



22. JANUAR 2016

ANSÆTTELSESRETTLIGT NYHEDSBREV NR. 1/2016

ANSÆTTELSESKLAUSULLOVEN

Ansættelsesklausullovten trådte i kraft med virkning fra 1. januar 2016.

Ansættelsesklausullovten samler den ansættelsesretlige regulering af job-, kunde- og konkurrenceklausuler i én lov, der gælder for alle lønmodtagere og således ikke kun for funktionærer.

For direktører m.v., der falder uden for det almindelige "lønmodtagerbegreb", finder loven alene anvendelse i forhold til de særlige bestemmelser i lovens § 11, stk. 1 og 3 (tidligere aftalelovens § 38), der vedrører en vedtaget konkurrenceklausuls uvirksomhed, herunder navnlig når opsigelsen fra selskabets side ikke skyldes, at medarbejderen har givet "rimelig anledning" til opsigelsen.

Loven finder alene anvendelse på kunde- og/eller konkurrenceklausuler, der er indgået efter lovens ikrafttræden, mens loven dog også berører eksisterende jobklausuler.

Lovens væsentligste hovedpunkter består i:

- Jobklausuler forbydes med få undtagelser (virksomhedsoverdragelsessituationer og vikaransættelser). Eksisterende jobklausuler, der er indgået før 1. januar 2016 i overensstemmelse med jobklausulloven, vil kunne opretholdes frem til den 1. januar 2021, hvorefter de bliver ugyldige.
- Klausulerne må maksimalt vare 12 måneder (efter fratrædelsen), hvis der alene er aftalt enten en konkurrenceklausul eller en kundeklausul. Hvis der aftales både en konkurrenceklausul og en kundeklausul, foreligger der efter ansættelsesklausulloven en "kombineret ansættelsesklausul".
- Kombinerede ansættelsesklausuler kan maksimalt vare 6 måneder (efter fratrædelsen) og skal udløse den højst mulige kompensation efter loven til lønmodtageren.
- Kompensationsbestemmelserne i loven skal motivere arbejdsgiverne til at vælge kortvarige og de mindst restriktive klausuler, idet kompensationens størrelse stiger des længere, at klausulen skal gælde og des mere erhvervsbegrænsende klausulen er for lønmodtageren.
- Kompensationen opdeles i et engangsbeløb for de første 2 måneders kompensation, der skal betales på fratrædelsestidspunktet. Dertil kommer en løbende kompensation, som udgør en vis procentdel af lønnen på fratrædelsestidspunktet og hvori arbejdsgiveren til en vis grad vil kunne foretage modregning med lønmodtagerens indtægt fra "andet passende arbejde", men ikke som tidligere fuld modregning således, at klausulen ville kunne blive "gratis". I modsætning til tidligere gælder ovennævnte krav om betaling af engangsbeløbet, der forfalder på fratrædelsestidspunktet, også for kundeklausuler.
- Misligholder lønmodtageren sin tabsbegrænsningspligt, bortfalder retten helt til at modtage den løbende kompensation udover ovennævnte engangsbeløb på 2 måneders kompensation, der forfalder ved fratrædelsen.
- Den løbende kompensation vil – før eventuel modregning – skulle udgøre et månedligt beløb svarende til mindst 40 procent af lønmodtagerens løn (alle lønandele) på fratrædelsestidspunktet, hvis klausulen har en varighed på op til seks måneder. Hvis klausulen har en varighed på mellem seks og tolv måneder eller hvis der er tale om en kombineret ansættelsesklausul, skal kompensationen udgøre mindst 60 procent af månedslønnen (alle lønandele) på fratrædelsestidspunktet.

- Klausulerne kan først gøres gældende efter 6 måneders ansættelse, men vil kunne aftales allerede ved ansættelsens start.
- Klausulerne kan til enhver tid opsiges af arbejdsgiver med én måneds varsel. Dog skal arbejdsgiver betale engangsbeløbet til lønmodtageren ved opsigelsen, medmindre arbejdsgiveren har opsagt klausulen mere end 6 måneder førend, at lønmodtageren fratræder.
- Hvis arbejdsgiveren berettiget bortviser lønmodtageren, bortfalder lønmodtagerens kompensationskrav samtidig med, at arbejdsgiveren kan opretholde klausulen fuldt ud.
- Klausulerne skal være aftalt skriftligt og de skal indeholde en aftale om kompensation i overensstemmelse med lovens krav.
- Konkurrenceklausuler og kombinerede klausuler kan kun indgås med "helt særligt betroede" medarbejdere. Det vil samtidig også være en gyldighedsbetingelse, at det i ansættelseskontrakten er (korrekt) beskrevet, hvorfor medarbejderen udgør en "helt særligt betroet" medarbejder og hvorfor der er et legitimt behov for at pålægge medarbejderen konkurrenceklausulen.
- En konkurrenceklausul kan ikke opretholdes, heller ikke i forhold til en direktør, hvis selskabet siger op og medarbejderen ikke har givet "rimelig anledning" til opsigelsen eller hvis medarbejderen siger op som følge af selskabets misligholdelse. Herved bliver konkurrenceklausulen uvirksom, men i modsætning til den tidligere gældende retstilstand vil medarbejderen imidlertid i denne situation forsat have krav på betaling af engangskompensationsbeløbet for de 2 første måneder.

Nielsen Nøragers bemærkninger

Loven medfører, at virksomhederne for det første allerede nu bør tilpasse sine standardansættelseskontrakter i forhold til ansættelsesklausulovens forskellige krav.

Ligeledes bør virksomhederne være meget opmærksomme på at overholde lovens krav i forbindelse med hver enkelt kontrakts indgåelse og i forbindelse med afvikling af opsigelsessituationerne. Dette gælder navnlig f.eks. vedrørende konkurrenceklausuler i forhold til den konkrete beskrivelse i hver ansættelseskontrakt af, hvad der medfører, at netop denne lønmodtager må anses for en "*helt særligt betroet medarbejder*" i lovens forstand.

Endvidere bør virksomheder med jobklausuler sikre, at disse jobklausuler bliver udfaset i tide i overensstemmelse med ansættelsesklausullovens krav, idet det ellers tillige vil kunne udgøre en krænkelse af ansættelsesbevisloven.

Vi står naturligvis meget gerne til rådighed, såfremt I har spørgsmål til ovenstående eller andre spørgsmål vedrørende arbejdsretlige problemstillinger.¹



NIELS HENRIK NIELSEN
PARTNER, ADVOKAT (H)
NHN@NNLAW.DK



THOMAS MYGIND
ADVOKAT (L)
TM@NNLAW.DK

NIELSEN NØRAGER

Til- og framelding af nyhedsbrevet på www.nnlaw.dk
eller bibliotek@nnlaw.dk

¹NYHEDSBREVET ER AF GENEREL KARAKTER OG KAN IKKE ERSTATTE EGENTLIG JURIDISK RÅDGIVNING. VI ANBEFALER AT SØGE ADVOKATBISTAND VED KONKRETE JURIDISKE SPØRGSMÅL. NIELSEN NØRAGER PÅTAGER SIG INTET ANSVAR FOR TAB, DER MÅTTE VÆRE FORÅRSAGET AF DIREKTE ELLER INDIREKTE BRUG AF INFORMATION I NYHEDS-BREVET.