



Nyhedsbrevet den 1ste

Velkommen til det nye år og Advokatfirmaet Drachmanns Nyhedsbrev Den 1 ste – januar 2016.

2015 var endnu et travlt år i Advokatfirmaet Drachmann. Vi oplevede en fortsat tendens mod bedre tider, og havde en stigning i sager vedrørende handel med fast ejendom, virksomhedsoverdragelser og investeringer. Antallet af sager om konkurs og rekonstruktion af insolvente virksomheder viste en faldende tendens. Advokatfirmaet Drachmann er dog fortsat den mest benyttede advokatvirksomhed på Lolland Falster inden for konkurs og rekonstruktion.

Vi glæder os over, at Sissel Egede-Pedersen i november opnåede bestalling som advokat og at Michelle Ljungstrøm i december 2015 fik møderet for Landsretten.

Med tak for det gode samarbejde til vores klienter og samarbejdspartnere ønsker vi, at alle får et forhåbentlig godt og lyst nytår.

Vi ønsker dig god læselyst!

Morten Ammentorp, Morten Jensen og Lone Rømø.

Indhold

- Erhvervsstyrelsen varsler bøder ved manglende registrering i Det offentlige ejerregister.
- Fri opsigelse af ejer- og andelsboliger.
- Lempelse af bo- og gaveafgiften for familieejede virksomheder.
- Vægemål - Hvem, hvornår, hvordan.
- Arbejdsgiver kan bruge 120-dages reglen i funktionærloven, selvom den ansatte er beskyttet efter forskelsbehandlingsloven § 2.
- Klar til den nye persondataforordning?
- 70-årsreglen træder i kraft.
- Om forældelse af kommunes regreskrav mod forsikringsselskab for udbetalte sygedagpenge.
- Udbudsloven træder i kraft den 1. januar 2016.
- Kopiering af arbejdsgivers data kort før opsigelse.
- Aldersgraderende pensionsbidrag ikke i strid med forbud mod aldersdiskrimination.
- Ny lov om ansættelsesklausuler træder i kraft den 1. januar 2016.

Gå hjem møde

Sidder du med ansættelsesretlige opgaver som chef eller virksomhedsejer, herunder med afskedigelser?

Det er aldrig behageligt at afskedige medarbejdere, men det kan blive nødvendigt. Derfor er det godt at have juraen på plads fra starten i en afskedigelsesproces, så forløbet kan blive både smidigere og nemmere at håndtere.

Gå-hjem-mødet er målrettet arbejdsgivere, og vi vil med mødet sikre, at du som arbejdsgiver får et indblik i, hvilke regler der gælder i forbindelse med afskedigelser, gode råd til generelle overvejelser forud for og under en afskedigelse, samt værktøjer til den gode afskedigelsesproces.

Gå-hjem-mødet afholdes onsdag den 27. januar 2016 fra kl. 16.30 – til ca. kl.18.00 af advokat Maria Kiesbye Damborg og advokat Sissel Egede-Pedersen.

Gå-hjem-mødet afholdes hos Advokatfirmaet Drachmann, Skolegade 24, 4800 Nykøbing Falster.

Deltagelse er gratis, men kræver tilmelding på telefon 54 84 50 50 eller mail mdo@drachmann.com, senest onsdag den 20. januar 2016.

Erhvervsstyrelsen varsler bøder ved manglende registrering i Det offentlige ejerregister

Siden juni 2015 har kapitalselskabers ledelse haft pligt til i Det offentlige ejerregister at registrere selskabets ejere, som ejer mere end 5% af kapitalandelene, eller har mere end 5% af stemmerne.

Registreringsfristen var oprindeligt den 15. juni 2015 for alle selskaber, der eksisterede den 15. december 2014. Registreringsfristen for ændringer eller selskaber stiftet efter denne dato skulle ske hurtigst muligt, og senest 14 dage efter ændringen eller stiftelsen.

Erhvervsstyrelsen varsler nu, at der vil blive udsendt påbud om registrering med en nærmere angivet frist herfor. Overholdes fristen ikke, vil der blive udstedt bøder til de ledere, der ikke har overholdt registreringspligten. Bøderne starter på 5.000 kr. pr. uge, og efter 2 måneder vil der gives en bøde på 40.000 kr.,

ligesom den ugentlige bøde vil stige. Bøderne stopper så snart registreringen er foretaget.



Spørgsmål kan rettes til
Advokat (H), partner
Morten Jensen
mj@drachmann.com

Fri opsigelse af ejer- og andelsboliger

Med indførelsen af den ”nye” lejelov pr. 1. juli 2015 er der, når man leder længe nok, også enkelte forbedringer set med udlejers briller.

En af forbedringerne findes i den ”nye” lejelovs § 82, litra c), som giver ejere af ejerboliger samt andelsboliger fri adgang til at opsigte lejer, hvis ejeren (udlejer) selv vil flytte ind i boligen.

Frem til ikrafttrædelse af den ”nye” lejelov pr. 1. juli 2015 skulle der i alle tilfælde, hvor ejeren (udlejer) opsagde lejeren med henvisning til, at ejeren selv ville flytte ind i boligen, foretages en samlet vurdering af både lejers og udlejers, forhold og ud fra denne samlede vurdering skulle der træffes afgørelse om, hvem der havde ret til at bebo boligen.

Det betød, at hvis lejeren fremsatte indsigelser mod ejerens opsigelse, skulle ejeren indbringe spørgsmålet om opsigelsen for Boligretten, hvorefter Boligretten traf afgørelse om, hvem af parterne der skulle have ret til at bebo boligen. Denne fremgangsmåde var både lang, dyr og forbundet med risiko.

Med indførelsen af lejelovens § 82, litra c) gives der ejeren fri adgang til opsigelse af lejer, hvis følgende kriterier er opfyldt:

- Lejeaftalen skal være indgået efter den 1. juli 2015.
- Ejeren, som ønsker at opsigte lejeren med henblik på selv at ville flytte ind i boligen, skal også være ejer på tidspunktet, hvor lejeaftalen er indgået.
- Ejeren må på opsigelsestidspunktet kun eje én ejerbolig eller andelsbolig, som er udlejet.

Hvis ovenstående betingelser alle kan opfyldes af ejeren, kan lejer opsiges til den første i en måned med et varsel på 1 år. Lejeren vil herefter være forpligtet til at acceptere opsigelsen.

Kan udlejer ikke opfylde ovenstående 3 kriterier, vil udlejer ligeledes med et varsel på 1 år, fortsat kunne opsigelse lejer efter de gamle regler. Hjemlen hertil findes fortsat i lejelovens § 83, stk. 1, litra a). Hvis den udlejede bolig er en ejerlejlighed, skal bestemmelsen i lejelovens § 83, stk. 1, litra a) fortsat sammenholdes med kravene i lejelovens § 84, litra d).



Spørgsmål kan rettes til
Advokat (H), partner
Morten Ammentorp
ma@drachmann.com

Lempelse af bo- og gaveafgiften for familieejede virksomheder

Forslag om genindførelse af formueskattekurs

I regeringens finanslovsforslag, fremsat i oktober 2015, blev der foreslået genindførelse af formueskattekurs ved overdragelse af unoterede aktier og unoterede konvertible obligationer, under henvisning til værdiansættelsescirkulæret, cirkulære 185 af 17. november 1982, som det er beskrevet i Nyhedsbrevet Den 1ste fra oktober 2015.

Under forhandlingerne af finanslovsforslaget, kunne der imidlertid ikke opnås det fornødne flertal.

Lempelse af bo- og gaveafgift

I stedet blev der, indgået aftale om gradvis sænkning af bo- og gaveafgiften, fra de nuværende 15 % til ca. 5 % i 2020.

Tanken er, at der skal ske nedsættelse af bo- og gaveafgiften ved overdragelse af en erhvervsvirksomhed, såvel personligt ejede virksomheder som selskaber, til nærtstående familiemedlemmer, og denne nedsættelse skal træde i stedet for genindførelse af formueskattekursen.

For 2016 er der afsat 200 mio. kr. til at gennemføre nedsættelsen, og frem mod den fuldt implementerede

nedsættelse i 2020, forventes forslaget at koste 3,1 mia. kr. i hele perioden.

Lovforberedende arbejde

En konkret model forventes at være gennemarbejdet med henblik på vedtagelse i første halvår 2016.

Der skal, i den konkrete model, indarbejdes værnsregler, således at den nedsatte afgift anvendes ved overdragelse af "fremstillende" erhvervsvirksomheder, og ikke ved overdragelse af formuer i al almindelighed.

Nedsættelsen forventes også at komme til at gælde ved overdragelse til en fond med skattemæssig succession.

Nedtrapning af bo- og gaveafgiftssatsen ved overdragelse af erhvervsvirksomheder til familie, forventes at komme til at forløbe som følger:

Bo- og gaveafgift 2015: 15 %
Bo- og gaveafgift 2016: 13 %
Bo- og gaveafgift 2017: 13 %
Bo- og gaveafgift 2018: 7 %
Bo- og gaveafgift 2019: 6 %
Bo- og gaveafgift 2020: 5 %

Der er, som det fremgår, imidlertid nogle måneder til, at det lovforberedende arbejde er afsluttet, og til lovforslaget kan forventes vedtaget.



Spørgsmål kan rettes til
Advokat (H), partner
Lone Rømhøj
lr@drachmann.com

Værgemål - Hvem, hvornår, hvordan

Hvem kan komme under værgemål

Værgemål kan iværksættes for personer, der er fyldt 18 år, der ikke er i stand til at tage vare på deres personlige eller økonomiske forhold. Det typiske værgemål iværksættes på grund af fysisk og/eller psykisk handicap eller demens.



Når der iværksættes værgemål for en person, betyder det, at personen får en værge, som handler på vedkommendes vegne i de spørgsmål, der er omfattet af værgemålet.

Betingelser for iværksættelse af værgemål

Der er en række betingelser, der skal være opfyldt, for at en person kan få en værge.

- Personen skal have en sindssygdom (herunder svær demens), være psykisk udviklingshæmmet eller have anden form for alvorligt svækket helbred,
- Sygdommen/svækkelsen skal medføre, at den pågældende ikke kan træffe beslutninger og
- Personen skal have et aktuelt behov for en værge.

Det er statsforvaltningen, der tager stilling til, om betingelserne er opfyldt. Der indhentes i den forbindelse udtalelser mv. fra lægen, eller andet sundhedsfagligt personale.

Ved langt de fleste værgemål er personen stadigvæk myndig, og kan derfor også indgå aftaler på egne veje. Personen har også stadigvæk stemmeret.

Fratagelse af retlig handleevne

Udover et økonomisk værgemål, så kan en person tillige få frataget sin (økonomiske) retlige handleevne. Det kan være aktuelt, hvis der er risiko for, at vedkommende udsætter sin formue, indkomst eller andre økonomiske interesser for væsentlig forringelse, f.eks. hvis den pågældende indgår aftaler om køb af alt for dyre ting, som der ikke er behov for eller økonomi til. I nogle tilfælde fratages den retlige handleevne også for at forhindre økonomisk udnyttelse fra 3. mand.

En person, der har fået frataget handleevnen, er umyndig, og kan derfor ikke indgå gyldige økonomiske aftaler. Personen har heller ikke stemmeret.

Det er domstolene, der kan fratage en person den retlige handleevne.

Hvem kan ansøge om et værgemål

Personen selv, en af de nærmeste fra familien, eller i praksis også det offentlige i form af plejepersonale, kontaktpersoner mv. kan ansøge om værgemål. Ansøgningen indgives til statsforvaltningen.

Hvem skal være værge

Hvis statsforvaltningen beslutter at iværksætte et værgemål, beskikkes der samtidig en værge. Det kan være et

familiemedlem eller en anden nærtstående. Det er en betingelse, at værgen ønsker at blive værge.

Hvis der ikke er nogen i familien mv., der ønsker at påtage sig opgaven, eller der er uenighed blandt de pårørende om, hvem der skal være værge, udmelder statsforvaltningen en af de faste værger. De faste værger er en kreds af personer, der er udmeldt som værger, og dermed også forpligtet til at påtage sig opgaven. I Advokatfirmaet Drachmann er advokat Lone Rømø og advokat Michelle Ljungstrøm udmeldt som faste værger ved statsforvaltningen.

Hvem skal betale

En fast værge har krav på vederlag for sit arbejde. Vederlaget skal normalt betales af den, der er under værgemål. Hvis ikke den pågældende har økonomi til selv at betale, betaler det offentlige. Det er statsforvaltningen, der bestemmer, hvad den faste værge får i honorar. Det kører efter helt faste takster.

Hvad er værgens opgaver

Det er værgens opgave at sørge for, at de indtægter der tilkommer den der er under værgemål, også anvendes til gavn for personen selv, ligesom værgen skal sikre, at en eventuel formue bevares og giver et rimeligt udbytte. Værgen skal aflægge regnskab for, hvordan indtægter og et evt. forbrug af formuen er anvendt. Regnskabet aflægges overfor statsforvaltningen.

I praksis taler den faste værge med den, der er under værgemål og eventuelle kontaktpersoner for at fastlægge, hvordan indtægterne anvendes bedst muligt. Det er en individuel og konkret vurdering af hvert enkelt person, der er under værgemål. Et værgemål med en fast værge fungerer bedst i et samspil mellem den faste værge, den der er under værgemål og eventuelle pårørende eller kontaktpersoner.



Spørgsmål kan rettes til
Advokat (L)
Michelle Ljungstrøm
mil@drachmann.com

Arbejdsgiver kan bruge 120-dages reglen i funktionærloven, selvom den ansatte er beskyttet efter forskelsbehandlingsloven § 2

120-dages reglen i medfør af funktionærloven

Udgangspunktet for en medarbejder, som er omfattet af funktionærloven er, at arbejdsgiveren har et opsigelsesvarsel på 3 måneder, når medarbejderen har været ansat i mere end 6 måneder.

Opsigelsesvarslet forøges med en måned for hvert 3. ansættelsesår, indtil medarbejderen har opnået et opsigelsesvarsel på maksimalt 6 måneder.

Parterne har i ansættelseskontrakten mulighed for at indgå aftale om, at medarbejderen kan opsiges med et forkortet varsel, hvis medarbejderen har været sygemeldt i en periode på 120 dage indenfor en samlet periode på 12 måneder.

Ordringen kaldes populært for 120-dages reglen og medfører, at en medarbejder, som har mange sygedage, kan opsiges med kortere varsel, end medarbejdere med få sygedage.

Spørgsmålet har været rejst, om 120-dages reglen udgør forskelsbehandling på baggrund af handicap, fordi handicappede medarbejdere må forventes hurtigere at opfylde kriterierne for at blive afskediget med forkortet varsel på grund af deres handicap.

EU-domstolens vurdering af 120-dages reglen

EU-domstolen har i 2013 taget stilling til, om 120-dages reglen er i strid med EU-rådets direktiv 2000/78/EF også kaldet beskæftigelsesdirektivet, som fastslår et forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap.

EU-domstolen udtalte i 2013, at beskæftigelsesdirektivet var til hinder for 120-dages reglens anvendelse på handicappede medarbejdere, medmindre bestemmelsen forfulgte et legitimt mål, og ikke gik ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål. Vurderingen heraf skulle foretages af de danske domstole.

Højesteret har netop taget stilling til fortolkningen af EU-domstolens afgørelse, og således om 120-dages reglen kan finde anvendelse på handicappede medarbejdere.

Højesterets afgørelse

Højesteret fandt, at 120-dages reglen havde til formål at undgå, at arbejdsgivere i tilfælde af medarbejders sygdom følte sig nødsaget til straks at foretage en opsigelse, for at undgå et langt sygdomsforløb med en uarbejdsdygtig medarbejder.

Højesteret fandt endvidere, at 120-dages reglen sikrede, at handicappede medarbejdere lettere kunne opnå ansættelse, idet arbejdsgiveren via 120-dages reglen kunne sikre sig mod den handicappede medarbejders længere uarbejdsdygtighed til stor gene for arbejdsgiverens virksomhed.

120-dages reglen tjente derfor et legitimt mål, og var ikke mere omfattende end nødvendigt.

120-dages reglen kan dog alene finde anvendelse, hvis arbejdsgiveren forinden har forsøgt at tilpasse arbejdspladsen og arbejdsopgaverne, til at imødekomme den handicappede medarbejders behov som følge af handicapet.

Konklusion

Med afgørelsen kan en arbejdsgiver afskedige en handicappede medarbejder efter 120-dages reglen, hvis parterne har indgået aftale herom i ansættelseskontrakten, og arbejdsgiveren i øvrigt har overholdt sin forpligtelse til at tilpasse arbejdsopgaverne til den handicappede medarbejder.



Spørgsmål kan rettes til
Advokat
Sissel Egede-Pedersen
sep@drachmann.com

Klar til den nye persondataforordning?

I begyndelsen af 2016 forventes det, at en ny persondataforordning vil blive vedtaget. Selvom en forordning er en EU-retsakt, der har direkte virkning i medlemslandene, regner man med, at reglerne først vil træde i kraft efter en implementeringsperiode på et par år, dvs. i 2018.

På trods af implementeringstiden vil det allerede på nuværende tidspunkt være en god idé at være opmærksom på, om man har

styr på persondatareglerne i virksomheden, da bødetaksterne, med den nye forordning, forventes at stige markant som et led i, at der indføres en større beskyttelse af vores personlige data.

I dag bliver persondataloven – mildest talt – nedprioriteret. De fleste ved, at der er visse regler, der skal overholdes ved behandlingen af persondata, men det er de færreste, der overholder reglerne til punkt og prikke. Dette sker mere eller mindre bevidst, hvilket formentlig hænger sammen med, at det ikke er særlig dyrt at overtræde reglerne i dag, hvor bødeniveauet maksimalt er 25.000 kr., men hvor der normalt ikke uddeles bøder større end 5-10.000 kr.

Dette ønskes ændret med den nye persondataforordning, hvor der lægges op til, at der kan udstedes bøder på op til 1 mio. euro eller et beløb svarende til 2 % af en virksomheds globale omsætning.

De nye regler

Formålet med de nye regler er at sørge for, at der ydes en bedre beskyttelse af vores persondata, dvs. at beskyttelsesreglerne følger med den voldsomme teknologiske udvikling. De nuværende regler om beskyttelse af persondata stammer fra et direktiv tilbage fra 1995, og er derfor ikke tidssvarende.

De nye regler kommer formentlig til at medføre følgende:

- Den registrerede får flere rettigheder. Det betyder bl.a., at der vil blive:
 - stillet større krav til den registreredes samtykke.
 - blive indført regler, der skal sikre, at oplysninger i en række situationer nemmere kan kræves slettet (retten til at blive glemt).
 - stillet større krav til information og dokumentation overfor den registrerede.
- Der vil blive indført mere kontrol med virksomhedernes ledelse, ift. hvordan de organiserer datasikkerheden (flere krav til den dataansvarlige og databehandlerne).
- Brud på persondatasikkerheden vil blive registreret i offentligt register.
- Bødeniveauet for overtrædelse sættes markant op.

Der bliver med andre ord stillet større krav til virksomhederne i forhold til persondatasikkerhed. Det vedrører både persondatasikkerhed i forhold til virksomhedens kunder, samarbejdspartnere, leverandører mv., men også særligt i forhold til virksomhedens ansatte.

Så snart den nye persondataforordning er endelig vedtaget, vil de mere konkrete konsekvenser af forordningen blive beskrevet i Den 1 ste.



Spørgsmål kan rettes til
Advokat
Maria Kiesbye Damborg
Mkd@drachmann.com

70-årsreglen træder i kraft

Fra 1. januar 2016 vil en individuel ansættelsesaftale om, at en medarbejder automatisk skal fratræde, når medarbejderen fylder 70 år, som hovedregel være ugyldig.

Det er derfor vigtigt at få opdateret ansættelseskontrakter, således at sådanne bestemmelser udgår af kontrakterne. Dette skal senest være sket inden den 31. januar 2016. Hvis man ikke får opdateret ansættelseskontrakterne, risikerer man som arbejdsgiver at skulle betale en godtgørelse til medarbejderen. Der gælder særlige overgangsregler for virksomheder omfattet af en kollektiv overenskomst.

Arbejdsgivere skal iøvrigt, som det længe har været tilfældet, være påpasselige hvis ældre medarbejdere afskediges. Dette skyldes, at arbejdsgiveren ofte skal kunne dokumentere, at afskedigelsen ikke er begrundet i alder.



Spørgsmål kan rettes til
Advokat (H), partner
Morten Jensen
mj@drachmann.com

Om forældelse af kommunes regreskrav mod forsikringsselskab for udbetalte sygedagpenge

I dom af 9. september 2015, afviste Højesteret, at en kommunes regreskrav for udbetalte sygedagpenge mod et ansvarsforsikringsselskab, var forældet, og ændrede dermed både byrettens og landsrettens afgørelse.

Sagens faktiske forhold

Efter et færdselsuheld den 10. august 2008, havde skadelidte modtaget sygedagpenge fra kommunen.

De udbetalte sygedagpenge blev efter sygedagpengelovens § 78, den 10. februar 2009 anmeldt af kommunen overfor skadevolders ansvarsforsikringsselskab.

Ansvarsforsikringsselskabet anerkendte ikke kravet, men anmodede om yderligere oplysninger.

Den 23. januar 2012 afviste ansvarsforsikringsselskabet regreskravet, under henvisning til, at det var forældet.

Umiddelbart herefter anlagde kommunen sag mod ansvarsforsikringsselskabet med krav om dækning af de udbetalte sygedagpenge.

Byret og landsret fandt, at regreskravet var forældet.

Højesterets afgørelse

Efter sygedagpengelovens § 78, stk. 2, 2. pkt., fandt Højesteret, at forældelsen ikke havde været suspenderet.

Regreskravet var imidlertid, efter forarbejderne til forsikringsaftaleloven § 29, omfattet af de særlige forældelsesregler i forsikringsaftalelovens § 29, stk. 5.

Efter denne bestemmelse indtræder forældelse af krav, som følge af skade, tidligst et år efter, at forsikringsselskabet helt eller delvist har afvist kravet, forudsat at skaden er anmeldt til forsikringsselskabet, inden der er indtrådt forældelse.

Efter forsikringsaftalelovens § 29, stk. 5, 2. pkt., indtræder forældelse, hvis forsikringsselskabet anerkender, at der er tale om en dækningsberettiget skade, men anmoder om yderligere oplysninger, med henblik på opgørelse af kravets størrelse,

først når der er gået 3 år efter forsikringsselskabets meddelelse herom.

Herefter nåede Højesteret frem til, at det var bedst i overensstemmelse med ordlyden af, og formålet med forsikringsaftalelovens § 29, stk. 5, at forsikringsselskabet, når der var anmeldt et regreskrav, inden udløbet af forældelsesfristen efter forældelsesloven, enten skulle afvise regreskravet overfor kommunen, jf. 1. pkt., eller anerkende kommunens ret til regres og anmode om yderligere oplysninger, til brug for opgørelse af kravets størrelse, jf. 2. pkt., hvis den foreløbige afbrydelse af forældelsen, som anmeldelsen medførte, skulle bringes til ophør.

Regreskravet var derfor ikke forældet, fordi ansvarsforsikringsselskabet - selvom selskabet ikke havde anerkendt kravet - havde anmodet om yderligere oplysninger, og derved ikke havde bragt den foreløbige afbrydelse af forældelsen til ophør efter forsikringsaftalelovens § 29, stk. 5, 2. pkt., og den 3-årige forældelsesfrist var ikke begyndt at løbe.

Den foreløbige afbrydelse af forældelsen, var derfor først bragt til ophør ved selskabets afvisning af kravet, den 23. januar 2012.

Kommunen fik således medhold i, at ansvarsforsikringsselskabet skulle betale 279.045 kr. svarende til de af kommunen udbetalte sygedagpenge for perioden august 2008 til februar 2010 – og sagens omkostninger for by-, lands- og Højesteret.



Udbudsloven træder i kraft den 1. januar 2016

Danmarks første rigtige udbudslov (hvis man ser bort fra tilbudsloven) træder i kraft den 1. januar 2016. Loven implementerer det nye EU-udbudsdirektiv. Udbud, som annonceres efter udbudslovens ikrafttræden den 1. januar 2016,

skal gennemføres i overensstemmelse med reglerne i udbudsloven.

Udbudsloven indebærer en del væsentlige ændringer, herunder:

- Pligt til at offentliggøre hele udbudsmaterialet, når udbudsbekendtgørelsen offentliggøres.
- Pligt til at beskrive evalueringsmetoden i udbudsmaterialet.
- Nye og flere kriterier for tildeling af kontrakter.
- Mulighed for at ordregiver kan anmode tilbudsgiver om at indsende relevante oplysninger i tilfælde, hvor en ansøgning eller et tilbud er ufuldstændigt.
- Pligt til at bringe en kontrakt til ophør, hvis Klagenævnet for Udbud annullerer en beslutning om tildeling.
- Nye regler for vare- og tjenesteydelseskontrakter under tærskelværdierne.
- Breder adgang til brug af fleksible udbudsformer, herunder en helt ny udbudsform kaldet innovationspartnerskaber.



Spørgsmål kan rettes til
Advokat (H), partner
Morten Jensen
mj@drachmann.com

Kopiering af arbejdsgivers data kort før opsigelse

Højesteret har for nyligt fastslået, at en medarbejder X, ved at kopiere data umiddelbart før sin opsigelse på utilbørlig måde, havde skaffet sig rådighed over arbejdsgiverens erhvervshemmeligheder, i strid med markedsføringslovens § 19, stk. 1.

Herudover anførte Højesteret, at det måtte anses for sandsynligt, at X ville benytte eller videregive arbejdsgiverens erhvervshemmeligheder, idet X kort efter fratrædelsen af sin stilling hos arbejdsgiveren indledte et samarbejde med en konkurrerende virksomhed.

Som udgangspunkt fandtes der at have været grundlag for at nedlægge et fobedforbud. Der var i sagen nedlagt et fobedforbud, men det nedlagte forbud fandtes dog

uproportionalt, idet det helt afskar X fra at beskæftige sig med de blandinger, som arbejdsgiveren udviklede og solgte, hvilket X havde beskæftiget sig med både før og under sin ansættelse hos arbejdsgiveren. Højesteret ophævede dermed forbuddet som ikke lovligt foretaget, hvorfor beslaglæggelsen af kopierede data således heller ikke var lovlig.

Dommen har principiel betydning, idet den viser, at kopiering af en arbejdsgivers fortrolige data, som medarbejderen har haft lovlig adgang til, ikke kun vil være bortvisningsgrund, men samtidig vil kunne danne grundlag for et fobedforbud, der strækker sig ud over ansættelsesforholdets ophør.

Højesteret fastslog også, at et sådant forbud hverken tidsmæssigt eller indholdsmæssigt må gå videre end påkrævet for at varetage virksomhedens rimelige interesser. I det konkrete tilfælde var kravet om proportionalitet ikke opfyldt.



Spørgsmål kan rettes til
Advokatfuldmægtig
Rasmus Lindsten
RL@drachmann.com

Aldersgraderende pensionsbidrag ikke i strid med forbud mod aldersdiskrimination

Forbud mod diskrimination på grund af alder

I medfør af forskelsbehandlingsloven § 2 må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle medarbejdere eller jobansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Bestemmelsen udspringer af EU-rådets direktiv 2000/78/EF også kaldet beskæftigelsesdirektivet.

Af beskæftigelsesdirektivet fremgår det bl.a., at ulige behandling på grund af alder udgør forskelsbehandling, hvis behandlingen ikke er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål. Midlerne til at opfylde det pågældende formål skal samtidig være hensigtsmæssige og nødvendige.

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder har givet anledning til mange fortolkningsvanskeligheder, men nu har

EU-domstolen og Højesteret hjulpet forståelsen på vej, ved at træffe afgørelse i en vigtig sag om hvorvidt aldersgraderende pensionsbidrag var i strid med bestemmelsen i direktivet.

Ny afgørelse fra EU-domstolen og Højesteret

Sagen omhandlede en større arbejdsgiver, som tilbød sine medarbejdere en pensionsordning, som var mere fordelagtig for ældre medarbejdere, fordi arbejdsgiveren betalte mere i pensionsbidrag, jo ældre medarbejderen var.

En yngre medarbejder anlagde retssag mod arbejdsgiveren og gjorde gældende, at der var tale om forskelsbehandling på grund af alder, idet arbejdsgiverens pensionsindbetaling alene relaterede sig til medarbejdernes alder til ugunst for yngre medarbejdere.

Arbejdsgiveren argumenterede til støtte for ordningen med, at ordningen var konsekvent, og ikke var mere omfattende end nødvendigt for at opfylde de ønskede mål.

Landsretten valgte i sagen at bede EU-domstolen om at forholde sig til tvisten i lyset af beskæftigelsesdirektivet.

EU-domstolen udtalte, at aldersgraderende pensionsbidrag ikke udgjorde forskelsbehandling, hvis ordningen ellers var objektiv og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og i øvrigt udgjorde et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel.

På baggrund heraf traf Højesteret afgørelse om, at aldersgraderende pensionsbidrag ikke var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder.

Konklusion

Med afgørelsen har Højesteret slået fast, at arbejdsmarkedspensioner ikke er omfattet fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, i det omfang ordningen ikke strider imod beskæftigelsesdirektivet.

Højesteret har samtidig fastslået, at en aftale om aldersgraderende pensionsbidrag er tilladt, når ordningen administreres systematisk og konsekvent, og i øvrigt ikke er mere omfattende end nødvendigt for at opnå ønskede mål.

Afgørelsen kan tjene som en reminder til alle arbejdsgivere om at sikre lige behandling af sine medarbejdere, uanset alder, for at undgå krav om godtgørelse for tilsidesættelse af forskelsbehandlingslovens § 2.



Spørgsmål kan rettes til
Advokat
Sissel Egede-Pedersen
sep@drachmann.com

Ny lov om ansættelsesklausuler træder i kraft den 1. januar 2016.

Et flertal i Folketinget har vedtaget en ny lov om ansættelsesklausuler, som træder i kraft den 1. januar 2016.

Formålet med loven er at begrænse brugen af ansættelsesklausuler, og den nye lov medfører i korte træk, at:

- Jobklausuler afskaffes,
- Konkurrenceklausuler kan fremadrettet kun indgås for ansatte i en "helt særligt betroet stilling",
- Arbejdsgiveren skal udarbejde en "Kundeliste" i forbindelse med kundeklausuler,
- Når lønmodtageren pålægges både en konkurrence- og en kundeklausul, udgør dette samlet en ansættelsesklausul,
- Den tidsmæssige udstrækning af ansættelsesklausuler forkortes,
- Kompensationsreglerne ændres markant i forhold til eksisterende kompensationsregler, og
- Retsvirkningen af manglende overholdelse af de nye regler medfører klausulens ugyldighed.

Loven vil umiddelbart få betydning for alle nye kontrakter, som indgås efter den 1. januar 2016, mens allerede indgåede jobklausuler kan opretholdes indtil 1. januar 2021.

Advokatfirmaet Drachmann afholder primo februar 2016 et gå-hjem-møde om den nye lov om ansættelsesklausuler.

Nærmere information og invitation til gå-hjem-mødet vil blive opslået på drachmann.com samt i Folketidende, i løbet af januar 2016.





Spørgsmål kan rettes til
Advokat
Sissel Egede-Pedersen
sep@drachmann.com



Spørgsmål kan rettes til
Advokat
Maria Kiesbye Damborg
Mkd@drachmann.com

