



Finanstilsynet
Strandgade 29
1401 København K

Sendt til: hoeringer@ftnet.dk
Att.: Christian Frier

24. oktober 2025

Høringssvar over udkast til bekendtgørelse om karenperioder for Finanstilsynets ansatte

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringssvar. Dette høringssvar er udarbejdet i samarbejde med Danske Advokaters fagudvalg for ansættelsesret.

Bekendtgørelse om karenperioder for Finanstilsynets ansatte ("**Bekendtgørelsen**"), skal læses i sammenhæng med forslag til indførelse af ny § 356 c i lov om finansiel virksomhed, jf. § 2, nr. 15, i Lovforslag nr. 12 2025-26 [Forslag til Lov om ændring af lov om kapitalmarkeder, lov om finansiel virksomhed, lov om investeringsforeninger m.v. og forskellige andre love](#) ("**Lovforslaget**"), som implementerer EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) [2024/1619 af 31. maj 2024](#) ("**Direktivet**").

Overordnede bemærkninger

Danske Advokater anbefaler, at Bekendtgørelsen og Lovforslaget udtrykkeligt forholder sig til, at karenperioderne for Finanstilsynets ansatte fraviger lov om ansættelsesklausuler. Dette er nødvendigt for at undgå usikkerhed om lovligheden af karenforpligtelsen over for lønmodtagere omfattet af ansættelsesklausulloven.

Uddybende og øvrige bemærkninger

1. Forholdet til ansættelsesklausulloven

Danske Advokater finder det naturligt, at Bekendtgørelsen – og retteligt også Lovforslaget – forholder sig udtrykkeligt til ansættelsesklausulloven, som vi forstår fraviges ved Bekendtgørelsen og Lovforslaget.

I Lovforslaget foreslås at indsætte en ny § 356 c i lov om finansiel virksomhed, hvorefter der indføres en karenperiode for visse af Finanstilsynets ansatte. Ordningen minder meget om en kundeklausul, da det reelt er Finanstilsynets "kunder", som de ansatte ikke må tage ansættelse hos i 6, 9 eller 12 måneder efter afslutningen af ansættelsen.

Danske Advokater gør opmærksom på, at der i ansættelsesklausulloven står, at kundeklausuler er ugyldige, hvis ikke de overholder ansættelsesklausullovens gyldighedskrav. Herunder kravet om kompensation for den periode, hvor kundeklausulen gælder, jf. § 6, stk. 1, nr. 4, i lov om ansættelsesklausuler.



Danske Advokater anbefaler derfor, at Lovforslaget og Bekendtgørelsen udtrykkeligt forholder sig til samspillet med ansættelsesklauuloven for at tydeliggøre at gyldigheden af den foreslåede karensperiode for ikke er i strid med ansættelsesklauuloven.

2. *Kompensation*

Direktivets artikel 4a, stk. 3, fastsætter at Medlemsstaterne skal fastsætte en passende form for kompensation til personer, som er omfattet af karensperioden.

Direktivets betragtning (3) angiver herom:

”De kompetente myndigheders medarbejdere og medlemmer af deres ledelsesorganer, der er underlagt karensperioder, bør have ret til en passende kompensation, hvis formål bør være at kompensere dem for, at de i en vis periode ikke har mulighed for at blive ansat i enheder i forbindelse med hvilke, disse karensrestriktioner finder anvendelse. Kompensationen bør stå i et rimeligt forhold til længden af den pågældende karensperiode, og dens form bør fastlægges af hver medlemsstat.”

Der er ikke lagt op til en kompensation af Finanstilsynets ansatte i Bekendtgørelsen. Lovforslag nr. 12 anfører i bemærkningerne, at *”passende kompensation implementeres via en lokalaftale efter drøftelse med arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med den danske model.”*

For medlemmer af direktionen og visse andre chefer i Finanstilsynet gælder der i dag en lokalaftale om karensperioder efter deres ansættelse i Finanstilsynet. Aftalen er indgået mellem Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF) og Erhvervsministeriet.

Af retssikkerhedsmæssige årsager opfordrer Danske Advokater til, at bekendtgørelsen udtrykkeligt angiver, at Direktivets kompensationskrav søges implementeret via en lokalaftale.

3. *Beregning af Karensperiode (Bekendtgørelsen § 3)*

Direktivet, artikel 4a, stk. 4, og Bekendtgørelsen § 3 angiver begge, at karensperioden starter fra den dato, *”hvor den direkte involvering i tilsynet [...], er ophørt.”*

Lovforslagets alm. bemærkninger afsnit 2.7.3.2 5. synes at regne karensperioden fra ophøret af ansættelsen: *”Den foreslåede ordning vil medføre, at visse af Finanstilsynets ansatte, herunder visse medlemmer af Finanstilsynets direktion, i en periode efter endt ansættelse ikke må tage ansættelse i kreditinstitutter, hvor den ansatte eller medlemmet af ledelsesorganet har været direkte involveret i tilsyn eller beslutningstagning.”*

Såfremt karensperioden skal regnes fra ophøret af ansættelsen, anbefaler vi, at Bekendtgørelsen præciserer;

- (i) at karensperioden regnes fra dette tidspunkt, og
- (ii) at det tydeliggøres, om det er den faktiske fratræden, som fristen regnes fra (f.eks. ved suspension eller fritstilling) eller endeligt ophør af ansættelsesforholdet.

Vi bemærker, at Direktivets ordlyd synes at regne med et potentielt tidligere tidspunkt (”direkte involvering i tilsyn”) baseret på funktionelle ophør af tilsynet.

Danske Advokater anbefaler, at hvis fratrædelsesdatoen - og ikke det funktionelle ophør - er skæringstidspunktet for karensperioden, bør det præciseres, at der er tale om en overimplementering.



4. Karensperiode på 3 måneder for personer der er direkte involveret i tilsyn (Bekendtgørelsen § 4, stk. 1)

Bekendtgørelsens § 4, stk. 1, angiver, at for personer som er direkte involveret i tilsynet med virksomheder, er karensperioden tre måneder.

Direktivet, art. 4 a, stk. 4 (1. afsnit) angiver, at karensperioden for sådanne personer (jf. stk. 3, libtra b, nr. i), skal være mindst seks måneder. Direktivet tillader dog en frist på 3 måneder ved ansættelse hos konkurrenter (art. 4 a, stk. 4 (2. afsnit), og efter art. 4 a, stk. 5, hvis ”en længere karensperiode [vil]:

1. *uretmæssigt vil begrænse den kompetente myndigheds evne til at ansætte nye medarbejdere med den tilstrækkelige eller nødvendige faglige kompetence til udøvelse af dens tilsynsfunktioner, navnlig under hensyntagen til det nationale arbejdsmarkeds beskedne størrelse, eller*
2. *vil udgøre en overtrædelse af relevante grundlæggende rettigheder, som anerkendes i den pågældende medlemsstats forfatning, af Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, eller af relevante arbejdstagerrettigheder som fastsat i national arbejdsmarkedslovgivning.”*

Danske Advokater anbefaler, at Bekendtgørelsen tydeligt angiver at denne undtagelse har været anvendt.

Afsluttende bemærkninger

Danske Advokater står gerne til rådighed for uddybende spørgsmål eller dialog.

Med venlig hilsen

Charlotte Hvid Olavsgaard
Juridisk konsulent
Danske Advokater