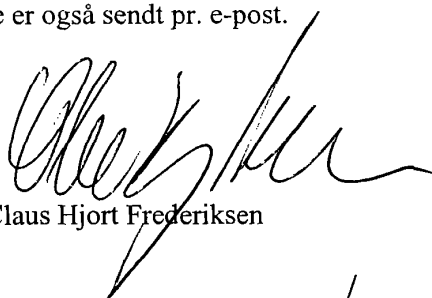
Ved Stranden 8  
1061 København K  
Tlf. 33 92 59 00  
Fax 33 12 13 78  
bm@bm.dk  
www.bm.dk

**22 JUNI 2005**

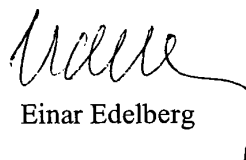
Vedlagt sendes i 5 eksemplarer beskrivende notat om non-solicitationaftaler og medarbejderklausuler.

Vores sag  
6230-0004

Dette materiale er også sendt pr. e-post.



Claus Hjort Frederiksen



Einar Edelberg

## **Non-solicitationaftaler og medarbejderklausuler**

3. marts 2005

Sag nr. 6230-0004

### **1. Resume**

*Fra lønmodtagerside, særligt organisationerne under AC, er der udtrykt bekymring for virksomheders stigende brug af non-solicitationaftaler og medarbejderklausuler og behov for regulering. Der er tale om erhvervsbegrænsende aftaler, som virksomheder tit holder hemmelige, også over for de medarbejdere, der trods manglende viden om aftalernes eksistens bliver bundet. Beskæftigelsesministeriet har gennem en høring søgt at få belyst aftalernes eksistens og omfang. Det synes imidlertid ikke muligt at skaffe overblik over aftalernes udbredelse og dermed det mulige problems omfang.*

### **2. Baggrund**

Problemstilling omkring non-solicitationaftaler/medarbejderklausuler har været rejst under revisionen af funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler. Først blev emnet rejst af AC i Udvalget om Konkurrence- og Kundeklausuler, selvom det ikke blev genstand for egentlige drøftelser, da der i udvalget var enighed om, at problemstillingen lå uden for udvalgets kommissorium, se udvalgets redegørelse fra september 2004, s. 28. Siden har problemet været vendt under behandlingen af loven, der afsluttede regelrevisjonen og samtidig ophævede den hidtidige revisionsbestemmelse til funktionærlovens regler. I den anledning har Beskæftigelsesministeriet gennemført en høring og modtaget svar fra AC, Danske Sælgere og Ledernes Hovedorganisation, hvis oplysninger er lagt til grund for dette notat.

### **3. Non-solicitationaftaler**

Non-solicitationaftaler er aftaler indgået mellem to eller flere virksomheder om ikke at ansætte hinandens medarbejdere inden for en nærmere afgrænset periode. Parterne aftaler også nærmere om sanktionen for overtrædelse. Typisk skal der betales en konventionalbod, hvis størrelse svinger, men der er set helt op til 7-cifrede beløb. Overtrædelse kan typisk også imødegås med et fagedforbud, som skal hindre ansættelsen.

Aftalerne er set indgået både mellem konkurrerende og mellem samarbejdende virksomheder. Særligt anvendes sådanne aftaler mellem leverandører af tjenesteydelser, fx en konsulentvirksomhed, og en kunde om, at kunden ikke må ansætte virksomhedens konsulenter, eventuelt som et standardvilkår i leverandørkontrakten. Aftalen har oftest også bindende virkning i perioden efter, at konsulentydelsen er færdiggjort, fx med løbetid på op til 2 år.

Non-solicitationaftaler kan være kombineret med en konkurrence- og/eller kundeklausul i medarbejdernes ansættelseskontrakter. Tit er medarbejderen dog ikke bekendt med, at denne er omfattet af en non-solicitationaftale, da aftalen bliver anset som et fortroligt forretningsvilkår. Viden om sådanne aftaler kan tilmed have karakter af en fortrolig erhvervshemmelighed.

Non-solicitationaftaler ses bl.a. indgået i store virksomheder i IT- og Telebranchen med dominerende markedsandel og i konsulent- og revisorbranchen. Desuden er aftaler af denne karakter registreret i den finansielle sektor. Aftalerne ses meget ofte indgået i forbindelse med en outsourcing/udlicitering af arbejdsopgaver. Der er også set eksempler på, at der mellem egentligt konkurrerende virksomheder inden for et bestemt geografisk område indgås uformelle aftaler om ikke at ansætte hinandens medarbejdere.

Organisationerne oplyser, at de kun har et meget sporadisk kendskab til non-solicitationaftalernes udbredelse, men opfattelsen er, at de kun kender "toppen af isbjerget". Årsagen skal søges i aftalernes ofte fortrolige karakter.

#### **4. Medarbejderklausuler**

Medarbejderklausuler er aftaler indgået mellem en arbejdsgiver og en medarbejder om, at medarbejderen - i en given periode efter sin egen fratræden fra arbejdsgiverens virksomhed - ikke må foranledige, at (arbejdsgiverens øvrige) medarbejdere fratræder, eller at disse bliver ansat i eller i øvrigt tilknyttet den virksomhed, hvor medarbejderen nu er ansat i eller (med)ejers af. Også her aftales typisk en konventionalbod ved brud på klausulen, som ofte også er knyttet til en konkurrence- og/eller kundeklausul i medarbejderens ansættelseskontrakt. Ligeledes kan medarbejderklausuler typisk efter deres indhold imødegås med fogedforbud, som skal hindre en klausulstridig ansættelse.

Medarbejderklausuler er i sagens natur ikke hemmeligholdt over for den klausulbelagte medarbejder og kommer hyppigt til de faglige organisationers kendskab i forbindelse med rådgivning og gennemgang af medlemmers ansættelseskontrakter. Omvendt griber klausulerne også andre medarbejdere, som typisk ikke vil være bekendt med klausulen.

Medarbejderklausuler ses anvendt i en lang række brancher, men mest typisk inden for IT-, konsulent- og revisorbranchen. Det er vurderingen hos AC-organisationerne, at denne type klausuler er i kraftig vækst. Der er dog ikke fremlagt nærmere tal eller dokumentation herfor.

#### **5. Lønmodtagerorganisationernes vurderinger**

Fra lønmodtagerside findes det urimeligt, at der kan indgås bindende aftaler, mellem to parter om at begrænse beskæftigelsesmulighederne for en tredje part (lønmodtageren), der slet ikke anses som part i aftalen. Det findes også urimeligt, at der kan indgås aftaler med samme effekt som en konkurrence- eller kundeklausul, men uden om funktionærlovens regler for netop konkurrence- og kundeklausuler, herunder uden at betale kompensation. Endelig findes det urimeligt, at lønmodtagere kan bindes af hemmelige/fortrolige aftaler.

Lønmodtagerorganisationerne ser helst et forbud mod non-solicitationaftaler, evt. strafbelagt. Ifølge AC bør det generelt være ulovligt at indgå aftaler mel-

lem to parter med et indhold, der begrænser beskæftigelsesmulighederne for en tredje part (lønmodtageren), uanset om der er tale om non-solicitationsaftaler eller medarbejdsklausuler.

### **6. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

Det må konkluderes, at både non-solicitationaftaler og medarbejderklausuler vil være erhvervsbegrænsende for medarbejdere, der evt. som en afledt effekt bliver berørt heraf, og at disse i værste fald også kan påvirke lønmodtagermobiliteten generelt. Selv med de indhentede oplysninger har ministeriet imidlertid ikke et fyldestgørende overblik over disse aftalers udbredelse eller det mulige problems omfang. Det gør det selvsagt svært at lovgive om, også sammenholdt med aftalernes ofte fortrolige og uformelle karakter.

Der findes i dag ikke særskilt regulering af non-solicitationaftaler og medarbejderklausuler, som alene vil være omfattet af de almindelige aftalebegrænsninger, særligt i aftaleloven, hvorved der er mulighed for en domstolsregulering efter § 36, hvis aftalen kan anses for urimelig. Justitsministeriet har ikke kendskab til konkrete sager rejst efter aftaleloven om non-solicitationaftaler eller medarbejderklausuler. Herudover har konkurrencestyrelsen oplyst, at non-solicitationaftaler/medarbejderklausuler ud fra en konkret vurdering kan være i strid med de konkurrenceretlige regler, hvis aftalen vurderes at begrænse konkurrencen mellem virksomheder mærkbart. Der har dog indtil nu ikke været afgørelser vedrørende sådanne sager, se svar på § 20-spm nr. 586.

Funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler finder kun anvendelse på klausuler, der indgås mellem arbejdsgiveren og funktionæren. Herefter er konkurrence- og kundeklausuler kun gyldige, når de er indgået skriftligt med funktionæren, og når der er aftalt en kompensation til funktionæren på min. 50 % af lønnen i klausulperioden på fratrædelsestidspunktet. Ugyldighed betyder, at hele klausulen falder bort, også funktionærens ret til kompensation.

Ansættelsesbevisloven kan næppe heller anvendes til at få hemmeligholdte erhvervsbegrænsende aftaler med tredjemand frem i lyset. Se svar på § 20-spm nr. 585.

Sammenfattende er det ministeriets vurdering, at i det omfang problemet består i, at sådanne aftaler er hemmelige, vil yderligere lovgivning ikke kunne løse problemet. Hvis aftalerne omvendt er kendte, bør man i første omgang være mere opmærksom på de muligheder, som findes i aftaleloven og de konkurrenceretlige regler, idet et lovgivningsinitiativ herudover forekommer meget problematisk.

1. Ministeriets høringskrivelse + svarene fra Danske Sælgere, Ledernes Hovedorganisation og AC
2. Svar på § 20-spørgsmål nr. S 585 og 586 om medarbejderklausuler fra beskæftigelsesministeren
3. Djøfs åbne brev + svar fra beskæftigelsesministeren og økonomi- og erhvervsministeren
4. Artikel i Magisterbladet 17/04: Hemmelige aftaler hæmmer jobskifte