

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

2015/1 LSF 25 (Gældende)

Forslag til Lov om ansættelsesklausuler

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., j.nr. 2014-3715

Forslag

til

Lov om ansættelsesklausuler

Kapitel 1

Anvendelsesområde og definitioner

§ 1. Denne lov finder anvendelse på ansættelsesklausuler.

Stk. 2. I denne lov forstås ved:

- 1) Ansættelsesklausuler: Job-, konkurrence- og kunde- samt kombinerede klausuler.
- 2) En lønmodtager: En person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.
- 3) Andet passende arbejde: Arbejde inden for et fagligt område, som lønmodtageren er uddannet til eller har haft beskæftigelse indenfor, og som opnås efter fratræden i den periode, hvor lønmodtageren er forpligtet af en ansættelsesklausul.
- 4) Jobklausul: En aftale, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, eller en aftale indgået med en lønmodtager med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.
- 5) Konkurrenceklausul: En aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver om, at lønmodtageren af konkurrencehensyn efter fratrædelsen ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan.
- 6) Kundeklausul: En aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver om, at lønmodtageren efter fratrædelsen ikke må tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser.
- 7) Kombineret ansættelsesklausul: En aftale om, at lønmodtageren forpligtes af en konkurrenceklausul og en kundeklausul, i samme tidsrum.

§ 2. Kapitel 3 kan fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

Kapitel 2

Jobklausuler

§ 3. En arbejdsgiver kan ikke gyldigt indgå aftaler om jobklausuler.

§ 4. Virksomheder kan uanset § 3 i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser indgå aftaler med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed. Har en lønmodtager været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos den overdragende virksomhed, kan lønmodtageren ikke blive omfattet af en aftale efter 1. pkt.

Stk. 2. En jobklausul efter stk. 1 kan opretholdes indtil 6 måneder efter indgåelsen af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 3. Resultterer forhandlingerne efter stk. 1 i en aftale om virksomhedsoverdragelse, kan aftalen opretholdes indtil 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen.

Kapitel 3

Konkurrence-, kunde- og kombinerede ansættelsesklausuler

§ 5. En aftale om en konkurrenceklausul er alene gyldig, når lønmodtageren

- 1) indtager en helt særlig betroet stilling eller indgår en aftale med arbejdsgiveren om udnyttelsesretten til en af lønmodtageren gjort opfindelse,
- 2) skriftligt får oplyst, hvilke forhold i lønmodtagerens ansættelse, der gør det påkrævet at indgå en aftale om en konkurrenceklausul,
- 3) har været i et ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder,
- 4) får kompensation for den periode, hvor konkurrenceklausulen gælder efter § 8,
- 5) ikke forpligtes af en konkurrenceklausul i mere end 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet, og
- 6) skriftligt får udleveret oplysningerne om forholdene i nr. 1-5.

§ 6. En aftale om en kundeklausul er alene gyldig, når

- 1) aftalen angår kunder, som lønmodtageren har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet,
- 2) lønmodtageren har været i et ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder,
- 3) lønmodtageren får kompensation for den periode, hvor kundeklausulen gælder efter § 8,
- 4) lønmodtageren ikke forpligtes af kundeklausulen i mere end 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet, og
- 5) lønmodtageren skriftligt får udleveret oplysningerne om forholdene i nr. 1-4.

Stk. 2. Ved en lønmodtagers egen opsigelse eller afskedigelse af en lønmodtager, som har påtaget sig en kundeklausul, skal lønmodtageren have udleveret en af arbejdsgiveren udarbejdet liste over kunder, som nævnt i stk. 1, nr. 1.

§ 7. En aftale om en kombineret ansættelsesklausul er alene gyldig, når

- 1) lønmodtageren ikke forpligtes af en kombineret ansættelsesklausul i mere end 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet, og
- 2) betingelserne i §§ 5 og 6 er opfyldt.

Kapitel 4

Kompensation

§ 8. For aftaler om konkurrence- eller kundeklausuler med en varighed på op til 6 måneder skal kompensationen, jf. §§ 5, nr. 4, og 6, stk. 1, nr. 3, udgøre mindst 40 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Får lønmodtageren andet passende arbejde, udgør kompensationen fra og med den 3. til og med den 6. måned efter fratrædelsen dog mindst 16 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 2. For aftaler om konkurrence- eller kundeklausuler med en varighed på op til 12 måneder skal kompensationen, jf. §§ 5, nr. 4, og 6, stk. 1, nr. 3, udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Får lønmodtageren andet passende arbejde, udgør kompensationen fra og med den 3. til og med den 12. måned efter fratrædelsen dog mindst 24 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

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

Stk. 4. Engangsbeløbet nævnt i 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 klausuler med en varighed på op til 12 måneder udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 5. Lønmodtagerens ret til kompensation efter stk. 1 og 2 bortfalder, såfremt lønmodtageren ikke aktivt søger at finde andet passende arbejde og ikke opfylder sin tabsbegrænsningspligt. Tabsbegrænsningspligten omfatter ikke engangsbeløbet efter stk. 3.

§ 9. For aftaler om kombinerede klausuler efter § 7 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 og med den 3. til og med den 6. måned efter fratrædelsen dog mindst 24 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

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

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

Stk. 4. Lønmodtagerens ret til kompensation efter stk. 1 bortfalder, såfremt lønmodtageren ikke aktivt søger at finde andet passende arbejde og ikke opfylder sin tabsbegrænsningspligt. Tabsbegrænsningspligten omfatter ikke engangsbeløbet efter stk. 2.

Kapitel 5

Opsigelse og misligholdelse

§ 10. En arbejdsgiver kan opsig en aftale, som omhandlet i kapitel 3, 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. 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, er en aftale om en konkurrenceklausul, jf. § 5, og konkurrenceklausuldelen af en kombineret klausul, jf. § 7, ikke gyldig, og lønmodtageren vil have krav på engangsbeløbet efter § 8, stk. 3, og § 9, stk. 2.

Stk. 2. En aftale om en konkurrenceklausul efter § 5, og konkurrencedelen af en kombineret klausul efter § 7, 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 aftalen efterkommes.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 gælder også 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 som omhandlet i kapitel 3 opretholdes. Lønmodtagerens ret til kompensation efter §§ 8 og 9 bortfalder.

Kapitel 6

Ikrafttrædelse og ændringer i anden lovgivning m.v.

§ 12. Loven træder i kraft den 1. januar 2016.

Stk. 2. Loven har virkning for aftaler om ansættelsesklausuler, der indgås den 1. januar 2016 eller senere.

Stk. 3. Aftaler om jobklausuler, som inden den 1. januar 2016 er indgået i overensstemmelse med de hidtil gældende regler, kan fortsat opretholdes indtil den 1. januar 2021.

Stk. 4. Bestemmelser om brug af ansættelsesklausuler i kollektive aftaler eller overenskomster, indgået inden den 1. januar 2016, bevarer deres gyldighed indtil det tidspunkt, hvor den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør.

Stk. 5. Loven finder ikke anvendelse på aftaler om konkurrence- og kundeklausuler indgået før den 1. januar 2016. For sådanne aftaler finder de hidtil gældende regler anvendelse.

§ 13. Lov nr. 460 af 17. juni 2008 om arbejdsgivers brug af jobklausuler ophæves.

§ 14. I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009, som ændret ved lov nr. 52 af 27. januar 2015 og lov nr. 647 af 12. juni 2013 foretages følgende ændringer:

1. §§ 18 og 18 a ophæves.

2. I § 21 udgår ordene: », jf. dog § 18, stk. 5 og § 18 a, stk. 6«.

§ 15. I lov om aftaler og andre retshandler på formuerettens område, jf. lovbekendtgørelse nr. 781 af 26. august 1996, som ændret ved § 2 i lov nr. 1376 af 28. december 2011, foretages følgende ændring:

1. § 38 ophæves.

§ 16. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. § 15 kan ved kongelig anordning sættes i kraft for Grønland med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til lovforslaget

1. Indledning
 - 1.1. Begrebet ansættelsesklausuler
 - 1.2. Politisk Aftale om en vækstpakke
2. Lovforslagets hovedindhold og overvejelserne bag lovforslaget
 - 2.1. Overvejelserne bag lovforslaget
 - 2.2. Baggrunden for lovforslaget
 - 2.3. Lovforslagets indhold
 - 2.3.1. Forslag til ny regulering af ansættelsesklausuler i hovedtræk
 - 2.3.2. Generelle bestemmelser
 - 2.3.3. Forbud mod jobklausuler
 - 2.3.4. Undtagelser fra forbuddet mod jobklausuler
 - 2.3.5. Lovforslagets bestemmelser om konkurrence-, kunde- og kombinerede klausuler
3. Gældende lovgivning om ansættelsesklausuler
 - 3.1. Jobklausuloven
 - 3.1.1. Undtagelse til jobklausuloven – vikarer
 - 3.1.2. Undtagelse til jobklausuloven – virksomhedsoverdragelse
 - 3.1.3. Undtagelse til jobklausuloven – kollektiv overenskomst
 - 3.2. Funktionærloven
 - 3.2.1. Fælles regler for konkurrence- og kundeklausuler
 - 3.2.2. Særligt om konkurrenceklausuler – funktionærlovens § 18
 - 3.2.3. Særligt om kundeklausuler – funktionærlovens § 18 a
 - 3.3. Aftaleloven
 - 3.3.1. Aftalelovens § 38 – konkurrenceklausuler
4. Forholdet til anden lovgivning
 - 4.1. Ansættelsesbevisloven og krav om skriftlighed
 - 4.2. Markedsføringsloven
 - 4.2.1. Markedsføringslovens § 1 – god markedsføringsskik
 - 4.2.2. Markedsføringslovens § 19 – beskyttelse af erhvervshemmeligheder
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige
6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.
7. Administrative konsekvenser for borgerne
8. Miljømæssige konsekvenser
9. Forholdet til EU-retten
10. Hørte myndigheder og organisationer mv.
11. Sammenfattende skema

1. Indledning

Lovforslaget er en genfremsættelse af lovforslag nr. L 196, forslag til lov om ansættelsesklausuler, fra folketingsåret 2014-15. Der henvises til Folketingstidende 2014-15, A, L 196 som fremsat, side 1 ff., og F, møde 89, side 1 ff.

Med lovforslaget 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.

1.1. 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.

1.2. 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.

2. Lovforslagets hovedindhold og overvejelserne bag lovforslaget

2.1. 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 ansættelsesklausuler 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 udvikling af kvalifikationer i løbet af en karriere. Med en høj mobilitet sikres en optimal udnyttelse

af lønmodtagernes kvalifikationer og færdigheder til gavn for samfundsøkonomien 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 ansættelsesklausuler. 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 ansættelsesklausuler 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 ansættelsesklausuler 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 ansættelsesklausuler, da deres anvendelse kan få uønskede konsekvenser for væksten i samfundet. Ansættelsesklausuler 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.

Beskæftigelsesministeriet har i foråret 2015 fået gennemført en spørgeskemaundersøgelse hos virksomheder inden for 14 brancher i den private sektor med henblik på at afdække omfanget af brugen af ansættelsesklausuler. Brancherne har været udvalgt efter en forventning om, at ansættelsesklausuler primært benyttes inden for videnstunge områder. 1.200 virksomheder har besvaret undersøgelsen.

Undersøgelsen viser at ca. 22 pct. af de spurgte virksomheder benytter konkurrenceklausuler og 24 pct. benytter kundeklausuler. Ca. 13 pct. af virksomhederne bruger kombinerede ansættelsesklausuler.

Der er ifølge undersøgelsen en tendens til, at virksomheder, som har ansættelsesklausuler, gør brug af dem løbende i forbindelse med nye rekrutteringer. Således har lidt over halvdelen af de virksomheder, som bruger klausulerne, brugt dem inden for det seneste år.

2.2. Baggrunden for lovforslaget

Produktivitetskommissionen, der blev nedsat af regeringen i 2012, har i Analyserapport 2 om konkurrence, internationalisering og regulering fra august 2013 omtalt brugen af arbejdsmarkedsklausuler. Kommissionen konkluderer i sin rapport, at den empiriske forskning peger på, at arbejdsmarkedsklausuler 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 arbejdsmarkedsklausuler er en barriere for mobilitet og videnspredning på arbejdsmarkedet – og dermed også for iværksætteri og produktivitet. Kommissionen anbefaler derfor, at lovgivningen skærpes, så danske virksomheders muligheder for brug af arbejdsmarkedsklausuler 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.

2.3. Lovforslagets indhold

2.3.1. 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 to 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

2.3.2. 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.

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. januar 2016, hvorefter aftaler om nye jobklausuler forbydes med få undtagelser. Eksisterende aftaler om jobklausuler vil først efter 5 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 kunde-klausuler, som gælder for funktionærgruppen. Det foreslås med denne lov at ophæve bestemmelserne herom i funktionærloven.

I lov om aftaler og andre retshandler på formuerettens område – den såkaldte aftalelov (lbk. nr. 781 af 26. august 1996) – er der en bestemmelse om konkurrenceklausuler. Det foreslås, at denne bestemmelse om urimelige konkurrenceklausuler ophæves i aftaleloven, og at bestemmelsens indhold indføres i denne lov.

Hvis en arbejdsgiver således opsiges ansættelsesforholdet, uden at lønmodtageren har givet rimelig anledning til opsigelsen, eller hvis lønmodtageren selv fratræder sin stilling, og arbejdsgiverens undladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet gyldig grund til det, vil en konkurrenceklausul eller konkurrencedelen af en kombineret klausul ikke kunne gøres gældende over for lønmodtageren. Tilsvarende er en konkurrenceklausul eller konkurrencedelen af en kombineret klausul ikke bindende for lønmodtageren, hvis den går videre end påkrævet for at værne om arbejdsgiverens tarv, eller på urimelig måde indskrænker lønmodtagerens adgang til erhverv. Det bemærkes, at bestemmelsen i lovforslaget ligesom den gældende bestemmelse i aftalelovens § 38 ikke kun omfatter lønmodtagere, jf. lovforslagets § 11, stk. 3, med tilhørende bemærkninger.

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. januar 2016. Det foreslås, at forbuddet mod at indgå nye aftaler om jobklausuler træder i kraft den 1. januar 2016. Allerede indgåede aftaler om jobklausuler bliver ugyldige efter den 1. januar 2021. Der vil således være en lang overgangsperiode i forhold til aftaler om jobklausuler indgået før den 1. januar 2016, og med overgangsperioden, 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.

2.3.3. Forbud mod jobklausuler

Det foreslås, at jobklausuler forbydes. Jobklausuler reguleres i dag i jobklausulloven, som foreslås ophævet. Jobklausuler vurderes at være erhvervsbegrænsende, og det overordnede formål med jobklausulloven 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.

2.3.4. 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 dette lovforslag. Sådanne situationer er allerede i dag undtaget fra reguleringen af jobklausuler, jf. jobklausullovens § 8, hvorefter virksomheder i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser kan indgå aftaler om jobklausuler. Sådanne jobklausuler kan vare indtil 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 indtil 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen. Det foreslås at videreføre denne bestemmelses indhold i en ny bestemmelse i dette lovforslag.

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, ressourcer, medarbejderforhold og forretningshemmeligheder, fx i forbindelse med en indledende undersøgelsehandling (due diligence) eller efter indgåelse af en fortrolighedsaftale. Se yderligere om de gældende regler under afsnit 3.1.2.

2.3.5. 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 en uafbrudt periode på 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 indeholde bestemmelser om betaling af compensation.

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 compensation, som en arbejdsgiver skal betale til en lønmodtager for at påtage sig en ansættelsesklausul, indrettes så compensationens 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.

Kompensationen for kombinerede klausuler afspejler ligeledes, at denne type af ansættelsesklausuler vurderes at være meget indgribende for en lønmodtager. Kompensationen udgør derfor mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet og mindst 24 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet, hvis lønmodtageren får andet passende arbejde. Engangsbeløbet for en kombineret klausul udgør mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Det foreslås, at en arbejdsgiver kan opsiges en ansættelsesklausul med en måneds varsel til udgangen af en måned. Det skal være let for en arbejdsgiver at opsiges 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 aftalen gældende.

3. Gældende lovgivning om ansættelsesklausuler

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

Alle ansættelsesforhold er omfattet af jobklausulloven, 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 bl.a. 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. Jobklausulloven

Jobklausuler er reguleret i jobklausulloven (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 den berørte lønmodtager, men derimod aftaler, som arbejdsgiveren indgår med tredjemand, men som har virkning over for lønmodtageren. Jobklausulloven regulerer ikke indholdet af selve jobklausulen, men opstiller derimod nogle betingelser, som skal være opfyldt for, at jobklausulen kan gøres gældende over for lønmodtageren.

Jobklausulloven 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 jobklausulloven, 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 compensation. 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 compensation (§ 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 compensation.
- Retten til compensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist lønmodtageren, eller hvis lønmodtageren i forvejen har krav på tilsvarende compensation 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).

Jobklausulloven 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 jobklausulloven – vikarer

Jobklausulloven 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 (Folketingstidende 2012-13, A, L 209 som fremsat, side 11).

3.1.2. Undtagelse til jobklausulloven – virksomhedsoverdragelse

Jobklausulloven 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 indtil 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 indtil 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 overtagne 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 inden for vedkommendes

faglige område, og som modsvarer funktionærens uddannelsesmæssige og/eller erhvervsmæssige 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 mod en aftalt kompensation.

I funktionærlovens § 18 stilles en række krav til en konkurrenceklausul for, at klausulen er gyldig og kan gøres gældende over for 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 erhvervmæssig 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 delvist, 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 aftaleregulation. 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 erhvervmæssige 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 ovenfor.

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 kompensation.
- 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 lønmodtagerens rettigheder er sikret ved en kollektiv overenskomst.

En arbejdsgiver er efter ansættelsesbevislovens § 2 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 markedsførings-skik 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. Efter bestemmelsens stk. 1 må den, der er i tjeneste- eller samarbejdsforhold til en virksomhed eller udfører et hverv for virksomheden, ikke på utilbørlig måde skaffe sig eller forsøge at skaffe sig kendskab til eller rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder. Efter § 19, stk. 2, må sådan en person, der har fået kendskab til eller fået rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder på retmæssig måde, ikke ubeføjet viderebringe eller benytte sådanne hemmeligheder. Forbuddet varer i 3 år efter tjenesteforholdets, samarbejdsforholdets eller hvervets ophør. Bestemmelsen angår også andre personer, der har lovlig adgang til virksomheden og erhvervsdrivende.

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 inden udgangen af 2015. 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 hverken økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige, idet offentlige arbejdsgivere ikke umiddelbart anvender aftaler om ansættelsesklausuler.

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 ansættelsesklausuler, da der mangler dybtgående viden om, hvilke effekter ansættelsesklausuler har på fx produktivitet, vækst og beskæftigelse.

Overordnet set er det vurderingen, at regler, der begrænser brugen af ansættelsesklausuler, 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 ansættelsesklausuler. Omvendt kan en begrænsning af ansættelsesklausuler 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 ansættelsesklausuler på hele arbejdsmarkedet samt opdaterede opgørelser over udbetalingen af effektuerede klausuler i forhold til det nuværende regelsæt. Endvidere er det også vanskeligt at skønne over virksomhedernes udgiftsniveau med det nye regelsæt.

Lovforslaget har været sendt til bemærkninger hos Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering (TER), som vurderer, at lovforslaget vil medføre administrative byrder for erhvervslivet. Dette følger af, at lovforslaget omfatter alle ansættelsesforhold og ikke blot funktionærer, som er ansat efter funktionærloven, og flere arbejdsgivere dermed vil skulle opfylde formkravene og betingelserne i dette lovforslag. TER vurderer samlet, at de faktiske administrative byrder for erhvervslivet ikke overstiger 4 mio. kr. på samfunds niveau årligt. Konsekvenserne heraf vil derfor ikke blive kvantificeret yderligere.

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 andet 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

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

10. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 19. marts 2015 til den 1. april 2015 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

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

	Positive konsekvenser/mindre-udgifter	Negative konsekvenser/mer-udgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	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. Derudover vil færre ansættelsesklausuler overordnet set øge overførslen af viden og knowhow i samfundet og dermed styrke produktiviteten i erhvervslivet.	For virksomheder, der anvender de mest restriktive klausuler, kan lovforslaget medvirke til, at virksomhedens udgifter til udbetaling af effektuerede klausuler øges.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	TER vurderer samlet, at de faktiske administrative byrder for erhvervslivet ikke overstiger 4 mio. kr. på samfunds niveau årligt.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

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

Ansættelsesklausuler er efter lovens § 1, stk. 2, nr. 1, afgrænset til job-, konkurrence-, kunde og kombinerede klausuler. Loven er dermed 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, nr. 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, hvorvidt en person indtager en 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. 2, nr. 3, defineres hvad det betyder, at en lønmodtager får »et 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. Begrebet er kendt fra de gældende regler om konkurrence- og kundeklausuler i funktionærloven.

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 konkurrence- og kundeklausuler, kunne indgå i en vurdering af, hvornår et arbejde er passende.

Fra retspraksis kan nævnes fx størrelsen af den løn, som lønmodtageren har opnået i det nye arbejde. Et andet element, der kan nævnes, er fx 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 andet 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. Se yderligere om samspillet mellem begrebet andet passende arbejde og lønmodtagerens tabsbegrænsningspligt i bemærkningerne til § 8, stk. 5.

I § 1, stk. 2, nr. 4, defineres det, hvad en jobklausul er efter denne lov. En jobklausul er en aftale, som arbejdsgiveren indgår med en tredjemand med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers mulighed for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, som har virkning over for lønmodtageren. En jobklausul kan således både indgås med andre arbejdsgivere eller fx med ledende nøglemedarbejdere, som arbejdsgiveren ikke ønsker, kan tage andre medarbejdere med sig til konkurrerende virksomheder.

I § 1, stk. 2, nr. 5, defineres det, hvad en konkurrenceklausul er efter denne lov. En konkurrenceklausul er en aftale, som indebærer, at en lønmodtager af konkurrencehensyn efter fratrædelsen forpligter sig til ikke at 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 erhvervmæssige muligheder inden for.

I § 1, stk. 2, nr. 6, defineres det, hvad en kundeklausul er efter denne lov. En kundeklausul er en aftale om 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 kundeklausuler, 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.

I § 1, stk. 2, nr. 7, defineres det, hvad en kombineret ansættelsesklausul er. En aftale om en kombineret ansættelsesklausul indeholder både en konkurrenceklausul og en kundeklausul og betyder, at lovforslagets bestemmelser for begge disse klausultyper finder anvendelse, herunder at kravene til begge klausultyper skal være opfyldt.

Til § 2

Det foreslås, at arbejdsmarkedets parter kan indgå kollektive overenskomster om reguleringen af konkurrenceklausuler, kundeklausuler og kombinerede ansættelsesklausuler med den virkning, at kapitel 3 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.

Kollektive overenskomster, som fraviger denne lovs kapitel 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 overenskomster 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 kollektive 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 den eller de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

Til § 3

Det foreslås i § 3, at en arbejdsgiver ikke gyldigt kan indgå aftaler om jobklausuler. Dette betyder, at en arbejdsgiver ikke kan indgå aftaler om jobklausuler med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed. Ligeledes betyder 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. Jobklausuler vurderes, på grund af deres erhvervsbegrænsende karakter, at 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.

Da jobklausuler er aftaler, der er indgået mellem såvel en virksomhed og en lønmodtager med henblik på at begrænse en anden lønmodtagers ansættelsesmuligheder, som en aftale mellem to virksomheder, følger det af forslaget, at begge typer af aftaler om jobklausuler forbydes.

Det følger af lovens ikrafttrædelsesbestemmelse i § 12, stk. 3, at aftaler om jobklausuler indgået før lovens ikrafttrædelse kan opretholdes indtil 1. januar 2021, hvorefter disse bortfalder. Det vil således fra og med den 1. januar 2021 ikke være muligt at opretholde en aftale om en jobklausul.

Til § 4

Det foreslås i § 4, stk. 1, at virksomheder, der 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. Dette gælder, uanset at det i § 3 foreslås, at en arbejdsgiver ikke gyldigt kan indgå aftaler om jobklausuler.

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 fx ikke skal oplyse om jobklausulens virkning i forhold til den

enkelte berørte lønmodtager. 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). Der kan således være legitime hensyn bag, at virksomheder i denne situation – som hidtil – har et behov for at kunne indgå aftaler om jobklausuler.

Det foreslås i *stk. 2*, at en jobklausul omfattet af *stk. 1* kan opretholdes indtil 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 omfattet 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 omfattet af *stk. 1* yderligere kan opretholdes indtil 6 måneder efter en virksomhedsoverdragelse, hvis forhandlingerne resulterer i en aftale. Det betyder, at virksomheden, også efter at virksomhedsoverdragelsen er blevet offentligt kendt og gennemført, har mulighed for at opretholde en jobklausul omfattet af *stk. 1* i yderligere 6 måneder uden at indgå individuelle aftaler med den eller de berørte lønmodtagere. Formålet hermed er, at erhververen får mulighed for til fulde at anvende de overdragne 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.

Til § 5

I § 5 fastsættes det hvilke betingelser, der skal være opfyldt, for at en aftale om en konkurrenceklausul er gyldig. Det foreslås, at en aftale om en konkurrenceklausul alene er gyldig, såfremt den opfylder betingelserne i nr. 1-6. Det følger heraf, at er alle betingelserne ikke opfyldt, vil konkurrenceklausulen ikke kunne gøres gældende over for lønmodtageren.

Det foreslås i *nr. 1*, at en aftale om en konkurrenceklausul alene kan indgås med en lønmodtager, der indtager en helt særlig betroet stilling, eller med en lønmodtager om en aftale om udnyttelsesretten til en opfindelse, som denne har gjort. Med formuleringen præciseres det, 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.

En lønmodtager kan påtage sig en konkurrenceklausul uden at være i en helt særligt betroet stilling, hvis klausulen angår udnyttelsesretten til en gjort opfindelse, og hvis vedkommende er i et ansættelsesforhold. Denne del af bestemmelsen stammer fra den gældende bestemmelse i funktionærlovens § 18. Der er med lovforslaget ingen intentioner om at ændre på den gældende retstilstand i forhold til denne situation. Forholdet vil dog med dette lovforslag blive udvidet til at gælde alle ansættelsesforhold og

ikke kun gælde for funktionærer, og aftalen om en konkurrenceklausul vil skulle opfylde de resterende betingelser for konkurrenceklausuler.

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 en arbejdsgiver kan indgå en aftale med en lønmodtager om 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 måtte arbejde 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 særlig 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 et produkt 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 konkurrencedelen af en kombineret ansættelsesklausul kan gøres gældende over for lønmodtageren. Ændres stillingens indhold i det løbende ansættelsesforhold, således at lønmodtageren ikke længere besidder en helt særligt betroet stilling, må en konkurrenceklausul eller konkurrencedelen af en kombineret ansættelsesklausul opfattes som opsagt fra arbejdsgivers side, hvilket i en konkret situation kan udløse et engangsbeløb efter bestemmelserne herom.

Den konkrete vurdering af, hvorvidt en lønmodtager indtager en helt særligt betroet stilling, vil i sidste ende være op til domstolene.

Det foreslås i *nr. 2*, at en konkurrenceklausul alene kan gøres gældende, hvis det skriftligt over for lønmodtageren 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 helt særlig betroet stilling, som er en betingelse for opretholdelse af en konkurrenceklausul, jf. § 5, nr. 1.

Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at beskrivelsen efter *nr. 2*, er dækkende. Arbejdsgiveren er dog ikke forpligtet til at holde beskrivelsen af arbejdsindholdet opdateret, såfremt lønmodtageren i løbet af ansættelsen måtte opnå fx større eller andet sideordnet ansvar, adgang til flere fortrolige oplysninger mv., 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.

Får en lønmodtager, der er omfattet af en konkurrence- eller kombineret ansættelsesklausul, under det løbende ansættelsesforhold fx mindre ansvar, adgang til færre eller ingen fortrolige oplysninger mv. i forhold til det i klausulen forudsatte, kan klausulen ikke gøres gældende over for lønmodtageren.

En begrundelse for at pålægge en lønmodtager en konkurrenceklausul kan fx være, at vedkommende via sin arbejdsfunktion har adgang til virksomhedens 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 en sælger i en engrosvirksomhed påtager sig 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 eller har fuldmagt til at agere på vegne af arbejdsgiveren i forhold til såvel salg som indkøb.

Det foreslås i *nr. 3*, at en konkurrenceklausul først kan gøres gældende, når en lønmodtager har været ansat i mere end 6 måneder hos arbejdsgiveren. Efter de gældende regler i funktionærloven kan en konkurrenceklausul 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.

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 konkurrenceklausul 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. 4*, at aftalen om en konkurrenceklausul alene kan gøres gældende, såfremt lønmodtageren modtager kompensation for den periode, hvor konkurrenceklausulen gælder. De nærmere regler om kompensationen, kompensationens størrelse, og hvordan denne skal erlægges, fremgår af lovforslagets § 8, hvorfor der henvises til bemærkningerne hertil.

Det foreslås i *nr. 5*, at en lønmodtager ikke kan forpligtes af konkurrenceklausulen i mere end 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet. Det følger heraf, at en aftale om en konkurrenceklausul, der forpligter lønmodtageren i længere tid ikke kan gøres gældende over for lønmodtageren, og aftalen skal anses som bortfaldet i dens helhed.

Det foreslås i *nr. 6*, at aftalen om en konkurrenceklausul skal være skriftlig og indeholde oplysningerne efter nr. 1-5. Der er ingen yderligere formkrav til, hvordan kravet om skriftlighed opfyldes. Kravet kan i praksis enten opfyldes ved et selvstændigt dokument, eller aftalen om en konkurrenceklausul kan indgå som en del af en ansættelseskontrakt, jf. lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at en aftale om en konkurrenceklausul er indgået med lønmodtageren, og at aftalen er indgået skriftligt.

Til § 6

I § 6 foreslås det, hvad der skal til for at indgå en gyldig aftale om en kundeklausul. En kundeklausul er alene gyldig, såfremt den opfylder betingelserne i nr. 1-5. Det følger heraf, at er alle betingelserne ikke opfyldt, vil kundeklausulen ikke kunne gøres gældende over for lønmodtageren.

Det foreslås i *nr. 1*, hvilke kunder aftalen om en kundeklausul kan angå. Kundeklausuler indskrænkes – i forhold til de gældende regler herom i funktionærloven – til at angå kunder, som lønmodtageren selv har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet. Klausulen kan således ikke udstrækkes til at angå arbejdsgivers tidligere eller

andre 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 aktuelt.

Det foreslås i *nr. 2*, at en kundeklausul 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 kundeklausul 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 i uafbrudt mindst 6 måneder.

Det vurderes, at det er begrænset, hvor meget kontakt lønmodtageren har haft med arbejdsgiverens kunder inden for de første 6 måneders ansættelse. Med formuleringen er det muligt at indgå en aftale om en kundeklausul 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. 3*, at aftalen om en kundeklausul alene kan gøres gældende, såfremt lønmodtageren modtager kompensation for den periode, hvor kundeklausulen gælder. Det følger af forslaget § 8, hvor meget kompensationen som minimum skal udgøre, og hvordan denne skal erlægges.

Det foreslås i *nr. 4*, at en lønmodtager ikke kan forpligtes af kundeklausulen i mere end 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet. Det følger heraf, at aftalen om en kundeklausul, der forpligter lønmodtageren i længere tid, ikke kan gøres gældende over for lønmodtageren, og aftalen skal anses som bortfaldet i dens helhed.

Det foreslås i *nr. 5*, at aftalen om en kundeklausul skal være skriftlig og indeholde oplysningerne efter *nr. 1-4*. Der er ingen yderligere formkrav til, hvordan kravet om skriftlighed opfyldes. Kravet kan i praksis enten opfyldes ved et selvstændigt dokument eller aftalen om en kundeklausul kan indgå som en del af en ansættelseskontrakt, jf. lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovebekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at en aftale om en kundeklausul er indgået med lønmodtageren, og at aftalen er indgået skriftligt.

Det foreslås i *stk. 2*, at lønmodtageren har krav på en liste over, hvilke konkrete kunder en kundeklausul angår, som fremgår af *stk. 1, nr. 1*. Denne bestemmelse skal sikre, at lønmodtageren kender de begrænsninger, som kundeklausulen indebærer. 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 erhvervsmæssig kontakt med i den givne periode. Arbejdsgiveren kan supplere sådan en liste. I sidste ende vil det være arbejdsgiverens 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 aftale om en kundeklausul gældende over for en lønmodtager, er det et krav, at der er udleveret en liste efter *stk. 2*, og at denne for alle anførte kunder er korrekt. Listen skal først udleveres i forbindelse med enten lønmodtagers egen opsigelse af stillingen eller i forbindelse med arbejdsgivers afskedigelse af lønmodtageren.

Til § 7

I § 7 foreslås det, hvad der skal til for at indgå en gyldig aftale om en kombineret ansættelsesklausul. En kombineret ansættelsesklausul er alene gyldig, såfremt den opfylder betingelserne i § 7, *nr. 1 og 2*. Det følger heraf, at såfremt disse betingelser ikke er opfyldt, vil den kombinerede ansættelsesklausul ikke kunne gøres gældende over for lønmodtageren.

Det foreslås i *nr. 1*, at en lønmodtager ikke kan forpligtes af en kombineret ansættelsesklausul i mere end 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet, idet en kombineret klausul anses for at være meget

erhvervsmæssigt begrænsende for lønmodtageren. Det følger heraf, at aftalen om en kombineret ansættelsesklausul, der forpligter lønmodtageren i længere tid, ikke kan gøres gældende over for lønmodtageren, og at aftalen om en kombineret ansættelsesklausul skal anses som bortfaldet i dens helhed.

Det foreslås i *nr. 2*, at betingelserne for at indgå en gyldig kombineret ansættelsesklausul omfatter både betingelserne til henholdsvis konkurrence- og kundeklausuler. Disse betingelser er beskrevet under bemærkningerne til §§ 5 og 6.

Til § 8

Det følger af forslaget til §§ 5, nr. 4, og 6, stk. 1, nr. 3, samt § 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 en aftale 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.

Det følger af de almindelige arbejdsretlige principper, at den løbende kompensation udbetales – 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. forslagets § 10, stk. 1.

Det følger af de almindelige arbejdsretlige principper, at lønnen skal opgøres på baggrund af samtlige faste som variable løndelev, der indgår i lønmodtagerens løn på fratrædelsestidspunktet. Lønnen på fratrædelsestidspunktet 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.

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 fået et passende arbejde, som defineret i § 1, stk. 2, nr. 3.

Det følger af bestemmelsen, at såfremt den forudlønnede lønmodtager i en måned har modtaget den højeste kompensationsgrad, kan denne fastholde udbetalingen af den høje kompensation uanset, om lønmodtageren i løbet af samme måned måtte tiltræde et andet passende arbejde. Omvendt foreslås det også, at såfremt den forudlønnede lønmodtager fratræder et andet 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 den lave kompensationsgrad.

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 andet passende arbejde inden for 12 måneder skal kompensationen fra den 3. til og med den 12. måned i den periode, hvor lønmodtageren har andet passende arbejde udgøre 24 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Det følger af bestemmelsen, at det alene er i de måneder, hvor lønmodtageren har andet passende arbejde, at arbejdsgiveren kan betale den lave kompensationsgrad.

Det følger således af bestemmelsen, 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 andet passende arbejde.

Af *stk. 3*, foreslås det, at kompensationen for de første to måneder efter fratrædelsen udbetales senest ved fratrædelsen i form af et engangsbeløb. Engangsbeløbet kendes fra de gældende regler i funktionærloven.

Stk. 4, medfører, at kompensationen i form af et engangsbeløb skal beregnes med den høje kompensationsgrad på henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. afhængig af, om konkurrence- eller kundeklausulen har en varighed på op til 6 eller op til 12 måneder. Der sker ikke reduktion i kompensationsgraden i form af engangsbeløbet som følge af, at lønmodtageren evt. har fundet et andet passende arbejde, mens ansættelsesklausulen varer. Det foreslås således i bestemmelsen, at kompensationen i form af engangsbeløbet ikke afhænger af, om lønmodtageren har påtaget sig et andet passende arbejde i de første 2 måneder efter fratrædelsen.

Det foreslås i *stk. 5*, at lønmodtageren i tiden efter fratrædelsen, mens en ansættelsesklausul varer, 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. Engangsbeløbet efter § 8, *stk. 3*, er ikke omfattet af tabsbegrænsningspligten.

Kombinationen af den tabsbegrænsningspligt, der påhviler lønmodtageren, og reglerne om andet passende arbejde medfører, at lønmodtageren er forpligtet til at gøre en indsats for at finde et nyt passende arbejde - dvs. et arbejde inden for vedkommendes normale uddannelsesmæssige og/eller erfaringsmæssige arbejdsområde, mens ansættelsesklausulen varer med henblik på at reducere arbejdsgiverens udgifter til betaling af kompensation.

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 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 følger af bestemmelsen, at etablering af selvstændig virksomhed også kan vurderes som passende arbejde, såfremt den selvstændige virksomhed er etableret inden for lønmodtagerens uddannelsesmæssige baggrund eller ligger inden for områder, som lønmodtageren tidligere har været beskæftiget inden for.

Med henblik på at vurdere, hvorvidt 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 kundeklausul 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 og vil ikke have opfyldt sin tabsbegrænsningsforpligtelse. Sådan en lønmodtager vil i øvrigt ikke være berettiget til den lave kompensationsgrad, der betales, såfremt det ikke har været muligt at finde et andet 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 compensation. Etablering af en sådan virksomhed medfører dog ikke fortabelse af engangsbeløbet, jf. stk. 3.

Til § 9

En aftale om en kombineret klausul kan maksimalt aftales til at have en varighed på 6 måneder. Det foreslås i *stk. 1*, at i aftaler om kombinerede klausuler omfattet af § 7 med en varighed på op til 6 måneder skal compensationen 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 vare mere end 6 måneder.

Får lønmodtageren et andet passende arbejde, mens den kombinerede ansættelsesklausul varer, udgør compensationen 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 compensationen for de første to måneder efter fratrædelsen udbetales senest ved fratrædelsen som et engangsbeløb, uanset om lønmodtageren har påtaget sig et andet passende arbejde.

Engangsbeløbet skal for kombinerede ansættelsesklausuler udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet, uanset om lønmodtageren får et andet passende arbejde.

Også i forbindelse med de kombinerede ansættelsesklausuler gælder der for lønmodtageren en tabsbegrænsningsforpligtelse i tiden efter fratræden, mens klausulen varer. Der henvises til bemærkningerne til § 8, stk. 5. Engangsbeløbet efter § 9, stk. 2, er ikke omfattet af tabsbegrænsningspligten.

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

Til § 10

Bestemmelsen har til formål at begrænse brugen af ansættelsesklausuler generelt, hvilket understøttes af, at det skal være let for en arbejdsgiver at komme af med en ansættelsesklausul.

Det foreslås i *stk. 1*, at en arbejdsgiver kan opsig en aftale som omhandlet i kapitel 3 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 compensation.

Beløbet skal betales senest ved fratrædelsen, hvilket også er tilfældet efter de gældende regler om konkurrence- og kundeklausuler i funktionærloven.

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. forslagets §§ 5, nr. 3, og 6, stk. 1, nr. 2, samt 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 såfremt en arbejdsgiver opsiger en konkurrence-, kunde- eller kombineret klausul på et tidligere tidspunkt end 6 måneder før lønmodtagerens fratrædelse, har lønmodtageren ikke krav på noget engangsbeløb. Det følger endvidere af bestemmelsen, 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

Det foreslås i § 11, *stk. 1*, at såfremt en arbejdsgiver opsiger et ansættelsesforhold, uden at lønmodtageren har givet rimelig anledning til opsigelsen, eller hvis lønmodtageren selv fratræder sin stilling, og arbejdsgiverens undladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet gyldig grund til det, vil en konkurrenceklausul eller konkurrencedelen af en kombineret klausul ikke kunne gøres gældende over for lønmodtageren.

Ovenstående medfører, at såfremt arbejdsgiveren opsiger et ansættelsesforhold, uden at lønmodtageren har givet rimelig anledning til opsigelsen, eller arbejdsgiveren har misligholdt sine forpligtelser i en ansættelseskontrakt, som indeholder en konkurrence- eller en kombineret ansættelsesklausul, så kan arbejdsgiver ikke håndhæve konkurrenceklausulen eller konkurrencedelen af en kombineret ansættelsesklausul, og lønmodtageren vil ikke have ret til løbende kompensation. Lønmodtageren vil dog have ret til engangsbeløbet på to måneders løn, da ansættelsesklausulen må opfattes som opsagt fra arbejdsgivers side.

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

Formålet med § 11, *stk. 1*, er at videreføre retstilstanden fra den gældende bestemmelse i aftalelovens § 38, *stk. 2*.

I § 11, *stk. 2*, foreslås det, at en aftale om en konkurrenceklausul samt konkurrencedelen af en kombineret klausul ikke vil være bindende for en lønmodtager, hvis så vidt den med hensyn til tid, sted og andre forhold 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. 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.

Der er ikke med § 11, *stk. 2*, tiltænkt nogen ændring af retstilstanden, som i dag følger af den eksisterende bestemmelse i aftalelovens § 38, *stk. 1*. Se yderligere herom under afsnit 3.3.1., hvor gældende ret i aftalelovens § 38 beskrives.

I § 11, stk. 3, foreslås det, at § 11, stk. 1 og 2, som omtalt ovenfor, tillige skal finde anvendelse for andre end lønmodtagere fx selvstændige erhvervsdrivende eller administrerende direktører, 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. Bestemmelserne i § 11, stk. 1 og 2, omfatter således alle konkurrencebegrænsende aftaler, herunder også aftaler indgået mellem to selvstændige erhvervsdrivende. § 11, stk. 3 bevirker således, at de foreslåede bestemmelser i § 11, stk. 1 og 2, har et bredere anvendelsesområde end resten af lovforslaget, der alene omfatter lønmodtagere. Se yderligere herom under afsnit 3.3.1., hvor gældende ret i aftalelovens § 38 beskrives.

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. § 11, stk. 4, angår både kunde-, konkurrence- og kombinerede klausuler.

Til § 12

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. januar 2016 og i *stk. 2*, at loven finder anvendelse for ansættelsesklausuler, der indgås efter lovens ikrafttræden.

Det foreslås i *stk. 3*, at jobklausuler indgået inden denne lovs ikrafttræden den 1. januar 2016, fortsat kan opretholdes indtil deres ophør, dog senest til den 1. januar 2021. Allerede indgåede aftaler om jobklausuler kan dog under alle omstændigheder ikke gøres gældende efter den 1. januar 2021, hvor disse vil blive ugyldige. Berørte parter vil med overgangsperioden få mulighed for at indrette sig på de nye regler.

I *stk. 4* 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. Overgangsbestemmelsen efter dette *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.

Lovforslaget griber ikke ind i kollektive aftaler eller overenskomster indgået inden denne lovs ikrafttræden.

I *stk. 5*, foreslås, at funktionærlovens §§ 18 og 18 a ophæves fra denne lovs ikrafttræden.

Til § 13

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.

Formålet med at ophæve jobklausulloven 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 §§ 3 og 4. Se hertil afsnit 2. og 3.1. i de generelle bemærkninger samt de specielle bemærkninger til §§ 3 og 4.

Det foreslås, at allerede indgåede aftaler om jobklausuler samt aftaler indgået mellem den 1. januar 2016, men inden den 1. januar 2021, bliver ugyldige fra den 1. januar 2021, jf. § 12, 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 § 14

Det foreslås, at funktionærlovens §§ 18 og 18 a ophæves med virkning fra 1. januar 2016, således at bestemmelserne udgår af funktionærloven. For aftaler om konkurrence- og kundeklausuler, der er indgået efter 15. juli 1999 og før den 1. januar 2016, vil de hidtil gældende bestemmelser om konkurrence- og kundeklausuler i funktionærloven fortsat finde anvendelse.

Med ændringen sker der en konsekvensrettelse af ordlyden i funktionærlovens § 21, som henviser til to bestemmelser (§§ 18 og 18 a), som ophæves med lovforslagets § 14, stk. 1.

Til § 15

Det foreslås, at aftalelovens § 38 ophæves med virkning fra 1. januar 2016, således at bestemmelsen udgår af aftaleloven. For aftaler om konkurrenceklausuler, der er indgået før 1. januar 2016, vil aftalelovens § 38 fortsat kunne anvendes.

Til § 16

Bestemmelsen fastlægger lovens territoriale gyldighed.

Det foreslås i *stk. 1*, at denne lov ikke skal gælde for Grønland og Færøerne.

Det foreslås i *stk. 2*, at § 15, der ophæver § 38 i aftaleloven, ved kongelig anordning kan sættes i kraft for Grønland med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

§ 38 er ved lov nr. 104 af 31. marts 1965 om ikraftsættelse for Grønland af visse formueretlige love m.v., og anordning nr. 350 af 14. juli 1980 om ikrafttræden for Grønland af visse formueretlige love sat i kraft for Grønland.