

**Artikel**

**Nye kunde- og konkurrenceklausulsregler.**

Politisk er der aftalt en vækstpakke, og som en del af denne skal der laves begrænsninger på kunde- og konkurrenceklausuler så der bliver større mulighed for at ansatte kan skifte job.

Regeringen fremsatte et lovforslag den 29. april 2015, men på grund af valget blev arbejdet med at ændre reglerne stoppet. Det forventes, at lovforslaget fremsættes på ny i den kommende folketingssamling.

Regler om kunde- og konkurrenceklausuler bliver samlet i en særskilt lov og kommer til at gælde alle lønmodtagere modsat nu, hvor kun funktionærer kan indgå aftaler om kunde- og konkurrenceklausuler.

Lønmodtagere skal forstås som hidtil, hvilket vil sige at direktører ikke er omfattet af reglerne. Her kan der indgås særskilte regler uden begrænsninger.

Betingelserne for at der gyldigt kan indgås en aftale om kunde- og konkurrenceklausuler samt jobklausuler er:

1. at der bliver lavet en skriftlig aftale
2. at ansættelsesaftalen minimum varer 6 måneder
3. at konkurrence- og kundeklausulen max kan løbe i 2 måneder
4. at kombinationsklausuler max kan løbe i 6 måneder
5. at der er aftalt kompensation til lønmodtageren for at indgå aftalen og at konkurrenceklausuler kun er gyldige hvis det vedrører lønmodtagere i ”helt særlig betroet stilling”.

Hvis der indgås en konkurrenceklausul skal det fremgå af den skriftlige ansættelsesaftale hvilke forhold i lønmodtagerens ansættelse, der gør det påkrævet at indgå en sådan aftale.

Ved kundeklausuler skal medarbejderen i forbindelse med opsigelsen/afskedigelsen af arbejdsgiveren have udleveret en liste over de kunder, som anses for at være omfattet af klausulen. Det kan kun være de kunder, som medarbejderen har haft forretningsmæssig forbindelse med inden for de sidste 12 måneder før opsigelsestidspunktet.

**Kompensation for konkurrence- og kundeklausuler.**

Hvis man har påtaget sig både en kunde- og konkurrenceklausul, så skal kompensationen inden for de første 6 måneder minimum udgøre 40% af lønnen på fratrædelsestidspunktet, og fra 6-12 måneder minimum 60% af lønnen på fratrædelsestidspunktet.

Der vil være mulighed for at modregne ved andet passende arbejde. Dog skal der altid udbetales kompensation i de første 3 måneder. Derefter skal der udbetales for den 3. – 6. måned mindst 16% hvis klausulen varer op til 6 måneder, og fra 3. – 12. måned mindst 24% hvis klausulen varer op til 12 måneder.

Der skal udbetales for de første 2 måneder i forbindelse med fratrædelsen uanset om lønmodtageren får andet passende arbejde. Ved klausuler med 6 måneders løbetid udgør engangskompensationen mindst 40%. Ved klausuler med 12 måneders løbetid udgør engangskompensationen minimum 60%. Hvis man har en kombinationsklausul udgør engangskompensationen minimum 60%.

Hvis arbejdsgiveren opsiger lønmodtageren uden at denne har givet rimelig anledning hertil så har lønmodtageren krav på engangskompensation, og klausulen kan ikke gøres gældende mod lønmodtageren.

Lønmodtageren har pligt til at søge andet passende arbejde, ellers bortfalder yderligere krav på kompensation.

Loven skulle have været trådt i kraft 1. juli 2015, men som nævnt blev den ikke vedtaget på grund af valget.

Loven gælder for kunde- og konkurrenceklausuler der indgås efter lovens ikrafttræden.

Klausuler der er indgået før lovens ikrafttræden er stadig reguleret af de hidtidige regler i funktionærlovens §18 og §18a samt aftalelovens §38.

Aftaler om kunde- og konkurrenceklausuler der er indgået før lovens ikrafttræden kan opretholdes indtil 1. juli 2020.

Bestemmelser der er indføjet i overenskomster indgået inden lovens ikrafttræden, er gældende indtil overenskomsten kan opsigelse til ophør.

Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at de hidtidige gældende klausuler kun kan opretholdes indtil 1. juli 2020 eller det der kommer til at fremgå når loven bliver vedtaget, men der bliver formentlig en 3 årig overgangsperiode. Det er endvidere vigtigt fremover at gøre sig klart, hvad formålet med kunder- og konkurrenceklausul er i den helt konkrete situation. Hvis man skal indgå nye aftaler vil det altid komme til at koste, idet der vil være en engangsbetaling man ikke kan komme uden om. Formålet med at lave nye regler er jo at stramme op på vilkårene, så der bliver færre kunde- og konkurrenceklausuler, og det bliver dyre for arbejdsgiveren at indgå dem.

Der kan komme ændringer til det lovforslag der er fremsat, idet det har været i høring og der er fra både arbejdsgiver og lønmodtagers side fremkommet bemærkninger og indsigelser. Men der er ingen tvivl om, at de nye regler vil medføre en voldsom opstramning af de nuværende regler.

For nærmere kontakt advokat (H) Mariann Jørn Hansen, [mjh@BBFadvokater.dk](mailto:mjh@BBFadvokater.dk)