

## **NOTAT**

Dato: 2. september 2021

Sag: 18/10612

Sagsbehandler: /VU

### **Hands-off-bestemmelsen i konkurrencelovens § 14 a, stk. 2, 2. led**

Med virkning fra den 4. marts 2021 er der indført en såkaldt "hands-off-bestemmelse" i konkurrencelovens § 14 a, stk. 2, 2. led. Bestemmelsen er kan i vidt omfang ses som en præcisering af den allerede gældende tavshedspligt, som indebærer, at nuværende og tidligere ansatte i styrelsen ikke må videregive eller udnytte fortrolige oplysninger erhvervet under ansættelsen. Bestemmelsen gør det klart, at ansatte i styrelsen, som får et nyt job fx i et advokatkontor, ikke må arbejde videre med den samme, verserende konkurrencesag, som de sad med i styrelsen – blot fra den anden side af bordet.

**KONKURRENCE- OG  
FORBRUGERSTYRELSEN**

**ERHVERVSMINISTERIET**

§ 14 a, stk. 2 har følgende ordlyd:

*"De i stk. 1 nævnte personer [medlemmerne af Konkurrencerådet, deres suppleanter og direktøren for og ansatte i Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen] ... afstår i efterfølgende beskæftigelse, lønnet eller ulønnet, fra at behandle verserende sager, hvor der er udsendt en meddelelse om betænkeligheder, jf. § 15 a, stk. 3, sager vedrørende fusioner, jf. kapitel 4, sager om bødelempelse eller om sanktionslempelse, jf. §§ 23 d-23 i, anke- og retssager vedrørende afgørelser efter loven og sager om indsigt i alle sådanne sager, som de har behandlet under deres virke i Konkurrencerådet eller ansættelse i Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen."*

Bestemmelsen er afledt af ECN+ direktivet<sup>1</sup> og skal sikre, at kravene til uvildighed og integritet hos de ansatte i konkurrencemyndighederne også gælder efter endt ansættelse i myndigheden.

Den nye § 14 a, stk. 2, supplerer de almindelige regler om tavshedspligt i forvaltningsloven og straffeloven, som indebærer, at både nuværende og tidligere ansatte i styrelsen ikke må videregive eller udnytte fortrolige oplysninger erhvervet under ansættelsen. Forpligtelserne efter den nye hands-off-bestemmelse i § 14, stk. 2, 2. led, følger dermed til en vis grad af de allerede gældende regler om tavshedspligt, men § 14 a, stk. 2, 2. led går videre, idet bestemmelsen som supplement hertil præciserer, at styrelsens medarbejdere skal undlade at deltage i behandlingen af visse verserende sager fra den anden side af bordet. Bestemmelsen bidrager til at sikre at klager kan have tillid til sagsbehandlingen og styrelsens medarbejdere, og

---

<sup>1</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1 af 11. december 2018 om styrkelse af de nationale konkurrencemyndigheders forudsætninger for at håndhæve konkurrencereglerne effektivt og sikring af et velfungerende indre marked.

at virksomhederne ikke kan opnå et utilsigtet indblik i styrelsens sagsbehandling i en konkret sag ved enten at ansætte tidligere styrelsesmedarbejdere eller anvende dem som advokat eller konsulent.

I det følgende gives der et overblik over bestemmelsens indhold.

### ➤ **Hvilken personkreds**

Hands-off-bestemmelsen i konkurrencelovens § 14 a, stk. 2, 2. led, omhandler en række specifikke sagstyper efter konkurrenceloven (jf. afsnittet nedenfor) og er rettet imod medlemmerne af Konkurrencerådet, deres suppleanter samt alle ansatte i KFST, herunder direktionen. Inden for denne personkreds gælder bestemmelsen konkret for:

- De personer, der har været en del af det caseteam, som har behandlet den pågældende sag,
- de yderligere personer, der har deltaget i behandlingen eller afgørelsen af den pågældende sag og
- de personer, der har deltaget i den efterfølgende behandling af sagen ved Konkurrenceankenævnet og/eller domstolene.

Personer omfattet af bestemmelsen er medarbejdere m.v. som fratræder deres stilling d. 4. marts 2021 eller derefter.

Det fremgår af forarbejderne til bestemmelsen, at man omfattes af bestemmelsen, hvis man ved behandlingen af sagen har opnået en indsigt i væsentlige forhold i sagen eller har haft en fast tilknytning til sagen i en længere periode. Ud over medlemmerne af et caseteam og chefen i det pågældende konkurrencecenter, kan det fx også være personer i andre centre, som har ydet sparring i sagen, deltaget i peer-reviews, samt øvrige personer i styrelsen, herunder medlemmer af direktionen, der har været involveret i behandlingen eller afgørelsen af sagen.<sup>2</sup>

#### *Særligt for ansatte med mange sparringsfunktioner:*

Det afhænger af en konkret vurdering, om en person, der har ydet sparring i en specifik sag omfattet af § 14, stk. 2, 2. led, omfattes af bestemmelsen eller ej. Det er således karakteren af den konkrete sparring, som er afgørende for, om bestemmelsen aktiveres.

En sparringsperson, der kun har ydet sparring på et overordnet plan om fx rent processuelle eller formelle forhold – fx om længden af høringsfrister eller om der skal gives klagevejledning – vil fx ikke være omfattet af bestemmelsen. Det samme gælder sparring på et generelt teoretisk plan, fx om hvilke betingelser, der skal være opfyldt, for at en aftale har til formål at begrænse konkurrencen. Det væsentlige er dermed, at man ikke i forbindelse med sparringen har fået indsigt i væsentlige forhold i sagen.

---

<sup>2</sup> Jf. Lovforslag nr. L 116, forslag til lov om ændring af konkurrenceloven og straffeloven af 9. december 2020, (herefter ”lovforslaget”) s. 141, venstre spalte.

Tidligere KFST-ansatte på konkurrenceområdet med mange sparringsfunktioner af varierende intensitet og herunder ansatte i tværgående centre som KEP og MØK opfordres derfor til at rette henvendelse til styrelsen, hvis de som led i efterfølgende beskæftigelse kommer i tvivl om, hvorvidt den sparring, de har ydet i en specifik sag under ansættelsen i KFST, er omfattet af bestemmelsen i § 14, stk. 2, 2. led. Medarbejderen kan i den forbindelse anmode om at få bekræftet, om denne kan beskæftige sig med den konkrete sag i sin nye beskæftigelse.

### ➤ **Hvilke sager**

Personer omfattet af bestemmelsen (jf. afsnittet ovenfor), som fratræder deres stilling d. 4. marts 2021 eller derefter, skal i efterfølgende beskæftigelse, lønnet eller ulønnet, afstå fra at behandle sager, der fortsat verserer i styrelsen inden for følgende kategorier af sager efter konkurrenceloven:

- Konkurrencesager, hvor der på fratrædelsestidspunktet er udsendt en meddelelse om betænkeligheder (herefter MOB), jf. § 15 a, stk. 3.<sup>3</sup> Det vil i praksis sige alle A-sager vedrørende overtrædelse af konkurrencelovens § 6 og § 11 og/eller TEUF artikel 101 og 102, samt konkurrencelovens § 10 a, stk. 6, § 11 a og § 11b, § 16, stk. 3, § 16 a, stk. 1 og § 16 b, stk. 1.
- Sager vedrørende fusioner, jf. konkurrencelovens kapitel 4 (forpligtelsen gælder fra det tidspunkt, hvor KFST har modtaget første udkast til anmeldelse af fusionen).
- Sager om bødelempelse eller sanktionslempelse, jf. konkurrencelovens §§ 23 d-23 i.
- Anke- og retssager vedrørende afgørelser efter konkurrenceloven.
- Sager om aktindsigt efter forvaltningsloven eller egenaccess efter konkurrencelovens § 13, stk. 1, 2. pkt. i de oven for nævnte sagstyper.

Hands-off-bestemmelsen omfatter ikke undersøgelsessager, herunder kontrolundersøgelsessager.<sup>4</sup>

Under alle omstændigheder skal en tidligere ansat, der har været tilknyttet en undersøgelsessag, som der arbejdes videre med i KFST på det tidspunkt, hvor den pågældende fratræder, dog være opmærksom på, at den pågældende som hidtil er underlagt tavshedspligt efter de almindelige regler i bl.a. forvaltningsloven og straffeloven og dermed hverken må videregive eller udnytte fortrolige oplysninger om sagen i den nye beskæftigelse.

---

<sup>3</sup> En meddelelse om betænkeligheder efter § 15 a, stk. 3, udarbejdes i alle sager, hvor det kan komme på tale at udstede et påbud eller gøre tilsagn bindende. Det vil i praksis sige alle A-sager vedrørende overtrædelse af konkurrencelovens § 6 og § 11 og eller TEUF artikel 101 og 102, samt konkurrencelovens § 10 a, stk. 1 og 6, § 11 a og § 11b, § 16, stk. 3, § 16 a, stk. 1 og § 16 b, stk. 1.

<sup>4</sup> Jf. lovforslaget s. 141, venstre spalte.

➤ **Hvilken beskæftigelse kan aktivere forbuddet?**

Hands-off-bestemmelsen er rettet imod al efterfølgende beskæftigelse - uanset om den er lønnet eller ulønnet - hvor tidligere ansatte i styrelsen kan komme i berøring med verserende sager, som de pågældende har behandlet under deres ansættelse i styrelsen, og som fortsat verserer. Det kan fx være et nyt job på et advokatkontor eller i et konsulenthus, men er ikke begrænset hertil. Bestemmelsen vil fx også forhindre, at en medarbejder i styrelsen ansættes af en virksomhed til at håndtere den samme verserende sag mod virksomheden (af den type, der er omfattet af bestemmelsen), som den pågældende behandlede under ansættelsen i styrelsen.<sup>5</sup>

**Eksempel 1:** En medarbejder, der er en del af det caseteam, som laver udkast til klagepunktsmeddelelse i sag om overtrædelse af konkurrencelovens § 6/TEUF artikel 101, stk. 1, hvori der på fratrædelsestidspunktet er udsendt en MOB, ansættes på et advokatkontor, som repræsenterer en af parterne i den pågældende sag. I en sådan situation vil den fratrådte medarbejder ikke kunne deltage i eller bidrage til behandlingen af den konkrete sag hos advokatkontoret, hvis sagen fortsat er verserende i styrelsen. Men medarbejderen må godt arbejde på advokatkontorets andre sager, som involverer den pågældende part, så længe de generelle regler om tavshedspligt iagttages, jf. uddybende eksempel 5 nedenfor.

**Eksempel 2:** Hvis den fratrådte medarbejder i eksempel 1 i stedet ansættes direkte af en virksomhed, som er part i sagen, vil den fratrådte medarbejder heller ikke kunne deltage i eller bidrage til behandlingen af den pågældende sag hos virksomheden, hvis sagen fortsat er verserende i styrelsen.

**Eksempel 3:** Hvis den fratrådte medarbejder i eksempel 1 blive ansat hos en klager, som har givet anledning til den pågældende sag, vil den fratrådte medarbejder heller ikke kunne deltage i eller bidrage til behandlingen af den pågældende sag hos klager, hvis sagen fortsat er verserende i styrelsen. Dette gælder, uanset at en klager som udgangspunkt ikke har partsstatus i en sag.

**Eksempel 4:** Hvis den fratrådte medarbejder i eksempel 1 i stedet bliver ansat på et advokatkontor, som repræsenterer styrelsen ved domstolene i den pågældende sag (fx Kammeradvokaten), kan medarbejderen godt deltage i behandlingen af sagen. Det skyldes, at der ikke er nogen interessekonflikt i denne situation. Medarbejderen kan fx også godt blive ansat ved EU-Kommissionen og deltage i behandlingen af evt. aspekter af sagen.<sup>6</sup>

**Eksempel 5:** Den fratrådte medarbejder i eksempel 1 (dvs. en medarbejder, der har været en del af det caseteam, som laver udkast til en klagepunktmeddelelse i sag om overtrædelse af konkurrencelovens § 6/TEUF

---

<sup>5</sup> Jf. lovforslaget s. 88, højre spalte.

<sup>6</sup> Jf. lovforslaget s. 141, venstre spalte.

artikel 101, stk. 1, hvori der på fratrædelsestidspunktet er udsendt en MOB) kan også godt blive ansat på et advokatkontor, som repræsenterer en part i sag, som medarbejderen har været med til at behandle i KFST. Medarbejderen må blot ikke beskæftige sig med eller bidrage til arbejdet med den verserende sag, som medarbejderen var med til at behandle i KFST.<sup>7</sup> Men medarbejderen må godt behandle andre sager, der involverer den pågældende virksomhed. Det kan fx være en anden sag, der angår en helt anden overtrædelse – fx en overtrædelse af konkurrencelovens § 11/TEUF artikel 102, og som ikke i øvrigt har tilknytning til sagen om overtrædelse af § 6/TEUF artikel 101, stk. 1, forudsat at dette sker under iagttagelse af de almindelige regler om tavshedspligt i forvaltningslovens § 27 og straffelovens § 152 og §§ 152 c - 152 f (jf. afsnittet herom nedenfor).

### ➤ **Kun verserende sager**

Det afgørende fsva. § 14 a, stk. 2, 2. led er, om der er tale om en verserende sag efter konkurrencereglerne. Ved *verserende* menes i denne sammenhæng, at sagen fortsat behandles af KFST i en af sagens forskellige faser, herunder ved Konkurrenceankenævnet og domstolene.

I sager, hvor der udsendes en MOB, jf. § 15 a, stk. 3,<sup>8</sup> er skæringstidspunktet for hands-off-forpligtelsen, om der er udsendt en MOB i sagen på det tidspunkt, hvor den pågældende medarbejder fratræder sin stilling i KFST. Forbuddet gælder fra tidspunktet for udsendelsen af MOB, og omfatter den videre behandling af sagen herefter med henblik på, at der træffes en afgørelse på styrelses- eller rådsniveau. *Verserende* omfatter desuden styrelsens efterfølgende behandling af sagen ved Konkurrenceankenævnet og/eller domstolene, både hvad angår en evt. efterprøvelse af afgørelsen og en bøde-sag. En sag anses derfor for at versere, indtil sagen er lukket eller er endelig afgjort. Hvis en sag genoptages, omfattes den på ny af bestemmelsen fra det tidspunkt, hvor den genoptages.

Eventuelle verserede sager om aktindsigt efter forvaltningsloven eller om egenaccess efter konkurrencelovens § 13, stk. 1, 2. pkt., i en sag omfattet af hands-off-bestemmelsen omfattes også af denne. En fratrædt medarbejder, der har behandlet en sag om aktindsigt eller egenaccess i en sag, som er omfattet af hands-off-bestemmelsen, kan derfor ikke i sin ny beskæftigelse arbejde videre med hverken den materielle sag omfattet af forbuddet, eller i sagerne om indsigt i den materielle sag.

Herudover gælder bestemmelsen for alle fusionssager (fra det tidspunkt, hvor KFST har modtaget første udkast til anmeldelse) samt alle sager om bødelempelse eller sanktionslempelse.

---

<sup>7</sup> Jf. lovforslaget s. 141, venstre spalte, 4. afsnit.

<sup>8</sup> Note 1 indeholder en beskrivelse af de sagstyper, hvori der udsendes en meddelelse om betænkeligheder.

I forhold til strafforfølgning af fysiske personer gælder forbuddet også, når styrelsen som led i en sag anmelder en fysisk person til Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet.<sup>9</sup> Forbuddet gælder, indtil behandlingen sagen i dette regi er endeligt afgjort enten ved udstedelse af bødeforelæg, påtaleopgivelse, tiltalefrafald eller endelig dom i en straffesag, alternativt ved at anklagemyndigheden opgiver at forfølge forholdet imod den fysiske person yderligere.

Det fremgår specifikt af forarbejderne til § 14, stk. 2, 2. led, at forpligtelsen ikke udløser økonomisk kompensation.

**Eksempel 6:** Efter at Konkurrencerådet har truffet afgørelse i en sag om overtrædelse af konkurrencelovens § 6 og/eller TEUF artikel 101, stk. 1, indbringes rådets afgørelse for domstolene. En medarbejder, der har været en del af det caseteam, som lavede udkast til afgørelse i sagen, ansættes på et advokatkontor, der repræsenterer en af parterne i den pågældende sag. I en sådan situation vil den fratrådte medarbejder ikke kunne deltage i eller bidrage til behandlingen af den pågældende sag hos advokatkontoret, før sagen er endeligt afgjort ved domstolene. Dette omfatter både domstolenes eventuelle efterprøvelse af afgørelsen samt behandlingen af en bødepåstand nedlagt af styrelsen, og eventuelle sager mod fysiske personer, som styrelsen har anmeldt til Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet.

Hvis en virksomhed omvendt indleder en erstatningssag efter lov om behandling af erstatningssager vedrørende overtrædelser af konkurrenceretten, vil den tidligere medarbejder ikke være afskåret fra at arbejde med denne sag i sin nye beskæftigelse, forudsat at den pågældende i øvrigt iagttager sin tavshedspligt. Det skyldes, at der er tale om en sag reguleret af en anden lovgivning, men i en sådan situation skal den pågældende tidligere medarbejder som anført selvfølgelig iagttage sin tavshedspligt.

#### ➤ **Konsekvenser ved overtrædelse**

Forpligtelserne i medfør den nye hands-off-bestemmelse i § 14, stk. 2, 2. led, følger allerede til en vis grad af tavshedspligtbestemmelserne i forvaltningsloven og straffeloven (jf. nedenfor), men disse regler omfatter kun udnyttelse og videregivelse af *fortrolige oplysninger*. Konkurrencelovens § 14 a, stk. 2, 2. led rækker derfor videre, idet bestemmelsen også forbyder brug og videregivelse af *ikke-fortrolige oplysninger* ved arbejdet med en verserende sag af den af bestemmelsen omfattede karakter.

Overtrædelse af konkurrencelovens § 14 a, stk. 2, 2. led kan straffes med bøde, jf. lovens § 23, stk. 6, nr. 1. Man kan dog kun ifalde straf, hvis man har handlet enten forsætligt eller groft uagtsomt. Hvis en medarbejder siger op og er i tvivl om, hvorvidt den pågældende er omfattet af § 14 a, stk. 2,

---

<sup>9</sup> Jf. lovforslaget s. 140, højre spalte.

2. led i forhold til en konkret sag, opfordres vedkommende derfor til at kontakte styrelsen for at få dette klarlagt (jf. også afsnittene ovenfor om henholdsvis ”*hvilken personkreds*” og ”*hvilke sager*”). Medarbejderen kan i den forbindelse anmode om at få bekræftet, om denne kan beskæftige sig med den pågældende konkrete sag.

➤ **Husk også de almindelige regler om tavshedspligt**

Selv om hands-off-bestemmelsen i konkurrencelovens § 14 a, stk. 2, 2. led ikke omfatter fx undersøgelsessager, herunder kontrolundersøgelsessager, så er det vigtigt at huske på, at de almindelige regler om tavshedspligt i forvaltningsloven og straffeloven gælder parallelt med konkurrencelovens § 14 a, stk. 2, 2. led.

Reglerne i forvaltningslovens § 27 og straffelovens § 152 og §§ 152 c - 152 f indebærer, at både nuværende og tidligere ansatte i styrelsen ikke må videregive eller udnytte fortrolige oplysninger erhvervet under ansættelsen. Herudover følger det af artikel 28 i rådsforordning 1/2003, at ansatte i de nationale konkurrencemyndigheder er undergivet tavshedspligt hvad angår fortrolige oplysninger samt oplysninger fra interne dokumenter udvekslet mellem Kommissionen og Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen eller mellem styrelsen og de øvrige konkurrencemyndigheder i EU (ECN-samarbejdet). Sanktionen for et brud på overtrædelse af tavshedspligtbestemmelserne i forvaltningsloven og straffeloven er bøde eller fængsel i op til 6 måneder.

Tidligere ansatte må derfor under ingen omstændigheder videregive eller udnytte fortrolige oplysninger i deres nye beskæftigelse, som de har kendskab til fra deres ansættelse i styrelsen. Dette gælder, uanset om der er tale om en sagstype omfattet af § 14 a, stk. 2, 2. led eller ej, og uanset om der er tale om en sag, der verserer i styrelsen eller er afsluttet. Tilsvarende må tidligere ansatte ikke videregive eller udnytte oplysninger fra interne dokumenter udvekslet som led i ECN-samarbejdet, som de har kendskab til fra deres ansættelse i styrelsen.