



Ny lov om ansættelsesklausuler

Er du ved at forhandle en ansættelseskontrakt, som indeholder ansættelsesklausul(er), fx kunde- eller konkurrenceklausuler, så vær opmærksom på, at en ny lov om klausuler trådte i kraft den 1. januar 2016.

Den nye lov om ansættelsesklausuler gælder for alle aftaler, der indgås efter 1. januar 2016. I modsætning til tidligere gælder den for alle lønmodtagere, dvs. uanset om den ansatte er funktionær eller ikke-funktionær. Ligeledes er direktører nu omfattet af loven.

De nye regler for konkurrenceklausuler er kun gyldige, hvis følgende er opfyldt:

- Lønmodtageren indtager en helt særlig betroet stilling. Det skal skriftlig oplyses, hvilket forhold i lønmodtagerens ansættelse, der nødvendiggør en aftale om en konkurrenceklausul
- Ansættelsesforholdet har varet uafbrudt i 6 måneder
- Konkurrenceklausulen må kun være gældende i max 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet
- Konkurrenceklausulen gælder kun, hvis det er funktionæren, der opsiges sin stilling, eller hvis funktionæren har givet rimelig anledning til, at arbejdsgiver opsiges
- Lønmodtageren får kompensation for den periode, hvor konkurrenceklausulen gælder
- Lønmodtageren skriftligt får udleveret ovennævnte oplysninger.

Nye regler for kundeklausuler er kun gyldige, hvis følgende er opfyldt:

- Aftalen må kun angå kunder, som lønmodtageren har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før afskedigelsestidspunktet
- Kundeklausulen gælder uanset, hvem der opsiges ansættelsesforholdet
- Ansættelsesforholdet har varet uafbrudt i 6 måneder
- Kundeklausulen må kun være gældende i max 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet
- Lønmodtageren får kompensation for den periode, kundeklausulen gælder
- Lønmodtageren skriftligt får udleveret ovennævnte oplysninger
- Ved opsigelsen eller afskedigelsen skal lønmodtageren have udleveret en af arbejdsgiveren udarbejdet liste over de kunder, som er omfattet efter første punkt.

Nye regler for en kombineret ansættelsesklausul forudsætter følgende forhold for opfyldt for at være gyldige:

- Klausulen må kun være gældende i max 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet
- Betingelserne for både konkurrenceklausuler og kundeklausuler skal være opfyldt.

Kompensation for konkurrence- og kundeklausuler

Der indføres fire forskellige typer kompensation afhængig af

kunde- eller konkurrenceklausulens varighed og lønmodtagerens evt. påbegyndelse af nyt arbejde i varighedsperioden:

- Klausulens varighed er op til 12 måneder, og har lønmodtager ikke fundet andet passende arbejde, vil kompensationen skulle udgøre minimum 60 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet
- Klausulens varighed er op til 6 måneder, og har lønmodtager ikke fundet andet passende arbejde, vil kompensationen skulle udgøre minimum 40 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet
- Finder lønmodtager andet passende arbejde, skal arbejdsgiver stadigvæk betale kompensation, men den nedsættes til hhv. 24 % og 16 %.

Kompensationen for de første to måneder efter fratrædelsen skal udbetales som et engangsbeløb på hhv. 60 % og 40 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet, uanset om lønmodtager har påtaget sig andet passende arbejde efter fratrædelsen. I lønnen indgår alle vederlag som pensionsbidrag og værdi af »benefits«.

Udbetaling af kompensation forudsætter, at lønmodtager aktivt søger andet passende arbejde. Engangsbeløbet skal dog altid udbetales.

Kompensation for en kombineret ansættelsesklausul

- Klausulens varighed er op til 6 måneder, og har lønmodtager ikke fundet andet passende arbejde, vil kompensationen skulle udgøre minimum 60 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet
- Finder lønmodtager andet passende arbejde, skal arbejdsgiver stadigvæk betale kompensation, men den nedsættes til 24 %
- Kompensationen for de første to måneder udbetales som et engangsbeløb på 60 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet, uanset om lønmodtager har påtaget sig andet passende arbejde efter fratrædelsen.

Jobklausuler

Ifølge den nye lov om ansættelsesklausuler kan en arbejdsgiver ikke længere indgå aftaler om jobklausuler efter den 1. januar 2016. Allerede indgåede aftaler om jobklausuler kan opretholdes indtil deres ophør, dog ikke længere end til juli 2020.

Der er dog indføjet en undtagelse, hvorefter en virksomhed i forbindelse med forhandlinger om en virksomhedsoverdragelse kan indgå aftaler med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse lønmodtagerens mulighed for at opnå ansættelse i en anden virksomhed. Det gælder kun for lønmodtagere, som har været beskæftiget i mere end 3 måneder hos virksomheden.

Jobklausulen kan opretholdes i indtil 6 måneder efter indgåelsen. Lønmodtagere har ingen ret til kompensation.

DDD anbefaler, at du forsøger at få indskrevet i din ansættelseskontrakt, at det er de nye regler om klausuler, der er gældende med præcisering af, hvilken en det drejer sig om.

Du er altid velkommen til at kontakte sekretariatet for at høre mere.

Anne Jakobsen, forhandlingskonsulent, DDD