

Ny lov om ansættelsesklausuler trådt i kraft

Fra årsskiftet er det blevet forbudt at indgå aftaler om jobklausuler. Samtidig er der kommet nye regler for konkurrence- og kundeklausuler. Hvad betyder det i praksis? Og hvor meget skal arbejdsgiver betale i kompensation for i fremtiden at pålægge klausuler?



Folketinget har vedtaget en ny lov om ansættelsesklausuler, som omfatter alle ansættelsesklausuler, der indgås efter den 1. januar 2016. Loven trådte ligeledes i kraft den 1. januar 2016.

Ifølge loven omfatter begrebet *ansættelsesklausuler* både jobklausuler, konkurrence- eller kundeklausuler samt kombinerede klausuler. Det vil sige klausuler, der både indeholder en konkurrenceklausul og en kundeklausul.

Hvad betyder de nye regler i praksis?

En af de væsentligste ændringer er, at jobklausuler helt forbydes. Det betyder, at arbejdsgiver ikke gyldigt kan indgå aftaler om jobklausuler efter den 1. januar 2016. For at lette overgangen er der indført en overgangsbestemmelse. Det betyder at allerede indgåede aftaler om jobklausuler kan opretholdes indtil den 1. januar 2021, hvorefter de vil være ugyldige.

Aftaler om konkurrence- og kundeklausuler indgået før den 1. januar 2016 vil fortsat være omfattet af de hidtil gældende regler i funktionærloven. Derfor finder den nye ansættelsesklausullov kun anvendelse for aftaler om kunde- og konkurrenceklausuler, der indgås efter den 1. januar 2016.

Den nye lov vil ikke kun gælde for funktionærer, men omfatte alle personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Derudover skal lønmodtageren indtage en "helt særlig betroet stilling" modsat den hidtidige praksis efter funktionærloven, der anvendte udtrykket "særlig betroet stilling".

Hvor meget skal arbejdsgiver betale i kompensation for pålæggelse af ansættelsesklausuler?

Hvis en lønmodtager er omfattet af enten en konkurrence- eller en kundeklausul, kan klausulen maksimalt opretholdes i 12 måneder efter fratrædelsestidspunktet. Hvis en lønmodtager er omfattet af en konkurrence- og en kundeklausul (kombineret klausul), er den maksimale gyldighedsperiode begrænset til 6 måneder efter fratrædelsen.

Kompensation for en klausul lyder på et månedligt beløb svarende til 40 % af lønmodtagerens løn på fratrædelsestidspunktet. Dette er gældende, hvis klausulen har en varighed på op til 6 måneder. Såfremt klausulen har en varighed på mellem 6 og 12 måneder, skal kompensationen udgøre 60 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet.

Lønmodtagere får efter den nye lov endvidere ret til et engangsbeløb. Dvs. kompensation for de første to måneder efter fratrædelsen. Dette gælder uanset, hvilken klausul der er indgået, eller selvom vedkommende har påtaget sig andet passende arbejde. Kompensation for de første to måneder efter fratrædelsen skal betales som et engangsbeløb og forfalder til betaling senest på fratrædelsestidspunktet.

Endvidere er der ikke mulighed for modregning i løn fra ny arbejdsgiver. Det betyder, at en lønmodtager, som har påtaget sig andet passende arbejde efter fratrædelsen, stadig vil have ret til kompensation. Kompensationen nedsættes dog som følge heraf fra hhv. 40 % til 16 % af lønnen (for konkurrence- eller kundeklausul, der maksimalt opretholdes i 6 måneder) og fra hhv. 60 % til 24 % af lønnen (for konkurrence- eller kundeklausul, der opretholdes i 12 måneder, samt kombinerede klausuler, der opretholdes i 6 måneder).

Stemmer jeres ansættelsesklausuler overens med de nye regler?

Som virksomhed er det en god ide at få gennemgået og revideret de relevante kontrakter til fremadrettet brug. Herunder ansættelsesklausulerne heri, så de stemmer overens med de nye regler. Samtidig bør det i hvert enkelt tilfælde nøje overvejes og vurderes, hvorvidt der er et reelt behov, idet det med loven er blevet dyrere at indgå sådanne klausuler.