

Fremsat den 29. april 2015 af beskæftigelsesministeren (Henrik Dam Kristensen)

Forslag
til
Lov om ansættelsesklausuler
(Regulering af ansættelsesklausuler)

Kapitel 1

Definitioner

§ 1. Denne lov finder anvendelse på ansættelsesklausuler. Ansættelsesklausuler er efter denne lov job-, konkurrence-, kunde og kombinerede klausuler, jf. kapitel 2-3.

Stk. 2. Som lønmodtagere efter denne lov anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Stk. 3. Ved passende arbejde efter denne lov forstås arbejde inden for lønmodtagerens faglige område, som lønmodtageren er uddannet til eller har haft beskæftigelse indenfor.

Kapitel 2

Jobklausuler

§ 2. En arbejdsgiver kan ikke gyldigt indgå aftaler med

- 1) andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, eller
- 2) en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

§ 3. Virksomheder kan uanset § 2 i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser indgå aftaler omfattet af § 2, nr. 1.

Stk. 2. En aftale omfattet af stk. 1 kan opretholdes i op til 6 måneder efter forhandlingernes afslutning, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 3. Hvis forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse, kan en aftale omfattet af § 2, nr. 1, opretholdes i op til 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen.

Stk. 4. En lønmodtager, der har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos den overdragende virksomhed, kan ikke blive omfattet af en aftale indgået efter stk. 2 eller stk. 3.

Kapitel 3

Konkurrence-, kunde- og kombinerede ansættelsesklausuler

§ 4. En aftale mellem en lønmodtager og en 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, er alene gyldig, hvis betingelserne i stk. 2-3 og § 7 er opfyldt.

Stk. 2. En aftale om en konkurrenceklausul kan alene indgå med lønmodtagere, der indtager en helt særlig betroet stilling eller indgår en aftale med arbejdsgiveren om udnyttelsesretten til en af lønmodtageren gjort opfindelse.

Stk. 3. En aftale om en konkurrenceklausul er alene gyldig, såfremt det fremgår af den skriftlige aftale, hvilke forhold i lønmodtagerens ansættelse, der gør det påkrævet at indgå en aftale om en konkurrenceklausul.

§ 5. 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, er alene gyldig, hvis betingelserne i stk. 2-3 og § 7 er opfyldt.

Stk. 2. En kundeklausul angår alene kunder, som lønmodtageren har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelsestidspunktet.

Stk. 3. I forbindelse med opsigelse eller afskedigelse af en lønmodtager, som har påtaget sig en forpligtelse efter stk. 1, skal lønmodtageren have udleveret en af arbejdsgiveren udarbejdet liste over kunder, jf. stk. 2.

§ 6. En aftale om, at lønmodtageren skal være omfattet af en konkurrenceklausul, jf. § 4, og en kundeklausul, jf. § 5, i samme tidsrum, betegnes som en kombineret ansættelsesklausul, og er alene gyldig, hvis betingelserne i § 7 er opfyldt.

§ 7. Konkurrence-, kunde- og kombinerede ansættelsesklausuler kan alene gøres gældende over for en lønmodtager, når lønmodtageren

- 1) har været i et ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder,
- 2) ikke forpligtes af konkurrence- eller kundeklausulen i mere end 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet, og ikke forpligtes af en kombineret ansættelsesklausul i mere end 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet,
- 3) modtager kompensation for den periode, hvor konkurrence- eller kundeklausulen gælder, jf. § 8 og for en kombineret ansættelsesklausul, jf. § 9, og
- 4) får udleveret en skriftlig kontrakt indeholdende oplysningerne i nr. 1-3.

Kapitel 4

Kompensation

§ 8. For aftaler om konkurrence- eller kundeklausuler, jf. §§ 4-5, med en varighed på op til 6 måneder skal kompensationen udgøre mindst 40 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Får lønmodtageren andet passende arbejde udgør kompensationen fra den 3. til og med den 6. måned efter fratrædelsen mindst 16 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 2. For aftaler om konkurrence- eller kundeklausuler, jf. §§ 4-5, med en varighed på op til 12 måneder skal kompensationen udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Får lønmodtageren andet passende arbejde, udgør kompensationen fra den 3. til og med den 12. måned efter fratrædelsen mindst 24 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 3. Kompensationen, jf. stk. 1 og 2, for de første to måneder efter fratrædelsen udbetales senest ved fratrædelsen som et engangsbeløb, uanset om lønmodtageren har påtaget sig andet passende arbejde.

Stk. 4. Engangsbeløbet, jf. stk. 3, skal for klausuler med en varighed på op til 6 måneder udgøre mindst 40 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet og for konkurrence- og kundeklausuler med en varighed på op til 12 måneder udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 5. Lønmodtageren har i tiden efter fratrædelsen en tabsbegrænsningspligt, således at lønmodtagerens ret til løbende kompensation, jf. stk. 1 og 2, bortfalder, såfremt lønmodtageren ikke aktivt søger at finde andet passende arbejde.

§ 9. For aftaler om kombinerede klausuler omfattet af § 6 med en varighed på op til 6 måneder skal kompensationen udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Får lønmodtageren andet passende arbejde, udgør kompensationen fra den 3. til den 6. måned efter fratrædelsen mindst 24 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 2. Kompensationen, jf. stk. 1, for de første to måneder efter fratrædelsen udbetales senest ved fratrædelsen som et engangsbeløb, uanset om lønmodtageren har påtaget sig andet passende arbejde.

Stk. 3. Engangsbeløbet, jf. stk. 2, skal for kombinerede klausuler udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet, uanset om lønmodtageren får andet passende arbejde.

Kapitel 5

Regler om opsigelse, lovens fravigelighed og misligholdelse

§ 10. En arbejdsgiver kan opsiges en aftale efter §§ 4-6 med en måneds varsel til udløbet af en måned.

Stk. 2. Lønmodtageren har ved opsigelse efter stk. 1, krav på det i § 8, stk. 3, og § 9, stk. 2, nævnte engangsbeløb ved fratrædelsen på betingelse af, at fratrædelsen sker senere end 3 måneder efter, at lønmodtageren har tiltrådt ansættelsesforholdet og inden 6 måneder efter, at arbejdsgiveren har opsagt aftalen, og fratrædelsen skyldes forhold, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre aftalen gældende.

Stk. 3. Modtager lønmodtageren løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratrædelse, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb.

§ 11. Lovens kapitel 3 kan fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået efter denne lovs ikrafttræden, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

§ 12. Opsiger arbejdsgiveren ansættelsesforholdet, uden at lønmodtageren har givet rimelig anledning hertil, eller fratræder lønmodtageren selv sin stilling, og arbejdsgiverens undladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet gyldig grund hertil, kan en aftale om konkurrenceklausul, jf. § 4, og konkurrenceklausuldelen af en kombineret klausul, jf. § 6, ikke gøres gældende over for lønmodtageren. I så fald vil lønmodtageren have ret til engangsbeløbet, jf. § 8, stk. 3, idet konkurrenceklausulen eller konkurrenceklausuldelen af en kombineret ansættelsesklausul opfattes som opsagt fra arbejdsgivers side.

Stk. 2. En aftale om en konkurrenceklausul efter § 4, og konkurrencedelen af en kombineret klausul, jf. § 6, er ikke bindende for lønmodtageren, for så vidt den med hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne om arbejdsgiverens tarv, eller på urimelig måde indskrænker lønmodtagerens adgang til erhverv. Der skal ved vurderingen af, om klausulen på urimelig måde indskrænker lønmodtagerens adgang til erhverv, også tages hensyn til den interesse, som arbejdsgiveren har i, at lønmodtagerens forpligtelse efterkommes.

Stk. 3. Stk. 2 finder tilsvarende anvendelse for andre end lønmodtagere, som har påtaget sig en forpligtelse til af konkurrencehensyn ikke at drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan.

Stk. 4. Bortviser arbejdsgiveren berettiget lønmodtageren fra tjenesten, kan en aftale efter §§ 4-6 opretholdes. Lønmodtagerens ret til kompensation efter §§ 8-9 bortfalder.

Kapitel 6

Aftaler for funktionærer om konkurrence- og kundeklausuler indgået Efter den 15. juni 1999 og før den 1. juli 2015

§ 13. Har en funktionær, jf. funktionærlovens § 1, forpligtet sig til, at vedkommende af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, finder § 12, stk. 2, i denne lov og aftalelovens § 36 anvendelse. Den i 1. pkt. nævnte forpligtelse kan kun gyldigt indgås af en funktionær, der indtager en særlig betroet stilling, eller som indgår aftale med sin arbejdsgiver om udnyttelsesretten til en af funktionæren gjort opfindelse. Forpligtelsen kan kun gyldigt indgås, hvis funktionæren modtager en kompensation for den periode, forpligtelsen gælder, og hvis forpligtelsen og kravet på kompensation fremgår af en skriftlig kontrakt. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensationen udbetales for de første 3 måneder som et engangsbeløb ved fratrædelsen og derefter månedsvis i den resterende del af den periode, forpligtelsen gælder. Hvis funktionæren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Stk. 2. En arbejdsgiver kan opsiges en aftale som nævnt i stk. 1. Dette skal ske med 1 måneds varsel til udløbet af en måned. Funktionæren har dog krav på det i stk. 1, 5. pkt., nævnte engangsbeløb ved fratrædelsen på betingelse af, at fratrædelsen sker inden 6 måneder efter, at arbejdsgiveren har opsagt aftalen, og fratrædelsen skyldes grunde, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre aftalen gældende.

Stk. 3. Såfremt funktionæren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i funktionærens krav på kompensation efter stk. 1 for tiden efter ansættelsen. Det gælder dog ikke det i stk. 1, 5. pkt., og stk. 2, 3. pkt., nævnte engangsbeløb.

Stk. 4. Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 1. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i mere end 6 måneder efter fratrædelsen.

Stk. 5. Stk. 1, 3.-7. pkt., og stk. 2-4 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået den 15. juni 1999 eller senere er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.

§ 14. En forpligtelse for funktionæren, jf. funktionærlovens § 1, til efter fratrædelsen ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser kan kun gøres gældende, hvis der har været en forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde m.v. inden for de seneste 18 måneder før opsigelsestidspunktet. Forpligtelsen gælder endvidere kun i forhold til kunder m.v., som funktionæren selv har haft erhvervmæssig kontakt med hos sin tidligere arbejdsgiver, og i forhold til øvrige kunder m.v., som arbejdsgiveren ved

særskilt, skriftlig meddelelse inden opsigelsen har ladet være omfattet af forpligtelsen. I øvrigt finder aftalelovens § 36 anvendelse.

Stk. 2. En forpligtelse efter stk. 1 kan kun gyldigt indgås, hvis funktionæren modtager en kompensation for den periode, forpligtelsen gælder, og hvis forpligtelsen og kravet på kompensation fremgår af en skriftlig kontrakt. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet og skal udbetales månedsvis i den periode, forpligtelsen gælder. Hvis funktionæren modtager kompensation i medfør af § 13, bortfalder retten til kompensation efter denne bestemmelse. Hvis funktionæren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Stk. 3. Såfremt funktionæren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i funktionærens krav på kompensation efter stk. 2 for tiden efter ansættelsen.

Stk. 4. Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 2. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere tid end 6 måneder efter fratrædelsen.

Stk. 5. En arbejdsgiver kan opsi en aftale som nævnt i stk. 2 med en måneds varsel til udløbet af en måned.

Stk. 6. Stk. 1-5 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået den 15. juni 1999 eller senere er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.

Kapitel 7

Ikrafttrædelse og overgangsbestemmelser

§ 15. Loven træder i kraft den 1. juli 2015 og finder anvendelse for ansættelsesklausuler, der indgås efter lovens ikrafttræden, jf. dog stk. 2-4.

Stk. 2. Bestemmelserne i §§ 13 og 14 finder alene anvendelse for aftaler indgået forud for lovens ikrafttræden. *Stk. 3.* Jobklausuler indgået inden denne lovs ikrafttræden, jf. stk. 1, i overensstemmelse med Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler nr. 460 af 17. juni 2008 kan fortsat opretholdes indtil deres ophør og senest den 1. juli 2018.

Stk. 4. Bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om brug af ansættelsesklausuler, indgået inden denne lovs ikrafttræden, er fortsat gyldige indtil det tidspunkt, hvor den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør.

§ 16. Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler nr. 460 af 17. juni 2008 med senere ændringer ophæves med virkning fra den 1. juli 2015.

§ 17. I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009 med senere ændringer, ophæves § 18 og § 18 a fra denne lovs ikrafttræden, jf. § 15, stk. 1.

§ 18. I lov om aftaler og andre retshandler på formuerettens område, jf. lovbekendtgørelse nr. 781 af 26. august 1996 med senere ændringer, foretages følgende ændring:

»§ 38 ophæves. «

§ 19. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

1.1. Politisk Aftale om en vækstpakke

I juni 2014 blev der indgået en politisk Aftale om en vækstpakke. Aftalen indeholder en række initiativer, der er rettet mod bedre regulering, styrket offentlig virksomhedsservice, forskning og uddannelse samt bedre erhvervsbeskatning m.v. En af delaftalerne har til formål at begrænse brugen af ansættelsesklausuler og sætte rammerne for en samlet regulering af området for alle lønmodtagergrupper, jf. delaftale nummer 57.

Følgende partier tilsluttede sig delaftale nummer 57 om ansættelsesklausuler i Aftale om en vækstpakke: Socialdemokraterne, Radikale Venstre, Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten og Det Konservative Folkeparti.

1.2. Begrebet ansættelsesklausuler

Med begrebet ansættelsesklausuler henvises til jobklausuler, kundeklausuler, konkurrenceklausuler og kombinerede kunde- og konkurrenceklausuler, som alle er erhvervsbegrænsende klausuler. Der findes andre typer af erhvervsbegrænsende klausuler, som fx uddannelsesklausuler, sign on-klausuler, diverse variationer af bonusaftaler m.v., som ikke reguleres af dette lovforslag.

I Danmark anvendes der på det private arbejdsmarked særligt tre former for ansættelsesklausuler:

- *Jobklausuler* er aftaler, som en arbejdsgiver indgår med andre arbejdsgivere med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse hos de andre arbejdsgivere. Jobklausuler er også aftaler, som en arbejdsgiver indgår med en medarbejder – gerne på chefniveau – med henblik på at hindre eller begrænse lønmodtagerens muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.
- *Konkurrenceklausuler* indebærer, at en lønmodtager over for sin arbejdsgiver forpligter sig til ikke at drive konkurrerende virksomhed eller at tage ansættelse i en sådan. I en vis periode efter ansættelsens ophør er lønmodtageren således afskåret fra at konkurrere med sin tidligere arbejdsgiver.
- *Kundeklausuler* indebærer, at en lønmodtager over for sin arbejdsgiver forpligter sig til ikke at betjene arbejdsgiverens kunder eller eventuelle andre forretningsforbindelser efter ansættelsens ophør. I en vis periode efter ansættelsens ophør er medarbejderen således afskåret fra at tage sådanne forretningsmæssige konkurrerende skridt i forhold til sin tidligere arbejdsgiver.

1.3. Overvejelserne bag lovforslaget

Forslaget om en ny regulering af ansættelsesklausuler udspringer af et ønske om at skabe favorable vilkår for væksten i samfundet og sikre en høj lønmodtagermobilitet og vidensspredning til gavn for produktiviteten på arbejdsmarkedet.

Det er generelt let for virksomheder på det danske arbejdsmarked at tilpasse sig aktuelle behov, og der er årligt mange job-skift på det danske arbejdsmarked. Her kan ansættelsesklausele være en barriere for, at arbejdskraften kan finde derhen, hvor den skaber størst værdi. Når arbejdsmarkedet er velfungerende, skifter lønmodtagere løbende ansættelser og finder det bedste match af arbejdsgiver i forhold til løn og udviklingen af kvalifikationer i løbet af en karriere. Med en høj mobilitet sikres en optimal udnyttelse af lønmodtagernes kvalifikationer og færdigheder til gavn for samfundøkonomien og udviklingen af virksomhederne.

Hertil kommer, at en høj mobilitet og vidensdeling på arbejdsmarkedet giver mulighed for, at nye virksomheder kan opstå, da tidligere medarbejdere har erfaringer og viden til at stifte nye virksomheder, som kan bidrage til at skabe vækst og arbejdspladser.

Der er flere modsatrettede hensyn bag en ny regulering af ansættelsesklausele. En ansat har en stor interesse i at kunne skifte til et nyt job inden for sin hidtidige branche for at kunne få et økonomisk udbytte af sine kvalifikationer og for at opnå faglig og personlig tilfredsstillelse. Ligeledes er virksomhederne interesserede i – og afhængige af – hele tiden at kunne tiltrække den nødvendige arbejdskraft til at løse en bestemt opgave. Samtidig har virksomhederne også en interesse i, at den konkurrenceevne, de har opnået gennem investering i personalemæssige ressourcer, ikke undermineres ved, at tidligere ansatte stiller deres særlige viden til rådighed for konkurrerende virksomheder eller tager virksomhedens kunder med sig til en ny stilling.

Arbejdsgivere kan således benytte sig af ansættelsesklausele med henblik på at beskytte virksomheden mod, at forretningshemmeligheder og specifik viden spredes til konkurrenter, og mod at en ophørende medarbejder kan undergrave sin tidligere arbejdsgivers virksomhed ved at tage kunder med til en ny arbejdsplads.

Reglerne for brugen af ansættelsesklausele skal kunne medvirke til at skabe en balance mellem lønmodtagerens, virksomhedens og samfundets interesser. Der er derfor et behov for at sikre en kontrolleret brug af ansættelsesklausele, da deres anvendelse kan få uønskede konsekvenser for væksten i samfundet. Ansættelsesklausele medfører i deres natur en række hindringer for lønmodtagere, som får begrænset mulighederne for at tage imod nye jobtilbud eller selv opsøge nye ansættelser og udfordringer inden for deres kompetenceområde.

1.4. Baggrunden for lovforslaget

Forslaget om en ny regulering af ansættelsesklausele har været længe undervejs.

Produktivitetskommissionen, der blev nedsat af regeringen i 2012, har i Analyserapport 2 om konkurrence, internationalisering og regulering fra august 2013 omtalt brugen af arbejdsmarkedsklausele. Kommissionen konkluderer i sin rapport, at den empiriske forskning peger på, at arbejdsmarkedsklausele sænker mobiliteten på arbejdsmarkedet og derigennem hæmmer innovation, iværksætteri og produktivitet, samt at den erkendelse kun i begrænset omfang er slået igennem i lovgivningen.

Produktivitetskommissionen anbefaler, at:

“Det er Produktivitetskommissionens vurdering, at udbredelsen af arbejdsmarkedsklausele er en barriere for mobilitet og vidensspredning på arbejdsmarkedet – og dermed også for iværksætteri og produktivitet. Kommissionen anbefaler derfor, at lovgivningen skærpes, så danske virksomheders muligheder for brug af arbejdsmarkedsklausele begrænses væsentligt.”

Med afsæt i Produktivitetskommissionens anbefaling indgik aftalepartierne bag Aftale om en vækstpakke en delaftale om at begrænse brugen af ansættelsesklausuler. Delaftalen indeholder en række hovedpunkter, som den nye regulering af ansættelsesklausuler skal indeholde og opstiller en ramme for udmøntningen af nye regler.

Med udgangspunkt i den politiske aftale har DA og LO i efteråret 2014 indgået en aftale om et fælles forslag til en udmøntning af den nye regulering af konkurrence- og kundeklausuler samt kombinerede ansættelsesklausuler.

Regeringen og aftalepartierne bag punkt nr. 57 i Aftale om en vækstpakke har tilsluttet sig parternes forslag.

2. Lovforslagets indhold

2.1. Forslag til ny regulering af ansættelsesklausuler i hovedtræk

Den politiske Aftale om en vækstpakke nr. 57 indeholder en række hovedpunkter, som den nye regulering af ansættelsesklausuler skal indeholde og opstiller en samlet ramme for de nye regler.

Hovedpunkter i den samlede nye lovgivning om ansættelsesklausuler er:

- Regler om ansættelsesklausuler samles i en ny lov
- Jobklausuler forbydes med få undtagelser
- Den nye regulering gælder alle ansættelsesforhold
- Klausulerne må maksimalt vare 12 måneder
- Kompensationsbestemmelserne skal motivere til at vælge kortvarige klausuler
- Kompensationen opdeles i et engangsbeløb på 2 måneders kompensation og en løbende kompensation, som udgør en vis procentdel af lønnen på fratrædelsestidspunktet
- Arbejdsgiver skal betale et engangsbeløb til lønmodtager ved opsigelse
- Klausuler kan først gøres gældende efter 6 måneders ansættelse
- Klausuler skal være aftalt skriftligt og skal indeholde en aftale om kompensation
- Kombinerede klausuler kan maksimalt vare 6 måneder og skal udløse den højst mulige kompensation
- Klausuler kan til enhver tid opsiges af arbejdsgiver med én måneds varsel
- Der indføres regler om opsigelse, lovens fravigelighed og misligholdelse
- De nye regler kan fraviges ved kollektiv overenskomst af repræsentative arbejdsmarkedsparter
- De nye regler skal alene gælde for fremtidige aftaler
- De nye regler skal evalueres

2.2. Generelle bestemmelser

Med dette lovforslag samles reguleringen af ansættelsesklausuler i en ny lov om ansættelsesklausuler.

Det foreslås, at reguleringen af ansættelsesklausuler efter denne lov er udtømmende. Den nye lov regulerer alene brugen af konkurrence-, kunde- og kombinerede klausuler samt forbuddet mod jobklausuler. Der vil derfor være aftalefrihed mellem lønmodtager og arbejdsgiver til at aftale andre typer af klausuler inden for de sædvanlige rammer af aftaleloven og ansættelsesretten, således at der kan tages hensyn til konkrete behov inden for brancher og i enkelte virksomheder til fx at aftale uddannelsesklausuler m.v.

Det skal være muligt for arbejdsmarkedets parter at fravige de nye regler ved indgåelse af kollektive overenskomster. Adgangen sikrer, at arbejdsmarkedets parter kan tage højde for branchespecifikke behov i forhold til brug af ansættelsesklausuler. Fravigelse ved kollektiv overenskomst kan ske både til lønmodtageres fordel og ulempe.

Det foreslås, at denne lov skal gælde for alle ansættelsesforhold, uanset hvilken lønmodtagergruppe en medarbejder tilhører. Den nuværende regulering af ansættelsesklausuler gælder primært for funktionærer, jf. nedenstående afsnit om gældende ret. Det vurderes, at ansættelsesklausuler har en erhvervsbegrænsende karakter, og undersøgelser blandt faglige foreningers medlemmer indikerer, at klausulerne også benyttes over for lønmodtagere, som ikke er funktionærer i funktionærlovens forstand. Da ikke-funktionærer også mødes med krav om at påtage sig klausuler, hvilket ikke er underlagt regulering ud over aftalelovens grænser i dag, foreslås det, at den nye lov om brug af ansættelsesklausuler ikke alene skal være forbeholdt funktionæransættelser, men udbredes til hele arbejdsmarkedet. Med dette forslag omfattes alle ansættelsesforhold således af regler om de krav, der skal være opfyldt for at kunne indgå gyldige aftaler om ansættelsesklausuler. I den sammenhæng defineres det tillige, at loven angår alle lønmodtagere, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold. Definitionen svarer til det lønmodtagerbegreb, der benyttes i ferieloven.

Den eksisterende såkaldte jobklausullov (LOV nr. 460 af 17. juni 2008) ophæves i forbindelse med ikrafttræden af denne lov den 1. juli 2015, hvorefter aftaler om nye jobklausuler forbydes med få undtagelser. Eksisterende aftaler om jobklausuler vil først efter 3 år blive ugyldige, således at berørte parter kan indrette sig på de nye regler. I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer – den såkaldte funktionærlov (LBK nr. 81 af 3. februar 2009) – er der regler om konkurrence- og kundeklausuler, som gælder for funktionærgruppen. Det foreslås med denne lov at ophæve bestemmelserne herom og indføre tilsvarende bestemmelser i den nye lovs kapitel 6, da det er hensigten, at bestemmelserne fortsat skal regulere kunde-, konkurrenceklausuler og kombinerede klausuler, som er indgået med funktionærer inden denne lovs ikrafttræden. I lov om aftaler og andre retshandler på formuerettens område – den såkaldte aftalelovens § 38 – er der en bestemmelse om konkurrenceklausuler (LBK nr. 781 af 26. august 1996). Det foreslås, at denne bestemmelse om urimelige konkurrenceklausuler ophæves i aftaleloven, og at bestemmelsens indhold indføres i denne lov.

Hvis en arbejdsgiver således misligholder en ansættelseskontrakt, som indeholder en ansættelsesklausul ved at opsiges lønmodtageren, uden at lønmodtageren har givet rimelig grund hertil, vil en konkurrenceklausul eller konkurrencedelen af en kombineret klausul ikke kunne gøres gældende over for lønmodtageren. Misligholder lønmodtageren ansættelsesforholdet og bliver vedkommende mødt af en berettiget bortvisning, har arbejdsgiveren ret til at opretholde klausulen, dog uden at lønmodtageren har krav på kompensation.

Det følger af den politiske aftale, at de nye regler om ansættelsesklausuler alene skal gælde for aftaler, som indgås efter lovens ikrafttræden. Det foreslås, at lovens bestemmelser om konkurrence-, kunde- og kombinerede klausuler træder i kraft den 1. juli 2015. Det foreslås, at forbuddet mod jobklausuler først

træder i kraft den 1. juli 2018. Det får den konsekvens, at allerede indgåede aftaler om jobklausuler samt aftaler indgået mellem den 1. juli 2015, men inden den 1. juli 2018 bliver ugyldige efter den 1. juli 2018. Med en lang overgangsperiode, får berørte parter mulighed for at indrette sig på de nye regler.

Det følger af den politiske delaftale i Aftale om en vækstpakke, at de nye regler om ansættelsesklausuler skal evalueres. Når reglerne har haft virkning i nogle år, vil der således blive gennemført en evaluering af deres effekt og udbredelse. Sådan en evaluering kan finde sted 3 år efter denne lovs ikrafttræden.

2.3. Forbud mod jobklausuler

Det foreslås, at jobklausuler forbydes. Jobklausuler reguleres i dag i jobklausuloven, som foreslås ophævet. Jobklausuler vurderes at være erhvervsbegrænsende og det overordnede formål med jobklausuloven var også at begrænse brugen af jobklausuler. Det er et politisk ønske, at jobklausuler forbydes fremadrettet på grund af deres erhvervsbegrænsende karakter, som kan være hæmmende for væksten i samfundet i form af mindre vidensdeling og hindring af lønmodtageres faglige og personlige udvikling på arbejdsmarkedet til skade for både virksomheder og lønmodtagere. Det vurderes, at beskyttelsen af virksomhedernes forretningsinteresser kan imødekommes via brug af andre typer af ansættelsesklausuler og via markedsføringslovens regler.

2.3.1. Undtagelser fra forbuddet mod jobklausuler

Det anerkendes, at der i særlige situationer kan være et behov for at benytte jobklausuler. Det kan fx være i tilfælde af vikaransættelser. Det følger således af den gældende jobklausullov § 2, stk. 2, at ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en vikar, ikke er omfattet af loven. En tilsvarende bestemmelse følger af den gældende lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. § 4, stk. 1 (LBK nr. 595 af 12. juni 2013). Med forbuddet mod jobklausuler er det ikke intentionen at ændre på den gældende retstilstand for så vidt angår vikarbureauers mulighed for at modtage en rimelig betaling i tilfælde af, at en brugervirksomhed ansætter en udsendt vikar. Dette forhold er reguleret i vikarloven, og gældende ret er beskrevet i bemærkningerne til § 1, stk. 2, i den gældende jobklausullov. Se yderligere herom i afsnit 3.1.1.

Endvidere foreslås det, at aftaler indgået i forbindelse med virksomhedsoverdragelse undtages fra forbuddet mod jobklausuler efter denne lov. Sådanne situationer er allerede i dag undtaget fra reguleringen af jobklausuler, jf. jobklausulovens § 8, hvorefter virksomheder i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser kan indgå aftaler om jobklausuler. Sådanne jobklausuler kan vare i op til 6 måneder efter indgåelsen af jobklausulen uanset om der indgås aftale om en virksomhedsoverdragelse, og såfremt der indgås en aftale om virksomhedsoverdragelse, kan en jobklausul opretholdes i op til 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen. Det foreslås med dette lovforslag at videreføre denne bestemmelses indhold ved en ændring af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (LBK nr. 710 af 20. august 2002).

Årsagen til, at undtagelsen om virksomhedsoverdragelser videreføres, er hensynet til den sårbare situation, der gør sig gældende, når virksomheder indleder forhandlinger om en eventuel virksomhedsoverdragelse, nemlig at virksomhederne giver hinanden indsigt i værdier, ressource, medarbejderforhold og forretningshemmeligheder, fx i forbindelse med en indledende undersøgelseshandling (due diligence) eller efter indgåelse af en fortrolighedsaftale. Se yderligere om de gældende regler under afsnit 3.1.2.

2.4. Lovforslagets bestemmelser om konkurrence-, kunde- og kombinerede klausuler

Med lovforslaget stilles der nogle fælles betingelser, som skal være opfyldt for, at konkurrence-, kunde- og kombinerede klausuler kan gøres gældende over for lønmodtagere. Betingelserne er:

- En aftale om en klausul skal fremgå af en skriftlig aftale.
- Lønmodtageren skal have været i et ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren i mindst 6 måneder.
- Konkurrence- og kundeklausuler kan maksimalt vare op til 12 måneder og kombinerede klausuler kan maksimalt vare op til 6 måneder efter en lønmodtagers fratræden.
- Aftalen skal tillige indeholde bestemmelser om betaling af kompensation.

Det er et særligt krav til konkurrenceklausuler, at lønmodtageren indtager en helt særligt betroet stilling, og at det i aftalen skal beskrives hvilke forhold i stillingen, der gør det påkrævet at indgå en aftale om en konkurrenceklausul.

I forhold til kundeklausuler gælder særligt, at en omfattet lønmodtager i forbindelse med opsigelse eller afskedigelse har krav på, at arbejdsgiveren udleverer en liste over kunder, som vil være omfattet af klausulen. Listen vil alene kunne omfatte kunder, som lønmodtageren – som led i sit arbejde for arbejdsgiveren – har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelsestidspunktet.

Reglerne om kompensation, som en arbejdsgiver skal betale til en lønmodtager for at påtage sig en ansættelsesklausul, indrettes så kompensationens størrelse afhænger af, hvor lang varighed klausulen har efter ansættelsesforholdets ophør samt af, om lønmodtageren finder et såkaldt passende nyt arbejde. Der indføres derfor fire grader af kompensation afhængig af den konkrete situation og klausul.

Det foreslås, at lønmodtageren pålægges en forpligtelse til at søge at begrænse arbejdsgiverens tab/udgift ved betaling af kompensation efter fratræden, når der skal udbetales en løbende kompensation, idet lønmodtageren skal søge at finde et andet passende arbejde (den såkaldte tabsbegrænsningspligt). Finder lønmodtageren et andet passende arbejde, nedsættes størrelsen af kompensation, som arbejdsgiveren skal betale. Andet passende arbejde betyder, at lønmodtageren skal finde et arbejde inden for lønmodtagerens faglige område, som vedkommende er uddannet inden for eller tidligere har haft beskæftigelse inden for. Andet passende arbejde kan efter omstændighederne også være oprettelse af selvstændig virksomhed.

De fire kompensationsgrader kan illustreres således:

	Kompensationsgrad	Klausulens varighed	Lønmodtager har andet passende arbejde
1	60 pct.	Op til 12 måneder	Nej
2	40 pct.	Op til 6 måneder	Nej
3	24 pct.	Op til 12 måneder	Ja
4	16 pct.	Op til 6 måneder	Ja

Når en lønmodtager fratræder og vedkommende er underlagt en konkurrence-, kunde- eller kombineret klausul, og arbejdsgiver skal betale kompensation, foreslås det, at de første to måneders kompensation skal betales som et engangsbeløb til lønmodtageren.

Kombinerede klausuler anses for at være meget indgribende i en lønmodtagers muligheder for at finde et nyt job, hvorfor der foreslås strammere krav til sådanne klausuler med henblik på at motivere til at vælge mindre indgribende klausuler. Kombinerede klausuler kan således højst have en varighed på 6 måneder, og kombinerede klausuler vil altid give lønmodtageren ret til den højst mulige kompensation.

Det foreslås, at en arbejdsgiver kan opsige en ansættelsesklausul med en måneds varsel til udgangen af en måned. Det skal være let for en arbejdsgiver at opsige en klausul, hvilket også følger af formålet med den politiske aftale i vækstpakken, hvorefter brugen af ansættelsesklausuler ønskes begrænset. Opsiges en klausul af arbejdsgiveren i løbet af et ansættelsesforhold, fx fordi den ikke længere er nødvendig, skal arbejdsgiveren dog betale et engangsbeløb svarende til to måneders kompensation til lønmodtageren, såfremt klausulen opsiges senere end 6 måneder før ansættelsesforholdet ophører, og at fratrædelsen skyldes grunde, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre aftale gældende.

3. Gældende lovgivning om ansættelsesklausuler

I den ansættelsesretlige lovgivning er ansættelsesklausuler reguleret i funktionærloven (konkurrence- og kunde-klausuler) og i jobklausuloven (jobklausuler). Jobklausuloven og funktionærloven opstiller nogle generelle gyldighedsbetingelser for brugen af job-, konkurrence- og kunde-klausuler, og giver lønmodtageren nogle minimumsrettigheder m.v., som fx ret til kompensation.

Alle ansættelsesforhold er omfattet af jobklausuloven, der alene regulerer brugen af jobklausuler, mens det kun er funktionæransatte, der via funktionærloven er omfattet af reguleringen om brugen af kunde- og konkurrenceklausuler. Der er således aftalefrihed inden for rammerne af aftaleloven i forhold til at aftale kunde- og konkurrenceklausuler med ikke-funktionærer i dag. Aftaleloven indeholder desuden en bestemmelse om konkurrenceklausuler i § 38, som derfor også gælder uden for funktionærområdet.

Det bemærkes, at det følger af ansættelsesbevisloven, at en arbejdsgiver har pligt til at give en lønmodtager alle oplysninger om væsentlige vilkår i ansættelsesforholdet på skrift (LBK nr. 240 af 17. marts 2010). Der skal i den sammenhæng gives oplysninger om ansættelsesklausuler til lønmodtageren, idet en ansættelsesklausul vil være et væsentligt vilkår.

Ud over den konkrete regulering af ansættelsesretlige klausuler gælder også nogle mere generelle regler om beskyttelse af virksomheders erhvervshemmeligheder i ansættelsesforhold. Der er fx en bestemmelse herom i markedsføringsloven (LBK nr. 1216 af 25. september 2013).

Der gælder desuden en generel loyalitetspligt for ansatte over for deres arbejdsgivere, som ikke er reguleret ved lov. Loyalitetsforpligtelsen gælder, mens ansættelsesforholdet består, og indebærer kort sagt, at lønmodtageren skal udvise loyalitet over for virksomheden. Det betyder fx, at lønmodtageren ikke må udføre handlinger, der kan skade virksomhedens omdømme, eller udføre konkurrerende handlinger.

Endelig gælder der særligt i forhold til vikarer, at vikaransatte i henhold til vikarloven (Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse fra et vikarbureau) ikke gyldigt kan være omfattet af kunde-, konkurrence eller jobklausuler i forholdet mellem vikarbureauet og en brugervirksomhed.

Reguleringen af job-, konkurrence- og kundeklausuler skal ses som en balance mellem to modsatrettede og anerkendte hensyn. Lønmodtageren skal have mulighed for at udnytte sine kompetencer, skifte job og forsørge sig selv. Arbejdsgiveren har samtidig – blandt andet af hensyn til de øvrige ansatte i virksomheden og virksomhedens udvikling – en legitim ret til at ville beholde sine kunder, og sikre, at konkurrenter ikke får adgang til fortrolig viden om arbejdsgange, priser m.v.

De konkrete regler i ovennævnte love, som har betydning for gældende ret om ansættelsesklausuler, er beskrevet i det følgende.

3.1. Jobklausuloven

Jobklausuler er reguleret i jobklausuloven (lov nr. 460 af 17. juni 2008), og er defineret som aftaler, 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, og aftaler, som en arbejdsgiver indgår med en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtageres mulighed for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

Jobklausuler er altså ikke i sig selv aftaler, som indgås mellem arbejdsgiver og lønmodtager, men derimod aftaler, som arbejdsgiveren indgår med tredjemand, men som har virkning over for lønmodtageren. Jobklausuloven regulerer ikke indholdet af selve jobklausulen, men opstiller derimod nogle betingelser, som skal være opfyldt for, at jobklausulen kan gøres gældende over for lønmodtageren.

Jobklausuloven trådte i kraft den 1. juli 2008. Loven har ifølge § 1 til formål at begrænse brugen af jobklausuler og sikre, at nødvendige jobklausuler indgås på en loyal måde over for de berørte lønmodtagere. Endnu et formål er at modvirke, at brugen af jobklausuler udvikler sig til et gratis og attraktivt alternativ til de eksisterende konkurrence- og kundeklausuler, der er reguleret i funktionærlovens §§ 18 og 18 a.

Lovens princip er, at en gyldig jobklausul kræver en direkte aftale med den berørte lønmodtager selv, herunder at lønmodtageren får ret til kompensation for den erhvervsbegrænsning, som jobklausulen indebærer. Loven er en minimumslov og supplerer de retlige grænser, der i øvrigt gælder for indgåelse af aftaler.

Det følger af jobklausuloven, at en arbejdsgiver kun kan gøre en jobklausul gældende i forhold til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren har indgået en skriftlig aftale herom med lønmodtageren, jf. lovens § 3. Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder konkret begrænses som følge af jobklausulen, og om lønmodtagerens ret til en kompensation. Kompensationen, der mindst skal udgøre halvdelen af lønnen på fratrædelsestidspunktet, udbetales løbende efter lønmodtagerens fratræden i den periode, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses som følge af jobklausulen, jf. lovens § 4.

Loven følger i udgangspunktet principperne i funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler:

- Arbejdsgiver har adgang til at foretage modregning i lønmodtagerens indtægt fra andet passende arbejde i kravet på kompensation (§ 4, stk. 4). Herved overføres samtidig forudsætningen om lønmodtagerens tabsbegrænsningspligt, hvorefter lønmodtageren har pligt til aktivt og efter evne at begrænse det tab, som arbejdsgiver har til betalingen af kompensation.

- Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist lønmodtageren, eller hvis lønmodtageren i forvejen har krav på tilsvarende kompensation i medfør af funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler (§ 5).
- Der er visse tidsmæssige forudsætninger, hvorefter jobklausuler enten slet ikke eller kun i en begrænset periode kan gøres gældende i forhold til kortvarigt ansatte (§ 6).
- Der er en lempelig adgang for arbejdsgiveren til at opsiges jobklausulen, hvorefter arbejdsgiveren til enhver tid kan opsiges aftalen med lønmodtageren, når det sker med det varsel, der gælder for ansættelsesforholdet efter 3 måneders ansættelse, dog højst med en måneds varsel til en måneds udgang (§ 7).

Jobklausuloven trådte i kraft den 1. juli 2008, og fandt efter at have været i kraft i et år, fra den 1. juli 2009 også anvendelse på jobklausuler, der var gyldigt indgået før lovens ikrafttræden den 1. juli 2008, jf. lovens § 10, stk. 2.

3.1.1. Undtagelse til jobklausuloven - vikarer

Jobklausuloven finder ikke anvendelse for ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, jf. § 2, stk. 2.

En tilsvarende bestemmelse følger af vikarloven. Det følger af vikarlovens § 4, stk. 1, 2. pkt., at det er muligt at indgå aftaler om, at vikarbureauer kan modtage en rimelig betaling for tjenester, som er ydet brugervirksomheder i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikarer.

Det bemærkes, at visse klausuler ikke er gyldige efter vikarloven. Det er således ikke muligt at indgå gyldige aftaler om klausuler, som forbyder eller i realiteten hindrer, at vikarer efter en udsendelse på en brugervirksomhed opnår ansættelse på denne, jf. vikarlovens § 4, stk. 1, 1. pkt.

Efter vikarlovens § 4, stk. 2, må vikarbureauer ikke kræve betaling af lønmodtagere som modydelse for, at vikarbureauet foranlediger, at en lønmodtager opnår ansættelse i en brugervirksomhed efter at have været udsendt som vikar til denne brugervirksomhed. Det er alene krav fra vikarbureauet om betaling fra lønmodtageren, som forbuddet angår, idet et vikarbureaus krav om rimelig betaling fra en brugervirksomhed vil kunne opretholdes, jf. § 4, stk. 1. Se yderligere om vikarlovens § 4 i bemærkningerne til vikarloven (lovforslag nr. 209 fra januar 2012).

3.1.2. Undtagelse til jobklausuloven - virksomhedsoverdragelse

Jobklausuloven indeholder også en undtagelse i forhold til situationer om virksomhedsoverdragelse. Det følger af jobklausulovens § 8, at virksomheder, som indgår jobklausuler i forbindelse med forhandlinger om en virksomhedsoverdragelse kan gøre dette uden hensyn til kravene i jobklausulovens §§ 3 og 4.

Undtagelse fra kravene indebærer dog, at der er en aftaleretlig regulering, hvorved den tidsmæssige udstrækning af sådanne klausuler begrænses til situationen om virksomhedsoverdragelse. En jobklausul indgået under forhandlinger om virksomhedsoverdragelse kan opretholdes i op til 6 måneder efter indgåelsen af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse. Hvis forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse, kan jobklausulen yderligere opretholdes i op til 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen. Bestemmelsen tilgodeser særligt de virksomheder, hvor handlen ikke bliver til noget, og hvor virksomheden kan have et legitimt behov for at

sikre sig mod, at fortroligt udvekslede oplysninger om medarbejderforhold siden bliver misbrugt, og at kvalificerede medarbejdere herefter bliver rekrutteret. Ligeledes tilgodeser § 8 i jobklausuloven erhverver, der i den første tid efter en overtagelse kan have et legitimt behov for at sikre sig i forhold til medarbejdernes tidligere arbejdsgiver, således at erhververen fuldt ud kan anvende og skaffe sig overblik over de overdragne medarbejderressourcer.

3.1.3. Undtagelse til jobklausuloven – kollektiv overenskomst

Jobklausuloven åbner mulighed for, at arbejdsmarkedets parter kan fravige reglerne ved kollektiv overenskomst, jf. § 9. Fravigelse kan ske ved overenskomst om regler, der udtrykkeligt er vedtaget som en afvigende regulering, men også ved mere generelle bestemmelser, når disse ud fra en fortolkning begrænser jobklausuler.

3.2. Funktionærloven

Konkurrence- og kundeklausuler for funktionærer er i dag alene reguleret i funktionærloven.

Funktionærloven regulerer retsforholdet mellem arbejdsgivere og den særlige personalegruppe funktionærer. Loven gælder således kun for de lønmodtagere, som er funktionærer, eller for de lønmodtagere, hvor det er aftalt, at loven skal gælde for deres ansættelsesforhold – såkaldte funktionærlignende ansættelser.

Funktionærer er personer jf. funktionærlovens § 1, der er beskæftiget med arbejde af en bestemt art – som fx kontorarbejde, lagerekspedition, teknisk- og klinisk bistandsydelse, arbejdsledelse og overvejende funktionærarbejde – med en gennemsnitlig arbejdstid på mere end 8 timer ugentlig, og som er i en tjenestestilling, det vil sige blandt andet er undergivet arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse.

Funktionærloven beskytter funktionærens retsstilling i en række ansættelsesmæssige situationer, fx ved opsigelse, sygdom m.v. Funktionærloven er præceptiv, således at den ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for funktionæren, jf. lovens § 21. Loven indeholder en minimumsbeskyttelse, som funktionæren altid kan påberåbe sig, uanset om en konkret ansættelsesaftale eller en kollektiv overenskomst strider herimod. Dog er det udtrykkeligt fastslået i loven, at bestemmelserne i funktionærlovens §§ 18 og 18 a om konkurrence- og kundeklausuler kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

3.2.1. Fælles regler for konkurrence- og kundeklausuler

Der er en række fællestræk for konkurrence- og kundeklausuler, som nævnes i dette afsnit. I de følgende to afsnit nævnes særegne kendetegn for henholdsvis konkurrenceklausuler og kundeklausuler.

Der gælder en række krav ved indgåelse af en aftale om en konkurrence- eller en kundeklausul, som skal være opfyldt, for at en arbejdsgiver kan gøre klausulen gældende over for en funktionær. Der skal således være indgået en skriftlig aftale om forpligtelsen, og funktionæren skal modtage en kompensation for den periode, hvor forpligtelsen gælder, som også skal udleveres skriftligt til funktionæren. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet, og kompensationen udbetales månedsvis i den periode, hvor forpligtelsen løber.

Hvis funktionæren får andet passende arbejde i den periode, hvor forpligtelsen løber, kan arbejdsgiveren modregne den nye indtægt i funktionærens krav på kompensation. Ved passende arbejde forstås ikke ethvert arbejde, som funktionæren ville kunne få, men alene arbejde, der ligger indenfor vedkommendes faglige område, og som modsvarer funktionærens uddannelsesmæssige og/eller erhvervmæssige kvalifikationer.

For funktionærer, der har været ansat i mindre end tre måneder, gælder dog, at en aftale om en konkurrence- og kundeklausul ikke kan gøres gældende. Aftaler for funktionærer, der har været ansat mellem tre og seks måneder, kan maksimalt gøres gældende i seks måneder efter fratrædelsen.

Arbejdsgiver kan opsiges aftalen med én måneds varsel til udløbet af en måned.

Der er ikke nogen øvre grænse for, hvor lang tid en konkurrence- eller kundeklausul kan vare.

Det er muligt at indgå en aftale om en kombineret konkurrence- og kundeklausul. I så tilfælde skal de særlige regler om konkurrenceklausuler og kundeklausuler iagttages. Retten til kompensation for kundeklausulen falder dog bort således, at der betales kompensation for den kombinerede klausul efter reglerne om konkurrenceklausuler.

Reglerne i funktionærlovens §§ 18 og 18 a kan fraviges af arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst. Dog kan det særlige krav til konkurrenceklausuler om, at funktionæren skal være særligt betroet, samt henvisningen til aftalelovens § 38 ikke fraviges ved kollektiv overenskomst.

Aftalelovens § 36 finder anvendelse ved urimelige aftaler om konkurrence- og kundeklausuler. Se mere om aftaleloven i afsnit 3.3.

3.2.2. Særligt om konkurrenceklausuler - funktionærlovens § 18

En konkurrenceklausul er en aftale, som indgås direkte mellem en arbejdsgiver og en funktionær. Formålet med en konkurrenceklausul er at beskytte arbejdsgiveren mod, at funktionæren forlader virksomheden for at tage (tilsvarende) arbejde hos en konkurrerende virksomhed. Med aftalen afstår funktionæren fra at drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en konkurrerende virksomhed i en afgrænset periode, og mod en aftalt kompensation.

I funktionærlovens § 18 stilles en række krav til en konkurrenceklausul for, at klausulen er gyldig og kan gøres gældende overfor funktionæren. En række af kravene er ens for konkurrence- og kundeklausuler. Særligt i forhold til konkurrenceklausuler gælder, at de kun kan indgås med funktionærer, som har en særlig betroet stilling, eller som har indgået en aftale om udnyttelsesretten til en opfindelse. En funktionær antages at være særligt betroet, når funktionæren i kraft af sin stilling i virksomheden har adgang til oplysninger, der kan udnyttes af konkurrerende virksomheder til skade for arbejdsgiveren.

Kompensationen for konkurrenceklausuler udbetales for de første tre måneder som et engangsbeløb. Opsiges en konkurrenceklausul, skal engangsbeløbet på de tre måneders kompensation udbetales, hvis funktionæren fratræder inden der er gået seks måneder fra opsigelsen af aftalen. Der kan ikke ske modregning i engangsbeløbet.

Selvom konkurrenceklausulen er gyldigt indgået, kan aftalelovens § 38 finde anvendelse. Se yderligere herom i afsnit 3.3.1.

3.2.3. Særligt om kundeklausuler - funktionærlovens § 18 a

En kundeklausul er en aftale, der forpligter funktionæren til ikke at tage ansættelse hos eller udføre arbejde for arbejdsgiverens kunder eller evt. andre forretningsforbindelser, efter at funktionæren er fratrådt. Formålet

med en kundeklausul er at beskytte arbejdsgiveren mod, at medarbejderen tager virksomhedens kunder med over i en ny ansættelse, uanset om der er tale om et nyetableret eller et konkurrerende firma.

Der stilles de samme krav til en aftale om en kundeklausul med henblik på at indgå en gyldig aftale, som kan gøres gældende over for en funktionær, som stilles til en konkurrenceklausul, bortset fra kravet om, at funktionæren skal være særlig betroet medarbejder.

Der gælder et særligt krav i forbindelse med aftaler om kundeklausuler, som indebærer, at forpligtelsen efter klausulen alene kan angå kunder, virksomheden har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 18 måneder før opsigelsestidspunktet. Hertil kommer, at kundeklausulen alene kan angå kunder som funktionæren selv har haft erhvervsmæssig kontakt med, og i øvrigt kunder m.v., som arbejdsgiveren ved særskilt skriftlig meddelelse inden opsigelse har ladet være omfattet af forpligtelsen.

Kravet på kompensationen for en aftale om en kundeklausul bortfalder, hvis funktionæren samtidig modtager kompensation for en konkurrenceklausul.

3.3. Aftaleloven

Ud over den konkrete ansættelsesretlige lovgivning, som regulerer ansættelsesklausuler, gælder aftalelovens almindelige regler for alle aftaleindgåelser – også inden for arbejdsmarkedet.

Aftaleloven indeholder en såkaldt generalklausul i § 36 om, at en aftale kan ændres eller tilsidesættes helt eller delvis, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende. Generalklausulen finder anvendelse på alle typer af aftaler.

Vurderingen af en aftales rimelighed vil som udgangspunkt tage afsæt i, om der er en betydelig styrkeforskel mellem kontraktparterne herunder i forhold til indsigt og indflydelse i den konkrete aftalerektion. En forskel mellem aftaleparterne kan udmøntes i vilkår, der medfører en urimelig balance mellem de pligter, som påhviler parterne. Der kan eksempelvis være tale om vilkår, der lader den ene part stå frit, mens den anden er bundet i lang tid, eller vilkår, som indebærer, at der ikke er rimelig overensstemmelse mellem et kontraktbrud og sanktionen for kontraktbruddet.

Selvom § 36 primært er tiltænkt at finde anvendelse mellem erhvervsdrivende og private, finder bestemmelsen i mere begrænset omfang også anvendelse i erhvervsmæssige forhold.

Vejledende for anvendelsen af § 36 er bl.a. en sammenligning af indholdet af aftalen med den almindelige forretningsskik inden for en specifik branche. Er et aftalevilkår ikke sædvanligt inden for den pågældende branche, kan det tale for en hel eller delvis tilsidesættelse af det enkelte vilkår.

Generalklausulen kan således også få betydning ved konkrete vurderinger af, om aftaler om ansættelsesklausuler er rimelige, og om de følger en redelig handlemåde. Der ændres ikke i aftalelovens generalklausul med denne lov.

3.3.1. Aftalelovens § 38 – konkurrenceklausuler

Aftaleloven indeholder desuden en bestemmelse i § 38, stk. 1, om, at en konkurrenceklausul ikke er bindende, for så vidt den med hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne

imod konkurrence, eller hvis den på urimelig måde indskrænker den forpligtedes adgang til erhverv. § 38 gælder i forhold til alle konkurrenceklausuler og i forhold til alle medarbejdergrupper.

Reglen gælder generelt for alle konkurrencebegrænsende aftaler, herunder også aftaler indgået mellem to selvstændige samarbejdspartnere. Det bemærkes, at § 38 ikke finder anvendelse for fx kundeklausuler eller andre typer af erhvervsbegrænsende klausuler. I sådanne tilfælde kan aftalelovens generalklausul i § 36 finde anvendelse, hvis en klausul er urimelig eller tilsidesætter redelig handlemåde, som beskrevet oven for.

Aftalelovens § 38 er en specialregel og retter sig som den eneste i aftaleloven alene mod en bestemt type aftaler, nemlig konkurrencebegrænsende aftaler indgået i relation til arbejdsmarkedet.

Går en konkurrenceklausul videre end påkrævet for at værne imod konkurrence, kan den tilsidesættes, uden at det herved samtidig skal kunne konstateres, at klausulen også på urimelig måde indskrænker den ansattes adgang til erhverv. Skal en konkurrenceklausul derimod tilsidesættes, fordi den på urimelig måde indskrænker den ansattes adgang til erhverv, skal der ved den samlede vurdering af den konkrete situation tages hensyn til den interesse, som arbejdsgiveren har i, at klausulen opretholdes. Domstolene vil således i disse tilfælde – helt eller delvist – kunne tilsidesætte en konkurrenceklausul, hvis klausulen findes at være for vidtgående ud fra en afvejning af på den ene side arbejdsgiverens interesse i at beskytte sig mod konkurrence og på den anden side den ansattes interesse i at beskytte sin adgang til erhverv. Det bemærkes, at såfremt det er muligt at udskille den del af en klausul, som går for vidt fra resten af aftalen, kan aftalen tilsidesættes delvist.

Ved vurderingen af, om en konkurrenceklausul er rimelig eller går videre end påkrævet, kan bl.a. følgende hensyn indgå:

- Karakteren af over- eller underordningsforholdet i ansættelsen.
- Om klausulens erhvervsbegrænsende element modsvarer af et vederlag/en compensation.
- Om den ansatte har mulighed for at få erhverv uden for klausulens dækningsområde, hvorunder indgår forhold som branchens bredde og den ansattes uddannelse/oplæring, anciennitet, alder og sociale situation.
- Om arbejdsgiveren i øvrigt har en berettiget interesse i at opretholde klausulen.

Ifølge aftalelovens § 38, stk. 2, der i modsætning til stk. 1 kun finder anvendelse i ansættelsesforhold, kan en konkurrencebegrænsende aftale ikke gøres gældende af arbejdsgiveren, hvis den ansatte opsiges eller afskediges uden at have givet rimelig anledning til opsigelsen, eller den ansatte selv fratræder sin stilling, og arbejdsgiverens undladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet den ansatte gyldig grund til at fratræde.

I situationer, som beskrevet i § 38, stk. 2, bortfalder konkurrenceklausulen i sin helhed og kan ikke senere gøres gældende over for lønmodtageren. En konkurrenceklausul vil således bortfalde, hvis den ansatte opsiges på grund af virksomhedens forhold, fx som følge af omstruktureringer eller nødvendige besparelser. Tilsvarende vil gælde, hvis lønmodtageren i forlængelse af en opsigelse opnår godtgørelse fra arbejdsgiveren for usaglig afskedigelse i medfør af fx funktionærlovens § 2 b om arbejdsgiverens opsigelse af en lønmodtager uden en rimelig begrundelse.

Omvendt vil en konkurrenceklausul som udgangspunkt kunne gøres gældende i de tilfælde, hvor lønmodtageren selv har givet rimelig anledning til opsigelsen, eller hvis den ansatte selv opsiges sin stilling, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsgiverens misligholdelse af ansættelsesforholdet.

4. Forholdet til anden lovgivning

4.1. Ansættelsesbevisloven og krav om skriftlighed

Ansættelsesbevisloven gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end én måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger otte timer, medmindre lønmodtagernes rettigheder er sikret ved en kollektiv overenskomst.

En arbejdsgiver er efter ansættelsesbevisloven forpligtet til skriftligt at oplyse sine ansatte om alle væsentlige vilkår for ansættelsen. Aftaler om ansættelsesklausuler betragtes som væsentlige vilkår, som bør fremgå af lønmodtagerens ansættelsesbevis eller som et tillæg hertil. En lønmodtager har således efter ansættelsesbevisloven krav på skriftligt at få oplysninger om betingelserne i en ansættelsesklausul, hvis der gælder en sådan for ansættelsen. Dette krav gælder uanset om lønmodtageren er funktionæransat eller ej.

Ansættelsesbevislovens bestemmelser gælder sideløbende med den konkrete regulering af brugen af ansættelsesklausuler i de øvrige arbejdsretlige love. Der ændres ikke i ansættelsesbevislovens regler med denne lov.

4.2. Markedsføringsloven

Markedsføringsloven regulerer markedsføringsaktiviteter fra private erhvervsdrivende. Offentlig virksomhed, der kan ligestilles hermed, er også omfattet af loven. Loven fastsætter minimumsstandarder for virksomhedernes markedsadfærd. Lovens overordnede formål er at sikre, at erhvervsvirksomhed drives tilbørligt og rimeligt under hensyn til såvel konkurrenter og andre erhvervsdrivende som til forbrugere og almene samfundsinteresser.

Ansættelsesforhold er alene udtrykkeligt omtalt i markedsføringslovens § 19, men markedsføringslovens såkaldte generalklausul i § 1 kan også få betydning i sager, som angår erhvervsbegrænsende ansættelsesklausuler.

Markedsføringslovens bestemmelser gælder sideløbende med den konkrete regulering af brugen af ansættelsesklausuler i de arbejdsretlige love. Der ændres ikke i markedsføringslovens regler med denne lov.

4.2.1. Markedsføringslovens § 1 – god markedsføringsskik

Ifølge markedsføringslovens § 1 skal erhvervsdrivende omfattet af loven udvise god markedsføringsskik under hensyntagen til forbrugerne, erhvervsdrivende og almene samfundsinteresser. Bestemmelsen finder også anvendelse i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver samt lønmodtagerens nye arbejdsgiver og tidligere arbejdsgiver. Der er tale om en juridisk standard, hvis indhold ændres i takt med samfundsudviklingen. Handlinger, som er i konflikt med de gældende normer for etisk adfærd og fremgangsmåder eller urimelige kontraktvilkår, er omfattet.

Overtrædelse af markedsføringslovens § 1 er ikke strafsanktioneret. Adfærd, som strider imod bestemmelsen, vil kunne imødegås ved fagedforbud eller krav om erstatning.

4.2.2. *Markedsføringslovens § 19 – beskyttelse af erhvervshemmeligheder*

Markedsføringslovens § 19 indeholder en regel, som har til formål at beskytte erhvervsvirksomheders konkurrencemæssigt følsomme oplysninger.

Det følger af bemærkningerne til § 19, at beskyttelsen både omfatter hemmeligheder, der er knyttet til omsætningen af varer eller tjenesteydelser, og hemmeligheder, der har forbindelse med produktion. En forudsætning for, at viden kan betegnes som en erhvervshemmelighed er, at den, som gør krav på beskyttelse af informationen, selv gennem sikkerhedsforanstaltninger eller på anden måde tilkendegiver beskyttelsesinteressen, fx ved at kun personer, som har behov for at kende hertil, delagtiggøres i den.

Almindelig kendt viden i virksomheden eller informationer, som virksomheden selv har offentliggjort, nyder derimod ikke beskyttelse. Overtrædelse af bestemmelsen kan imødegås ved strafferetlig forfølgning eller ved forbud, påbud og krav om erstatning efter de almindelige erstatningsregler.

Det bemærkes, at EU-kommissionen i november 2013 fremsatte et forslag til direktiv om beskyttelse af forretningshemmeligheder. Det forventes, at forslaget vil blive vedtaget på Europa-Parlamentets Plenar afstemning i juni. Direktivets definition af forretningshemmeligheder svarer til definitionen af erhvervshemmeligheder i den gældende § 19.

5. *Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Forslaget vurderes ikke at have konsekvenser for det offentlige, idet offentlige arbejdsgivere ikke anvender aftaler om ansættelseskláusuler.

6. *Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.*

Det er ikke muligt for nuværende at skønne de nærmere adfærdsmæssige konsekvenser af nye regler, der begrænser brugen af ansættelseskláusuler, da der mangler dybtgående viden om, hvilke effekter ansættelseskláusuler har på for eksempel produktivitet, vækst og beskæftigelse.

Overordnet set er det vurderingen, at regler, der begrænser brugen af ansættelseskláusuler, kan være med til at øge overførslen af viden fra virksomhed til virksomhed samt være med til at understøtte iværksættere, der bruger knowhow og specialiseret viden ved opstart af nye virksomheder. En harmonisering af reglerne på tværs af medarbejdergrupper vil ligeledes gøre det administrativt lettere for erhvervslivet at overskue og bedømme konsekvenserne af regelsættet vedrørende ansættelseskláusuler. Omvendt kan en begrænsning af ansættelseskláusuler medføre, at virksomheders investeringer i medarbejdernes human-kapital reduceres.

Regelændringerne vurderes at medvirke til at skabe balance mellem lønmodtagerens, virksomhedens og samfundets interesser og formodes samlet set at være med til at styrke produktiviteten i danske virksomheder.

Det er heller ikke muligt præcist at skønne over de direkte administrative og økonomiske konsekvenser af det nye regelsæt. Det skyldes, at der mangler viden om udbredelsen af ansættelseskláusuler på hele arbejdsmarkedet samt opdaterede opgørelser over udbetalingen af effektuerede kláusuler i forhold til det nuværende regelsæt. Endvidere er det også vanskeligt at skønne over virksomhedernes udgiftsniveau med det nye regelsæt.

Den seneste opgørelse over de samlede udbetalinger til medarbejdere som følge af effektuerede klausuler er udarbejdet i 2002 på DA-området. På det tidspunkt blev der udbetalt ca. 16, 5 mio. kr. som følge af 152 effektuerede klausuler eller ca. 109.000 kr. pr. klausul.

Med det nye regelsæt er der lagt begrænsninger på compensationen, der afhænger af månedslønnen, om der bliver valgt en langvarig eller en kortvarig klausul samt om lønmodtageren finder et passende arbejde. For de virksomheder, der anvender de mindst begrænsende og kortvarige klausuler, skønnes det, at disse faktorer vil medvirke til at dæmpe virksomhedernes udgifter til udbetaling af effektuerede ansættelsesklausuler i forhold til det eksisterende regelsæt.

7. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

8. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

Ansættelsesklausuler er ikke reguleret af EU-retten. Forslaget har ingen EU-retlige konsekvenser.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 16. marts 2015 til den 30. marts været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer:

Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), KL, Danske Regioner, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Landsorganisationen i Danmark (LO), Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Akademikerne (AC), Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Lederne, Business Danmark, Foreningen Danske Revisorer, Finansforbundet, Det Faglige Hus, Frie Funktionærer, Advokatrådet, Danske Advokater og Den Danske Dommerforening.

11. Sammenfattende skema

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindre-udgifter	Negative konsekvenser/mer-udgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Forslaget vurderes ikke at have nævneværdige konsekvenser for det offentlige, idet offentlige arbejdsgivere ikke benytter sig af muligheden for at indgå aftaler om ansættelsesklausuler.	Forslaget vurderes ikke at have nævneværdige konsekvenser for det offentlige, idet offentlige arbejdsgivere ikke benytter sig af muligheden for at indgå aftaler om ansættelsesklausuler.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	For de virksomheder, der anvender de mindst begrænsende	For virksomheder, der anvender de mest restriktive klausuler, kan

	og kortvarige klausuler, vurderes det, at lovforslaget vil have en dæmpende effekt på virksomhedernes udgifter til udbetaling af effektuerede ansættelsesklausuler. Det er vurderingen, at de fleste virksomheder vil anvende de mindst begrænsende og kortvarige klausuler. Derudover vil en mindre gennemslagskraft af klausuler overordnet set øge overførslen af viden og knowhow i samfundet og dermed styrke produktiviteten i erhvervslivet.	lovforslaget medvirke til, at virksomhedens udgifter til udbetaling af effektuerede klausuler øges.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Lovforslaget skønnes ikke at medføre væsentlige administrative konsekvenser for erhvervslivet.	Lovforslaget vurderes ikke at medføre væsentlige administrative konsekvenser for erhvervslivet.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Ingen	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til kapitel 1 Lovens definitioner

Til § 1

Det foreslås i § 1, stk. 1, at denne lov finder anvendelse på såkaldte ansættelsesklausuler.

Ansættelsesklausuler er efter denne lov afgrænset til at angå job-, konkurrence-, kunde og kombinerede klausuler, jf. kapitel 2-3. Loven er udtømmende og finder ikke anvendelse på andre typer af klausuler, som arbejdsgivere og lønmodtagere ønsker at indgå aftaler om. Der vil være aftalefrihed mellem lønmodtagere og arbejdsgivere til at aftale andre typer af klausuler inden for de sædvanlige rammer af aftaleloven og ansættelsesretten således, at der kan tages hensyn til konkrete behov inden for brancher og i enkelte virksomheder til fx at aftale uddannelsesklausuler m.v.

I § 1, stk. 2, defineres den persongruppe, som anses for lønmodtagere efter denne lov. Lønmodtagere omfattet af loven er personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Om en person anses for lønmodtager efter denne lov vil bero på en helhedsvurdering af en konkret situations omstændigheder. Der vil ikke være tvivl om lønmodtagerstatus i langt de fleste arbejdsforhold. Men i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet kan der komme nye arbejdsformer, som kan skabe tvivl herom. Det vil i sidste ende være op til de almindelige domstole at foretage denne helhedsvurdering af, hvornår en person kan betragtes som lønmodtager efter denne lov.

En lønmodtager er karakteriseret ved at være en person, som i kraft af en arbejdsaftale har forpligtet sig til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde efter en arbejdsgivers instruktioner, for arbejdsgiverens regning og risiko, under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn, og som har krav på en modydelse for arbejdet betalt af arbejdsgiveren. Modydelse er som hovedregel et økonomisk vederlag, der sædvanligvis udmåles i forhold til den tid, lønmodtageren arbejder (timeløn, 14-dages løn eller månedsløn). Vederlaget er typisk A-indkomst for den pågældende.

Der skal således være tale om et over-/underordningsforhold eller en tjenestestilling. Der behøver dog ikke nødvendigvis at være tale om, at arbejdsgiveren har instruktionsbeføjelse i traditionel forstand. Instruktionsbeføjelsen kan fx bestå i at fastsætte rammer for arbejdets udførelse, hvorefter lønmodtageren udfører arbejdet, eventuelt med løbende rapportering til arbejdsgiveren om, hvordan arbejdsopgaven løses.

Der vil sandsynligvis være tale om lønmodtagerstatus, hvis den pågældende ikke har del i virksomhedens risiko, udbytte eller kapital, at arbejdsgiveren afholder alle udgifter til materialer, arbejdsredskaber m.v., og at der er aftalt en fast arbejdstid inden for en bestemt referenceperiode.

Det er uden betydning, om arbejdsforholdet har en varighed af kun ganske få timer, eller om der er tale om et arbejdsforhold, der – både for så vidt angår den ugentlige arbejdstid og varigheden af det samlede arbejdsforhold – svarer til det, der sædvanligvis karakteriseres som et tidsbestemt arbejdsforhold på fuld tid. Det bemærkes dog i den forbindelse, at det følger af forslaget, at en ansættelsesklausul alene kan gøres gældende efter 6 måneders uafbrudt ansættelse.

I § 1, stk. 3, defineres hvad det betyder, at en lønmodtager får ”andet passende arbejde”. Ved andet passende arbejde forstås ikke ethvert nyt arbejde, som lønmodtageren måtte kunne få, men alene arbejde, der ligger inden for lønmodtagerens faglige område, og som modsvarer lønmodtagerens uddannelsesmæssige og/eller erhvervsmæssige kvalifikationer.

Hvis lønmodtageren måtte have en uddannelsesmæssig baggrund eller tidligere beskæftigelse inden for det område, hvor den pågældende får ansættelse i den periode, som klausulen gælder, vil det pågældende arbejde som udgangspunkt være passende.

Endvidere vil en række elementer fra retspraksis, som er afgjort efter de gældende regler i funktionærloven om klausuler, kunne indgå i en vurdering af, hvornår et arbejde er passende.

Et element fra den hidtidige praksis, der foreslås videreført er størrelsen af den løn, som lønmodtageren har opnået i det nye arbejde. Et andet er titlen eller stillingsbetegnelsen for det job, som lønmodtageren får. Ingen af disse elementer er i sig selv afgørende, men kan indgå i en samlet vurdering af, om der er tale om et andet passende arbejde. Der må ved vurderingen af, om lønmodtagerens efterfølgende arbejde er passende

arbejde, også lægges vægt på, om den type arbejde lønmodtageren har opnået, er passende set i forhold til vedkommendes almindelige forudsætninger for at vælge og opnå en anden beskæftigelse.

Formålet med at inddrage spørgsmålet om, hvorvidt lønmodtageren får passende arbejde skal ses i lyset af, at muligheden for at få et passende arbejde er en indikator for, i hvilket omfang den konkrete ansættelsesklausul i sin udformning og omfang har gjort det særligt vanskeligt for lønmodtageren at finde et nyt arbejde inden for vedkommendes uddannelses- og erfaringsmæssige område.

Kombinationen af den tabsbegrænsningspligt, der påhviler lønmodtageren efter forslaget § 8, stk. 5, og reglerne om passende arbejde medfører, at lønmodtageren er forpligtet til at gøre en indsats for at finde et nyt passende arbejde - dvs. et arbejde inden for vedkommende normale uddannelsesmæssige og/eller erfaringsmæssige arbejdsområde. Hvis lønmodtageren trods bestræbelserne herpå ikke kan finde et nyt passende arbejde, vil dette alt andet lige indikere, at den konkrete ansættelsesklausul er særligt begrænsende for netop denne lønmodtager. I den situation medfører ansættelsesklausulens virkning ret til en høj kompensationsgrad. Kan lønmodtageren derimod uanset ansættelsesklausulens eksistens finde et passende arbejde inden for vedkommendes uddannelses- og erfaringsmæssige område, taler dette alt andet lige for, at ansættelsesklausulen er mindre byrdefuld for lønmodtageren, hvorfor denne alene har ret til en lavere kompensationsgrad.

Det foreslås med andre ord, at kompensationsgraden afhænger af, i hvilket omfang ansættelsesklausulen virker begrænsende i forhold til lønmodtagerens mulighed for at opnå en ny ansættelse inden for vedkommendes uddannelses- eller erfaringsmæssige arbejdsområde.

Det foreslås, at etablering af selvstændig virksomhed også kan vurderes som passende arbejde, såfremt lønmodtagerens uddannelsesmæssige baggrund eller tidligere beskæftigelse ligger inden for det område, hvor den pågældende etablerer selvstændig virksomhed i den periode, som klausulen gøres gældende.

Med henblik på at vurdere, hvor lønmodtageren i forbindelse med etableringen af den selvstændige virksomhed opfylder sin tabsbegrænsningsforpligtelse, vil det være afgørende, at der er tale om en reel etablering af selvstændig virksomhed, der er indtægtsgivende i et omfang, der i rimelig grad står mål med den indtægt, som den pågældende lønmodtager havde i sin tidligere ansættelse. Der skal ved denne vurdering lægges vægt på, i hvilket omfang en gældende konkurrence- eller kundeklausuler eller kombineret ansættelsesklausul udgør en væsentlig indskrænkning i virksomhedens indtægtsmuligheder.

Den lønmodtager, der etablerer selvstændig virksomhed uden for vedkommendes normale uddannelsesmæssige og erfaringsmæssige område, vil ikke have fundet et passende arbejde. Denne lønmodtager vil i øvrigt ikke være berettiget til den kompensationsgrad, der betales, såfremt man ikke har fundet et passende arbejde. Dette følger af, at lønmodtageren ved etablering af selvstændig virksomhed uden for vedkommendes normale uddannelsesmæssige og erfaringsmæssige område ikke opfylder sin tabsbegrænsningspligt på en sådan måde, at det med rimelighed kan antages, at det er den tidligere arbejdsgivers udformning af konkurrenceklausulen, der afholder vedkommende fra at finde et passende arbejde. Etablering af selvstændig virksomhed uden for lønmodtagerens normale uddannelsesmæssige og erfaringsmæssige område fratager således lønmodtageren ret til at modtage en løbende kompensation. Etablering af en sådan virksomhed medfører dog ikke fortabelse af engangsbeløbet, der fremgår af forslaget § 8, stk. 3.

*Til kapitel 2
Jobklausuler*

*Til § 2
Forbud mod jobklausuler*

Det foreslås i § 2, at en arbejdsgiver ikke gyldigt kan indgå aftaler med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed. Ligeledes foreslås det, at en arbejdsgiver ikke kan indgå aftale med en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

Med bestemmelsen foreslås det således at afskære den mulighed, som i dag ellers følger af jobklausuloven.

Det følger af lovens ikrafttrædelsesbestemmelser, at det foreslås, at jobklausulaftaler indgået før lovens ikrafttrædelse kan opretholdes indtil 2018, hvorefter disse bortfalder. Det vil herefter ikke være muligt, at opretholde en jobklausul.

Da jobklausuler er aftaler mellem såvel en virksomhed og en lønmodtager som en aftale mellem to virksomheder, følger det af forslaget, at begge typer af aftaler forbydes.

Der må således, hverken indgås aftaler mellem to virksomheder efter lovens ikrafttræden eller heraf følgende aftaler mellem virksomheden og medarbejderen.

*Til § 3
Undtagelse til forbud mod jobklausuler*

Det foreslås i stk. 1, at virksomheder der, uanset det generelle forbud i forslagets § 2, indleder forhandlinger om virksomhedsoverdragelse, kan indgå en midlertidig aftale, om at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

Denne mulighed skal gælde fra tidspunktet, hvor de egentlige forhandlinger om virksomhedsoverdragelse indledes, og indtil forhandlingerne afbrydes, eller virksomhedsoverdragelsen er gennemført. Indledende sonderinger er ikke omfattet. De egentlige forhandlinger må som udgangspunkt anses for værende påbegyndt, når der (af den overdragende virksomhed) gives adgang til fortrolige medarbejderoplysninger.

Stk. 1 indebærer, at virksomhederne undtages at skulle oplyse om jobklausulens virkning i forhold til den enkelte fra i en aftale med den berørte lønmodtager og samtidig at skulle fastsætte compensation til lønmodtageren. Forslaget tager dermed højde for den særlige situation, der gør sig gældende, når virksomheder indleder forhandlinger om en eventuel virksomhedsoverdragelse, nemlig at virksomhederne åbent lægger kortene på bordet og giver hinanden indsigt i værdier, ressourcer, medarbejderforhold og forretningshemmeligheder, fx i forbindelse med en indledende undersøgelseshandling (due diligence) eller efter indgåelse af en fortrolighedsaftale (NDA – non disclosure agreement). Dels må det antages, at virksomhederne kan have et særligt behov for diskretion om sådanne forhandlinger, herunder eksistensen af, at sådanne forhandlinger pågår. Offentlighed omkring sådanne forhandlinger kan give unødigt turbulens

blandt medarbejderne. Dels må det antages, at virksomhederne kan have et særligt behov for sikre sig mod, at de fremlagte oplysninger misbruges og udnyttes som løftestang af forhandlingspartneren til at skaffe sig kvalificerede medarbejdere. Der kan altså være legitime hensyn, hvorfor virksomheder i denne situation som hidtil skal kunne indgå jobklausuler.

Det foreslås i stk. 2, at en jobklausul omfattende af stk. 1 kan opretholdes i op til 6 måneder efter indgåelsen af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse. I praksis betyder det, at arbejdsgiveren - når de 6 måneder er gået - ikke længere kan påberåbe sig jobklausulen over for den anden aftalepart og i forhold til den enkelte berørte medarbejder.

Ved at give arbejdsgiveren en friholdelsesperiode på 6 måneder får arbejdsgiveren ro til at forhandle en eventuel aftale på plads. Når de egentlige forhandlinger er indledt, vil der typisk også være tale om et komprimeret forløb, hvorfor 6 måneder må antages at være rimelig tid.

Såfremt parterne ikke efter udløbet af de 6 måneder er nået frem til et resultat, kan parterne genforhandle jobklausulen, men kun hvis forhandlingerne reelt fortsat pågår. Det er ikke hensigten med bestemmelsen, at parterne uden at have reelle forhandlinger skal kunne forny en jobklausul - lige inden et sammenbrud - for derved at opnå en ny 6 måneders periode omfattende af stk. 2. Virksomhederne skal derfor kunne godtgøre, at klausulen er indgået under reelle forhandlinger. Hvis forhandlingerne afsluttes, uden at parterne er kommet frem til et forhandlingsresultat, eller hvis forhandlingerne eventuelt er blevet afbrudt allerede efter en kortere forhandlingsperiode, kan jobklausulen ikke gøres gældende efter udløbet af de 6 måneder, medmindre parterne sikrer sig på anden måde.

Det foreslås i stk. 3, at en jobklausul omfattende af stk. 1 yderligere kan opretholdes i op til 6 måneder efter en virksomhedsoverdragelse, hvis forhandlingerne resulterer i en aftale herom. Det betyder, at virksomheden, også efter at virksomhedsoverdragelsen er blevet offentligt kendt og gennemført, har mulighed for at opretholde en jobklausul omfattende af stk. 1, i yderligere 6 måneder uden at indgå individuelle aftaler med den eller de berørte lønmodtagere, og uden at indgå aftaler om kompensation. Formålet hermed er, at erhververen får mulighed for til fulde at anvende de overtagne aktiver og ressourcer og for at udnytte tilstedeværende viden og knowhow, ikke mindst for at kunne vinde kunders og forretningsforbindelsers loyalitet. De 6 måneder løber fra det tidspunkt, hvor den faktiske virksomhedsoverdragelse sker.

Det foreslås i stykke 4, at en lønmodtager, der har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos den overdragende virksomhed, ikke kan blive omfattet af en jobklausulaftale.

Til kapitel 3

Konkurrence-, kunde- og kombinerede klausuler

Til § 4

Konkurrenceklausuler

Med det foreslåede stk. 1 fastlås det, hvad en konkurrenceklausul er, og hvornår en sådan ansættelsesklausul er gyldig. Med formuleringen af stk. 1 er en aftale om en konkurrenceklausul, en aftale, der medfører, at lønmodtageren af konkurrencehensyn efter fratrædelsen ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan. Det følger af denne formulering, herunder særligt kravet om, at

aftalen indgås af konkurrencehensyn, at der skal være en nær sammenhæng mellem den branche, som arbejdsgiveren aktuelt er i og den branche, som lønmodtageren – som følge af konkurrenceklausulen – får begrænset sine erhvervsmæssige muligheder inden for.

Det foreslås endvidere, at en aftale om en konkurrenceklausul alene er gyldig såfremt den opfylder en række betingelser. Det følger heraf, at er alle disse betingelser ikke opfyldt vil konkurrenceklausulen ikke kunne gøres gældende overfor lønmodtageren.

Det foreslås i stk. 2, at en aftale om en konkurrenceklausul alene kan indgås med en lønmodtager, der indtager en helt særlig betroet stilling. Med formuleringen skal det præciseres, at den hidtidige praksis efter funktionærloven, der anvender udtrykket ”særligt betroet” delvist forlades. Der er således med dette lovforslag tale om et skærpet krav, som skal være opfyldt for, at en lønmodtager kan være omfattet af en konkurrenceklausul i forhold til det gældende krav i funktionærlovens § 18.

Med begrebet ”helt særligt betroet” skal det sikres, at det i forhold til såvel funktionærer som ikke-funktionærer står klart, at der skal helt særlige omstændigheder til for at kunne pålægge en lønmodtager en konkurrenceklausul.

Særligt skal udtrykket sikre, at en lønmodtager, som ikke er funktionær, skal have adgang til samme fortrolige viden m.v. som en funktionær skal. Graden af fortrolighed skal således vurderes ens uanset hvilken branche og arbejdsområde, lønmodtageren arbejder inden for.

Den ændrede formulering skal særligt sikre, at den ansatte ikke-funktionær, der er betroet andre opgaver end de øvrige ikke-funktionærer, ikke alene af denne grund kan betragtes som helt særligt betroet. Fx kan en håndværker, der også er blevet betroet at udarbejde tilbud til kunder, ikke alene af denne grund betragtes som helt særligt betroet.

Ikke-funktionæren vil i lighed med funktionæren skulle have adgang til virksomhedens fortrolige oplysninger såsom fx regnskaber, leverandøraftaler, kunderegister, prisaftaler, rabatordninger osv. før vedkommende vil kunne betragtes som helt særligt betroet.

Med formuleringen ”helt særligt betroet” fordres det således, at lønmodtageren via sin stilling skal besidde eller erhverve en viden, som kan udnyttes til skade for arbejdsgiveren af en konkurrent, hvis lønmodtageren var ansat hos denne, eller hvis lønmodtageren selv påtager sig konkurrerende virksomhed. Lønmodtageren skal kunne komme i besiddelse af oplysninger, der må betragtes som en afgørende del af virksomhedens forretningsmodel.

Hertil kommer stillinger, hvor lønmodtageren har deltaget i udviklingen af produktet eller opfindelser. Med henvisningen sigtes til, at den pågældende typisk indtager en stilling på et højere kvalifikationsniveau eller en lederstilling.

Kravet om, at en lønmodtager skal indtage en helt særlig betroet stilling er en betingelse for, at en konkurrenceklausul eller konkurrecedelen af en kombineret ansættelsesklausul kan gøres gældende over for lønmodtageren. Ændres stillingens indhold sig således, at lønmodtageren ikke længere besidder en helt særligt betroet stilling, må en konkurrenceklausul eller konkurrecedelen af en kombineret ansættelsesklausul

opfattes som opsagt fra arbejdsgivers side, hvilket i en konkret situation kan udløse et engangsbeløb efter bestemmelserne herom.

En vurdering af, hvorvidt lønmodtageren indtager en helt særligt betroet stilling, vil i sidste ende være op til domstolene.

Det foreslås i stk. 3, at en konkurrenceklausul alene kan gøres gældende overfor lønmodtageren såfremt det direkte fremgår af aftalen om konkurrenceklausulen, hvilke forhold i lønmodtagerens ansættelse, der medfører, at det er påkrævet at indgå en aftale om en konkurrenceklausul.

Med bestemmelsen foreslås der etableret et sikkert og vedtaget grundlag for aftaleparterne til at fastslå, hvorvidt der er overensstemmelse mellem lønmodtagerens reelle arbejdsindhold og beskrivelsen af arbejdet i aftalen om en konkurrenceklausul. Beskrivelsen sikrer samtidigt parternes rådgivere og eventuelt domstolene et bedre udgangspunkt for at vurdere, hvorvidt lønmodtageren reelt indtager en sådan helt særlig betroet stilling, der er en betingelse for opretholdelse af en konkurrenceklausul. Det foreslås således, at det er beskrivelsen af arbejdsindholdet i aftalen, der skal prøves ved domstolene i forhold til, om lønmodtageren indtager en helt særlig betroet stilling.

Det er efter forslaget arbejdsgiverens ansvar at sikre, at beskrivelsen er dækkende. Arbejdsgiveren er dog ikke forpligtet til at holde beskrivelsen af arbejdsindholdet opdateret såfremt lønmodtageren i løbet af ansættelsen måtte opnå fx større ansvar, adgang til flere fortrolige oplysninger m.v. end det var tilfældet på tidspunktet for indgåelse af aftalen om en konkurrence- eller kombineret ansættelsesklausul. Arbejdsgiveren må i den forbindelse løbe den risiko, at såfremt angivelsen i aftalen ikke vurderes at være tilstrækkelig til at opretholde en konkurrenceklausul, så vil arbejdsgiveren ikke kunne reparere på dette forhold ved evt. at fremlægge dokumentation for, at lønmodtagernes arbejdsindhold har udviklet sig således at lønmodtageren fx har fået mere ansvar og større indsigt i virksomhedens fortrolige forhold.

Arbejdsgiveren har omvendt en forpligtelse til at opdatere aftalen i det omfang en lønmodtager, der er omfattet af en konkurrence- eller kombineret ansættelsesklausul, under ansættelsesforholdet fx får mindre ansvar, adgang til færre eller ingen fortrolige oplysninger m.v. Såfremt arbejdsgiveren ikke foretager en opdatering, således at der ikke er overensstemmelse mellem lønmodtagerens reelle arbejdsindhold og beskrivelsen af arbejdets indhold i aftalen, kan aftalen ikke gøres gældende overfor lønmodtageren.

En begrundelse for at pålægge en lønmodtager en konkurrenceklausul vil være, at vedkommende via sin arbejdsfunktion har adgang til en virksomheds forretningshemmeligheder, som fx i en konkurrents hænder kan udnyttes til skade for arbejdsgiveren.

Et eksempel kan således være, at en arbejdsgiver anfører i aftalen, at det skønnes påkrævet at pålægge en sælger i en engrosvirksomhed en konkurrenceklausul, idet lønmodtagerens arbejdsfunktioner og stillingsindhold indebærer, at lønmodtageren har adgang til virksomhedens indkøbspriser, virksomhedens rabatordninger med leverandører og kunder, kundelister samt at lønmodtageren har selvstændig kundekontakt og har fuldmagt til at agere på vegne af arbejdsgiveren i forhold til såvel salg som indkøb.

Til § 5 Kundeklausuler

Med stk. 1, angives det, hvad en kundeklausul er, og der henvises til de betingelser, der skal være opfyldt for, at en kundeklausul er gyldig. En kundeklausul er således en klausul, der forpligter lønmodtageren til ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervmæssig kontakt med en tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser. Der er således et andet fokus med kundeklausulen end med konkurrenceklausulen. Kundeklausuler efter denne lov adskiller sig på få punkter fra konkurrenceklausuler, som er reguleret i gældende ret i funktionærlovens § 18 a.

Ved indirekte kontakt tænkes der fx på den situation, hvor lønmodtageren også har forpligtet sig til ikke at tage ansættelse i et firma, der har erhvervmæssig kontakt med den pågældende kunde, uanset om det i ansættelsesaftalen med den nye arbejdsgiver er aftalt, at lønmodtageren ikke må betjene kunden direkte.

Det angives nærmere i § 5, stk. 2, hvilke kunder klausulen kan angå. Kundeklausuler indskrænkes til at kunne angå kunder, som lønmodtageren selv har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelsestidspunktet. Klausulen kan således ikke udstrækkes til at angå arbejdsgivers tidligere kunder, idet det vurderes, at risikoen for at kunder skulle ønske at følge med over i et nyetableret eller et konkurrerende firma skønnes at være minimal, hvis ikke kundeforholdet er nogenlunde aktuelt.

Det foreslås i § 5, stk. 3, at lønmodtageren har krav på en liste over, hvilke konkrete kunder en kundeklausul angår. I praksis vil det være nærliggende, at lønmodtageren laver et udkast til en liste, idet lønmodtager ofte vil være nærmere til at have et overblik over de kunder, som vedkommende selv har haft erhvervmæssig kontakt med. Arbejdsgiver kan supplere sådan en liste. I sidste ende vil det være arbejdsgivers ansvar, at listen afspejler de kunder, som kundeklausulen efter reglerne kan omfatte. Lønmodtageren skal i medfør af den almindelige loyalitetsforpligtelse over for arbejdsgiveren i et ansættelsesforhold agere loyalt, og vil skulle medvirke til, at listen over de omfattede kunder afspejler virkeligheden.

For at en arbejdsgiver kan gøre en kundeklausul gældende over for en lønmodtager, er det et krav, at der er udleveret en liste efter stk. 3, og at denne for alle anførte kunder er korrekt. Listen efter § 5, stk. 3, skal først udleveres i forbindelse med enten lønmodtagers egen opsigelse af stillingen eller i forbindelse med arbejdsgivers afskedigelse af lønmodtageren.

Til § 6

Kombinerede klausuler

Bestemmelsen beskriver de såkaldte kombinerede ansættelsesklausuler, som opfylder betingelserne til både en konkurrenceklausul og til en kundeklausul. Betingelserne for at indgå en gyldig kombineret klausul omfatter både betingelserne til henholdsvis konkurrence- og kundeklausuler. Betingelserne er beskrevet under bemærkningerne til §§ 4-5 og 7.

Til § 7

Fælles gyldighedsbestemmelser

En række betingelser skal være opfyldt, for at enten konkurrence-, kunde- eller kombinerede klausuler kan gøres gældende over for en lønmodtager.

Det foreslås således i nr. 1, at en klausul først kan gøres gældende, når en lønmodtager har været ansat i mere end 6 måneder hos arbejdsgiver. Efter de gældende regler i funktionærloven kan en konkurrenceklausul eller en kombineret klausul først gøres gældende, når funktionæren har været ansat i mere end 3 måneder. Det foreslås, at denne regel udvides til, at ansættelsen skal have været mindst 6 måneder, og at kravet også skal gælde for kundeklausuler.

Det vurderes, at det er begrænset, hvilken viden af konkurrencemæssig betydning en lønmodtager kan være kommet i besiddelse af inden for de første 6 måneders ansættelse. Med formuleringen er det muligt, at indgå en aftale om en ansættelsesklausul allerede inden den faktiske tiltræden, men aftalen kan ikke gøres gældende før, lønmodtageren har været uafbrudt ansat i mindst 6 måneder. Opsigelsesperioden medregnes i opgørelsen af, hvorvidt der er forløbet 6 måneder fra ansættelsens start.

Det foreslås i nr. 2, at en lønmodtager ikke kan forpligtes af konkurrence- eller kundeklausulen i mere end 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet, og ikke forpligtes af en kombineret ansættelsesklausul i mere end 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet. Det følger heraf, at aftaler om ansættelsesklausuler, der forpligter lønmodtageren i længere tid ikke kan gøres gældende over for lønmodtageren og aftaler om ansættelsesklausuler skal anses som bortfaldet i deres helhed.

Det foreslås i nr. 3, at aftalen om en ansættelsesklausul alene kan gøres gældende såfremt lønmodtageren modtager kompensation for den periode, hvor konkurrence- eller kundeklausulen gælder og for den periode en kombineret ansættelsesklausul gælder. Det følger af forslaget §§ 8 og 9, hvor meget kompensationen som minimum skal udgøre, og hvordan denne skal erlægges.

Det foreslås i nr. 4, at lønmodtageren skal have udleveret en skriftlig kontrakt indeholdende oplysningerne i nr. 1-3. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at en sådan kontrakt er udleveret.

Det foreslås, at kontrakten enten skal fremgå af et selvstændigt dokument eller indgå som en del af en gældende ansættelseskontrakt, jf. lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010.

Til kapitel 4 Kompensation

Til § 8 Konkurrence- og kundeklausuler

Det følger af forslaget til § 7, at en aftale om en konkurrence-, kunde eller kombineret klausul, alene kan gøres gældende over for lønmodtageren såfremt lønmodtageren modtager en kompensation for den periode hvor ansættelsesklausulen kan gøres gældende efter fratrædelsestidspunktet.

Af § 8 fremgår det, hvad kompensationen efter aftalen om en konkurrence- eller kundeklausul mindst skal udgøre for, at aftalen kan gøres gældende over for lønmodtageren. Med bestemmelsen fastsættes det således

også, hvad der som minimum skal betales af kompensation efter fratrædelsen for, at konkurrence- eller kundeklausulen kan gøres gældende.

Den løbende kompensationen udbetales efter samme principper – for så vidt angår betalingstidspunktet – som udbetalingen af lønnen under ansættelsesforholdet.

Reglerne om kompensation foreslås således også at medføre, at såfremt kompensationen ikke betales rettidigt kan aftalen om en konkurrence- eller kundeklausul anses for opsagt af arbejdsgiveren, jf. forslaget § 10, stk. 1.

Lønnen skal opgøres på baggrund af samtlige faste som variable løndelev, der indgår i lønmodtagerens løn på fratrædelsestidspunktet. Lønnen på fratrædelsestidspunkt opgøres som et gennemsnit af de seneste 3 måneders løn inden fratrædelsen. Såfremt lønnen i denne periode i væsentlig grad afviger fra lønmodtagerens normale månedsløn kan lønnen på fratrædelsestidspunktet opgøres på baggrund af den gennemsnitlige månedsløn de seneste 12 måneder inden fratrædelsen.

Kompensationsreglerne er overordnet set opbygget således, at en ansættelsesklausul der i sin udformning og omfang har gjort det særligt vanskeligt for lønmodtageren at finde et nyt arbejde inden for vedkommendes uddannelses- og erfaringsmæssige område, medfører ret til en højere kompensationsgrad. Kan lønmodtageren derimod uanset ansættelsesklausulens eksistens finde et arbejde inden for vedkommendes uddannelses- og erfaringsmæssige område taler dette alt andet lige for, at ansættelsesklausulen er mindre byrdefuld for lønmodtageren, hvorfor denne alene har ret til en lavere kompensationsgrad.

Det foreslås med andre ord, at kompensationsgraden afhænger af, i hvilket omfang ansættelsesklausulen virker begrænsende i forhold til lønmodtagerens mulighed for at opnå en ny ansættelse inden for vedkommendes uddannelses- eller erfaringsmæssige arbejdsområde.

Det foreslås i stk. 1, at kompensationen for en konkurrence- eller kundeklausul med en varighed på op til 6 måneder skal udgøre mindst 40 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Det foreslås således, at kompensationens størrelse kan variere fra måned til måned fra den 3. til og med den 6. måned alt afhængig af, om lønmodtageren på kompensationens udbetalingstidspunkt har tiltrådt et passende arbejde, som defineret i § 1, stk. 3.

Det foreslås, at såfremt lønmodtageren har modtaget en måneds høj kompensation fastholdes denne udbetaling uanset, om lønmodtageren i samme måned måtte tiltræde et passende arbejde. Omvendt foreslås det også, at såfremt lønmodtageren fratræder et passende arbejde efter udbetalingen af kompensationen i den pågældende måned, vil der ikke være krav på efterbetaling, uanset at den tidligere arbejdsgivers kompensation ved månedens start alene udgjorde det lave kompensationsbeløb.

Det foreslås i stk. 2, at kompensationen for en konkurrence- eller kundeklausul med en varighed på op til 12 måneder skal udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Det foreslås, at såfremt lønmodtageren finder et passende arbejde inden for 12 måneder skal kompensationen fra den 3. til og med den 12. måned i den periode, hvor lønmodtageren har passende arbejde udgøre 24 pct.

af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Det foreslås således, at det alene er i de måneder, hvor lønmodtageren har passende arbejde, hvor arbejdsgiveren kan betale den lave kompensation.

Det foreslås således, at kompensationens størrelse kan variere fra måned til måned fra den 3. til og med den 12. måned alt afhængig af, om lønmodtageren på kompensationens udbetalingstidspunkt har tiltrådt et passende arbejde.

I stk. 3 og 4 foreslås det, at kompensationen de første to måneder efter fratrædelsen udbetales senest ved fratrædelsen som et engangsbeløb, og skal udgøre den høje kompensationsgrad på henholdsvis 40 pct. og 60 pct. afhængig af om konkurrence- eller kundeklausul har varighed på op til 6 eller 12 måneder. Der sker ikke reduktion i kompensationsgraden som følge af, at lønmodtageren evt. har fundet passende arbejde.

Det foreslås således, at der ikke kan lægges vægt på, om lønmodtageren har påtaget sig andet passende arbejde i de første 2 måneder efter fratrædelsen. Det følger således, at der alene kan udbetales lave kompensationsgrad på henholdsvis 16 pct. og 24 pct. hvis lønmodtageren har passende arbejde i perioden fra den 3. til og med den 6. måned for en konkurrence- eller kundeklausul med en varig på op til 6 måneder, og i perioden fra den 3. til og med den 12. måned for en konkurrence- eller kundeklausul med en varighed på op til 12 måneder.

Det foreslås i stk. 5, at lønmodtageren i tiden efter fratrædelsen har en tabsbegrænsningspligt, således at lønmodtagerens ret til løbende kompensation jf. stk. 1 og 2, bortfalder, såfremt lønmodtageren ikke aktivt søger at finde andet passende arbejde.

Ved vurderingen af, hvorvidt lønmodtageren aktivt søger at finde arbejde foreslås det, at der lægges vægt på, om lønmodtageren har udfoldet rimelige bestræbelser med henblik på at finde et sådant arbejde, som man under hensyn til markeds- og beskæftigelsesforholdene med rimelighed må forvente af en person med den pågældendes faglige kvalifikationer og erfaringsgrundlag.

Som anført ovenfor under bemærkningerne til § 1, indgår det i vurderingen af, hvorvidt lønmodtageren i forbindelse med etableringen af den selvstændige virksomhed opfylder sin tabsbegrænsningsforpligtelse, om der er tale om en reel etablering af selvstændig virksomhed, der er indtægtsgivende.

Dette følger af, at lønmodtageren ved etablering af selvstændig virksomhed uden for vedkommendes normale uddannelsesmæssige og erfaringsmæssige område ikke opfylder sin tabsbegrænsningspligt på en sådan måde, at det med rimelighed kan antages, at det er den tidligere arbejdsgivers udformning af konkurrenceklausulen, der afholder vedkommende fra at finde et passende arbejde.

Såfremt lønmodtageren ikke opfylder sin tabsbegrænsningspligt bortfalder retten til løbende kompensation.

Til § 9
Kompensation for kombinerede klausuler

En kombineret klausul kan maksimalt aftales til at have en varighed på 6 måneder. Det foreslås i stk. 1, at aftaler om kombinerede klausuler omfattet af § 6 med en varighed på op til 6 måneder skal kompensationen udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

En kombineret klausul begrænser alt andet lige lønmodtagerens erhvervsmæssige muligheder i et sådant omfang, at der skal betales den høje kompensationsgrad uanset at klausulen ikke kan aftales til at være mere end 6 måneder.

Får lønmodtageren andet passende arbejde, udgør kompensationen fra den 3. til den 6. måned efter fratrædelsen mindst 24 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Det foreslås i stk. 2 og 3, at kompensationen for de første to måneder efter fratrædelsen udbetales senest ved fratrædelsen som et engangsbeløb, uanset om lønmodtageren har påtaget sig andet passende arbejde. Engangsbeløbet skal for kombinerede klausuler udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet, uanset om lønmodtageren får andet passende arbejde.

Der henvises i øvrigt til bemærkninger til § 8 for så vidt angår opgørelse af løn, udbetalingsform og betydningen af passende arbejde mv.

Til kapitel 5

Regler om opsigelse, og lovens fravigelighed og misligholdelse

Til § 10

Opsigelse

Det foreslås i stk. 1, at en arbejdsgiver kan opsig en aftale efter §§ 4-6 med en måneds varsel til udløbet af en måned. Det foreslås, at opsigelsen kan foretages på et hvilket som helst tidspunkt under såvel ansættelsen som efter fratrædelsen.

Det foreslås i stk. 2, at lønmodtageren ved arbejdsgiverens opsigelse af en konkurrence-, kunde- eller kombineret klausul har krav på et engangsbeløb svarende til to måneders kompensation.

Beløbet skal betales senest ved fratrædelsen.

Det foreslås, at kravet på engangsbeløbet er betinget af, at lønmodtageren ved fratrædelsen har været ansat i mindst 3 måneder. Dette medfører således, at lønmodtageren, uanset at ansættelsesklausulen ikke er virksom før efter mindst 6 måneders ansættelse jf. forslaget § 7, nr. 1, har ret til engangskompensationen når vedkommende har været ansat mere end 3 måneder.

Det foreslås endvidere, at det er en betingelse at fratrædelsen sker inden 6 måneder efter, at arbejdsgiveren har opsagt aftalen, og fratrædelsen skyldes forhold, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre aftalen gældende. Det følger omvendt heraf, at opsigelse af en konkurrence-, kunde- eller kombineret klausul på et tidligere tidspunkt end 6 måneder før lønmodtagerens fratrædelse, har lønmodtageren ikke krav på noget engangsbeløb. Dette foreslås at medføre, at lønmodtageren ikke har ret til nogen form for kompensation ved opsigelse af en konkurrence-, kunde- eller kombineret klausul uanset, at

denne har virket bestemmende for lønmodtagerens muligheder for at påtage sig andet arbejde under det løbende ansættelsesforhold.

Det foreslås i stk. 3, at såfremt lønmodtageren er berettiget til at modtage løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratrædelse, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Denne bestemmelse vedrører den situation, hvor lønmodtageren er blevet fritstillet. I en sådan situation, foreslås det, at fratrædelse regnes fra det tidspunkt, hvor opsigelsesperioden udløber.

Til § 11

Fravigelse ved kollektiv overenskomst

Det foreslås, at arbejdsmarkedets parter kan indgå kollektive overenskomster om reguleringen af konkurrenceklausuler, kundeklausuler og kombinerede ansættelsesklausuler med den virkning, at lovens regler ikke finder anvendelse. Lovforslaget stiller ikke krav til indholdet af sådanne kollektive overenskomster, men giver parterne mulighed for – inden for grænserne af aftalelovens betingelser – at aftale de nærmere betingelser og vilkår, når der på overenskomstdækkede områder indgås aftaler om ansættelsesklausuler i de enkelte ansættelsesforhold.

Det følger naturligt, at den kollektive overenskomst, der specifikt måtte fravige denne lov, er indgået efter denne lovs ikrafttræden.

Kollektive overenskomster, som skal fravige denne lovs kapitel 2 og 3 skal være indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Det beror på en konkret vurdering, hvilke arbejdsmarkedsparter der på det givne ansættelsesområde må anses for at være de mest repræsentative. Denne vurdering, der i den enkelte sag henhører under domstolene, kan blandt andet tage udgangspunkt i, hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten, har, og hvor mange der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisations overenskomst på det pågældende ansættelsesområde. Det følger heraf, at en kollektiv overenskomst indgået for en specifik lønmodtagergruppe, der udover ansættelsesområde også kendetegnes ved at repræsentere den største del af lønmodtagerne med en særlig uddannelsesmæssig baggrund, vil kunne betragtes som indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Da tiltrædelses- og virksomhedsoverenskomster også vil kunne fravige denne lovs bestemmelser, vil det være repræsentativiteten på lønmodtagerside, der først og fremmest vil være afgørende for, om en overenskomst kan betragtes som indgået af den mest repræsentative part.

Det skal i øvrigt understreges, at det ikke er hensigten med lovforslaget at ændre på gældende praksis i forhold til organisationer, der i dag er aftaleberettigede og har en gyldig kollektiv overenskomst, og der tages således ikke med lovforslaget stilling til, hvem der på et givet ansættelsesområde skal anses for mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. På et givet ansættelsesområde vil der kunne være flere overenskomster, der må anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og det vil bero på en konkret vurdering, hvem der i konkrete tilfælde kan betragtes som mest repræsentative arbejdsmarkedspart.

Til § 12

Følger af opsigelse og misligholdelse af ansættelsesforholdet

Det foreslås i § 12, stk. 1, at såfremt en arbejdsgiver misligholder en ansættelseskontrakt, som indeholder en konkurrence- eller en kombineret ansættelsesklausul, ved at opsig lønmodtageren, uden at lønmodtageren har givet rimelig grund hertil, vil konkurrenceklausulen eller konkurrenceklausuldelen af den kombinerede ansættelsesklausul ikke kunne gøres gældende over for lønmodtageren. Tilsvarende gør sig gældende såfremt en lønmodtager afskediges uden, at lønmodtageren har givet rimelig grund hertil, men fordi virksomhedens forhold tilsiger det.

Ovenstående medfører, at såfremt arbejdsgiveren misligholder en ansættelseskontrakt, som indeholder en konkurrence- eller en kombineret ansættelsesklausul, ved at opsig lønmodtageren, uden at lønmodtageren har givet rimelig grund hertil, så kan arbejdsgiver ikke håndhæve konkurrenceklausulen eller konkurrencedelen af en kombineret ansættelsesklausul, og lønmodtageren har ikke ret til løbende kompensation. Lønmodtageren har dog ret til engangsbeløbet på to måneders løn, da ansættelsesklausulen må opfattes som opsagt fra arbejdsgivers side.

Det foreslås tillige i stk. 1, at såfremt arbejdsgivers misligholdelse af ansættelsesforholdet giver anledning til, at lønmodtageren fratræder sin stilling, kan arbejdsgiver ikke gøre en konkurrenceklausul eller konkurrencedelen af en kombineret klausul gældende over for lønmodtageren efter fratræden.

Det er formålet med § 12, stk. 1 at videreføre retstilstanden fra den eksisterende bestemmelse i aftalelovens § 38, stk. 2 i den nye samlede lovgivning om ansættelsesklausuler.

I § 12, stk. 2 foreslås det, at en aftale om en konkurrenceklausul efter denne lovs § 4 samt konkurrencedelen af en kombineret klausul efter § 6 ikke vil være bindende for en lønmodtager, hvis den efter en række parametre går videre end påkrævet for at værne om arbejdsgiverens interesser. Tilsvarende gælder, hvis ansættelsesklausulen på en urimelig måde indskrænker lønmodtagerens adgang til erhverv. Afgørelsen af, om en sådan ansættelsesklausul er urimelig eller ikke er proportional, kræver en konkret vurdering af de konkrete omstændigheder i en sag. Se yderligere herom under afsnit 3.3.1., hvor gældende ret i aftalelovens § 38 beskrives. Der er ikke med § 12, stk. 2 tiltænkt nogen ændring af retstilstanden, som i dag følger af den eksisterende bestemmelse i aftalelovens § 38, stk. 1.

I § 12, stk. 3, foreslås det, at § 12, stk. 2, som omtalt straks ovenfor, tillige skal finde anvendelse for andre end lønmodtagere, som har påtaget sig en forpligtelse til af konkurrencehensyn ikke at drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan. Bestemmelsen i § 12, stk. 2, omfatter således alle konkurrencebegrænsende aftaler, herunder også aftaler indgået mellem to selvstændige erhvervsdrivende.

Det foreslås endvidere i stk. 4, at såfremt lønmodtageren misligholder ansættelsesforholdet og bliver vedkommende som følge heraf mødt af en berettiget bortvisning, har arbejdsgiveren ret til at opretholde en ansættelsesklausul. Lønmodtageren vil i sådan en situation være forpligtet til at overholde de erhvervsmæssige begrænsninger i klausulen, og lønmodtageren har ikke ret til at modtage kompensation i form af hverken engangsbeløb eller løbende kompensation. § 12, stk. 4, angår både kunde- konkurrence- og kombinerede klausuler.

Bestemmelsens indhold vedrørende konkurrenceklausuler svarer i vidt omfang til den gældende bestemmelse i aftalelovens § 38, som foreslås ophævet, jf. lovforslagets § 18. Bestemmelsen i § 12 vil således skulle fortolkes i lyset af praksis vedrørende aftalelovens § 38.

Til kapitel 6
Aftaler for funktionærer om konkurrence- og kundeklausuler indgået
efter 15. juni 1999 og før den 1. juli 2015

Det foreslås, at §§ 18 og 18 a i den gældende funktionærlov flyttes til forslaget om denne samlede lov, således at alle bestemmelser om ansættelsesklausuler er samlet i en lov. Det er ikke hensigten med forslaget at ændre indholdsmæssigt i hverken §§ 18 eller 18 a eller i fortolkningen heraf, som er udbygget via eksisterende retspraksis. Tilsvarende gælder for de kollektive overenskomster, som arbejdsmarkedets parter måtte have indgået i medfør af den gældende funktionærlovs § 18, stk. 5, og § 18 a, stk. 6.

Det er ikke hensigten med overførslen af §§ 18 og 18 a fra Funktionærloven til nærværende lovforslag at ændre på den praksis, der er udviklet på baggrund af de gældende §§ 18 og 18 a.

Til § 13

Bestemmelsen svarer med enkelte redaktionelle tilpasninger til ordlyden i den gældende funktionærlovs § 18 om konkurrenceklausuler. Bestemmelsen gælder alene for aftaler om konkurrenceklausuler for funktionærer, der er indgået før ikrafttræden af denne lov den 1. juli 2015, jf. lovens § 15, stk. 1. Aftaler om ansættelsesklausuler indgået efter denne dato, skal overholde bestemmelserne i de øvrige kapitler i dette lovforslag.

Bestemmelsen i § 13, stk. 1, finder anvendelse i de situationer, hvor en funktionær ved aftale har forpligtet sig til ikke at drive egen virksomhed eller tage ansættelse i en anden virksomhed. En konkurrenceklausul kan endvidere gøres gældende i tilfælde, hvor funktionæren selv har sagt sin stilling op, uden at opsigelsen kan tilregnes arbejdsgiveren, og hvor arbejdsgiveren har opsagt eller bortvist funktionæren, fordi denne har givet rimelig anledning dertil, herunder opsigelse på grund af sygdom. For selve aftalen er det de almindelige aftaleretlige regler, der gælder. Der henvises derfor i denne bestemmelse til aftalelovens § 36. Da aftalelovens § 38 foreslås ophævet, og indholdet af bestemmelsen indarbejdes i denne lovs § 12, henvises der i § 13, stk. 1 til lovforslagets § 12, der svarer til den gældende aftalelovs § 38 om konkurrenceklausuler.

En konkurrenceklausul er efter § 13, stk. 1, kun gyldig, hvis den er indgået med funktionærer, der indtager en særlig betroet stilling. Det vil være en konkret vurdering af en række forhold såsom virksomhedens størrelse og stillingens karakter, der afgør, om en funktionær er særlig betroet i lovens forstand. Retspraksis viser bl.a., at det som udgangspunkt ikke er lønnen, der vil være afgørende ved vurderingen, men derimod faktorer som fx graden af kundekontakt, adgang til virksomhedens strategiplaner, prisfastsættelser, budgetlægning, muligheden for at yde rabatter og hvor selvstændigt funktionæren arbejder, som kan få betydning i praksis. Arbejdsgiver skal betale en kompensation til lønmodtager for en konkurrenceklausul uanset klausulens varighed, idet klausulen medfører en indskrænkning i adgangen til erhverv. Indskrænkningen gør sig gældende allerede under ansættelsen, idet funktionæren er begrænset i sine jobsøgningsmuligheder fra sin nuværende stilling. Kompensationens størrelse skal være mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Lønnen opgøres efter de sædvanlige principper, som fx anvendes i forbindelse med kravet om fuld løn under sygdom, jf. funktionærlovens § 5.

Kompensationen falder – afhængig af om forpligtelsen gælder i mere end 3 måneder – i to dele. Kompensationen for de første 3 måneder er en såkaldt minimumskompensation, som funktionæren altid har krav på. Den udbetales derfor på en gang ved fratrædelsen. Resten af kompensationen udbetales månedsvise i den resterende del af klausulens løbetid, dvs. første gang for den 4. måned efter fratrædelsen. Beløbet forfalder til betaling på samme tidspunkt som lønnen sædvanligvis forfalder til betaling under ansættelsen. Den løbende betaling af kompensation kan bortfalde, hvis arbejdsgiveren frafalder klausulen, eller hvis funktionæren får andet passende arbejde.

Fratrædelsestidspunktet, hvor kompensationen forfalder, er på det tidspunkt, hvor opsigelsesperioden er udløbet uanset om funktionæren fx er blevet fritstillet i noget af opsigelsesperioden. Funktionæren mister retten til kompensation i de tilfælde, hvor vedkommende berettiget er bortvist, dvs. i tilfælde af grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. I denne situation er funktionæren altså bundet af forpligtelsen i klausulen, men har ikke krav på kompensation herfor.

Det følger af § 13, stk. 2, at arbejdsgiveren kan vælge at opsiges en konkurrenceklausul med en måneds varsel til udløbet af en måned. Funktionæren har, mens konkurrenceklausulen har været gældende, indrettet sig på, at vedkommende ikke kunne søge et hvilket som helst arbejde. I tilfælde af, at arbejdsgiveren opsiges aftalen om konkurrenceklausulen og dermed frigøres for kompensationsforpligtelsen, bør funktionæren derfor have tid til at indrette sig på, at vedkommende ikke længere er begrænset i sit erhvervsvalg. Opsigelse af klausulen kan ske på et hvilket som helst tidspunkt, såvel under som efter ansættelsen.

Arbejdsgiver kan foretage modregning i udbetalingen af den løbende kompensation, hvis funktionæren får et andet passende arbejde, mens klausulen varer. Med afsæt i de almindelige tabsbegrænsningsregler har en funktionær pligt til efter evne at begrænse det tab, som vedkommende modtager kompensation for. Som en konsekvens af tabsbegrænsningspligten skal funktionæren tilmelde sig et Jobcenter som ledig samt en a-kasse, hvis funktionæren er medlem af en sådan. Det ligger i tabsbegrænsningspligten, at lønmodtageren skal søge andet arbejde.

Ved andet passende arbejde forstås ikke ethvert arbejde, som funktionæren vil kunne få, men alene arbejde, der ligger indenfor vedkommendes faglige område, og som modsvarer vedkommendes uddannelsesmæssige og/eller erhvervmæssige kvalifikationer. Se yderligere herom i bemærkninger til denne lovs § 1, stk. 3.

Den løn, som funktionæren modtager, hvis vedkommende får andet passende arbejde, modregnes i kompensationen for den resterende periode, som konkurrenceklausulen gælder for. Har det andet passende arbejde midlertidig karakter, modregnes der i kompensationen for den periode, det pågældende arbejde varer. Uanset om funktionæren får arbejde allerede indenfor de første 3 måneder efter fratrædelsen, skal arbejdsgiveren dog altid betale kompensationen for de første 3 måneder. Der kan ikke modregnes i den del af kompensationen, som ligger forud for tidspunktet for funktionærens tiltrædelse på det nye arbejde. Der skal modregning for indtægten for ethvert passende arbejde, også fx deltidsarbejde.

Da det vil være begrænset, hvilken mængde viden af konkurrencemæssig betydning, en funktionær kan besidde efter blot kort tids ansættelse, kan en konkurrenceklausul ikke gøres gældende, når ansættelsen kun har varet 3 måneder eller derunder, jf. § 13, stk. 4. Det vil i den sammenhæng også forekomme særligt hæmmende for mobiliteten, hvis meget kortvarige ansættelser i fx vikarjobs eller tidsbegrænsede ansættelser skulle kunne føre til længere tids udelukkelse fra arbejdsmarkedet.

Når funktionæren kun har været beskæftiget hos en arbejdsgiver mere end 3 måneder, men højst 6 måneder, kan en forpligtelse til ikke at tage arbejde af en bestemt type afgrænset i konkurrenceklausulen ikke pålægges for en periode på mere end 6 måneder.

Det bemærkes, at såfremt et (længerevarende) tidsbegrænset ansættelsesforhold må betragtes som opsagt af arbejdsgiveren allerede ved aftalens indgåelse, så kan konkurrenceklausuler ikke gøres gældende over for funktionæren.

Arbejdsmarkedets parter har efter § 13, stk. 5, mulighed for at indgå kollektive overenskomster om regulering af konkurrenceklausuler med den virkning, at reglerne i dette lovforslags § 13 ikke finder anvendelse, med undtagelse af kravet om, at funktionærer skal være særligt betroede, samt at aftalelovens § 36 og dette lovforslags § 12 skal gælde. Der er ikke i § 13, stk. 5, krav til indholdet af en kollektiv overenskomst. Parterne har mulighed for – inden for grænserne af aftalelovens materielle betingelser – at aftale de nærmere betingelser og vilkår, der skal gælde for konkurrenceklausuler på de enkelte overenskomstområder. Der kan således tages hensyn til de særlige forhold, der gør sig gældende inden for de enkelte brancher. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 15.

Til § 14

Bestemmelsen svarer til ordlyden i den gældende funktionærlovs § 18 a i om kundeklausuler. Bestemmelsen gælder alene for aftaler om kundeklausuler, der er indgået før den 1. juli 2015, jf. lovens § 15, stk. 1. Aftaler om ansættelsesklausuler indgået efter denne dato, skal overholde bestemmelserne i de øvrige kapitler i dette lovforslag.

Ved en kundeklausul forstås efter § 14, stk. 1, en klausul, der forpligter funktionæren til ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervmæssig kontakt med en tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser. Ved indirekte kontakt tænkes der fx på den situation, hvor funktionæren også har forpligtet sig til ikke at tage ansættelse i et firma, der har erhvervmæssig kontakt med den pågældende kunde, uanset om det i ansættelsesaftalen med den nye arbejdsgiver er aftalt, at funktionæren ikke må betjene kunden direkte. Dette indirekte forbud er også omfattet af bestemmelsen.

Kundeklausuler kan ikke udstrækkes til at omfatte arbejdsgiverens tidligere kunder, afgrænset som kunder, som virksomheden ikke har haft kontakt med de seneste 18 måneder inden opsigelse fra enten arbejdsgiver eller funktionærs side. Risikoen for at kunderne skulle ønske at følge med over i en nyetableret eller konkurrerende virksomhed skønnes at være minimal, hvis ikke kundeforholdet er aktuelt.

En kundeklausul kan tillige kun gøres gældende i forhold til de kunder, som funktionæren selv har haft erhvervmæssig kontakt med. Klausulen kan dog udstrækkes til også at gælde arbejdsgivers øvrige kunder, men det kræver, at arbejdsgiveren inden opsigelsen særskilt og skriftligt har meddelt funktionæren, at forholdet til øvrige kunder også er omfattet af forpligtelsen. Arbejdsgiveren skal således over for funktionæren identificere hver enkelt kunde – ud over funktionærens egne kunder – som skal være omfattet af forpligtelsen.

I forhold til § 14, stk. 2-6, gælder der de samme regler for kundeklausuler som for konkurrenceklausuler med hensyn til kravet om skriftlighed, kravet om kompensation, adgangen til at foretage modregning i

kompensationen, når funktionæren har fået andet passende arbejde, samme begrænsninger for ansættelsesperioder af kort varighed, samme opsigelsesadgang samt mulighed for arbejdsmarkedets parter til at fravige reglerne ved kollektiv overenskomst. Det bemærkes dog, at arbejdsgiver ikke skal udbetale minimumskompensation på 3 måneder for en kundeklausul, som funktionæren har krav på efter en aftale om en konkurrenceklausul.

Hvis funktionæren har ret til kompensation efter § 13 som følge af en selvstændig forpligtelse til ikke at udøve konkurrerende virksomhed, bortfalder kravet på kompensation for en kundeklausul efter § 14 for den periode, hvor funktionæren modtager kompensation efter § 13.

Til kapitel 7

Ikrafttræden

Til § 15

Lovens ikrafttræden

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2015 og finder anvendelse for ansættelsesklausuler, der indgås efter lovens ikrafttræden. En undtagelse hertil er dog, at §§ 13 og 14 alene finder anvendelse for aftaler indgået forud for lovens ikrafttræden. Konkurrence- og kundeklausuler indgået efter funktionærlovens §§ 18 og 18 a før lovens ikrafttræden vil således fortsat skulle vurderes efter de tidligere regler, idet §§ 13 og 14 i denne lov har samme indhold som funktionærlovens §§ 18 og 18 a.

Det bemærkes, at aftaler om konkurrenceklausuler indgået før den 15. juni 1999 fortsat er underlagt reguleringen i funktionærloven fra før denne dato. Reglerne om konkurrenceklausuler blev ændret ved lov nr. 340 af 2. juni 1999, og de nye regler gjaldt alene for klausuler indgået efter lovens ikrafttræden den 15. juni 1999.

Det foreslås med § 15 stk. 3, at jobklausuler indgået inden denne lovs ikrafttræden den 1. juli 2015, jf. § 15, stk. 1, fortsat kan opretholdes indtil deres ophør, dog senest til den 1. juli 2018. Lovforslaget griber således ikke ind i eksisterende jobklausuler, som måtte være indgået i perioden før den 1. juli 2015. Allerede indgåede aftaler om jobklausuler kan dog under alle omstændigheder ikke gøres gældende efter den 1. juli 2018, hvor disse vil blive ugyldige. Berørte parter vil med overgangsperioden få mulighed for at indrette sig på de nye regler.

Lovforslaget griber ikke ind i kollektive aftaler eller overenskomster indgået inden denne lovs ikrafttræden. Det foreslås, at bestemmelser i gældende kollektive aftaler eller overenskomster om brug af ansættelsesklausuler fortsat er gyldige efter denne lovs ikrafttræden indtil det tidspunkt, hvor overenskomsten kan opsiges til ophør, jf. lovforslagets § 15, stk. 4. Overgangsbestemmelsen i lovforslagets § 15, stk. 4, kræver således ikke, at der iværksættes frigørelseskonflikt. Dette indebærer endvidere, at den foreslåede regulering af brug af ansættelsesklausuler først har virkning fra det tidspunkt, hvor overenskomsten kan opsiges til ophør. Der kan således indtil dette tidspunkt lovligt ageres i henhold til overenskomstens bestemmelse om ansættelsesklausuler.

Til § 16

Ophævelse af jobklausulloven

Den eksisterende jobklausullov, jf. lov nr. 460 af 17. juni 2008, regulerer brugen af jobklausuler. Loven har til formål at begrænse brugen af jobklausuler samt sikre, at nødvendige jobklausuler indgås på en loyal måde over for de berørte lønmodtagere.

Det foreslås med denne lov, at den eksisterende jobklausullov ophæves efter 3 år, hvorefter jobklausuler forbydes med få undtagelser.

Formålet med at ophæve jobklausuloven er at gennemføre et forbud mod jobklausuler. I den forbindelse samles tillige reguleringen af ansættelsesklausuler i en lov. Forbuddet mod anvendelsen af jobklausuler og undtagelserne hertil er reguleret i denne lovs §§ 2 og 3. Se hertil afsnit 2. og 3.1. i de generelle bemærkninger samt de specielle bemærkninger til §§ 2 og 3.

Det foreslås, at allerede indgåede aftaler om jobklausuler samt aftaler indgået mellem den 1. juli 2015, men inden den 1. juli 2018, bliver ugyldige fra den 1. juli 2018, jf. § 15, stk. 3. Der foreslås således en overgangsperiode ud fra et hensyn til, at berørte parter skal have mulighed for at indrette sig på de nye regler og forbuddet.

Til § 17 *Ændring af funktionærloven*

Anvendelsen af konkurrence- og kundeklausuler er reguleret i funktionærlovens §§ 18 og 18 a, jf. lovbekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009 med senere ændringer.

Funktionærlovens bestemmelser opstiller generelle gyldighedsregler for brugen af konkurrence- og kundeklausuler og giver funktionæren nogle minimumsrettigheder m.v., som fx retten til kompensation. Bestemmelserne omfatter alene anvendelsen af konkurrence- og kundeklausuler for den særlige personalegruppe funktionærer, jf. funktionærlovens § 1, som beskrevet i afsnit 3.2. ovenfor, eller for funktionærlignende ansættelser, hvor en lønmodtager har aftalt med arbejdsgiver, at funktionærlovens bestemmelser helt eller delvist skal finde anvendelse for ansættelsen.

Det foreslås, at funktionærlovens §§ 18 og 18 a ophæves fra denne lovs ikrafttræden, jf. § 15, stk. 1, således at bestemmelserne udgår af funktionærloven. Det foreslås, at der indføres tilsvarende bestemmelser i denne lovs kapitel 6. Det er hensigten, at bestemmelsen i kapitel 6 fortsat skal regulere kunde-, konkurrenceklausuler og kombinerede klausuler, som er indgået med funktionærer inden denne lovs ikrafttræden. Det sker med henblik på at samle reguleringen af ansættelsesklausuler i en ny lov herom og dermed udvide den lønmodtagergruppe, som er omfattet af reglerne om regulering af ansættelsesklausuler, til at omfatte alle ansættelsesforhold.

Se desuden afsnit 2. og 3.2. i de generelle bemærkninger samt de specielle bemærkninger til §§ 13 og 14 ovenfor.

Til § 18 *Ændring af aftaleloven*

Aftalelovens almindelige regler, jf. lovbekendtgørelse nr. 781 af 26. august 1996 med senere ændringer, gælder for alle aftaleindgåelser – også inden for arbejdsmarkedet. Aftalelovens § 38 regulerer konkurrenceklausuler, se yderligere herom i afsnit 3.3.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det foreslås, at aftalelovens § 38 ophæves ved ikrafttræden af denne lov, jf. § 15, stk. 1. Bestemmelsens indhold om konkurrenceklausuler foreslås videreført i lovforslagets § 12.

Til § 19
Grønland/Færøerne

Bestemmelsen fastlægger lovens territoriale gyldighed. Det foreslås, at denne lov ikke skal gælde for Grønland og Færøerne.

Med denne lov ophæves to bestemmelser i funktionærloven – §§ 18 og 18 a. Funktionærloven gælder ikke for Færøerne, men kan ved kongelig anordning sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger. Den gældende funktionærlov er ikke sat i kraft for Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

§

Lovforslaget

§ 1