



Høringssvar til evaluering af ansættelsesklausuloven

Den 11. juni 2025
Sagsnr. S-2021-611
Dok.nr. D-2025-15028
msr/

Formålet med ansættelsesklausuloven fra 2016 var at begrænse brugen af ansættelsesklausuler, for derved at skabe gunstige vilkår for samfundets vækst ved at sikre høj mobilitet blandt lønmodtagere samt fremme vidensspredning til gavn for produktiviteten på arbejdsmarkedet.

Undersøgelser blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked viser, at det samlede antal ansættelseskontrakter indeholdende ansættelsesklausuler er steget kraftigt i den private sektor i årene efter lovens ikrafttræden. Procentvis er udbredelsen stort set uforandret sammenlignet med tiden før loven.

På baggrund af undersøgelserne kan det konkluderes, at hensigten med at begrænse brugen af ansættelsesklausulerne ikke er opnået, tværtimod.

FH og Akademikerne anbefaler derfor, at ansættelsesklausuler på det danske arbejdsmarked forbydes for at øge væksten i samfundet og sikre en sund konkurrence på det danske arbejdsmarked.

For at sikre effekten af et forbud, er det indstillingen, at en overtrædelse af forbuddet skal sanktioneres med en godtgørelse.

Det kan overvejes, om ansættelsesklausuler, der blev aftalt før en kommende lovs ikrafttræden, skal have en forlænget frist f.eks. med en udløbsdato. Dette vil kunne sikre en smidig overgang til den nye retstilstand.

1. Indledende bemærkninger

Evalueringen skal afdække, om ansættelsesklausuloven fra 2016 har haft den ønskede virkning.

Som det fremgår af forarbejderne til ansættelsesklausuloven, udsprang loven af et politisk ønske om at skabe favorable vilkår for væksten i samfundet ved at sikre en høj lønmodtagermobilitet og vidensspredning til gavn for produktiviteten på arbejdsmarkedet.

Formålet med loven var således at begrænse brugen af ansættelsesklausuler.

Ansættelsesklausulerne udgør dog fortsat en barriere for, at arbejdskraften kan finde hen, hvor den skaber størst værdi. Dermed sker der stadig ikke en optimal udnyttelse af lønmodtagernes kvalifikationer og

færdigheder til gavn for den danske samfundsøkonomi og virksomheders udvikling.

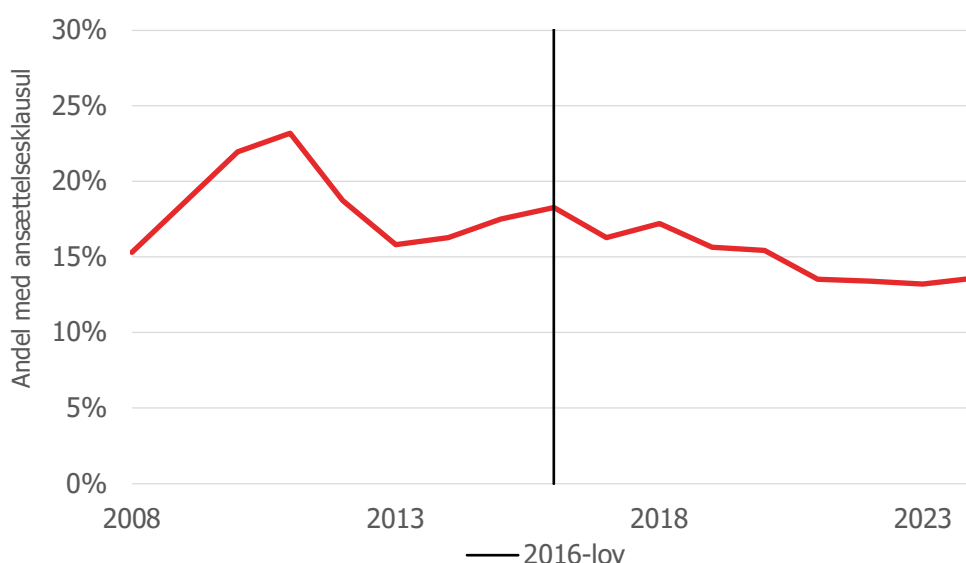
Side 2 af 5

Derudover udgør ansættelsesklausulerne fortsat signifikante hindringer, for både opstarten og succesen af nye virksomheder i Danmark, på trods af tidligere medarbejderes erfaringer og viden. Dermed går Danmark glip af innovativ udvikling og bidrag til skabelse af vækst og nye arbejdspladser.

2. Hvordan har effekten af loven været?

Undersøgelser fra fagbevægelsen viser, at ansættelsesklausulloven fra 2016 kun har medført et marginalt fald i anvendelsen af ansættelsesklausuler fra lovens ikrafttræden og frem til 2021. Fra 2021 og frem har andelen af medlemmer, der har en ansættelsesklausul i deres ansættelseskontrakt, ligget konstant omkring de 13-14 pct.

Figur 1. 2016-loven havde kun en yderst begrænset effekt på anvendelsen af ansættelsesklausuler

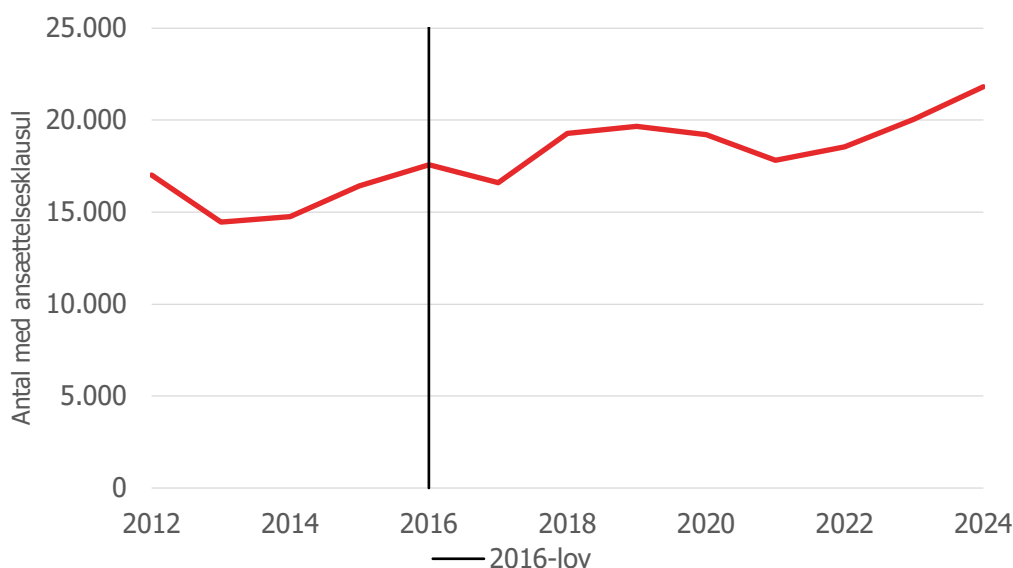


Kilde: Akademikernes beregninger på baggrund af indmeldinger fra de akademiske fagforeninger

Anm.: Datapunktet for 2009 er estimeret vha. interpolation mellem 2008 og 2010.

Ser man på det samlede antal privatansatte akademikere med en ansættelsesklausul i deres kontrakt, er der sket en betragtelig stigning, jf. nedenstående Figur 2. Dette skyldes, at mens andelen er konstant er der kommet markant flere privatansatte akademikere.

Figur 2. Der er flere akademikere på arbejdsmarkedet, der har en ansættelsesklausul i deres kontrakt.



Kilde: Akademikernes beregninger på baggrund af indmeldinger fra de akademiske fagforeninger

Figur 2 viser, at sammenlignet med 2016 var der i 2024 cirka 24 pct. flere akademikere på det private arbejdsmarked, der havde en ansættelses-klausul.

FH har indhentet erfaringer fra medlemsorganisationerne om ansættelsesklausulloven. Blandt organisationer med medlemmer, der er underlagt ansættelsesklausuler, tegner der sig et klart billede: Ansættelsesklausulerne opleves som en væsentlig begrænsning for muligheden for jobskifte. Dette påvirker både arbejdstageres frie ret til at skifte ansættelse og virksomhedernes mulighed for at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

FH har ikke kunnet konstatere, at ansættelsesklausulloven har haft begrænsende virkning i forhold til anvendelsen af ansættelsesklausuler. Tværtimod anvendes kunde- og konkurrenceklausuler ofte af arbejdsgiverne uagtet, at der ikke er et konkret og reelt beskyttelsesbehov. Det opleves desuden, at anvendelsen af konkurrenceklausuler ikke er begrænset til "helt særligt betroet" stillinger.

3. Beskyttelse af virksomheder i Danmark

Som det fremgår af forarbejderne til ændringen i 2016, benyttede arbejdsgiverne ansættelsesklausuler for at beskytte virksomheden mod spredning af forretningshemmeligheder og specifik viden til konkurrenter samt for at forhindre, at en fratrædende medarbejder kunne tage kunder med til en ny arbejdsplads.

Arbejdsgiverne fremhæver fortsat dette som begrundelse for at anvende ansættelsesklausulerne, selvom virksomhederne allerede er beskyttet af Markedsføringsloven og Lov om forretningshemmeligheder.

Hvis en tidligere medarbejder forsøger at overføre arbejdsgivers kunder til sig selv eller en ny arbejdsgiver på en illoyal eller snyltende måde, er arbejdsgiver beskyttet af markedsføringslovens § 3.

Bestemmelsen benyttes typisk over for virksomheder, men den kan også finde anvendelse på enkeltpersoner – herunder medarbejdere, hvis de handler i erhvervsmæssig sammenhæng eller i samarbejde med en ny arbejdsgiver jf. SØ- og Handelsrettens dom afsagt den 14. august 2018 i sag V-65-17.

Højesteret har dog tidligere fastslået ved dom af 26. januar 2012 i sag 18/2010, at en medarbejder ikke alene kan ifalde ansvar efter § 3, men kan blive solidarisk ansvarlig sammen med den virksomhed, som medarbejderen har bistået med at overtræde bestemmelsen.

Der er derfor ikke grundlag for at frygte, at en fratrædende medarbejder kan tage kunder med til en ny arbejdsplads, da det vil kunne sanktioneres efter markedsføringsloven.

I forhold til forretningshemmeligheder kan en medarbejder, der ulovligt erhverver, bruger eller videregiver forretningshemmeligheder, blive straffet i medfør af Lov om forretningshemmeligheder.

Straffen kan være bøde eller fængsel i op til 1 år og 6 måneder, hvis medarbejderen eksempelvis står i tjeneste eller samarbejdsforhold til virksomheden, har lovlig adgang til virksomheden eller i erhvervsøjemed er blevet betroet tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter m.v.

Hvis der foreligger særligt skærpende omstændigheder, eksempelvis hvis handlingen har medført betydelig skade eller nærliggende fare herfor, kan straffen stige til fængsel i op til 6 år efter straffelovens § 229 a. Derudover kan arbejdsgiver anlægge et civil retssøgsmål mod medarbejderen med krav om erstatning for tab, der er lidt som følge af den ulovlige handling.

Afslutningsvist har arbejdsgiver også i medfør af Lov om forretningshemmeligheder mulighed for at nedlægge forbud eller påbud mod fortsat brug eller videregivelse af forretningshemmeligheden og kræve tilintetgørelse eller udlevering af materiale, der indeholder forretningshemmeligheder.

Der er derfor heller ikke grundlag for at frygte, at fratrædende medarbejdere kan sprede arbejdsgivers forretningshemmeligheder, da det vil kunne sanktioneres efter Lov om forretningshemmeligheder, straffeloven og med mulighed for krav mod medarbejderen.

4. Ansættelsesklausuler i et internationalt perspektiv

OECD har igangsat en omfattende undersøgelse af anvendelsesgraden i flere medlemslande med særlig fokus på Canada, Frankrig, Tyskland, Korea, Japan, Mexico og Spanien. New Zealand og Schweiz deltager frivilligt.

Baggrunden for undersøgelsen er, at international forskning viser, at ansættelsesklausuler hæmmer innovationen i den private sektor og reducerer antallet af nye virksomheder. Desuden sænker ansættelsesklausuler jobmobiliteten, selv når de er ugyldige.

Samlet set bidrager ansættelsesklausuler til en forringelse af konkurrenceevnen.

For netop at styrke konkurrenceevnen har USA i april 2024 indført et forbud mod konkurrenceansættelsesklausuler med få undtagelser for medarbejdere i militær- og sikkerhedsinstitutioner.