

Eigil Andersen
Folketinget, Christiansborg
1240 København K

18. maj 2015
SIT/KEH/MSJ/lk

Spørgsmål fra HK – lov om ansættelsesklausuler

I og med, at reguleringen af ansættelsesklausuler er kompliceret juridisk stof, ønsker HK med nedenstående spørgsmål at medvirke til at skabe en mere klar retstilstand på området ved udvalgsbehandlingen af den nye lov om ansættelsesklausuler.

Med Venlig hilsen
HK/Privat


Klara Hoffritz
Juridisk-politisk konsulent, advokat

Dette brev er også sendt pr. mail.

HK /PRIVAT
TELEFON +45 7011 4545
hkprivat@hk.dk

Weidekampsgade 8
Postboks 470
DK-0900 København C

HK/DK/PRIVAT

Spørgsmål:

- 1) Kan ministeren bekræfte at intentionen med den nye lov er at hæmme udbredelsen og bringe anvendelse af klausuler ned antalmæssigt også for funktionærer?

Begrundelse: Produktivitetskommissionens klare konklusion var, at udbredelsen af ansættelsesklausuler er med til at hæmme vækst og produktivitet i dansk erhvervsliv. Således: *"Det er Produktivitetskommissionens vurdering, at udbredelsen af arbejdsmarkedsklausuler er en barriere for mobilitet og vidensspredning på arbejdsmarkedet – og dermed også for iværksætterier og produktivitet. Kommissionen anbefaler derfor, at lovgivningen skærpes, så danske virksomheders mulighed for brug af arbejdsmarkedsklausuler begrænses væsentligt"* Dette, sammen med forliget i Vækstaftalen i forsommeren 2014, er baggrunden for den nye lov.

- 2) Kan ministeren på en juridisk klagende og uddybende måde forklare, hvordan begrebet medarbejdere i en "helt særligt betroet" stilling formelt og indholdsmæssigt adskiller sig fra en "særligt betroet" medarbejder fra den hidtidige lovgivning?

Begrundelse: Af forarbejderne fremgår ikke tydeligt, hvori skærpelsen består i forhold til gældende ret.

- 3) Vil ministeren bekræfte, at medmindre der er tale om medarbejdere som indtager stillinger på et højere niveau, så vil en konkurrenceklausul meget sjældent gyldigt, kunne pålægges?

Begrundelse: I litteraturen og forarbejderne til tidligere lovgivning om ansættelsesklausuler opereres med, at funktionærer i en særligt betroet stilling *"...har adgang til oplysninger, der er til skade for arbejdsgiveren vil kunne udnyttes af konkurrerende virksomheder"*. Det er HK's opfattelse, at det kun kan være ledende medarbejdere, som har oparbejdet en viden om forhold i virksomheden, som ville kunne skade virksomheden hvis det kom til konkurrenters kendskab, idet forhold som selv medarbejdere uden for ledelsen kender til, ikke bør kunne skade virksomheden i væsentligt omfang.

- 4) Vil ministeren bekræfte, at man i en bedømmelse af status som "helt særligt betroet" skal lade det vægte imod ansættelsesklausulernes lovlighed, når en eller flere overordnede medarbejdere er friholdt for ansættelsesklausuler, samtidig med at underordnede medarbejdere er pålagt ansættelsesklausuler?

Begrundelse: I en mellemstor dansk it-virksomhed med cirka 150 konsulenter ansat, var samtlige medarbejdere pålagt ansættelsesklausuler, mens to ud af fem af de øverste direktører da de på et tidspunkt blev afskediget, viste sig ikke at være forpligtet af klausuler overhovedet. Hvis de overordnede medarbejdere ikke med al deres indsigt i og overblik over virksomhedens aktiviteter og forhold er underlagt ansættelsesklausuler, kan det ikke være berettiget, at de underordnede medarbejdere er underlagt ansættelsesklausuler.

- 5) Kan ministeren bekræfte, at hverken lærlinge, elever, studentermedhjælpere, praktikanter, trainees og andre i uddannelses- eller oplæringsforløb uanset de sproglige betegnelser for sådanne stillinger eller forløb gyldigt kan pålægges ansættelsesklausuler?

Begrundelse: Det ses ofte i praksis at personer i denne gruppe pålægges klausuler, og det synes ikke rimeligt. De indtager ikke stillinger på højere niveau.

- 6) Kan ministeren bekræfte, at en klausul der er ugyldig f.eks. fordi medarbejderen ikke er "helt særligt betroet" og aldrig har været det, giver medarbejderen ret til et engangsbeløb?

Begrundelse: Det er væsentligt at der kompenseres for ugyldige klausuler, men det fremgår ikke klart af lovforslaget, om det er tilfældet. Det fremgår dog at det udløser ret til kompensation hvis stillingens indhold ændres således at medarbejderen der *har* været "helt særligt betroet" ikke længere besidder en "helt særligt betroet" stilling.

- 7) Vil ministeren bekræfte, at det er i mod intentionerne i vækstplanen såvel som i lovforslaget, at der ikke kompenseres for klausuler, som opsiges i det løbende ansættelsesforhold, uden at ansættelsesforholdet samtidig opsiges?

Begrundelse: En medarbejder, der har fået pålagt en klausul ved ansættelsens start, vil være hæmmet af den i forhold til at søge anden beskæftigelse i al den tid vedkommende er ansat, samtidig med, at det er helt gratis for arbejdsgiveren at opsige klausulen for så vidt, at det ikke sker samtidig med at medarbejderen fratræder. En del arbejdsgivere pålægger klausuler for efter en periode (ofte flere år) at opsige den. På den måde har arbejdsgiveren gratis forhindret medarbejderen i at søge anden beskæftigelse, og har dermed kunnet hindre medarbejderens mobilitet.

- 8) Vil ministeren bekræfte, at det er uhensigtsmæssigt at en medarbejder, er tvunget til i op til 12 måneder at overholde en konkurrenceklausul, som efter flere års tvist kendes ugyldig, og kun har udsigt til to måneders kompensation?

Begrundelse: Lovforslaget lægger op til at den lønmodtager, der misligholder sit ansættelsesforhold, og som følge heraf bliver bortvist skal overholde sin konkurrenceklausul uden ret til kompensation. Omvendt lægges der også op til at klausulen falder bort ved en uberettiget bortvisning, således at klausulen ikke finder anvendelse, men medarbejderen har ret til engangskompensationen på 2 måneder. Spørgsmålet om hvorvidt en bortvisning er berettiget eller uberettiget, er ofte først afklaret længe efter den har fundet sted. Medarbejderen må derfor efterleve klausulen, for at undgå risikoen for yderligere tab indtil det er afklaret om bortvisningen er berettiget/uberettiget. Konsekvensen er, at klausulen efterleves i op til 12 måneder, og den maksimale kompensation vil være for 2 måneder.

- 9) Kan ministeren bekræfte, at en kundeklausul opfattes som opsagt fra arbejdsgiverens side, hvis denne i forbindelse med medarbejderens fratræden forsømmer at tage initiativ til at der udarbejdes en kundeliste, eller forsømmer at udlevere den til medarbejderen, hvilket udløser engangsbeløbet?

Begrundelse: Lovforslaget lægger op til at en kundeklausul ikke kan gøres gældende i denne situation, men det er uklart om det giver ret til compensation. For at undgå spekulation må det ikke være gratis for arbejdsgiveren at have pålagt en kundeklausul, som han forsømmer at følge op på i forbindelse med opsigelsen. Det fremgår af lovforslaget at i det tilfælde, hvor arbejdsgiveren forsømmer at betale den løbende compensation, så betragtes den som opsagt med ret til compensation. HK antager, at den samme konsekvens er tiltænkt, når arbejdsgiveren forsømmer at følge op på en betingelse for at en kundeklausul, kan gøres gældende. På tidspunktet for opsigelsen har kundeklausulen virket bestemmende for medarbejderen, og derfor er det rimeligt, at der kompenseres.

- 10) Kan ministeren bekræfte, at en klausul der opsiges efter fratræden udløser et engangsbeløb, som arbejdsgiveren må betale uafhængigt af at klausulen opsiges efter at have virket i to måneder?

Begrundelse: Det følger af lovforslaget at en klausul kan opsiges før eller efter fratræden og at opsigelsen af en klausul kan udløse et engangsbeløb. Det er dog uklart når engangsbeløbet relaterer sig til de første to måneder om en opsigelse af klausulen efter de to måneder er forløbet, fortsat udløser et engangsbeløb eller om engangsbeløbet så betragtes som allerede betalt ved compensationen for de to første måneder. Hvis det sidste er tilfældet, vil det betyde, at det er gratis at opsiges klausulen, selvom den fratrådte medarbejder har indrettet sig på, at den har skulle finde anvendelse, som den var aftalt i mellem parterne.

- 11) Vil ministeren nedsætte et udvalg, der kan arbejde med at finde en løsning på at sager om en klausuls gyldighed, kan afgøres hurtigere, end hvis sagerne anlægges ved de almindelige domstole?

Begrundelse: Fra tidligere kommissioner og udvalg om ansættelsesklausuler, fra den juridiske ekspertises side og fra praktikere er der peget på, at et afgørende forhold der kan reducere usikker og urimelig anvendelse af ansættelsesklausuler er etableringen af et tvistløsningsorgan. Et organ kunne være som det eksisterende for elevsager med mulighed for at aftale tvistløsningen ind i regi af overenskomstparternes konfliktløsningssystemer.

- 12) Kan ministeren bekræfte, at de nye regler for ansættelsesklausuler også finder anvendelse for udenlandsk arbejdskraft fra EU og lande uden for EU, der måtte befinde sig i Danmark, fx efter Lov om udstationering og efter Udlændingelovens regler?

Begrundelse: HK vil gerne sikre sig, at ministeriet sørger for, at den nye lovgivnings regler finder vej til de regelsæt og den administrative sagsbehandling, der regulerer forholdene for udenlandsk arbejdskraft, så der opnås en ligebehandling af herboende og udenlandsk arbejdskraft.