
Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Cc: Lise E. Bardenfleth (LEB@da.dk), Steen Müntzberg - DA (sem@da.dk)
Fra: Michala Jordy Jensen (MJJ@da.dk)
Titel: Høringssvar til forslag til lov om ansættelsesklausuler
Sendt: 31-03-2015 14:18:33
Bilag: 31-03-2015 - Høringssvar til lovforslag om ansættelsesklausuler.pdf;

Til Beskæftigelsesministeriet

Vedhæftet DA's høringssvar til forslag til lov om ansættelsesklausuler.

Med venlig hilsen

Michala Jordy Jensen
Administrativ koordinator



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113
DK-1790 København V
Direkte +45 33 38 92 49
Mobil +45 29 20 02 49
E-mail mjj@da.dk
Web www.da.dk



Beskæftigelsesministeriet

bm@bm.dk

mll@bm.dk

aso@bm.dk

Hørings svar over udkast til lovforslag om ansættelses klausuler

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) finder ikke, at der er et reelt og dokumenteret behov for at stramme reglerne om jobklausuler, konkurrence- og kundeklausuler.

31. marts 2015
LEB

Dok ID: 55858

Danmark er et af de lande i Europa, der har den største jobmobilitet, hvilket er udtryk for et fleksibelt arbejdsmarked med mange jobåbninger til gavn for både lønmodtagere og arbejdsgivere. Herudover foreligger der ingen dokumentation for, at omfanget i brugen af klausuler i dag er skadeligt for jobmobiliteten og dermed for produktivitetsudviklingen og danske virksomheders konkurrenceevne. Lovforslaget bygger på antagelser om effekter af de foreslåede stramninger men ikke på fakta eller dokumentation.

Danske virksomheder er både europæisk og globalt kendt for at have en høj grad af åbenhed og en flad organisationsstruktur med en meget høj grad af selvstændighed og ansvar for den enkelte medarbejder. Muligheden for at anvende klausuler understøtter disse kendetegn. Når en virksomhed har mulighed for at anvende klausuler, får den nemlig et rimeligt værn imod, at medarbejdere med væsentlig information om kunder, produkter eller forretningsprocesser hurtigt skifter til en konkurrent eller starter egen konkurrerende virksomhed. Klausulen giver virksomheden en mulighed for at kunne indrette sig på de ændrede forhold.

Efter DA's opfattelse vil en begrænsning af adgangen til at aftale klausuler kunne indebære, at afgørende viden, kontakt til kunder mv. bliver begrænset til få medarbejdere. En begrænsning af adgangen til at aftale klausuler vil derfor skade danske virksomheders muligheder for at udvikle produkter og processer samt opsøge nye markeder og dermed samlet set skade danske virksomheders produktivitet og konkurrenceevne. Desuden vil en række meget engagerede medarbejdere opleve, at deres adgang til informationer og dermed muligheder for at arbejde selvstændigt bliver begrænset.

Når dette er sagt, har DA taget det politiske flertals beslutning om en markant stramning af reguleringen af ansættelses klausuler til efterretning.

Med det politiske flertals beslutning som grundlag har LO og DA drøftet, hvordan man på en afbalanceret måde kan imødekomme det politiske flertals beslutning. LO og DA har på den baggrund foreslået en række ændringer af de gældende regler i den aftale, parterne har indgået. DA finder det tilfredsstillende, at aftalen mellem LO og DA er lagt til grund ved udformningen af lovforsla-

get.

Bemærkninger til lovforslagets indhold:

Det er uklart, hvordan ikrafttrædelsesbestemmelsen i § 15, stk. 3, om jobklausuler skal forstås. Det følger af bestemmelsen, at eksisterende klausuler gælder indtil 1. juli 2018, mens nye ikke kan indgås efter 1. juli 2015. DA forstår det således, at man med lovforslaget ikke ønsker at ændre på eksisterende aftaler. Det bør derfor i bemærkningerne klart præciseres, at der med "en ny jobklausul" menes en klausul mellem to virksomheder omfattende medarbejderne i disse virksomheder. Eksisterende jobklausuler, afhængig af deres indhold, finder således også anvendelse på medarbejdere ansat efter den 1. juli 2015.

Lovforslagets § 4, stk. 3, fastslår, at en aftale om en konkurrenceklausul alene er gyldig, såfremt det af en skriftlig aftale fremgår, hvilke forhold i ansættelsen der gør det påkrævet af indgå klausulen. Denne gyldighedsbetingelse vil efter DA's opfattelse blive et kernepunkt i de tilfælde, hvor virksomhed og medarbejder i forbindelse med medarbejderens opsigelse er uenige. En medarbejder, der ønsker at forlade en virksomhed, vil kunne se en selvstændig interesse i at påpege, at en klausul ikke er virksom. Herudover er det uhåndterbart at skulle lave løbende justeringer i, hvordan medarbejderens stilling kvalificerer sig til at være "helt særlig betroet", når det er et gyldighedskriterie. Derfor vil denne bestemmelse efter DA's opfattelse generere en masse tvister, som efterfølgende skal afgøres ved domstolene. Det er u hensigtsmæssigt for alle parter. Både virksomheder og medarbejdere har behov for klare regler om, hvad de skal rette sig efter.

Set i det lys bør konsekvensen af en overtrædelse af denne bestemmelse være, at det udløser en godtgørelse i stil med, hvad der gælder ved mangler ved et ansættelsesbevis, jf. lov om ansættelsesbeviser. Hermed bliver de objektive forhold afgørende for vurderingen af, om en klausul er virksom, mens en mangelfuld beskrivelse af de ansættelsesvilkår, der gør det påkrævet at indgå klausulen, sanktioneres ved en godtgørelse ligesom mangler ved et ansættelsesbevis.

DA finder, at der i loven skal være et klart grundlag for at kunne forfølge en illoyal medarbejder, der ikke oplyser kunder eller kunderelationer i opsigelses- eller afskedigelsessituationen. Markedsføringsloven er i sin nuværende form ikke stærk nok på dette punkt. Der er derfor behov for, at lønmodtagere på tro og love bliver forpligtede til at give oplysningerne. Alternativt bør det klarere fremgå af bemærkningerne, at en medarbejder ikke bevidst kan undlade at oplyse om en kunde og dermed opnå, at kunden ikke er omfattet af klausulen, fordi det alene er medarbejderen, der har kontakten. Hvis man ikke ønsker at regulere dette forhold i loven, må der i konsekvens heraf gennemføres en stramning af medarbejderens loyalitetspligt i markedsføringsloven.

DA finder, at lovforslaget på en række punkter ændrer retsstillingen i forhold til i dag, når en klausul er uvirksom eller ugyldig. Derfor bør lovforslaget ændres de steder, hvor en uvirksom/ugyldig klausul udløser en engangskompensation (jf. §§ 4, stk. 3, 10, stk. 2, 1. pkt. og 12, stk. 1, 2. pkt.).

Efter lovforslaget vil en uvirksom eller ugyldig klausul udløse en engangskompensation. Det strider efter DA's opfattelse mod grundlæggende retsprincipper og hovedtanken i lovforslaget, hvor forpligtelser i en klausul naturligt udløser

kompensation.

DA finder det uhensigtsmæssigt, at man flytter hele aftalelovens § 38 over i lov om ansættelsesklausuler, idet bestemmelsen i § 38, stk. 1, hovedsagligt er målrettet erhvervsdrivende. Deres forhold bør også fremadrettet fremgå af aftaleloven og ikke af en lov, der regulerer forhold for lønmodtagere.

Efter lovforslaget vil gældende kollektive overenskomster, der indeholder regler om klausuler, fortsat være gyldige indtil det tidspunkt, hvor den gældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør. Dette giver en skævhed i parternes forhandlingsposition, idet det forrykker ligevægten/indholdet i overenskomsterne, idet man jo allerede har betalt for f.eks. en lavere kompensationsgrad. Det er derfor DA's opfattelse, at gældende overenskomster skal videreføres.

Lovforslaget strammer desuden kravene til, hvilke parter der kan indgå kollektive overenskomster, som fraviger loven. Der er i arbejdsmarkedslovgivningen en relativt fast praksis for, hvilke krav der stilles til disse parter. Det skal således være de mest repræsentative parter på arbejdsmarkedet. Imidlertid kommer dette lovforslag til at omfatte grupper på arbejdsmarkedet, som ikke almindeligvis er omfattet af kollektive overenskomster på samme måde, som medarbejdere på f.eks. DA/LO-området er det. Derfor er det vigtigt at præcisere, at en personaleforening på en virksomhed på visse områder kan være den mest repræsentative part.

Efter DA's opfattelse bør der ikke ske ændringer i de eksisterende regler omkring opfyldelse af tabsbegrænsningspligten ved start af egen virksomhed. Efter de gældende regler kan tabsbegrænsningspligten ikke opfyldes ved start af egen virksomhed, og det er med god grund. Det vil efter DA's opfattelse kunne give anledning til talrige sager, hvis det er muligt at opfylde tabsbegrænsningspligten ved start af egen virksomhed. Det skyldes, at der bl.a. skal fastlægges en helt ny praksis omkring fortolkningen af begrebet "pasende arbejde" i relation til egen virksomhed.

Endelig fremgår det af skemaet i de almindelige bemærkninger, at lovforslaget ikke medfører væsentlige administrative konsekvenser for erhvervslivet. Denne vurdering er DA ikke enig i. De nye regler om ansættelsesklausuler vil påføre arbejdsgiverne byrder i form af bl.a. udarbejdelse af de skriftlige aftaler – specielt ved konkurrenceklausuler.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Lise Bardenfleth

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Cc: Jakob Cohr Arffmann (jca@fanet.dk), Jette Hartø (jeh@fanet.dk)
Fra: Aase Asmussen (asm@fanet.dk)
Titel: Høring over forslag til lov om ansættelsesklausuler
Sendt: 01-04-2015 10:41:33
Bilag: img-401095903-0001.pdf;

Vedhæftet sender jeg F&S brev af d.d. vedr. høring over forslag til lov om ansættelsesklausuler.

Med venlig hilsen
Aase Asmussen
Advokatsekretær
asm@fanet.dk

Telefon: +45 3391 4700
Direkte: +45 3338 1620

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Amaliegade 7
1256 København K

Besøg os på www.fanet.dk og abonnér på [vores nyhedsmail](#)

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt pr. e-mail til: bm@bm.dk, aso@bm.dk og ml@bm.dk

Den 1. april 2015

Høring over forslag til lov om ansættelsesklausuler

FA har modtaget Beskæftigelsesministeriets høringsforslag til lov om ansættelsesklausuler, som FA har følgende bemærkninger til:

DOK. NR.:
FAID-6-30252
SAG. NR.:
FAID-6-1264
JCA

Generelle bemærkninger til baggrunden for lovforslaget

Indledningsvist finder FA det beklageligt, at forslaget sendes i høring, uden at der forinden har været et udvalgsarbejde med deltagelse af arbejdsmarkedets parter, når der er tale om så vidtgående ændringer.

FA bemærker videre, at en høringsfrist på mindre end 14 dage, og hvor høringsfristen udløber dagen før påskeferien, ikke er tilstrækkelig tid til at udarbejde et fyldestgørende høringssvar og at inddrage FA's medlemmer.

Hvad angår den overordnede begrundelse for at forbyde jobklausuler og at indskrænke muligheden for og incitamentet til at bruge kunde- og konkurrenceklausuler savner FA fortsat empirisk materiale, der understøtter, at disse tiltag skulle have betydning for væksten. Dette erkender ministeriet jo også i bemærkningerne om de økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet, forslagets s. 20.

FA er dernæst bekymret for, at forslaget kan modvirke vidensdeling på tværs af virksomheden, når ledelsen ikke længere har den samme grad af sikkerhed for, at medarbejderne ikke udnytter virksomhedskritiske oplysninger efter sin fratræden.

Af samme grund er FA skeptisk over for, om forslaget vil medføre (målbare) positive effekter for virksomhederne.

Generelle bemærkninger til lovforslagets indhold

I forhold til selve lovforslaget kan FA støtte, at bestemmelserne om ansættelsesklausuler samles i én lov, hvor der tidligere havde været op til 3 forskellige lovgrundlag.

FA har heller ikke bemærkninger til, at lovforslaget tilsigter at omfatte samtlige lønmodtagere.

I beskrivelsen af markedsføringsloven er anført, at lovens § 1 finder anvendelse "i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver samt lønmodtagerens nye arbejdsgiver og tidligere arbejdsgiver." Som anført af Højesteret i UfR 2012.1215 H finder lovens § 1 anvendelse på "erhvervsdrivende", og en ansat medarbejder kan derfor ikke selvstændigt overtræde bestemmelsen.

Ministeriets bemærkninger herom bør derfor præciseres.

Endelig må det antages, at der vil være ikke-ubetydelige, administrative omkostninger for virksomhederne, idet der vil skulle udarbejdes helt nye klausuler, ligesom et vist antal retssager om de nye regler må forventes.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

§ 1

FA har noteret og kan støtte, at lovforslaget alene regulerer de ansættelses-klausuler, der er defineret i loven og ikke andre typer af aftaler.

§ 2

FA finder, at det bør fremgå af loven, at ordninger, hvor vikarbureauer modtager betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, ikke er omfattet af loven.

Herudover synes der ikke at være harmoni mellem på den ene side de almindelige bemærkninger til lovforslaget, punkt 2.2, hvoraf det fremgår, at forbuddet mod jobklausuler først træder i kraft den 1. juli 2018, og på den anden side lovforslagets § 15, stk. 3, hvoraf følger, at kun jobklausuler, der er indgået inden den 1. juli 2015, kan opretholdes indtil senest den 1. juli 2018 (hvilket også fremgår af bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser).

Konsekvensen af den retstilstand, som fremgår af de almindelige bemærkninger, er, at aftaler indgået i perioden mellem den 1. juli 2015 og den 1. juli 2018 kan opretholdes indtil senest den 1. juli 2018, hvilket også er eksplicit anført i de almindelige bemærkninger. Modsat er konsekvensen af lovforslagets § 15, stk. 3, at kun jobklausuler, der er indgået før den 1. juli 2015, kan opretholdes indtil den 1. juli 2018.

En overgangsperiode, hvor jobklausuler stadig kan aftales frem til 1. juli 2018, som de almindelige bemærkninger lægger op til, er mest hensigtsmæssig, idet en sådan periode giver alle parter mulighed for at indrette sig på de nye regler.

Det bemærkes, at FA generelt mener, at et forbud mod jobklausuler, uagtet den undtagelse der følger af § 3, er unødvendigt, idet den nuværende lovgivning udgør et tilstrækkeligt værn mod hemmelige jobklausuler og sikrer berørte medarbejdere kompensation for begrænsningen i jobmuligheder.

I nr. 2 bruges betegnelsen "medarbejder", hvilket bør rettes til "lønmodtager", jf. definitionen i § 1.

§ 3

FA kan støtte, at den eksisterende undtagelse om jobklausuler ved virksomhedsoverdragelse bibeholdes.

§ 4

FA kan ikke se behovet for at skærpe kravet til, at lønmodtageren skal besidde en "helt særlig betroet stilling". Dertil kommer, at afgrænsningen mellem "helt særlig betroet" og blot "særlig betroet" forekommer vanskelig i praksis.

Det anføres i bemærkningerne, at såfremt lønmodtageren ikke (længere) besidder en "helt særlig betroet stilling", betragtes konkurrenceklausulen/konkurrenceklausuldelen som opsagt fra arbejdsgiverens side.

Dette er efter FA's opfattelse ikke i overensstemmelse med gældende teori og praksis, hvorefter en konsekvens af, at en gyldighedsbetingelse ikke er opfyldt, er, at klausulen i sin helhed er ugyldig – og dermed også, at lønmodtageren ikke er berettiget til kompensation.

FA savner argumenter for, at en lønmodtager skulle være berettiget til kompensation for en klausul, som er ugyldig.

Endvidere bør arbejdsgiverens beskrivelse ikke være en gyldighedsbetingelse, men derimod blot indgå i vurderingen af, om stillingen lever op til kravet om enten "helt særlig betroet" eller "særlig betroet". Beskrivelsen bør derimod ikke i sig selv være en gyldighedsbetingelse, da dette ikke er i overensstemmelse med gældende, arbejdsretlige regler og principper.

§ 5

Det bør præciseres i stk. 2 og 3, at der med "kunder" også menes "andre forretningsmæssige forbindelse", jf. stk. 1.

FA finder det stærkt problematisk, at arbejdsgiveren af sig selv skal fremsende en liste over de kunder, som omfattes af klausulen. Eftersom det i stk. 2 kræves, at det alene er de kunder, som lønmodtageren selv har betjent inden for de seneste 12 måneder, må lønmodtageren i almindelighed formodes at kende disse kunder. Derfor virker det overflødigt tillige at kræve, at arbejdsgiveren skal fremsende en kundeliste.

I visse tilfælde vil kundeoplysningerne kunne udgøre eller indeholde erhvervs-hemmeligheder omfattet af markedsføringslovens § 19, såfremt der er tale om oplysninger, der ikke er offentligt tilgængelige.

FA finder det derfor ikke hensigtsmæssigt, at arbejdsgiveren reelt tvinges til at udlevere sådanne oplysninger for at kunne opretholde en kundeklausul.

Fremsendelse af en egentlig kundeliste til lønmodtageren vil højst sandsynligt forøge risikoen for, at lønmodtageren direkte eller indirekte vil kontakte disse kunder.

Såfremt lønmodtageren skal involveres i udarbejdelsen af listen, bør arbejdsgiveren kunne kræve, at medarbejderen udfærdiger eller godkender listen på "tro og love", hvilket bør kunne medvirke til, at lønmodtageren ikke i strid med klausulen kontakter kunderne.

Dertil kommer, at det ikke klart fremgår af bemærkningerne, hvornår denne liste skal fremsendes. Såfremt forslaget fastholdes, opfordrer FA til, at det præciseres, hvornår listen skal fremsendes.

Ministeriet bedes redegøre for, hvordan arbejdsgiveren skal forholde sig i de tilfælde, hvor lønmodtageren bliver (berettiget) bortvist – måske endda for at have udført konkurrencehandlinger i strid med sin loyalitetsforpligtelse. Såfremt det fastholdes, at arbejdsgiveren skal fremsende en kundeliste, bør det præciseres, hvornår dette skal ske, for at klausulen kan opretholdes.

Endelig bør det præciseres, hvad konsekvenserne er, såfremt listen ikke er 100 % korrekt, eksempelvis fordi der medtages kunder, som lønmodtageren har været i forretningsmæssig forbindelse med mere end 12 måneder før opsigelsen. FA formoder, at konsekvensen i så fald er, at det alene er den/de kunde(r), som er fejlagtige på listen, som klausulen i så fald ikke kan gøres gældende over for, men ikke alle kunderne.

Bemærkningerne giver dog anledning til tvivl om, hvad konsekvenserne er.

§ 7

I bemærkningerne til denne bestemmelse er anført, at klausuler, der forpligter lønmodtageren i længere tid end 6, hhv. 12 måneder, anses bortfaldet i deres helhed.

FA skal henlede opmærksomheden på, at den naturlige konsekvens heraf snarere ville være, at klausulen, jf. også ordlyden af bestemmelsen, ikke kan gøres gældende over for en lønmodtager i mere end 6, hhv. 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet.

Som forslaget foreligger, vil eksempelvis en kombineret klausul, som er aftalt at gælde i 12 måneder, men som påberåbes inden for 6 måneder fra fratrædelsen, bortfalde i sin helhed. Såfremt de øvrige betingelser er opfyldt, forekommer det ikke at være en hensigtsmæssig retstilstand.

Virksomheden bør ud fra ordlyden af forslaget alene være, at klausulen ikke kan gøres gældende i længere tid end angivet i § 7, men at den derimod kan gøres gældende inden for den legale periode i bestemmelsen, såfremt de øvrige betingelser er opfyldt.

§ 8

FA så hellere, at de eksisterende regler i funktionærlovens §§ 18 og 18a blev bibeholdt, således at der skal betales kompensation, men at arbejdsgiveren kan modregne i den faktiske indtægt, lønmodtageren måtte opnå ved andet arbejde. Disse regler er baseret på de kendte og indarbejdede regler i funktionærlovens § 3, som også benyttes ved modregning i tilfælde af fritstilling.

FA har vanskeligt ved at se bevæggrundene for at indføre helt særlige og ikke-ukomplicerede beregningsregler for disse klausuler.

Forslaget vil indebære en klar fordyrelse for de virksomheder, som benytter klausulerne, herunder kundeklausuler. Et beregningseksempel fra et af FA's medlemmer illustrerer problemet:

En assurandør i et forsikringselskab har en løn på 60.000 kr. om måneden og siger selv op for at starte hos en konkurrent. Arbejdsgiveren ønsker at oprettholde kundeklausulen i 12 måneder:

2 x 60%	= 72.000 kr.
10 x 24%	= 144.000 kr.
I alt	= 216.000 kr.

Til sammenligning betaler virksomheden i dag 0 kr., idet der foretages modregning. Det er særdeles vanskeligt at se, hvordan dette kan bidrage til at skabe vækst.

FA forstår derudover forslaget sådan, at en lønmodtager, som vælger at påbegynde selvstændig virksomhed uden for vedkommendes normale uddannelses- og erfaringsmæssige område, ikke opfylder sin tabsbegrænsningspligt. Dette er FA enig i, og det ligger i tråd med juridisk teori og retspraksis.

Derimod kan FA ikke støtte, at arbejdsgiveren også i dette tilfælde skal betale engangsbeløbet, idet klausulen-/erne i disse tilfælde jo ikke nødvendigvis har virket begrænsende på lønmodtagerens erhvervskarriere.

Det samme gælder bemærkningen om, at manglende rettidig betaling af kompensation bevirker, at klausulen anses for opsagt af arbejdsgiveren. Dette er ikke i tråd med gældende teori og retspraksis, jf. eksempelvis UfR 2008.611 V.

Derudover bevirker formuleringen af § 8, stk. 3, efter FA's opfattelse, at en arbejdsgiver ikke har noget incitament til at opsige en klausul før til udløbet af den 2. måned, idet engangsbeløbet skal betales, uanset om lønmodtageren finder andet passende arbejde.

§ 10

I de tilfælde, hvor lønmodtageren er ansat mere end 3 måneder, men mindre end 6 måneder, indebærer forslaget, at lønmodtageren er berettiget til kompensation for en klausul, som ikke kan håndhæves.

FA har meget vanskeligt ved at se begrundelsen for dette, og opfordrer derfor til, at den gældende regel videreføres.

§ 12

Såfremt arbejdsgiveren opsig lønmodtageren, uden at denne har givet rimelig anledning dertil, kan klausulen ikke gøres gældende.

Den naturlige konsekvens efter de gældende regler er, at lønmodtageren i så fald ikke har krav på kompensation, jf. eksempelvis UfR 2005.2073 H.

FA kan derfor heller ikke på dette punkt tilslutte sig, at virkningen af opsigelsen er, at klausulen er uvirksom, men at lønmodtageren alligevel er berettiget til kompensation. Af samme grund er det ikke dækkende, når det i bemærkningerne anføres, at den foreslåede § 12 viderefører "retstilstanden fra den eksisterende bestemmelse i aftalelovens § 38, stk. 2 i den nye samlede lovgivning om ansættelsesklausuler".

Derudover finder FA det uhensigtsmæssigt at regulere forholdene mellem erhvervsdrivende i en lønmodtagerbeskyttelseslov.

§ 15

Se bemærkningerne oven for til § 2 om samspillet mellem ordlyden af § 15, stk. 3, og bemærkningerne dertil.

§ 18

FA bemærker, at en konsekvens af, at aftalelovens § 38 bliver ophævet, og at indholdet videreføres i lovforslagets § 12, må være, at bestemmelsen i aftalelovens § 38, stk. 2, ikke længere finder anvendelse på personer, som ikke er lønmodtagere.

Det vil sige, at der fra lovens ikrafttrædelsestidspunkt ikke gælder de begrænsninger, der i dag følger af aftalelovens § 38, stk.2, over for eksempelvis en virksomheds administrerende direktør.

FA ser frem til at blive inddraget i det videre arbejde og står til rådighed for eventuelle spørgsmål, Beskæftigelsesministeriet måtte have i den forbindelse. På grund af den relativt korte høringsfrist vil FA muligvis fremkomme med yderligere bemærkninger under Folketingets behandling af lovforslaget.

Med venlig hilsen



Jakob Cohr Arffmann

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Fra: nnp@kl.dk (nnp@kl.dk)
Titel: Udkast til lov om ansættelsesklausuler
Sendt: 27-03-2015 13:23:46

Til Beskæftigelsesministeriet

KL har ingen bemærkninger til ovennævnte lovforslag.

Venlig hilsen

Niels Nørby Pedersen
Chefkonsulent
Jura og EU
Weidekampsgade 10
Postbox 3370
2300 København S
Dir. tlf: 3370 3358
Mobiltlf: 2333 6868
E-mail: nnp@kl.dk
<http://www.kl.dk/personalejura>

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Cc: Lotte Pedersen, LPE (lpe@regioner.dk)
Fra: Anne Friis Jensen DR (afj@regioner.dk)
Titel: VS: HASTER - Høring af lovforslag om lov om ansættelsesklausuler - frist 1. april 2015
Sendt: 26-03-2015 09:34:56
Bilag: Høringsbrev.docx; Lovforslag i EKSTERN høring.docx; Høringsliste.docx; Signaturbevis.txt;

Vedr. høring af lovforslag om lov om ansættelsesklausuler frist 1. april 2015 (BM ID: 863836)

Danske Regioner har modtaget høring over udkast til forslag til lov om ansættelsesklausuler (Regulering af ansættelsesklausuler).

Danske Regioner er af den opfattelse, at det regionale arbejdsmarked ikke er typisk for anvendelsen af erhvervsbegrænsende klausuler. Danske Regioner har således ingen bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Anne Friis Jensen
Seniorkonsulent
Center for forhandling, aftaler og overenskomster

Danske Regioner
Dampfærgevej 22
2100 København Ø

T 35 29 81 40
M 29 17 02 62
E afj@regioner.dk

Officiel post bedes sendt til
regioner@regioner.dk

www.regioner.dk

Fra: Postenheden [<mailto:post@bm.dk>]

Sendt: 19. marts 2015 12:57

Til: Akademikernes Centralorganisation (AC); Finansektorens Arbejdsgiverforening; Landsorganisationen i Danmark LO; Kommunernes Landsforening KL; Kristelig Arbejdsgiverforening KAF; Advokatrådet; Business Danmark; Centralorganisationernes Fællesudvalg; Dansk Arbejdsgiverforening (DA); Danske Advokater; Regioner@regioner.dk; Den Danske Dommerforening; FTF Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd; KTO Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte; LH Ledernes Hovedorganisation; GLS-A Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere; Frie Funktionærer; Finansforbundet; Foreningen Danske Revisorer; Kristelig Fagforening høringer; Det faglige hus

Cc: Mari Louise Bro Larsen; Anna Sofie Sørensen

Emne: HASTER - Høring af lovforslag om lov om ansættelsesklausuler - frist 1. april 2015 (BM ID: 863836)

Høring over udkast til forslag til lov om ansættelsesklausuler (Regulering af ansættelsesklausuler). Udkast til lovforslag, høringsbrev og listen over hørte er vedhæftet.

Fristen for eventuelle bemærkninger er onsdag den 1. april 2015 kl. 12:00.

Med venlig hilsen

Mari Louise Bro Larsen
Specialkonsulent
Center for Arbejdsliv
Tlf. +45 7220 5055

E-mail: mll@bm.dk

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Cc: Karsten Høgild (Karsten@ka.dk)
Fra: Bjørn Carlsen (bjorn@ka.dk)
Titel: Høringssvar vedr. ansættelsesklausuler, j.nr. 2014-3715
Sendt: 31-03-2015 11:22:12
Bilag: Høringssvar vedr. udkast til lov om ansættelsesklausuler.pdf;

Se vedhæftede høringssvar.

Med venlig hilsen

Bjørn B. Carlsen
juridisk chef
D: 82 132 141
@: bjorn@ka.dk



KRISTELIG ARBEJDSGIVERFORENING

Alsvej 7 | 8940 Randers SV

T: 82 132 132 | W: www.ka.dk | @: ka@ka.dk

»Plads til selvstændige tanker«



Center for Arbejdsliv
Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

ARBEJDSGIVERFORENINGEN KA - PLADS TIL SELVSTÆNDIGE TANKER

Sendt pr. mail: bm@bm.dk

Kristelig Arbejdsgiverforening
Alsvej 7, 8940 Randers SV

Tlf. : 82 132 132
Mail : ka@ka.dk
Web : www.ka.dk

Randers, den 31. marts 2015

Høringsvar vedr. udkast til lov om ansættelsesklausuler J.nr. 2014-3715

Kristelig Arbejdsgiverforening har modtaget forslag til lov om ansættelsesklausuler i høring og skal i den forbindelse fremkomme med følgende kommentarer.

Lovens § 3

Af de almindelige bemærkninger (afsnit 2.3.1) fremgår, at det via en ændring af virksomhedsoverdragelsesloven foreslås at videreføre reglen om, at en jobklausul kan opretholdes i indtil 6 måneder efter en faktisk virksomhedsoverdragelse. Ændringsforslag til virksomhedsoverdragelsesloven ses imidlertid ikke fremsat.

Lovens § 11

Lovforslaget tillægger i § 11 de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter en ret til at fravige lovens kapitel 3. Det er vores opfattelse, at bestemmelsen er i strid med det delegationsforbud, der gælder efter såvel den danske forfatningsret som EU-retten. Når det på denne måde overlades enkelte af arbejdsmarkedets parter, på vilkår de selv fastsætter, at udvide anvendelsen af konkurrencebegrænsende aftaler for egne medlemmer, er dette i sig selv en ulovlig konkurrencebegrænsende foranstaltning, der bevirker, at ikke-medlemsvirksomheder stilles ringere i adgangen til at udføre deres erhverv.

Såvel etableringsretten som konkurrenceretten kræver, at begrænsninger i den fri adgang til erhverv begrundes i ikke-diskriminerende, legitime formål, der forfølges proportionalt og konsekvent. Det forudsættes herved, at sådanne begrænsninger vedtages af de kompetente,

nationale myndigheder i en åben, demokratisk proces, der sikrer klarhed, effektivitet og retssikkerhed.

EU-retten er således ikke til hinder for, at en medlemsstat gør en overenskomst generelt anvendelig på hele det nationale område, men det forudsætter, at overenskomsten er indgået inden lovens ikrafttrædelse, så overenskomstens vilkår er kendt, når de ophæves til lov. En ubestemt adgang til derogation, som kun gælder visse organisationer, der drives på privatretligt grundlag, stemmer ikke overens med foreningsfriheden og retsstatsprincippet.

Vi foreslår på den baggrund, at bestemmelsen i § 11 i stedet formuleres således: "Lovens kapitel 3 kan fraviges ved en anerkendt, landsdækkende kollektiv overenskomst, som er indgået efter denne lovs ikrafttræden." Derved følges den praksis, der har været anvendt i størstedelen af den ansættelsesretlige lovgivning, samtidig med at det sikres, at lovgivningen ikke får konkurrencebegrænsende karakter. Den naturlige konkurrence, der består mellem organisationerne på arbejdsmarkedet, vil imødekomme behovet for effektivitet og retssikkerhed.

Lovens § 12, stk. 1

Det fremgår indirekte af de almindelige bemærkninger (afsnit 2.2), at en opsigelse fra arbejdsgiverside, som lønmodtageren ikke har givet rimelig grund til, pr. definition betragtes som en misligholdelse:

"I lov om aftaler og andre retshandler på formuerettens område – den såkaldte aftalelovens § 38 – er der en bestemmelse om konkurrenceklausuler (LBK nr. 781 af 26. august 1996). Det foreslås, at denne bestemmelse om urimelige konkurrenceklausuler ophæves i aftaleloven, og at bestemmelsens indhold indføres i denne lov.

Hvis en arbejdsgiver *således* misligholder en ansættelseskontrakt, som indeholder en ansættelsesklausul ved at opsiges lønmodtageren, uden at lønmodtageren har givet rimelig grund hertil, vil en konkurrenceklausul eller konkurrencedelen af en kombineret klausul ikke kunne gøres gældende over for lønmodtageren [vores fremhævninger]."

Antagelsen bestyrkes af overskriften til lovens kapitel 5: "Regler om opsigelse, lovens fravigelighed og misligholdelse". Ordvalget i enten overskrift eller bemærkninger må anses for fejlagtigt. Uanset grunden til anvendelsen af begrebet "misligholdelse" i overskriften, er ordvalget forkert, når det ikke forklares i lovteksten, men derimod fremstilles som enhver opsigelse fra arbejdsgiverside, der ikke er rimeligt begrundet i medarbejderens forhold.

Det er fast antaget i teori og praksis både på funktionærrettens og hovedaftalens område, at en opsigelse kan være rimeligt begrundet i såvel lønmodtagerens som arbejdsgiverens forhold, uden at opsigelsen derved har karakter af en misligholdelse. Vi bemærker, at lovforslagets § 12, stk. 1 tilsigter at videreføre den nugældende retstilstand efter aftalelovens § 38, stk. 2, hvorefter konkurrenceklausuler falder bort *uden misligholdelsesvirkninger* ved enhver rimelig begrundet opsigelse fra arbejdsgiverside, der ikke skyldes medarbejderens forhold.

I det lys bør det fremgå med større klarhed, at misligholdelse ikke er en nødvendig betingelse for klausulens bortfald. Hvis man ønsker at beholde begrebet i overskriften, bør forholdet i det mindste klarlægges i lovens bemærkninger.

Lovens §§ 13 og 14

Lovforslaget indeholder i §§ 13 og 14 regler for konkurrence- og kundeklausuler indgået før lovens ikrafttrædelse. Vi bemærker, at de to paragraffer er søgt affattet så tæt på de oprindelige bestemmelser i funktionærlovens §§ 18 og 18a. Når de nye bestemmelser kun skal gælde klausuler, der allerede er indgået på ikrafttrædelsestidspunktet, har den valgte metode nogle uheldige, sproglige konsekvenser.

Efter § 13, stk. 1, 2. pkt. "*kan* [en konkurrenceklausul] kun gyldigt indgås... [vores fremhævelse]" . Samme fremtids-form anvendes flere gange i resten af § 13 og videre i § 14. Når formuleringen sammenholdes med kapitlets overskrift samt med lovforslagets § 15, stk. 2, bliver den imidlertid meningsløs. Hvis meningen er, at klausuler, der (tidligere) er indgået med medarbejdere, der ikke indtager en særlig betroet stilling (eller er kompenseret behørigt etc.), skal anses for ugyldige, bør man skrive dette.

Med venlig hilsen
Kristelig Arbejdsgiverforening



Bjørn Carlsen
Juridisk chef

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Cc: Jens Bjørn Poulsen (jp@gls-a.dk), Johnny Ulf Larsen (jul@gls-a.dk)
Fra: Charlotte Strøm Petersen (csp@gls-a.dk)
Titel: Høring vedrørende forslag til lov om ansættelsesklausuler
Sendt: 31-03-2015 11:08:51
Bilag: 2456_001.pdf;

Vedhæftet fremsendes GLSA's skrivelse af d.d.

Med venlig hilsen

Charlotte Strøm Petersen
GLS-A
Agro Food Park 13
8200 Århus N
Tlf. 87 40 34 00 direkte 87 40 34 08 mobil 28 40 48 61
www.gls-a.dk csp@gls-a.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Pr. e-mail bm@bm.dk, mll@bm.dk, aso@bm.dk

31. marts 2015

Vedr. Høring – forslag til lov om ansættelsesklausuler.

GLS-A har modtaget høringsbrev vedrørende ovennævnte lovforslag, og skal hermed vende tilbage med vores bemærkninger hertil.

Samlet er det GLS-A's opfattelse, at der med lovforslaget lægges op til en række, for arbejdsgiverne meget byrdefulde ændringer. Reglerne er endvidere for en stor del særdeles komplicerede og dermed vanskelige for virksomhederne at administrere. Særligt små og mellemstore virksomheder vil efter vores opfattelse opleve, at reglerne har en sådan kompleksitet og sådanne omkostninger, at virksomhederne vil afstå fra at anvende dem, eller kommer til at begå fejl i udformningen af klausuler, henholdsvis under anvendelsen heraf.

Det vil de facto have den betydning, at disse virksomheder enten må opgive at anvende ansættelsesklausuler, eller må acceptere større udgifter både til rådgivning både ved indgåelsen af klausuler og særligt, når klausulen bliver relevant. Heroverfor står det reelle behov for beskyttelse af oplysninger vedrørende virksomhedens kunder og konkurrencemæssige forhold, som også mindre arbejdsgivere har. GLS-A mener at dette behov ikke i tilstrækkelig grad tilgodeses i lovforslaget.

GLS-A har følgende bemærkninger til de enkelte bestemmelser:

§4 "helt særlig betroet stilling"

Det er efter GLS-A's opfattelse unødigt formalistisk at stille som gyldighedsbetingelse for konkurrenceklausuler, at det fremgår af den skriftlige aftale, hvilke forhold i ansættelsen, der gør en klausul påkrævet.

Det har også efter de hidtil gældende regler været nødvendigt at vurdere, hvorvidt der er tale om en betroet stilling og dette har ikke givet anledning til nævneværdige problemer. Det bør ej heller være tilfældet blot fordi loven omfatter alle lønmodtagere.

Lovens ordlyd skærpes yderligere deraf, at det fremgår af bemærkningerne, at domstolenes vurdering skal foretages på baggrund af beskrivelsen af arbejdsindholdet i aftalen. Således som bemærkningerne er formuleret, afskæres arbejdsgiveren fra at føre bevis for stillingens indhold på anden vis end via formuleringen i kontrakten. Dette kan næppe være en hensigtsmæssig retstilstand og pålægger da også arbejdsgiveren en helt usædvanlig stor koncipistrisiko.

§7 Fælles gyldighedsbestemmelser

Anciennitetskravet hæves fra 3 måneder til 6 måneder og skal gælde både konkurrence-, kunde- og kombinerede klausuler. Det er vores opfattelse, at anciennitetskravet bør fastsættes til 3 måneders ansættelse, idet lønmodtageren sædvanligvis over en periode på 6 måneder vil opnå en stor viden om virksomhedens konkurrenceforhold.

Det fremgår videre, at kombinerede klausuler kun kan gøres gældende i op til 6 måneder efter fratrædelsestidspunktet. Der ses ikke at være en saglig grund til at kombinerede klausuler kun kan gøres gældende i 6 måneder. Beskyttelseshensynet må efter GLS-A's opfattelse være det samme, uanset om der er tale om en kombineret klausul eller f.eks. en konkurrenceklausul. Det må i den forbindelse også erindres, at der betales engangsbeløb for alle klausuler efter den nye lov.

GLS-A foreslår derfor, at også kombinerede klausuler skal kunne gøres gældende i 12 måneder efter fratrædelsen.

Kapitel 4 – kompensation

Der er tale om meget komplicerede regler, som er vanskeligt anvendelige i praksis for virksomhederne, særligt for små og mellemstore virksomheder, der ikke har en HR eller personaleafdeling med erfaring heri. GLS-A mener derfor, at det ved en så gennemgribende ændring af regelsættet ville være fordelagtigt at indføre regler, som er overskuelige og let anvendelige.

I øvrigt bemærkes det, at det efter vores opfattelse savner rimelig begrundelse, at lønmodtageren skal være sikret mindst 24% af sin hidtidige løn i en periode på 12 måneder uden hensyn til størrelsen af indtjeningen i det nye arbejde, og tilsvarende 16% ved klausuler på 6 måneder. Der bør herved også henses til at lønmodtageren modtager engangskompensation.

Det fremgår af bemærkningerne, side 31, 3. afsnit, at det foreslås, at konsekvensen af manglende rettidig betaling af kompensation skal være, at klausulen betragtes som opsagt af arbejdsgiveren.

GLS-A mener, at arbejdsgiveren herved pålægges en alt for byrdefuld sanktion. Der kan være mange forskellige årsager til for sen betaling af kompensation, både fejl og forglemmelser, og det må i overensstemmelse med sædvanlige retsprincipper kunne forlanges, at lønmodtageren skal afgive et påkrav, forinden lønmodtageren kan tilegne sig den manglende betaling som en opsigelse.

Af bemærkningerne på side 31, 3. og 4. sidste afsnit på siden fremgår det, at kompensation fastholdes når den er udbetalt, uanset at lønmodtageren i samme måned til- eller fratræder passende arbejde. Af afsnit 2 på samme side fremgår, at den løbende kompensation betales på samme tid som lønnen.

Da lønnen i praktisk talt alle ansættelsesforhold betales månedsvis bagud, ofte den sidste hverdag i måneden, forekommer det at være endog yderst sjældent en situation som den beskrevne vil opstå. Der er måske tale om en misforståelse i forhold til udbetalingstidspunkt.

Selvstændig virksomhed – betydning for kompensationskravet

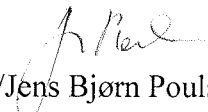
GLS-A foreslår, at der indføres en regel hvorefter den lønmodtager, der starter selvstændig virksomhed efter fratrædelse anses for ikke at have opfyldt sin tabsbegrænsningsforpligtelse, og at kompensationskravet hermed bortfalder.

Ved indførelse af en sådan regel vil reglerne være gennemskuelige og anvendelige, ligesom det vil medføre at en lang proces undgås. Det er i praksis endog særdeles vanskeligt for arbejdsgiveren at få sagen oplyst så tilstrækkeligt, at det kan vurderes hvorvidt lønmodtageren har opfyldt sin tabsbegrænsningsforpligtelse, særligt uden at involvere domstolene.

Med venlig hilsen

GLS-A

Johnny Ulf Larsen


/Jens Bjørn Poulsen

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Fra: Arbejdsret (aret@lo.dk)
Titel: 2014-3715 - Høringssvar vedrørende forslag til Lov om ansættelsesklausuler
Sendt: 01-04-2015 12:56:12
Bilag: Høringssvar til BM.pdf;

Vedlagt LO's høringssvar af d.d. i ovennævnte sag.

Med venlig hilsen
f. Lizette Risgaard
Næstformand

Naja Brønager
Arbejdsret og arbejdsmiljøafdelingen
Direkte tlf.: 3524 6048 • Mail: aret@lo.dk
LO • Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D, 2300 København S. • www.lo.dk



Sendt pr. e-mail til bm@bm.dk; mll@bm.dk; aso@bm.dk

Beskæftigelsesministeriet

Den 1. april 2015

Høringsvar vedrørende forslag til Lov om ansættelsesklausuler

LO har ved skrivelse af 19. marts 2015 modtaget ovennævnte lovforslag i høring. LO skal i relation hertil bemærke følgende:

LO havde gerne set et decideret forbud mod disse klausuler eller en så vidtgående begrænsning af deres anvendelsesområde, som foreslået af Produktivitetskommissionen. Tilsvarende havde vi gerne set, at lovændringen fik virkning for alle aftaler, eksisterende som fremtidige ved lovens ikrafttræden.

Dette var der dog tilsyneladende ikke politisk flertal for ved udmøntningen af vækst-aftalen, og LO og DA har under deres forhandlinger omkring udmøntningen af et lovforslag taget udgangspunkt i at respektere de i vækstaftalen fastsatte principper for en ny lovgivning.

LO mener dog, at der ved nærværende forslag er taget et væsentligt skridt i retning af at begrænse brugen af ansættelsesklausuler i relation til alle lønmodtagere. Måtte dette, ved evalueringen af loven, vise sig ikke at være tilfældet, forventer LO, at der vil blive taget yderligere skridt til at opfylde lovens formål, nemlig "at skabe favorable vilkår for væksten i samfundet og sikre en høj lønmodtagermobilitet og vidensspredning til gavn for produktiviteten på arbejdsmarkedet."

Som nævnt i forarbejderne udspringer lovforslaget til dels af en aftale indgået mellem LO og DA, hvorfor LO naturligvis bakker op omkring dette. Af enkeltelementer som LO er særligt tilfredse med skal her nævnes:

Allerede ved revisionen af funktionærloven i 1999 gjorde LO opmærksom på, at alle lønmodtagere burde beskyttes mod ansættelsesklausuler. Et synspunkt som LO har arbejdet hen mod lige siden. LO er derfor overordentlig glad for, at det nu er lykkedes at få en samlet lønmodtagerlov om ansættelsesklausuler.

Tilsvarende er LO meget tilfreds med, at jobklausulerne nu forbydes, hvorved den - efter LO's opfattelse - eksisterende praksis før jobklausulloven reetableres. LO havde dog gerne set, at man var gået skridtet videre og havde forbedret vikarbureau ansattes

mulighed for at opnå viden om indholdet af klausuler mellem bureauet og brugervirksomheden.

Videre er LO meget tilfreds med de stramninger loven indeholder i relation til hvem, der kan pålægges en klausul, herunder indførelsen af begrebet "helt særligt betroet" i § 4, stk. 2, begrundelsespligten i § 4, stk. 3, bestemmelsen om, at kundeklausuler kun kan vedrøre lønmodtagers egne kunder i § 5, stk. 2, samt gyldighedsbetingelserne i § 7. Alle disse krav må føre til, at det er nødvendigt for arbejdsgiver nøje at overveje, om en klausul er nødvendig, og om den vil være lovmedholdig.

I relation hertil har det været afgørende for LO, at en klausuls opsigelse altid udløser et engangsvederlag, idet mangelfulde eller ganske unødvendige klausuler ellers helt omkostningsfrit ville kunne opsiges med en måneds varsel til ikrafttræden på det tidspunkt, hvor betalingspligten ellers ville være indtrådt. Af præventive grunde findes engangsvederlaget afgørende for at minimere brugen af unødvendige eller alt for vidtgående klausuler.

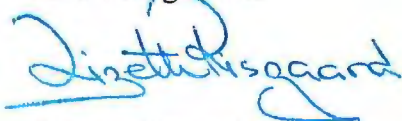
Afslutningsvis skal LO pege på, at det i bemærkningerne på side 24, sidste afsnit, anføres: "Etablering af selvstændig virksomhed udenfor lønmodtagernes normale uddannelsesmæssige og erfaringsmæssige område fratager således lønmodtageren ret til at modtage en løbende kompensation."

Tilsvarende anføres på side 32, sidste linje, vedrørende § 8: "Såfremt lønmodtageren ikke opfylder sin tabsbegrænsningspligt bortfalder retten til løbende kompensation."

Dette er efter LO's opfattelse i strid med det mellem DA og LO aftalte, idet tabsbegrænsningspligten alene kan føre til, at arbejdsgiver skal stilles som om lønmodtageren har fået passende arbejde.

Tabsbegrænsningspligten forpligter således lønmodtageren til at søge at opnå passende arbejde, således at arbejdsgiver alene skal betale den lave kompensation på henholdsvis 14 og 24 procent.

Med venlig hilsen



Lizette Risgaard
Næstformand

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Cc: Jesper David Jensen (jdj@ac.dk)
Fra: Helle Hjorth Bentz (hebe@ftf.dk)
Titel: Høring over udkast til lov om ansættelsesklausuler (Regulering af ansættelsesklausuler).
Sendt: 27-03-2015 11:27:17
Bilag: 15-0371 Høringssvar BM Lov om ansættelsesklausuler.pdf;

Kære Mari Louise Bro Larsen,

Under henvisning til Beskæftigelsesministeriets brev af 19. marts d.å. sender jeg hermed Akademikerne og FTF's fælles høringssvar af d.d. til ovennævnte høring.

Med venlig hilsen

Helle Hjorth Bentz

Advokat (H)

Tlf: +45 33 36 88 39 - Mobil: +45 40 33 88 39 - E-mail: hebe@ftf.dk

FTF - Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte

Niels Hemmingsens Gade 12 - Postboks 1169 - 1010 København K.

Tlf: +45 33 36 88 00 - Fax: +45 33 36 88 80 - E-mail: ftf@ftf.dk - www.ftf.dk

(Se vedlagte fil: 15-0371 Høringssvar BM Lov om ansættelsesklausuler.pdf)





bm@bm.dk
mll@bm.dk
aso@bm.dk

Forslag til lov om ansættelsesklausuler

Beskæftigelsesministeriet har den 19. marts sendt forslag til lov om ansættelsesklausuler i høring.

Eftersom lovforslaget i særlig grad regulerer ansættelsesvilkår for ansatte organiseret i medlemsorganisationer tilsluttet Akademikerne eller FTF, skal Akademikerne og FTF hermed i fællesskab afgive bemærkninger til lovforslaget.

Indledende betragtninger

Overordnet set finder Akademikerne/FTF det positivt, at der nu bliver fulgt op på initiativerne i vækstpakkeaftalens delaftale nr. 57, som har til formål at føre til færre ansættelsesklausuler.

Akademikerne/FTF så dog helst, at der blev udstedt et totalforbud mod brugen af ansættelsesklausuler, som det bl.a. kendes fra lovgivningen i Californien, og som den seneste forskning viser, har været en medvirkende årsag til den høje mobilitet af arbejdskraft, iværksætter og innovation samt økonomisk vækst i de stater, hvor der gælder et forbud mod ansættelsesklausuler. Produktivitetskommissionen har desuden påpeget, at ansættelsesklausulerne kan hæmme produktivitetsvæksten.

Når ansættelsesklausuler anvendes i større udstrækning overfor medarbejdere med høje kvalifikationer, kan de virke som væksthæmmere for den danske økonomi dels pga. deres mobilitetsbremsende effekt, dels fordi de hæmmer spredningen af know how og innovation i dansk erhvervsliv. Ansættelsesklausulerne begrænser virksomhedernes adgang til at kunne rekruttere de ønskede højt kvalificerede medarbejdere – som er bundet af en ansættelsesklausul i nuværende ansættelse eller fra tidligere ansættelse. Ansættelsesklausulerne begrænser den enkelte medarbejders muligheder for at bruge sine kompetencer der, hvor de kan bidrage allermost.

Det er et enormt spild af human kapital og spild af vækstpotentiale. Derfor er det vigtigt, at der bliver lovgivet brugen af mod ansættelsesklausuler.

Den 27. marts 2015
Sagsnr. S-2015-300
Dok.nr. D-2015-7227
j dj/bef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 29, 3. sal
DK - 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Akademikerne/FTF ser dog initiativerne i delaftale nr. 57 som et stort skridt i den rigtige retning, og anerkender, at elementerne i delaftalen udgør rammerne for lovforslaget om ansættelsesklausuler. Derfor kan det også undre, at delaftalens sidste punkt vedr. evaluering af ændringerne, herunder ved at igangsætte en analyse af udenlandske erfaringer med klausuler, herunder i USA, der i Californien har forbudt klausuler, ikke er medtaget i lovforslaget.

Det skal derfor indledningsvist foreslås, at der i lovforlaget bliver indsat en bestemmelse om, at Beskæftigelsesministeren sammen med forligsparterne og arbejdsmarkedets parter foretager en evaluering af ændringerne efter 3 år. I evalueringen skal også indgå analysen af de udenlandske erfaringer. For Akademikerne/FTF er det helt centralt, at der bliver fulgt op på ændringerne i lovforslaget efter fx en 3 årig periode, så det kan blive klarlagt, om lovforslaget for alvor har den ønskede virkning.

Akademikerne/FTF bakker op om Beskæftigelsesministeriets overvejelser bag lovforslaget og ønsket om at skabe favorable vilkår for væksten i samfundet og sikre en høj lønmodtagermobilitet og vidensspredning til gavn for produktiviteten i samfundet.

Dog er det Akademikerne/FTF's opfattelse, at lovforslaget ikke har fundet den rette balance mellem de modsatrettede hensyn, som er omtalt i lovforslagets indledende bemærkninger. Lovforslaget synes derimod at vægte snævre virksomhedsinteresser frem for samfundsøkonomiske interesser og på bekostning af den enkelte lønmodtagers muligheder.

Akademikerne/FTF skal derfor henvise til vores forslag til model, som vi fremsendte til Beskæftigelsesministeriet den 24. november 2014. Modellen skaber en balance, som er mere samfundsøkonomisk gavnlig. Den er tilmed enkel og administrativ håndterbar, og bygger på de initiativer, der er aftalt vækstpakken delaftale nr. 57.

I tråd med Produktivitetskommissionens anbefalinger om at skærpe lovgivningen, så danske virksomheders brug af ansættelsesklausuler begrænses væsentligt, er det Akademikerne/FTF's opfattelse, at dette vil få størst effekt ved at knytte mærkbare omkostninger til brugen af ansættelsesklausuler, både under ansættelsen og i perioden efter fratrædelsen. Omkostningerne vil være et incitament for virksomhederne til at overveje en ekstra gang, om det virkelig er nødvendigt at anvende ansættelsesklausuler i det konkrete tilfælde.

Samlet set er det Akademikerne/FTF's vurdering, at lovforslaget ikke vil føre til færre ansættelsesklausuler. I bedste fald vil lovforslaget føre til en adfærdsændring hos virksomhederne, så det fremover fortrinsvist vil være de korte klausuler, der bliver anvendt. Til gengæld vil lovforslaget

forventeligt føre til en stigning i anvendelsen af korte klausuler, da lovforslaget gør det billigere at benytte korte klausuler set i forhold til i dag.

Med afsæt i ovennævnte bemærkninger, vil Akademikerne/FTF i det følgende kommentere på 5 centrale temaer i Beskæftigelsesministeriets forslag til lovforslag om ansættelsesklausuler:

1. Begrebet "særlig betroet stilling"
2. Engangsbetalingen
3. Kompensationsnedsættelsen
4. Tabsbegrænsningspligten
5. Øvrige forhold

1. Lønmodtagere der indtager en helt særlig betroet stilling

Med lovforslagets §4, stk. 2, indføres et skærpet krav, som skal være opfyldt, for at en lønmodtager kan være omfattet af en konkurrenceklausul i forhold til de hidtidige regler i funktionærlovens §18. Med begrebet "helt særlig betroet" lægges der således op til, at der skal helt særlige omstændigheder til, for at kunne pålægge en lønmodtager en konkurrenceklausul.

Det fremgår af lovbemærkningerne, at udtrykket skal sikre, at en lønmodtager, som ikke er funktionær, skal have adgang til samme fortrolige viden mv. som en funktionær skal. Skærpelsen har således primært til hensigt at give ikke-funktionærer samme retsstilling, som funktionærer har efter gældende regler i funktionærlovens §18.

Lovforslaget løser derfor ikke det velkendte problem, som funktionærer allerede oplever i dag efter de gældende regler i funktionærlovens §18, hvor praktisk talt alle funktionærer opfylder kriteriet om særligt betroet stilling, blot ved at henvise til, at funktionæren har adgang til virksomhedens fortrolige oplysninger, hvilket stort set alle funktionærer har i et eller andet omfang.

Kravet i lovforslagets §4, stk. 3, er et positivt nytiltag, da det forpligter virksomhederne til at tydeliggøre, hvorfor der er behov for at anvende konkurrenceklausuler overfor den enkelte medarbejder.

Formkravet vil dog næppe føre til en indskrænkning af persongruppen, der opfylder betingelserne for at indtage en helt særlig betroet stilling, fordi definitionen er den samme som hidtil. Hertil kommer, at det er den enkelte funktionær, der har standpunktsrisikoen, og selv må tage initia-

tiver til retslige skridt, hvis man finder, at man ikke indtager en sådan helt særlig betroet stilling.

Ønsker man fra lovgivers side reelt at indsnævre personkredsen, som kan pålægges en konkurrenceklausul, vil det kræve, at begrebet "helt særlig betroet stilling" bliver udfoldet i lovteksten.

Helt principielt bør ansættelsesklausuler afgrænses til topledelse og eventuelt helt unikke specialiststillinger, og Akademikerne/FTF foreslår, at der indskrives en definition i lovteksten i overensstemmelse hermed.

Lovforslaget skaber desuden en usikkerhed for direktørers retsstilling, når man flytter bestemmelsen i aftalelovens § 38 over i lov om ansættelsesklausuler. Direktører har hidtil været omfattet af aftalelovens § 38. Men direktører er ikke omfattet af lov om ansættelsesklausuler, som har en personafgrænsning i overensstemmelse med lønmodtagerbegrebet i ferielovgivningen. Der er derfor behov for at få præciseret, at direktører som falder udenfor ansættelsesklausulens dækningsområde, fortsat opnår samme beskyttelse, som følger af aftalelovens § 38. Dette kan eksempelvis være i generalklausulbestemmelsen i aftalelovens § 36.

Endelig er der behov for at få indskærpet, at der også må gælde en nedre grænse for, hvornår man med rimelighed kan anvende ansættelsesklausuler. Det kan eksempelvis ikke være rimeligt at anvende ansættelsesklausuler overfor studentermedhjælpere, lærlinge, elever mv. og begrænse deres videre karriere- og jobmuligheder, inden de opnår fodfæste på arbejdsmarkedet.

Akademikerne/FTF foreslår, at der indskrives præciserende bemærkninger i lovteksten, der indskrænker begrebet helt særlig betroet stilling i overensstemmelse med Vækstpakkeaftalens formål om at begrænse brugen af ansættelsesklausuler

2. Engangsbetalingen

Af lovforslagets § 8, stk. 3, og stk. 4, fremgår, at de to første måneders compensation skal udbetales som et engangsbetøb senest ved fratrædelsen. Engangsbetøbet skal for klausuler på op til seks 6 måneder udgøre mindst 40 pct. af månedslønnen, og for klausuler på op til 12 måneder mindst 60. pct. af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet.

Efter de gældende regler for konkurrenceklausuler i funktionærlovens §18, udgør engangsbetalingen de tre første måneders compensation på 50 pct. af månedslønnen.

Lovforslaget forringer dermed engangsbetalingen, og gør det således billigere for virksomheden at anvende klausuler end i dag, hvilket er uacceptabelt.

Når en medarbejder er underlagt en ansættelsesklausul, vil medarbejderen være mindre tilbøjelig til at søge ny ansættelse eller iværksætte egen virksomhed pga. klausulbindingen. Hermed virker klausulen som et "stavnsbånd" under ansættelsen. Vælger en medarbejder at opsige sin stilling, kan virksomheden opsige klausulen og således nøjes med at betale en engangsbetaling, selv om den forventeligt har haft en betydelig negativ adfærdsregulerende effekt for lønmodtageren under ansættelsen.

Med lovforslaget indføres en markant lavere engangsbetaling.

I forhold til konkurrenceklausuler hjemler funktionærlovens § 18 ret til 3x50 pct. i engangsbetaling.

Med lovforslaget vil virksomheden kunne nøjes med at betale 2X40 pct. hhv. 2X60 pct.

Der indebærer en betydelig risiko for, at lovforslaget vil føre til flere klausuler – og ikke færre.

I de situationer, hvor virksomheder spekulerer i klausulernes "stavnsbindende effekt" under ansættelsen, vil det kun koste virksomheden 80 pct. af en månedsløn i engangsbetaling at benytte sig af klausuler mod 150 pct. efter de nugældende regler for konkurrenceklausuler.

Dermed udhules den lønmodtagerbeskyttelse, der er tiltænkt med lovforslaget, og reelt set bliver det en billig omgang for virksomheden at benytte sig af ansættelsesklausuler.

Akademikerne/FTF skal derfor foreslå, at engangsbetalingen forhøjes betragteligt, samt at engangsbetalingen udbetales allerede ved klausulens indgåelse, som en "sign-on fee".

Der henvises i øvrigt til Akademikerne/FTF's breve af 24. november 2014 samt 6. januar 2015, hvori forslaget beskrives nærmere.

Med udbetaling af engangsbetalingen allerede ved klausulens indgåelse, sikrer man, at lønmodtageren under alle omstændigheder kompenseres for at være underlagt en klausul, også i de tilfælde, hvor virksomheden opsiger klausulen inden fratrædelsen, hvor klausulen tilsidesættes på grund af ugyldighed eller i de situationer, hvor det efterfølgende viser sig, at klausulen ikke er bindende for lønmodtageren efter lovforslagets § 12, stk. 2.

Et krav om betaling allerede i forbindelse med klausulens indgåelse vil desuden føre til, at virksomheden tænker sig om en ekstra gang inden klausulredskabet tages i brug, da det vil udløse en omkostning fra første færd. Desuden vil det gøre den samlede kompensation dyrere, da der fortsat skal betales kompensation fra første dag efter fratrædelsen og i resten af klausulperioden. Lovforslaget bør desuden gøre det obligatorisk at udlevere en liste over de konkurrenter, der ikke må søges ansættelse hos, allerede i forbindelse med konkurrenceklausulens indgåelse.

Lovforslaget angiver imidlertid alene en gyldighedsperiode efter fratrædelsestidspunktet. For at minimere den adfærdsregulerende effekt under ansættelsen der følger af, at man er omfattet af en ansættelsesklausul efter fratrædelsen, bør det præciseres i lovforslaget, at ansættelsesklausulerne ikke har gyldighed under ansættelsen. Vi ser desværre ofte arbejdsgivere, som med en konkurrenceklausul ønsker at bodssanktionere en medarbejder, for at kontakte en konkurrent under ansættelsen.

Akademikerne/FTF foreslår, at engangsbetalingen forhøjes betragteligt samt at engangsbetalingen udbetales ved klausulens indgåelse.

3. Kompensationsnedsættelsen

Efter lovforslagets § 8, stk. 1 og § 8, stk. 2 nedsættes kompensationen når lønmodtageren får andet passende arbejde. Kompensationen nedsættes til 16 pct. af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet for klausuler med en varighed på op til 6 måneder, og 24 pct. af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet for klausuler med en varighed på mellem 6 og 12 måneder.

Med de nedsatte kompensationssatser bliver der indført en forenklet modregningsadgang i forbindelse med, at lønmodtageren oppebærer indtægt fra andet passende arbejde. Med de anførte kompensationsniveauer lægger lovforslaget op til, at der i praksis foretages modregning på op til 60 pct. for anden lønindtægt fra passende arbejde.

Akademikerne/FTF anerkender, at det er en forbedring i forhold til de nugældende regler, hvor der sker fuldstændig modregning. Den foreslåede kompensationsnedsættelse gør det dog alt for billigt for virksomheden at benytte ansættelsesklausuler. 16 pct. af en månedsløn er en alt for lav omkostning for en virksomhed med henblik på at sikre sig mod konkurrence og opretholde sin markedsposition. De foreslåede kompensationssatser gør det stort set omkostningsfrit for virksomheden at bruge ansættelsesklausuler, hvilket er i direkte modstrid med intentionerne i vækstpakkeaftalens delaftale nr. 57.

Det kan ikke forklares, hvorfor en virksomhed skal begunstiges når den tidligere medarbejder finder ny beskæftigelse? Virksomheden opretholder den fulde klausulbeskyttelse, men betaler stort set ikke noget for det, når kompensationen nedsættes. Der findes alternativer til ansættelsesklausuler. Virksomheder kan frit benytte sig af eksempelvis fortrolighedsklausuler, ligesom det i medfør af markedsføringsloven er forbudt at viderebringe forretningshemmeligheder som fx information om kundekartoteker. Virksomheder har desuden gode muligheder for at benytte sig af belønningsinstrumenter i fastholdelsesøjemed, som alternativ til ansættelsesklausulerne.

Nedsættelsen af kompensationen gør det så billigt at opretholde klausulen, at virksomheden ikke længere har noget økonomisk incitament for at opsigse klausulen, hvilket er særdeles betænkeligt. I praksis vil alle klausuler blive omfattet af den nedsatte kompensation, da lønmodtageren i forvejen er tvunget til at finde ny beskæftigelse med det samme, da det almindelige kompensationsniveau i sig selv udgør en betragtelig indtægtsnedgang.

Klausulen forhindrer imidlertid lønmodtageren i at søge ansættelse inden for det felt, hvor denne typisk ville kunne bidrage aller mest, og hermed også opnå den højeste aflønning. Lønmodtageren bliver i stedet nødt til at søge ansættelse et sted, hvor vedkommendes markedsværdi er lavere, hvilket tilsvarende udløser en lavere løn, såfremt den pågældende ikke var underlagt en klausulbinding.

Kompensationen for kombinerede klausuler som beskrives i lovforslagets § 9, giver reelt en rabat til virksomheden, da man får to klausulstyper for samme pris, som for én lang klausul. Dette er uhensigtsmæssigt, og kan føre til, at de kombinerede klausuler vil blive brugt hver gang en virksomhed overvejer at anvende den lange klausul.

Akademikerne/FTF foreslår, at der ikke sker nedsættelse af kompensationen, eller foretages modregning i anden indtægt opnået ved andet passende arbejde.

4. Tabsbegrænsningspligten

Lovforslagets § 8, stk. 5 kodificerer tabsbegrænsningspligten således, at lønmodtagerens ret til løbende kompensation bortfalder, såfremt lønmodtageren ikke aktivt søger at finde andet passende arbejde.

Akademikerne/FTF finder, at den betragtelige indtægtsnedgang der følger af kompensationsreglerne i sig selv vil føre til, at lønmodtageren vil udfolde store bestræbelser på at finde anden beskæftigelse. Derfor er tabsbegrænsningspligten en helt unødvendig foranstaltning, som stiller lønmodtageren i en svær situation, hvis virksomheden bare undlader at

udbetale kompensation under henvisning til, at den ikke finder, at lønmodtageren har gjort nok for at opfylde sin tabsbegrænsningspligt. Her vil lønmodtageren være nødt til at gå til domstolene, hvilket de fleste nok vil afholde sig fra i en situation, hvor de står uden arbejde.

Akademikerne/FTF skal dog kvittere for, at lovforslaget åbner op for, at iværksætter og opstart af selvstændig virksomhed også kan vurderes som passende arbejde i relation til opfyldelsen af tabsbegrænsningspligten. Dette må antages at gøre endeligt op med hidtidig retspraksis, som det bl.a. er kommet til udtryk i UfR. 2004.1715Ø, hvor påbegyndelse af selvstændig virksomhed afskar funktionæren fra at kræve erstatning ud over engangsbeløbet.

Det er dog afgørende, at der ikke med tabsbegrænsningspligten i lovforslaget samtidig indføres en pligt for lønmodtageren til at starte selvstændig virksomhed, hvis det ikke er muligt at opnå ansættelse inden for en given periode.

Akademikerne/FTF foreslår, at tabsbegrænsningspligten ophæves.

5. Øvrige forhold

Det er positivt, at gyldighedsbetingelserne for henholdsvis konkurrence- og kundeklausuler udvides samt skærpes, idet dette i sig selv forventeligt burde medføre en tilbageholdenhed i virksomhedernes anvendelse af disse klausuler.

Men lovforslaget ses ikke at hjemle ret til kompensation for ugyldige klausuler. I situationer, hvor virksomheden bevidst eller ubevidst tilsidesætter gyldighedsbetingelserne i forslagets §§ 4, stk. 2 og 3, 5, stk. 2 og 3, samt 7, fremgår det af lovforslaget, at klausulerne i så fald ikke vil kunne gøres gældende over for lønmodtageren. Som eksempel herpå kan nævnes arbejdsgiverens undladelse af at udlevere den i forslagets § 5, stk. 3, anførte kundeliste i forbindelse med en opsigelse.

Klausulen vil herefter være ugyldig, men lønmodtageren har været underlagt en klausulbinding under sin ansættelse frem til opsigelsen, som kan have virket bestemmende for lønmodtagerens muligheder for at påtage sig andet arbejde under det løbende ansættelsesforhold.

Uden ret til kompensation i tilfælde af virksomhedens tilsidesættelse af gyldighedsbetingelserne, vil det således være fuldstændig omkostningsfrit for virksomhederne at bruge ansættelsesklausuler.

Det vil forventeligt skabe risiko for spekulation, hvilket er helt uacceptabelt, og den ønskede effekt – en begrænsning i brugen af ansættelsesklausuler – udebliver.

Samme situation gør sig endvidere gældende i forhold til lovforslagets § 8, som indeholder forslag om, at manglende rettidig betaling af den løbende kompensation medfører, at aftalen om en konkurrence- eller kundeklausul kan anses for opsagt af arbejdsgiveren. Bemærkningerne er tavse i forhold til den situation, at den løbende kompensation efter udbetaling af engangsbeløbet (svarende til to måneders kompensation) udbetales for sent. Hvad er konsekvensen i så fald? Kan klausulen herefter ikke længere gøres gældende over for lønmodtageren, mens denne fortsat har krav på den løbende kompensation? Såfremt konsekvensen er, at klausulen bortfalder, uden at lønmodtageren kompenseres løbende i den resterende aftalte klausulperiode, vil arbejdsgiverens manglende overholdelse af loven være "gratis" og omkostningsfri, hvilket er uacceptabelt.

Der bør indføres en klar hjemmel i lovteksten til i en sådan situation, hvor udbetalingen af kompensationen udebliver, at anse ansættelses-klausulen for bortfaldet samtidig med, at lønmodtageren opretholder kravet på udbetaling af kompensation, såvel engangsvederlaget som den løbende kompensation, i den aftalte periode.

Det kan i den forbindelse overvejes, om det vil være hensigtsmæssigt med et hurtigt tvistløsningssystem til håndtering af ansættelsesklausulers gyldighed/rimelighed.

I forhold til lovforslagets overgangsbestemmelser i lovforslagets kapitel 7, kan det anføres, at de nye regler også bør finde anvendelse på de ansættelsesklausuler, der allerede er indgået, hvis lønmodtageren ikke er fratrukket, så der skabes en ensartet retsstilling. Medlemsorganisationerne oplever en klar tendens til, at eksisterende ansættelsesklausuler bliver skærpet i forventning om vedtagelsen af en kommende lov om ansættelsesklausuler (f.eks. udvidelse af kundebegreb og længere løbetider). Lønmodtagere der allerede har en klausul, bliver således begrænset i en endnu højere grad, end hvad de ellers ville være, hvis lovforslaget ikke var blevet fremsat. Lovens ikrafttræden kan være en god anledning til, at allerede indgåede ansættelsesklausuler bliver revurderet og evt. genforhandlet. Lovforslaget bør på tilsvarende vis indføre en maksimal varighed på 12 måneder i forhold til allerede indgåede ansættelsesklausuler for fratrukkede lønmodtagere. Endelig bør jobklausuler ikke kunne håndhæves efter lovens ikrafttræden.

I forhold til muligheden for fravigelse ved kollektiv overenskomst i lovforslagets § 11, skal det bemærkes, at ansættelsesklausuler i vid udstrækning finder anvendelse på medarbejdergrupper, der traditionelt ikke er omfattet af kollektive overenskomster. Det skal derfor sikres, at fravigelsesmuligheden ikke berører de medarbejdergrupper, der ikke er omfattet af den kollektive overenskomst, der måtte aftale en fravigelse.

For at undgå, at de personer, der faktisk bliver berørt af en ansættelsesklausul ikke får dårligere vilkår end det fremgår af lovforslaget, vil det være mest hensigtsmæssigt, at lovforslaget gøres til en minimumslov, der ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtagerne.

Ydermere bemærkes, at eftersom den nye regulering af ansættelsesklausuler skal gælde alle ansættelsesforhold, uanset hvilken lønmodtagergruppe medarbejderen tilhører, bør loven gøres præceptiv, hvorefter de i loven indeholdte bestemmelser ikke ved aftale mellem parterne kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, jfr. dog lovforslagets § 11.

I lovforslagets § 12 vedr. opsigelse eller misligholdelse af ansættelsesforholdet videreføres bestemmelsen i aftalelovens § 38. Det er imidlertid uforståeligt, at det alene er konkurrenceklausuler, der falder bort ved virksomhedens opsigelse af lønmodtageren. Det skal derfor foreslås, at også kundeklausuler falder bort i sådanne situationer, da det savner argumenter for, hvorfor en virksomhed skal kunne afholde en lønmodtager fra at tage ansættelse hos en tidligere kunde, når virksomheden ikke selv ønsker at gøre brug af lønmodtagerens arbejdskraft.

Endelig skal det bemærkes, at lovforslaget generelt godt kunne have behov for flere præciserende bemærkninger. Eksempelvis fastslås det i lovforslagets § 5, stk. 2, at kundeklausulen kun angår kunder, som lønmodtageren har haft "forretningsmæssig forbindelse" med. Det er dog ikke nærmere defineret, hvor meget der skal til, før det kan karakteriseres som "forretningsmæssig forbindelse". En enkelt telefonsamtale kan næppe være nok. Det er desuden uklart hvornår listen med kundeangivelser er udleveret rettidigt eller for sent, hvilket bør præciseres, da det har betydning for kundeklausulens gyldighed.

Lovforslaget undgår helt at forholde sig til den konventionalbod, der ofte er koblet på en ansættelseskontrakt. Overtræder lønmodtageren ansættelsesklausulen, vil det ofte udløse et krav om betaling af en konventionalbod på mange hundrede tusinde kroner. Beløbets størrelse har derfor en afskrækkende effekt, som indskrænker lønmodtagerens muligheder, da lønmodtageren ikke vil risikere, at gå til grænsen af klausulen. Det skal derfor foreslås, at lovforslaget sætter en begrænsning på konventionalbodens størrelse til 1 måneds løn.


Sammenfattende er det vores opfattelse, at intentionerne i lovforslaget er gode, men at det kun med de rette justeringer som påpeget ovenfor, kan føre til en markant reduktion af anvendelsen af ansættelsesklausuler til gavn for innovationen og væksten i Danmark.

Uden justeringer vil lovforslaget ikke føre til færre ansættelsesklausuler.

Tværtimod må det forventes, at lovforslaget fører til anvendelse af markant flere korte ansættelsesklausuler, eftersom lovforslaget gør det billigere at benytte sig af korte klausuler set i forhold til i dag.

Den bebudede evaluering om 3 år vil vise, om vi er kommet helt i mål med lovforslaget, eller om der er behov for yderligere stramninger. Akademikerne/FTF vil gerne her tilkendegive vores interesse for at indgå i det videre arbejde med lovforslaget samt den kommende evaluering.

Med venlig hilsen



Finn R. Larsen

D: 29 66 69 77

E: fri@ac.dk



Bente Sorgenfrey

D: 4045 2645

E: beso@ftf.dk

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Cc: Jakob Kjær Thorborg (jtb@krifa.dk), Henrik Kofoed (hen@krifa.dk), Kurt Bech (kub@krifa.dk), Allan Bruhn (alb@krifa.dk), Ove Klausen (ove@krifa.dk), sfo@krifa.dk (sfo@krifa.dk), Gitte Krogh Nørgaard (gin@krifa.dk)
Fra: Rolf Weber (row@krifa.dk)
Titel: Krifas høringssvar over udkast til lov om ansættelsesklausuler
Sendt: 27-03-2015 15:27:28
Bilag: 3039_001.pdf;

Vedlag Krifas høringssvar over udkast til lov om ansættelsesklausuler

Venlig hilsen

Rolf Weber
politisk konsulent

row@krifa.dk
Tlf: 72277153 - Mobil: 25444053



Kommunikation - Politisk
Klokhøjen 4 - 8200 Aarhus N
krifa.dk - [blog](#) - [facebook](#)

Få god arbejdslyst med gratis [podcasts](#) for alle samt gratis [webinarer og arrangementer](#) for kunder.

Fra: komm-canonfarve1@krifa.dk [mailto:komm-canonfarve1@krifa.dk]

Sendt: 27. marts 2015 16.34

Til: Rolf Weber

Emne: Attached Image

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8
1061 København K

Kristelig Fagbevægelse
Klokhøjen 4
8200 Aarhus N

Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9.30-16.30
tirsdag-torsdag: 9.30-15
fredag: 9.30-14

27. marts 2015
4400/459-6300/2002-2529
ROW

Hørings svar over udkast til lov om ansættelses klausuler

Krifa har modtaget ovennævnte udkast til lov i høring. Lovudkastet giver anledning til en række bemærkninger. Vores bemærkninger følger udkastet systematik.

Overordnet er det positivt, at reglerne om ansættelses klausuler nu samles i én lov, og at reglerne fremover også omfatter ikke-funktionærer.

Personkredsen, udkastets § 1

Krifa finder det meget positivt, at der med udkastet til lov om ansættelses klausuler er lagt op til, at reglerne om kunde-, konkurrence- og kombinerede ansættelses klausuler fremover udstrækkes til at omfatte alle lønmodtagere, der falder ind under lønmodtagerbegrebet i Ferieloven. Det er i praksis set, at ikke-funktionærer hidtil har været henvist til at gøre brug af Aftalelovens §§ 38 eller 36, hvis det skulle være muligt at gøre indsigelse mod fx en indgribende konkurrence klausul eller en meget høj konventionalbod. Dette bragte lønmodtageren i en meget vanskelig situation, hvor man skulle risikere en sag med betydelig økonomisk risiko, hvis man ønskede at skifte fra en ansættelse til en anden. Dette har selvsagt begrænset mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Jobklausuler, udkastets §§ 2 og 3

Krifa finder det positivt, at der med udkastet til lov om ansættelses klausuler er lagt op til at ophæve jobklausul loven (Lov 2008-06-17 nr. 460 om arbejdsgivers brug af jobklausuler), og alene lade jobklausuler være mulige i forbindelse med en afgrænset periode i forbindelse med virksomhedsoverdragelser.

Konkurrence klausuler, udkastets § 4

Krifa finder det positivt, at der med den nye formulering "helt særlig betroet stilling" er lagt op til en skærpelse af kravene til hvilke medarbejdere, der kan pålægges en konkurrence klausul. Det vurderes ligeledes positivt, at en arbejdsgiver fremover skriftligt vil skulle redegøre for, hvilke forhold i lønmodtagerens ansættelse, der gør det påkrævet at indgå en aftale om en konkurrence klausul. Derved sikres det, at arbejdsgiveren positivt tager stilling til, om det i det konkrete tilfælde er påkrævet, og det giver lønmodtageren og eventuelt dennes faglige organisation mulighed for, at argumentere imod nødvendigheden af, eller omfanget af, en konkurrence klausul.

Kundeklausuler, udkastets § 5

Krifa finder det positivt, at der med udkastet er lagt op til en indskrænkning fra 18 til 12 måneder af den periode, der skal lægges til grund ved fastlæggelsen af, hvilke kunder der er omfattet af kundeklausulen. Da det i praksis har været et ofte fremsat spørgsmål fra lønmodtagere (funktionærer), der har været omfattet af en kundeklausul, hvordan de i praksis har skullet kunne huske, hvilke kunder de har haft kontakt til i en 18 mæ-

Kristelig Fagbevægelse er en fællesbenævnelse for:

Kristelig Fagforening og Kristelig A-kasse

ders periode op til fratrædelsen, findes det endvidere positivt, at arbejdsgiveren fremover skal udlevere en liste over de omfattede kunder.

Begrebet Kombineret ansættelsesklausul, udkastets § 6

Krifa finder det positivt, at der sker en indførelse af samlebetegnelsen kombineret ansættelsesklausul for de tilfælde, hvor lønmodtageren er omfattet af både en konkurrence- og en kundeklausul. Dette muliggør, som det også fremgår af udkastet, en skærpelse af beskyttelsen af den lønmodtager der udsættes for en meget indgribende begrænsning i sine fremtidige muligheder for at finde et andet passende arbejde.

Begrænsninger i personkreds og omfang, udkastets § 7

Krifa finder det positivt, at man i udkastet undtager de helt korte ansættelser under 6 måneder fra at kunne være omfattet af konkurrence-, kunde- eller en kombineret ansættelsesklausul.

Det findes ligeledes positivt, at der indføres en begrænsning af den periode, hvor forpligtelsen kan bestå til 12 måneder for enten konkurrence- eller kundeklausuler og 6 måneder for den mere indgribende kombinerede klausul.

Kompensation for konkurrence- eller kundeklausuler, udkastets § 8

Krifa finder det positivt, at der fremover sker en graduering af kompensationen ud fra klausulens varighed. Det findes endvidere positivt at der skal betales en mindre del af kompensationen, uanset om lønmodtageren lykkedes med at finde andet passende arbejde. Dette bl.a. ud fra den betragtning, at lønmodtageren, også qua sin tabsbegrænsningsforpligtelse, kan have været nødt til at påtage sig et mindre lukrativt, om end fortsat passende, arbejde end ellers.

Kompensation for kombinerede klausuler, udkastets § 9

Krifa finder det positivt, at den mere indgribende kombinerede klausul kompenseres med minimum 60 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet allerede fra en varighed på 6 måneder.

Det kan konstateres, at bestemmelsen i udkastets § 8, stk. 3 om lønmodtagerens tabsbegrænsningspligt i forhold til enten konkurrence- eller kundeklausuler ikke er gentaget i § 9 om kombinerede klausuler.

Udkastets kapitel 5

Bestemmelserne giver ikke anledning til kommentarer.

Udkastets kapitel 6

Bestemmelserne giver ikke anledning til kommentarer.

Ikrafttrædelse og overgangsbestemmelser

Krifa finder det som udgangspunkt positivt, at der for så vidt jobklausulerne er indført en dato, hvorefter jobklausuler ikke længere kan opretholdes. Kristelig Fagbevægelse finder dog denne periode frem til 1. juli 2018 for unødigt lang. Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at hensynet til arbejdsgiveres mulighed for at indrette sin beskyttelse efter de nye regler kan tilgodeses med en væsentlig kortere periode, fx frem til 1. juli 2016. Dette vil levne god tid til både virksomheden stillingtagen og en eventuel varsling af berørte medarbejdere om "udskiftningen" af en eventuel jobklausul med en af de lovlige ansættelsesklausuler.

Krifa konstaterer, at der ikke vedrørende eksisterende konkurrence- eller kundeklausuler er indsat en dato, hvorefter disse ikke længere kan håndhæves. Det kan endvidere konstateres, at virksomheder allerede på nuværende tidspunkt rådgives til at overveje om de inden lovens ikrafttræden skal nå at pålægge klausuler efter de nuværende regler. Det er derfor Krifas anbefaling, at der også vedrørende konkurrence- og kundeklausuler indsættes en dato, hvorefter alene ansættelsesklausuler, der opfylder betingelserne i udkastet, kan opretholdes.

Venlig hilsen

Jakob Kjær Thorborg
advokatfuldmægtig

Søren Fibiger Olesen
formand

Til: Postenheden (post@bm.dk)
Fra: bm-hk-mf-027@bm.dk (bm-hk-mf-027@bm.dk)
Titel: cal
Sendt: 30-03-2015 16:14:27
Bilag: cal.pdf;

Denne mail indeholder et scannet dokument der er sendt fra BM-HK-MF-027

Vedhæftet filtype: pdf/a, Flersidet

placering af multifunktionelt udstyr: BM - Holmens Kanal - Rum 050
Maskinnavn: BM-HK-MF-027

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: bm@bm.dk, mll@bm.dk, og aso@bm.dk

Forslag til lov om ansættelsesklausuler

København
den 30. marts 2015

Beskæftigelsesministeriet har den 19. marts 2015 sendt forslag til lov om ansættelsesklausuler i høring.

Da lovforslaget potentielt kan have indflydelse på ansættelsesvilkårene for de ca. 100.000 privat ansatte ledere og betroede medarbejdere der er organiseret i Lederne skal vi herved tillade os at fremkomme med følgende bemærkninger til lovforslaget:

Indledende betragtninger

Lederne anerkender virksomhedernes mulighed for at anvende ansættelsesklausuler som et ledelsesmæssigt værktøj bl.a. for at sikre den enkelte virksomheds konkurrencekraft.

Lederne er dog af den opfattelse, at såfremt den enkelte virksomhed vælger at anvende ansættelsesklausuler, skal der ske en så tilpas stor betaling for den ulempe det nu en gang er, som leder eller betroet medarbejder at få indskrænket sin mobilitet på arbejdsmarkedet.

Bemærkninger til lovforslaget:

Ad § 4, stk. 3: Bestemmelsen medfører en fornuftig forpligtelse for virksomheden til konkret at skulle redegøre for, hvorfor virksomheden i relation til den konkrete medarbejder har et beskyttelsesbehov, som nødvendiggør anvendelse af klausuler.

Det er ønskeligt om der herefter vil være færre "standardklausuler", fordi "det plejer vi", uanset opfyldelse af dette skriftlighedskrav også med tiden kan tænkes at ske "pr. automatik" uden den individuelle, konkrete stillingstagen.

Ad § 5, stk. 3: Er der tiltænkt en bestemt betydning med anvendelse af ordet "opsigelse" contra "afskedigelse"? Det er uklart, hvilken tidmæssige horisont, der refereres til ved anvendelse af ordet "i forbindelse med...". Det bør fremgå udtrykkeligt, hvornår en sådan senest skal være lønmodtageren i hænde.

INDGÅET

30. MAR. 2015

Beskæftigelsesministeriet

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

www.lederne.dk

Ad § 8, stk. 1-5:

Lederne skal foreslå, at engangsbetalingen forhøjes betragteligt, samt at engangsbetalingen udbetales allerede ved klausulens Indgåelse.

Det hilses velkommen, at modregningsadgangen ikke gælder "krone for krone", som tilfældet aktuelt er for konkurrence- og kundeklausuler, men at der derimod er en minimumskompensation på henholdsvis 16% eller 24%.

Når virksomheden under hele klausulperioden forpligtes til at betale for opretholdelsen af en klausul, gives vedvarende et økonomisk incitament til at overveje, om klausulen fortsat er "pengene værd", eller om den skal opsiges, hvorefter lønmodtageren er frigjort for sin erhvervsbegrænsende klausul.

Lederne finder det fornuftigt, at der indføres engangskompensation, som virksomheden i sin helhed er afskåret fra at modregne i, da dette ligeledes medfører at virksomheden må påregne en faktisk omkostning forbundet med at pålægge medarbejdere en ansættelsesklausul, hvilket ligeledes forventes at øve indflydelse på antallet af faktiske klausuler.

Ad § 9: Se ovenfor under § 8. Hertil tilføjes, at det foreslås tydeliggjort, at kompensationen for en kombineret klausul, der ved ansættelsesforholdet ophører alene kan opretholdes for så vidt angår kundeklausul-delen (som følge af årsagen til ansættelsesforholdet ophører), skal honoreres med 60% for de første to måneders kompensation, uanset konkurrenceklausul-delen ikke kan opretholdes ved fratrædelsen.

Ad § 10: Ifølge bemærkningen til lovforslaget kan ikke-rettidig betaling af kompensation anses som en opsigelse af klausul(erne). Dette foreslås anført eksplicit i lovteksten.

Ad § 11: Det foreslås eksplicit anført i lovteksten, at der er tale om en beskyttelsespræceptiv lov, som ikke kan fraviges til skade for lønmodtageren, dog evt. undtaget fravigelser, der er sket ved kollektiv overenskomst.

Ad § 12: Uanset kundeklausuler har et andet "sigte" end konkurrenceklausuler, nemlig at give virksomheden en rimelig mulighed for at (gen)-etablere et tillidsforhold mellem kunder/erhvervsrelationer og en anden/ny medarbejder, er det oplevelsen at kundeklausuler ofte "rammer bredt".

Af denne grund foreslås det, at bestemmelsen i lovforslagets § 12, stk. 1 og 2 ligeledes omfatter kundeklausuler, idet der intet større beskyttelseshensyn er at tage til en arbejdsgiver, der opsiger en lønmodtager, som følge af forhold, der ikke kan henføres til lønmodtageren og/eller når lønmodtageren fratræder sin stilling som følge af virksomhedens misligholdelse af aftalen.

Endvidere bør der i lovforslagets § 12, stk. 1 også være en henvisning til lovforslagets § 9, stk. 3, jf. bemærkninger ovenfor til § 9.

I forhold til § 12, stk. 4 bør den aktuelle uklarhed om, *hvornår* en ansættelsesklausul løber fra afklares, så det fremgår eksplicit, om klausulen løber fra ansættelsens ophør eller fra den stipulerede opsigelsesperiode som om lønmodtageren havde opsagt sin stilling i henhold til kontraktens opsigelsesbestemmelser.

I øvrigt kan det overvejes, om der eksplicit skal sættes en øvre grænse for, hvilken konventionalbod, der kan kræves i fald der måtte ske brud på ansættelsesklausulen.

Med venlig hilsen

p.f.v.



Bo Vistisen
Forhandlingschef

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk)
Fra: Bent Hansen (Bent.Hansen@businessdanmark.dk)
Titel: Høringssvar til lovforslag om ansættelsesklausuler
Sendt: 07-04-2015 16:19:54
Bilag: KLAUSULER - Høringssvar til lovforslag april 2015 - endelig version - phj.docx;

Hej Mari Louise,

Hermed Business Danmarks høringssvar til lovforslag om ansættelsesklausuler.

Venlig hilsen
Bent Hansen
Advokat(H)
Afdelingschef



Nørre Farimagsgade 49
1364 København K

Telefon: 3374 0200
CVR. Nr: 18193914
e-mail: jurpost@businessdanmark.dk

bm@bm.dk
mll@bm.dk

Juridisk Service

7. april 2015

bha

Høringssvar til lov om ansættelsesklausuler

Business Danmark har modtaget lovforslaget om ny lov om ansættelsesklausuler, der samler bestemmelserne fra funktionærloven, aftaleloven der vedrører konkurrence- og kundeklausuler og lov om jobklausuler i en samlet lov.

Indledende bemærkninger

Business Danmark har ca. 28.000 medlemmer, der beskæftiger sig med salg og marketing, og vores medlemmer er derfor i særlig høj grad berørt af især konkurrence- og kundeklausuler. Stort set alle vores medlemmer er omfattet af funktionærloven.

Vi er bekendt med høringssvaret, som de to lønmodtagerorganisationer FTF og Akademikerne (AC) har udarbejdet dateret den 27. marts, og kan i stor udstrækning henholde os til disse bemærkninger.

Business Danmark skal særligt bemærke følgende.

Som udgangspunkt indeholder lovforslaget en række initiativer, der går i den rigtige retning i bestræbelserne på at forøge medarbejdernes muligheder for at søge nye udfordringer i et konkurrencepræget marked, hvilket også vil være til gavn for virksomhederne og forbedre konkurrenceevnen.

Konkurrence- og kundeklausuler er med til at begrænse og hæmme mobiliteten på arbejdsmarkedet og medfører alvorlige indskrænkninger i medarbejdernes muligheder for at skifte job. Dette vil ofte føre til længere ledighed og dermed forøgede udgifter til dagpenge og evt. kontanthjælp, end hvis medarbejderen ikke var begrænset af en klausul.

Evaluering af loven

Som ved lovændringen i 1999 af funktionærlovens § 18 og 18a bør der i den foreliggende lovforslag indsættes en revisionsbestemmelse, så man f.eks. efter 2-4 år kan evaluere virkningen af de nu foreslåede ændringer. Der er tale om en række

ændringer, hvis konsekvens i praksis er vanskelige at vurdere effekten af, og hvilke problemer lovændringen vil medføre i det praktiske liv.

Helt særlig betroet stilling (§ 4)

Lovforslaget har en ordlyd om, at en konkurrenceklausul kun er gyldig, såfremt lønmodtageren indtager en **helt** særlig betroet stilling - hvilket i bemærkningerne omtales som en skærpelse i forhold til den nuværende ordlyd i funktionærlovens § 18. Det finder Business Danmark som udgangspunkt er positivt og et skærpende krav, så lønmodtagere, som i deres ansættelse ikke har haft formelt kendskab til fortrolige oplysninger, der kan betragtes som erhvervshemmeligheder jf. begrebet i markedsføringslovens § 19, kan blive omfattet af en konkurrenceklausul.

Selvom det af § 4 stk. 3 fremgår, at virksomheden ved indgåelse af aftale om en konkurrenceklausul skal anføre de forhold i ansættelsesforholdet, som gør det påkrævet at indgå en konkurrenceklausul, frygter Business Danmark, at der blot vil blive henvist til, at lønmodtageren f.eks. i sit ansættelsesforhold har/vil få kendskab til virksomhedens kunder og prispolitik, og derfor af virksomheden betragtes som helt særlig betroet.

Formuleringen vil efter Business Danmarks opfattelse give anledning til tvivl og føre til retssager om forståelsen heraf. Derfor bør der ske en præcisering af, hvad der forstås ved *helt særlig betroet stilling* f.eks. som i tilfældet med praksis omkring markedsføringslovens § 19 om erhvervshemmeligheder.

Kundeklausul (§ 5)

Business Danmark bemærker med tilfredshed, der nu er indført bestemmelse om, at virksomheden ved opsigelse eller afskedigelse skal udlevere en liste over de kunder, som anses for omfattet af bestemmelsens stk. 2. Det har ofte givet anledning til tvivl og usikkerhed hos lønmodtageren om, hvilke kunder der reelt har været omfattet af kundeklausulen.

Vi foreslår dog præciseret i bestemmelsen, at det er kunder og forretningsmæssige forbindelser alene i forbindelse med konkurrerende produkter. Så vil det ikke være i strid med en kundeklausul, at en lønmodtager, der nu sælger helt andre produkter end tidligere, besøger en forhenværende kunde. Dette fremgår ikke klart af bestemmelsen.

Engangsbetalingen (§ 8)

Vi finder, at nedsættelsen af engangsbetalingen er en forringelse af lønmodtagerens vilkår. Den bør være som hidtil være mindst 50 % for at animere virksomhederne til at overveje meget nøje, om man virkelig vil pålægge lønmodtageren en klausul.

Tabsbegrænsningspligten

Der bør efter Business Danmarks opfattelse ikke ske nedsættelse af kompensationen, såfremt lønmodtageren på trods af klausulen finder andet passende arbejde. Kompensationen er jo netop betaling for at forhindre lønmodtageren i at tage ansættelse i konkurrerende virksomhed eller besøge tidligere kunder.

Det er et skridt i den rigtige retning, at der i lovforslaget er tale om en minimumskompensation, men denne er langt fra nok til at kompensere for den

lønnedgang, som lønmodtageren oftest vil komme ud for ved jobskifte, når man er omfattet af enten en konkurrenceklausul eller kundeklausul eller endog en kombinationsklausul.

Der bør betales fuld kompensation for den hindring, arbejdsgiveren ønsker at pålægge lønmodtageren efter fratrædelse.

Andre bemærkninger

Business Danmark kan tilslutte sig FTF og Akademikernes bemærkninger i høringssvaret om, at der bør betales kompensation, såfremt klausulen i forbindelse med lønmodtagerens fratræden viser sig at være ugyldig. Klausulen har netop virket overfor lønmodtageren, mens denne var ansat, idet vedkommende har fået opfattelsen af, at klausulen var bindende og har indrettet sig herpå.

Det bør i lovforslaget selvfølgelig indsættes en bestemmelse om, at reglerne i loven er præceptive og ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, hvilket i dag er tilfældet i funktionærlovens § 21.

Vi kan også tilslutte os bemærkningerne om, at kundeklausulerne bør falde bort, såfremt virksomheden opsiger lønmodtageren, uden at dette skyldes lønmodtagerens egne forhold (misligholdelse).

I utrolig mange kontrakter ser Business Danmark, at arbejdsgiveren har indsat en bestemmelse om konventionalbod - ofte i størrelsen 100.000-200.000 kr. - for enhver overtrædelse af klausulen. Det kan betyde lønmodtagerens ruin og økonomisk føre til en situation, som en almindelig lønmodtager ikke kan "komme sig over". Bodden betyder reelt, at lønmodtageren skal tjene et sted mellem 200.000-400.000 kr. brutto for at kunne betale en sådan konventionalbod.

Virksomheden kan jo også sikre sig imod evt. overtrædelse af klausulen ved nedlæggelse af fagedforbud og kræve erstattet det tab, som virksomheden måtte lide og kan dokumentere.

Der bør derfor også lovgives om konventionalbod i selve lovforslaget.

Venlig hilsen

Business Danmark
Bent Hansen
Juridisk Chef
Advokat (H)

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Fra: Lise Ravnkilde - F2 Brugergruppe (lra@advokatsamfundet.dk)
Titel: Høringssvar til Beskæftigelsesministeriet (Sagsnr.: 2015 - 869)
Sendt: 01-04-2015 08:38:45
Bilag: [Untitled].pdf;

Vedlagt fremsendes Advokatrådets høringssvar vedrørende udkast til lov om ansættelsesklausuler.

Med venlig hilsen

ADVOKAT 
SAMFUNDET

Lise Ravnkilde
Advokat

Advokatsamfundet, Kronprinsessegade 28, 1306 København K

D +45 33 96 97 69

lra@advokatsamfundet.dk - www.advokatsamfundet.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98

DATO: 1. april 2015
SAGSNR.: 2015 - 869
ID NR.: 341861

bm@bm.dk mll@bm.dk og aso@bm.dk

Høring - over udkast til lov om ansættelsesklausuler (Regulering af ansættelsesklausuler)

Ved e-mail af 19. marts 2015 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Indledende bemærkninger

Indledningsvis bemærkes, at høringsmaterialet er fremsendt med en frist på 13 dage til afgivelse af et svar.

Advokatrådet skal hertil bemærke, at en sådan frist i realiteten udelukker en nærmere stillingtagen til de forslag, der er indeholdt i høringsmaterialet. Det må på den baggrund påregnes, at en række myndigheder og organisationer reelt ikke har mulighed for at udfylde den funktion som høringspart, som det lovforberedende arbejde normalt trækker på som led i kvalitetssikringen af ny regulering og som led i en almindelig, demokratisk proces.

Uden i øvrigt at forholde sig til lovforslagets formål kan det konstateres, at forslaget – hvis vedtaget – må forventes at begrænse anvendelsen af alle former for ”ansættelsesklausuler”, dels som en direkte følge af de begrænsninger, som lovforslaget indebærer, dels som følge af de ikke ubetydelige administrative besværligheder og tvivlsspørgsmål, som lovforslaget medfører.

Det må i forlængelse heraf ligeledes konstateres, at lovforslaget i hvert fald ikke kan siges at være uden administrative og/eller økonomiske konsekvenser.

Det må antageligt forventes, at en reduktion i anvendelsen af ansættelsesklausuler naturligt vil medføre en stigning i andre begrænsningsmetoder.

§ 1

Denne bestemmelse giver ikke anledning til bemærkninger, da den synes at være i overensstemmelse med hidtidige definitioner og praksis.

§ 2

Denne bestemmelse synes i vidt omfang inspireret af den nugældende lov om jobklausuler.

Det bør overvejes, om ministeriet har den opfattelse, at jobklausuler gyldigt skal kunne indgås med andre end de i nr. 1 nævnte virksomheder og nr. 2 nævnte medarbejdere.

Som bestemmelsen er formuleret, *kan* den give anledning til spekulationer om, hvorvidt der kan sluttes modsætningsvis til, at jobklausuler gyldigt kan indgås på andre områder, og hvis dette ikke er hensigten, burde det overvejes at ændre ordlyden, således at klart fremgår, at jobklausuler ikke kan indgås uanset med hvem.

§ 3

Bortset fra, at de i bestemmelsen anførte perioder, hvori en jobklausul kan være gyldig i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, stadig er meget korte i forhold til de behov, der ofte afspejles ved en virksomhedsoverdragelse, er der ikke yderligere bemærkninger.

§ 4

I indledningen til stk. 1 omtales "*en aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver ...*". Dette kan sammenholdes med formuleringen in § 5, stk. 1, der indledes "*En aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver ...*". Det bør overvejes, om der er tænkt at skulle være nogen forskel på "*en arbejdsgiver*" og "*dennes arbejdsgiver*". I modsat fald bør ordlyden ensrettes, således at det ikke giver anledning til tvivl.

Det foreslåede skifte fra "*særligt betroet stilling*" til "*helt særligt betroet stilling*" vil utvivlsomt give anledning til betydelig tvivl i virksomheder og blandt rådgivere i en årrække, indtil retspraksis har taget stilling til, hvad der skal indfortolkes i det nye begreb.

Det bemærkes i den forbindelse, at en del af forslagets bemærkninger om definitionen i realiteten er en beskrivelse af, hvad der ligger i den nugældende formulering "*særligt betroet stilling*", og hvad der nærmere skal forstås ved den foreslåede formulering "*helt særligt betroet stilling*".

Bemærkningerne indeholder dermed i realiteten ikke megen vejledning til forståelse af den ændrede formulering.

I relation til § 4, stk. 3, fremhæves, at bestemmelsen vil kunne give anledning til betydelig tvivl.

Det er uklart, om domstolene uden videre skal lægge den oprindelige beskrivelse af de afgørende forhold til grund, hvis medarbejderen gør indsigelse, uden at

indsigelsen er baseret på, at der er sket forandringer, men blot er baseret på, at beskrivelsen oprindeligt ikke har været korrekt.

Videre fremstår det som vanskeligt at forholde sig til, hvorledes situationen skal håndteres, hvis de påkrævede forhold forandrer sig, uden at forandringen nødvendigvis medfører en forandring i arbejdsgiverens beskyttelsesbehov, men blot en forandring i *begrundelsen* for arbejdsgiverens beskyttelsesbehov.

§ 5

Som nævnt ovenfor i 5.1, bør det afklares, om der skal være forskel på ”dennes arbejdsgiver” og ”en arbejdsgiver”.

Det konstateres, at den nugældende 18-månedersperiode foreslås reduceret til 12 måneder, og at den nugældende mulighed for forud for opsigelsen at meddele lønmodtageren, hvilke kunder der skal være omfattet af klausulen, udgår, således at klausulen kun kan angå kunder, som lønmodtageren selv har været i forretningsmæssig forbindelse med. Denne foreslåede forandring vil indebære en stærkt stigende betydning af den diskussion, der i forvejen ofte opstår i praksis om, hvorvidt der har været en ”forretningsmæssig forbindelse”. Diskussionen opstår blandt andet inden for rådgivnings- og konsulentområderne, hvor en konsulent ofte kan have arbejdet intensivt med en kundes problemstillinger og forhold uden at have haft personlig kontakt til kunden, men altså som underleverandør for den kundeanvarlige. På denne måde har medarbejderen fuldt ud kendskab til kundens og kundeforholdets eksistens, men har ikke nogen direkte forbindelse med kunden. Hidtil har arbejdsgivere – for at undgå tvivl om, hvorvidt der har bestået en forretningsmæssig forbindelse – kunnet lade kunden være omfattet af en liste, men dette vil være udelukket fremover. Derfor vil der blive øget fokus på, hvad der nærmere skal forstås ved ”forretningsmæssig forbindelse”.

§ 6

Det bør præciseres, hvad der skal forstås ved ordene ”er alene gyldig”.

Indebærer det f.eks. fuldstændig ugyldighed, hvis arbejdsgiveren fejlagtigt har angivet, at en kombineret ansættelsesklausul skal være gældende i ni måneder, eller indebærer det blot, at klausulen tidsmæssigt begrænses til seks måneder?

§ 7

Det kan uden videre konstateres, at der med de angivne perioder foretages en meget kraftig opstramning i forhold til gældende ret.

Det er ikke klart, om det i forbindelse med denne kraftige opstramning er gennemtænkt, at der samtidig foreslås en kraftig opstramning for, hvem der overhovedet kan være omfattet af en konkurrenceklausul, nemlig fremover kun lønmodtagere, der indtager en ”helt særligt betroet stilling”.

De meget korte gyldighedsperioder vil alt andet lige medføre, at arbejdsgivere med et længerevarende beskyttelsesbehov, end loven giver mulighed for, vil sikre sig denne beskyttelse på anden vis, f.eks. ved at aftale forlængede opsigelsesvarsler. Dette vil ikke virke mobilitetsfremmende.

Det kunne være hensigtsmæssigt at præcisere i relation til § 7, nr. 1, om der er tale om en faktisk eller stipuleret ansættelsesperiode. Med det nuværende formuleringforslag vil en medarbejder i realiteten kunne frigøre sig fra samtlige klausuler ved groft at misligholde sit ansættelsesforhold – herunder blot forlade sin tjeneste uden varsel – efter 5 ½ måneds ansættelse, idet ansættelsesforholdet i så fald ikke har varet i en periode på mindst 6 måneder.

§ 7, nr. 4, må efter sin ordlyd forstås således, at den skriftlige kontrakt også skal indeholde en beskrivelse af den begrænsning, der indeholdes i § 7, nr. 1. Hvis dette ikke har været intentionen, bør formuleringen ændres.

§ 8

I § 8, stk. 1, tredje linje og § 8, stk. 2, tredje linje, bør ordene ”og med” indsættes efter ordet ”fra”, idet formuleringen ellers isoleret set kan give anledning til tvivl.

De forskellige procentsatser relateret til kompensationsniveauet (40 %, respektive 16 % og 60 %, respektive 24 %) synes at være baseret på en slags modregningsmodel, hvor der sker modregning for så vidt angår 60 % af kompensationen, men ikke modregning for så vidt angår de resterende 40 % af kompensationen.

I hvert fald teoretisk kan der opstå situationer, hvor en fratrådt medarbejder får en beskæftigelse, der for så vidt er passende, men som blot – f.eks. fordi det er på nedsat tid – medfører en indtjening, der er mindre end 60 % af kompensationen, og det bør nok overvejes at præcisere, hvorledes der skal forholdes i så henseende.

§ 9

Det er noteret, at konkurrence- og kundeklausuler tilsigtes ligestillet både hvad angår kompensationen (herunder mindstekompensationen) og opsigelsen. Det bemærkes i den forbindelse, at dette forhold forventeligt vil medvirke til, at arbejdsgivere i stigende omfang vil anvende konkurrenceklausuler i stedet for den mindre vidtgående kundeklausul, der efter de nuværende regler er ”billigere” for arbejdsgiveren end en konkurrenceklausul.

§ 12

Det er noteret, at aftalelovens § 38, stk. 2, indarbejdes i den nye lovs § 12, stk. 1, og at der til denne er en tilføjelse, der ændrer på nuværende retspraksis, således at et bortfald efter den nuværende § 38, stk. 2, (den nye § 12, stk. 1) ikke medfører bortfald af engangskompensationen.

Det noteres videre, at § 38, stk. 1, fra den nuværende aftalelov påtænkes indarbejdet i § 12, stk. 2, og at det i forslaget § 12, stk. 3, anføres specifikt, at § 12, stk. 2, (svarende til aftalelovens § 38, stk. 1) også skal finde anvendelse for andre end lønmodtagere, som har påtaget sig en konkurrenceklausul.

Dette efterlader spørgsmålet om, hvorvidt det herved er tilsigtet, at § 12, stk. 1, (svarende til aftalelovens § 38, stk. 2) fremover ikke skal kunne anvendes af en administrerende direktør, der jo ikke er lønmodtager og dermed ikke direkte er omfattet af § 12, stk. 1, men som heller ikke er omfattet af § 12, stk. 3.

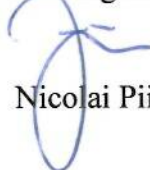
Med den nuværende ordlyd må det således forventes, at den gældende regel i aftalelovens § 38, stk. 2, ikke fremover kan gøres gældende af en administrerende direktør.

§ 13

§ 13, stk. 1, indledes med en henvisning til, at § 12, stk. 2, i loven (svarende til aftalelovens § 38, stk. 1) og § 36 skal finde anvendelse. Det forekommer, at der herved ikke er taget stilling til bestemmelsen i § 38, stk. 2, i den nuværende aftalelov (forslagets § 12, stk. 1).

Det bør overvejes, om dette er tilsigtet.

Med venlig hilsen



Nicolai Pii

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Kathrine Storm Waage (ksw@bm.dk)
Fra: Henriette Fagerberg Erichsen (hfe@advokatsamfundet.dk)
Titel: Underskrevet høringsvar til Beskæftigelsesministeriet (Sagsnr.: 2015 - 832)
Sendt: 08-04-2015 10:42:58
Bilag: Høringsvar til Beskæftigelsesministeriet.pdf;

Hermed fremsendes Advokatrådets høringsvar over udkast til ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet.

Med venlig hilsen



Henriette Fagerberg Erichsen
Sekretær

Advokatsamfundet, Kronprinsessegade 28, 1306 København K
D +45 33 96 97 28
hfe@advokatsamfundet.dk - www.advokatsamfundet.dk

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Fra: Peter Hansen (pha@danskeadvokater.dk)
Titel: Høringssvar - forslag til lov om ansættelsesklausuler
Sendt: 15-04-2015 09:09:24
Bilag: Høringssvar 1.0.pdf;

Vedlagt følger Danske Advokaters høringssvar.

Med venlig hilsen

**DANSKE
ADVOKATER**

Peter Hansen
Juridisk konsulent

Telefon 33 43 70 14
pha@danskeadvokater.dk



Vesterbrogade 32 - 1620 København V - Telefon 3343 7000 - Fax 3343 7001 - www.danskeadvokater.dk



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
bm@bm.dk , mll@bm.dk , aso@bm.dk

Vesterbrogade 32
1620 København V

Telefon 33 43 70 00
mail@danskeadvokater.dk
www.danskeadvokater.dk

Dok.nr. D-2015-012779

14. april 2015

Vedr.: Udkast til lov om ansættelsesklausuler (Regulering af ansættelsesklausuler)

Beskæftigelsesministeriet har den 19. marts 2015 sendt udkast til lov om ansættelsesklausuler (Regulering af ansættelsesklausuler) i høring med frist den 1. april 2015.

Lovudkastet har været behandlet i Danske Advokaters fagudvalg for ansættelsesret.

Danske Advokater er bekendt med Advokatsamfundets høringssvar af 1. april 2015, hvortil der henvises.

Under henvisning til Advokatrådets bemærkninger vedrørende § 5 bemærkes dog for en ordens skyld, at brugen af de omhandlede lister som supplement til beskyttelsen over for kunder, som lønmodtageren selv har været i forretningsmæssig forbindelse med, ikke synes at have været en særlig udbredt praksis.

I relation til anvendelsen af "helt særlig betroet stilling" i forhold til det tidligere anvendte "særlig betroet stilling" bemærkes i øvrigt, at de formuleringer, der er anvendt i lovforslaget til beskrivelse af, hvad der skal ligge i en "helt" særlig betroet stilling, anvender formuleringer, der i litteraturen allerede er anvendt ved beskrivelsen af en "særligt betroet stilling". På den måde må der forudses en mulighed for, at det under retssager vil blive påberåbt, at der ikke var tilstræbt nogen synderlig forskel.

Af de almindelige bemærkninger pkt. 1.1 fremgår det, at en af delaftalerne i vækstpakken har til formål at begrænse brugen af ansættelsesklausuler og sætte rammerne for en samlet regulering af området for alle lønmodtagergrupper.

Vedrørende spørgsmålet om at begrænse brugen af ansættelsesklausuler bemærkes, at et af formålene er at sikre mobilitet på arbejdsmarkedet. Det siger sig selv, at klausuler har den effekt, at en lønmodtager i et bestående ansættelsesforhold har fået begrænset sine muligheder for frit at søge nyt arbejde. Det er hele formålet med klausulerne.

Problemet for lønmodtageren er imidlertid ofte, at lønmodtageren er tvunget til at stole på arbejdsgiverens udlægning af regelgrundlaget. Ofte tilbydes lønmodtageren en på forhånd skrevet ansættelseskontrakt, hvori er indeholdt klausuler med diverse formuleringer afstemt efter loven. Eksempelvis kan det forudses, at ansættelseskontrakter fremover vil blive formuleret sådan, at den stilling, der tiltrædes, i ansættelseskontrakten beskrives som en "helt særligt betroet stilling". Under et bestående ansættelsesforhold har lønmodtageren ingen mulighed for at få afprøvet, om arbejdsgiverens anvendelse af denne betegnelse også er korrekt. Lønmodtageren vil derfor opleve en effektiv begrænsning. I de situationer, hvor lønmodtageren reelt er i en "helt særlig betroet stilling", er det naturligvis uproblematisk. I de situationer, hvor lønmodtageren imidlertid er i en stilling, der ikke opfylder kriterierne, vil en efterfølgende retlig prøvelse resultere i, at klausulen har været uvirksom.

Under ansættelsesforholdet har lønmodtageren imidlertid været begrænset i sine muligheder for at søge nyt job. Arbejdsgiveren har derfor opnået en videre beskyttelse end tiltænkt ved loven. Mobiliteten på arbejdsmarkedet er også blevet begrænset.

I den situation har lønmodtageren efter lovforslagets § 10 ikke krav på nogen kompensation. Videre har lønmodtageren den fulde procesrisiko for at komme i misligholdelse i den situation, hvor tiltrædelse af et nyt job er i strid med klausulerne.

En effektiv imødegåelse af arbejdsgiverens incitament for at pålægge klausuler i situationer, hvor klausulerne ikke vil være virksomme, bør indføres. Det kan enten være ved at sikre lønmodtageren en effektiv kompensation eller ved at indføje en bestemmelse om, at der kan tilkendes en godtgørelse i tilfælde af, at arbejdsgiveren uberettiget har pålagt lønmodtageren en klausul. En sådan godtgørelsesbestemmelse er kendt fra den ansættelsesretlige regulering i øvrigt.

Danske Advokater bemærker, at lovforslaget ikke synes at tage stilling til reglerne i markedsføringslovens §§ 1 og 19, som også regulerer ansattes konkurrerende adfærd i forhold til arbejdsgiveren, hvilket er uhensigtsmæssigt. Danske Advokater anbefaler, at disse bestemmelser medtages i lovforslaget, således at der sker en samlet regulering på området.

Det sene svar beklages.

Med venlig hilsen


Helle Hübertz Krogsøe
Vicedirektør

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Fra: Lonnie Rasmussen (LonnieRasmussen@OestreLandsret.dk)
Titel: Sagsnr. 2014-3715
Sendt: 24-03-2015 15:46:12
Bilag: REgulering af ansættelsesklausuler.pdf;

Til Beskæftigelsesministeriet

Vedhæftet er Dommerforeningens udtalelse i ovennævnte sag.

Med venlig hilsen



f. Mikael Sjöberg

landsdommer/Formand for Den Danske Dommerforening
Direkte: + 45 99 68 65 01
Bredgade 59
1260 København K.
MikaelSjoberg@OestreLandsret.dk

Med venlig hilsen

Lonnie Rasmussen

Sekretær i Dommerforeningen
Direkte: + 45 99 68 62 54

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

24. marts 2015

Sendt på mail til: bm@bm.dk, mll@bm.dk, og aso@bm.dk

Ved mail af 19. marts 2015 (sagsnr. 2014-3715) har Trafikstyrelsen anmodet Dommerforeningen om en udtalelse til udkast til forslag til lov om ansættelsesklausuler (Regulering af ansættelsesklausuler)

I den anledning skal jeg meddele, at forslaget ikke giver Dommerforeningen anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Med venlig hilsen



Mikael Sjöberg

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Fra: Lone Falkenberg - DAHL (lfa@dahlaw.dk)
Titel: J.nr. 128934 - Ansættelsesklousuler
Sendt: 31-03-2015 10:54:46
Bilag: mail BM (10653486_1).pdf;

Se venligst vedhæftede fra advokat Jens Paulsen.

Venlig hilsen

Lone Falkenberg

Advokatassistent, arbejds- & ansættelsesret

Direkte: +45 88 91 92 70

E-mail: lfa@dahlaw.dk



DAHL Herning Advokataktieselskab

Kaj Munks Vej 4 | DK-7400 Herning | T +45 88 91 92 00 | F +45 88 91 92 01 | www.dahlaw.dk

[Klik her for at tilmelde dig DAHLs elektroniske nyhedsbrev](#)

[Klik her for at se DAHL's forretningsbetingelser](#)

Denne e-mail kan indeholde fortrolige oplysninger. E-mailen er kun bestemt for den anførte modtager. Hvis De ved en fejl har modtaget denne e-mail, bedes De derfor straks returnere denne til afsenderen og herefter slette e-mailen. Enhver distribuering, kopiering, offentliggørelse eller brug af denne e-mail eller dens indhold er strengt forbudt.

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: Specialkonsulent Mari Louise Bro Larsen
e-mail: bm@bm.dk; mll@bm.dk; aso@bm.dk

ANSÆTTELSESKLAUSULER

Uden at være på høringslisten til lov om ansættelsesklausuler skal jeg herved efter gennemlæsning af udkastet til forslag til lov om ansættelsesklausuler fremkomme med følgende bemærkninger:

- 1 Overordnet bifaldes, at der langt om længe er taget skridt til at afbøde en del af de uhensigtsmæssigheder ved valg af klausulstype i forhold til medarbejderkategori, der blev etableret ved de nugældende regler i funktionærloven - dennes § 18 og § 18a - pr. 15. juni 1999. I særlig grad hilses det velkomment, at jobklausuler afskaffes. De har aldrig hørt hjemme i den ansættelsesretlige verden.

Nedennævnte kommentarer og bemærkninger skal, uanset at der for så vidt er tale om *kritiske bemærkninger*, betragtes som *positive input* i forbindelse med evt. justering af udkastet til lovforslag om ansættelsesklausuler.

- 2 Ad § 1, stk. 1.

I § 1, stk. 1, defineres, på hvilke klausuler lov om ansættelsesklausuler finder anvendelse. I bemærkningerne til § 1 (s. 22) anføres: *Der vil være aftalefrihed mellem lønmodtagere og arbejdsgivere til at aftale andre typer af klausuler inden for de sædvanlige rammer af aftaleloven og ansættelsesretten således, at der kan tages hensyn til konkrete behov inden for brancher og enkelte virksomheder til for eksempel at aftale uddannelsesklausuler m.v.*

Alt andet lige er det uhensigtsmæssigt at operere med *m.v.*, når der allerede findes en række ikke-lovregulerede klausuler. Fastholdelsesklausuler, royaltieklausuler og medarbejderklausuler, der ikke omfattes af den nuværende jobklausullov, må således være omfattet af begrebet *m.v.* Bemærkningerne synes imidlertid at være for vidtgående. Alt andet lige vil det givetvis fra tandlægebranchen blive fremført, at en klausulperiode på max. 1 år er for kort, henset til den frekvens, hvorunder patienter opsøger tandlæge, men da patientklausuler alt andet lige er omfattet af kundeklausul-begrebet, vil der uanset evt. branchebehov ikke være mulighed for at lave en branchetilpasset klausul. Givetvis vil tilsvarende betragtninger blive fremført fra revisorside, men Danske Revisorer er medtaget på fortegnelsen over høringsberettigede organisationer.



3 Ad § 1, stk. 3.

Ved *passende arbejde* gives ingen retningslinjer ved fastlæggelse af dette begreb i relation til evt. *afstandskriterie* for at søge passende arbejde, herunder lønmodtagerens pligt til at honorere kravet til tabsbegrænsning. Er det bevidst, at der ikke er sket en henvisning til retsstillingen på arbejdsløshedsforsikringsområdet? Er det bevidst, at der ikke i bemærkningerne er anført nærmere i relation til evt. omfang af kravet til jobsøgning?

4 Ad § 2.

Forslaget om forbud mod jobklausuler hilses som anført i indledningen velkommen og kunne uden skadesvirkning affattes på en sådan måde, at overgangsreglerne blev af kortere varighed end i lovforslaget anført.

5 Ad § 3, stk. 3.

I bemærkningerne til denne bestemmelse (s. 26) anføres, at *de 6 måneder løber fra det tidspunkt, hvor den faktiske virksomhedsoverdragelse sker*. Denne kommentar må forudsætte, at det faktiske overtagelsestidspunkt ligger efter at forhandlingerne er afsluttede. Sådan forholder det sig imidlertid i praksis ikke altid, idet den faktiske virksomhedsoverdragelse ofte vil ske med *tilbagevirkende kraft* ofte begrundet i selskabsretlige forhold. I den situation må det derfor antages, at 6 måneders-fristen skal regnes fra den retlige virksomhedsoverdragelse, det vil sige fra aftaletidspunktet.

6 Ad § 4.

Efter bemærkningerne til § 4, s. 27 f, ”straffes” en arbejdsgiver ved ud over evt. godtgørelse efter ansættelsesbevisloven at skulle betale engangskompensation for ikke i en konkurrenceklausul at ændre beskrivelsen af stillingens indhold, idet dette kvalificeres som en opsigelse af klausulen fra arbejdsgiverens side. Hvorledes vil dette manifestere sig i praksis? Det vil jo alt andet lige ske under det løbende ansættelsesforhold, hvor klausulen ikke bliver aktuel, og hvis ændringen i stillingsindholdet er sket tidligere end 6 måneder før lønmodtagerens fratræden, ville der i normalsituationen ved opsigelse ikke skulle udløses godtgørelse. I så fald hverken kan eller skal der vel udløses engangsgodtgørelse?

7 Ad § 5, stk. 3.

I bemærkningerne (s. 29), anføres: *I praksis vil det være nærliggende, at lønmodtageren laver udkast til en liste, idet ...* Sådan vil det næppe ske. Arbejdsgiveren har ledelsesretten og vil selvfølgelig alt andet lige også være den, der vil være den udfarende i relation til udarbejdelse af listen (hvis den bliver lavet).

Indledningen til § 5, stk. 3, er som følger: *I forbindelse med opsigelse eller afskedigelse af en lønmodtager, ...*

Hvorfor anvendes både ordet ”opsigelse” og ordet ”afskedigelse”? Jeg går ud fra, at afskedigelse ikke her skal forstås i betydningen bortvisning (det ville i givet fald ikke give nogen mening). Derfor bør der alene opereres med ordet ”opsigelse”.

8 Ad § 7.



I bemærkningerne til § 7 anføres, s. 30, hvad compensationen skal være, dels ved "enkelstående" klausuler, dels ved kombinerede klausuler. Som § 7 er formuleret, går jeg ud fra, at en klausul, der eksempelvis i de første 6 måneder er udtryk for en "ren" konkurrenceklausul og i månederne 7-12 er udtryk for en "ren" kundeklausul, ikke efter lovens definition på en kombineret klausul er en kombineret klausul, hvorfor der i denne situation skal betales compensation med den lave stats.

9 Ad § 8.

I bemærkningerne til § 8, s. 31, anføres: *Reglerne om compensation foreslås således også at medføre, at såfremt compensationen ikke betales rettidigt, kan aftalen om en konkurrence- eller kundeklausul anses for opsagt af arbejdsgiveren, jf. forslaget § 10, stk. 1.*

Alt andet lige foreligger der (væsentlig) misligholdelse ved ikke-rettidig betaling af compensationen, uagtet U2008.611VL konkret kom til et andet resultat. Skal "opsagt" derfor forstås som opsagt med det generelle opsigelsesvarsel på 1 måned? Misligholdelse ville under normale omstændigheder resultere i ophævelse og dermed intet varsel.

10 Ad § 11.

Efter bemærkningerne (s. 34) til bestemmelsen er det alene kollektive overenskomster mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter (på lønmodtagersiden), der kan fravige lovens kap. 2 og 3. I bemærkningerne synes tiltrædelses- og virksomhedsoverenskomster at bliver "slået sammen". Det er imidlertid en forkert betragtning. Tiltrædelsesoverenskomster relaterer sig alt andet lige til landsdækkende overenskomster, hvorimod virksomhedsoverenskomster netop alene vedrører en virksomhed eller en virksomhedsgruppe, og der bør derfor i højere grad enten i selve lovteksten eller i bemærkningerne til lovforslaget tages stilling til, om der ved virksomhedsoverenskomst (som tilfældet pt. er i enkelte overenskomster) fortsat vil kunne aftales vilkår, der strider mod lovens kap. 2 og 3.

Samtidig er der med formuleringen taget et effektivt og givetvist også bevidst skridt i retning af, at de alternative organisationer på arbejdsmarkedet ikke i deres overenskomster kan fravige lovens kap. 2 og 3.

... ..

Held og lykke med det videre lovforberedende arbejde.

Venlig hilsen

Jens Paulsen
Advokat (H) /Partner
jpa@dahllaw.dk
Dir. tlf. +45 88 91 92 25



Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Cc: Finn Schwarz (FS@horten.dk)
Fra: Hanne Valgreen (HAV@horten.dk)
Titel: (Horten-998013) - høring over udkast til lov om ansættelsesklausuler
Sendt: 27-03-2015 13:11:57
Bilag: Brev til beskæftigelsesministeriet.pdf;

Se venligst vedhæftede.

Med venlig hilsen

Hanne Valgreen
Sekretær

T +45 3334 4321 | vCard | Læs profil

HORTEN

Horten Advokatpartnerselskab | Philip Heymans Allé 7 | DK-2900 Hellerup, København
T +45 3334 4000 | F +45 3334 4001 | CVR 33775229 | horten.dk

Please note that information contained in this e-mail and any attachments is intended for the use of the addressee only and is confidential and may contain legally privileged information. If received in error, please delete it from your system and notify us by phone. Any dissemination, distribution, copying or use of this communication without our prior permission is strictly prohibited.

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Horten
Philip Heymans Allé 7
2900 Hellerup
Tlf +45 3334 4000
Fax +45 3334 4001
www.horten.dk

Finn Schwarz
Dir +45 3334 4150
Mob +45 5234 4150
fs@horten.dk
Sekretær Gitte Pedersen
Dir +45 3334 4314
gpn@horten.dk

J.nr. 998013

27. marts 2015

Sendt via e-mail til: bm@bm.dk, mll@bm.dk og aso@bm.dk

● HØRING OVER UDKAST TIL LOV OM ANSÆTTELSESKLAUSULER

HORTEN

Jeg tillader mig hermed at fremsende bemærkninger til høring over udkast til lov om ansættelsesklausuler, idet det foreliggende udkast til lov om ansættelsesklausuler efter min opfattelse har en problematisk betydning for ansættelseskontrakter vedrørende ledelsespersoner, der ikke er omfattet af lønmodtagerbegrebet.

I forslaget til lov om ansættelsesklausuler (§ 1, stk. 2) begrænses lov om ansættelsesklausulers anvendelsesområde primært til lønmodtagere, dvs. personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Som det fremgår af bemærkningerne til § 1, stk. 2, er beskrivelsen af lønmodtagere i overensstemmelse med det almindeligt anvendte danske lønmodtagerbegreb, hvilket medfører, at direktører samt fx ansatte med ejerandele over en vis procentdel almindeligvis ikke medtages i lønmodtagerbegrebet, og således ikke er omfattet af forslagets primære regulering.

Dette giver i sig selv ikke anledning til bemærkninger fra min side, men da lovforslaget samtidigt indebærer, at aftalelovens § 38 ophæves, jf. lovforslagets § 18, indebærer dette, at aftalelovens § 38, stk. 2 om konkurrenceklausulers uvirksomhed, ligeledes ophører for ansatte, der ikke er omfattet af det danske lønmodtagerbegreb.

For så vidt angår aftalelovens § 38, stk. 2, er dette en meget væsentlig regulering af f.eks. konkurrenceklausuler i direktørkontrakter. Talrige domstols- og voldgiftsafgørelser viser, at denne ufravigelige bestemmelse kan påberåbes af medarbejdere, der ikke er omfattet af det danske lønmodtagerbegreb. Bestemmelsens tilgrundliggende forudsætningssynspunkt, som gengivet i f.eks. Erik Wendelboe Christiansens og Finn Schwarz' bog "Konkurrencebegrænsningsaftaler i ansættelsesretten – konkurrence- og kunde-klausuler", 1999, side 61 ff., er væsentligt i relation til afgørelse af, hvorvidt en opsigelse af f.eks. en direktør kan karakteriseres som et brud på ansættelsesforudsætningssynspunktet, eller om direktøren har *givet rimelig anledning* til opsigelsen, hvilket jo bevirker, at en konkurrenceklausul - uanset opsigelsen af direktøren - ikke bliver uvirksom.

Ved at ophæve denne bestemmelse, vil den generelle regulering af uvirksomhed af konkurrenceklausuler for direktører samt medarbejdere med ejerandele, der ikke er omfattet af lønmodtagerbegrebet, indebære, dels en problemstilling i relation til allerede eksisterende kontraktforhold, hvor det var forudsat, at aftalelovens § 38, stk. 2,

var gældende, dels for fremtidige kontraktforhold skabe en retlig position, som vil være præget af ophævelsen af aftalelovens § 38, stk. 2, i fortolkningsmæssigt henseende.

Jeg skal derfor stærkt anbefale, at aftalelovens § 38, stk. 2, ikke ophæves.

Aftalelovens § 38, stk. 1, er medtaget i lovforslagets § 13, stk. 2, og for så vidt angår andre end lønmodtagere "opsamlet" i stk. 3, således at bestemmelsen (fortsat) vil gælde for fx direktører og medarbejdere med ejerandele ikke omfattet af lønmodtagerbegrebet.

Min opfordring kan således let gennemføres ved en tilretning, at forslaget § 13, stk. 3, således at det udformes således:

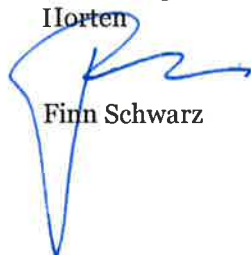
Nyt § 13, stk. 3:

Stk.1 og stk. 2 finder tilsvarende anvendelse for andre end lønmodtagere...

HORTEN

Jeg står naturligvis til disposition, såfremt der måtte være spørgsmål eller bemærkninger til det ovenfor anførte

Med venlig hilsen
Horten



Finn Schwarz

Til: Beskæftigelsesministeriet (bm@bm.dk), Mari Louise Bro Larsen (mll@bm.dk), Anna Sofie Sørensen (aso@bm.dk)
Cc: Cecilie Føns Stelmer (CecFon@erst.dk), Lise Trolle (LisTro@erst.dk)
Fra: 1 - ERST Høring (hoering@erst.dk)
Titel: Erhvervsstyrelsens høringssvar vedr. lov om ansættelsesklausuler
Sendt: 26-03-2015 10:49:11
Bilag: Erhvervsstyrelsens høringssvar vedr. lov om ansættelsesklausuler.pdf;

Kære Beskæftigelsesministeriet

Hermed fremsendes Erhvervsstyrelsens høringssvar vedr. "Lov om ansættelsesklausuler".

Se venligst vedhæftede.

Med venlig hilsen

Anna Holtt Langlet

Stud. Jur

ERHVERVSSTYRELSEN

Team Jura

Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Telefon: +45 3529 1000
Direkte: +45 35291204
E-mail: AnnHol@erst.dk
www.erhvervsstyrelsen.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

P Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail hvis det er nødvendigt.

26. marts 2015

Sagsnr.:

/AnnHol-erst

Høringsvar vedrørende lov om ansættelsesklausuler

Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering (TER) har modtaget forslaget i høring.

Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering (TER) har konstateret, at Beskæftigelsesministeriet har sendt forslaget i høring via høringsportalen. Vi beder om, at al erhvervsrelevant regulering sendes i høring direkte til TER via letbyrder@erst.dk. Ved EU-høringer til letbyrder-i-EU@erst.dk.

TER har følgende bemærkninger om de administrative konsekvenser.

Lovforslaget medfører administrative byrder for erhvervslivet.

De administrative byrder består i, at kravene for ansættelsesklausuler omfatter alle ansættelsesforhold og ikke kun funktionærer som hidtil. Det betyder, at alle arbejdsgivere, der anvender ansættelsesklausuler, skal leve op til de fastsatte formalitetskrav ved kontrakter med ansættelsesklausuler. For arbejdsgivere, der har været underlagt de eksisterende regler vedrørende ansættelsesklausuler, stilles der som noget nyt krav om, at det skal fremgå af ansættelseskontrakten, hvor længe klausulen er gældende.

De administrative byrder forbundet med anvendelse af ansættelsesklausuler består bl.a. i, at lønmodtageren skal have udleveret en skriftlig kontrakt, hvoraf det bl.a. skal fremgå, hvor længe lønmodtageren er omfattet af klausulen, samt at lønmodtageren vil modtage kompensation for perioden, hvor klausulen gælder jf. § 7, stk. 1-4.

De administrative byrder følger endvidere af kravet om, at arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at kontrakten med § 7 nr. 1-3 angivne oplysninger er udleveret. Derudover skal arbejdsgiver udlevere en liste over kunder til lønmodtagere omfattet af kundeklausuler i forbindelse med opsigelse eller fratrædelse, jf. § 5 stk. 3.

Det bemærkes, at de ovennævnte krav kun medfører nye administrative byrder for arbejdsgivere, der ansætter ikke-funktionærer.

For arbejdsgivere, der ansætter medarbejdere, der har været omfattet af de gældende krav om ansættelsesklausuler, gælder det som noget nyt, at det skal fremgå af kontrakten, hvor længe klausulen er gældende jf. § 7, stk. 2. Beskæftigelsesministeriet har oplyst, at arbejdsgiver hidtil selv har bestemt, hvor længe ansættelsesklausulen gjorde sig gældende, og at arbejdsgiver typisk har skrevet dette ind i kontrakten. TER vurderer på den baggrund, at den administrative byrde forbundet med dette krav er begrænset.

ERHVERVSSTYRELSEN

Dahlerups Pakhus

Langelinie Allé 17

2100 København Ø

Tlf 35 29 10 00

Fax 35 46 60 01

CVR-nr. 10 15 08 17

erst@erst.dk

www.erst.dk

Beskæftigelsesministeriet har oplyst, at det ikke vides i hvor mange ansættelsesforhold der indgås klausuler, eller hvor ofte der sker fratrædelser eller opsigelser i disse ansættelsesforhold. TER bemærker dog, at det er frivilligt for arbejdsgiver at anvende ansættelsesklausuler. TER lægger til grund for den samlede vurdering af de administrative konsekvenser, at Beskæftigelsesministeriet har oplyst, at virksomhederne i nogen grad allerede lever op til kravene, da det følger af ansættelsesbevisloven at væsentlige vilkår skal fremgå af kontrakten. På den baggrund vurderer TER, at de faktiske administrative byrder ikke overstiger 4 mio. kr. på samfundsniveau årligt. Konsekvenserne bliver derfor ikke kvantificeret yderligere.

Hvis Beskæftigelsesministeriet undersøger i hvor mange ansættelsesforhold der indgår klausuler og hvor ofte disse fratrædes eller opsiges, bedes Beskæftigelsesministeriet kontakte TER snarest muligt for at afgøre, om der skal laves en ny vurdering af de administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Kontaktperson vedr. ovenstående bemærkninger:

Lise Trolle

Fuldmægtig

Tlf. direkte 35291661

E-post LisTro@erst.dk

Fra januar 2015 er alle ministerier pålagt nye krav om styrkede erhvervsøkonomiske konsekvensvurderinger ved forslag til ny regulering med væsentlige konsekvenser for erhvervslivet.

Se www.erst.dk/konsekvensvurderinger for mere information.

Med venlig hilsen



Anna Holtt Langlet

Stud.jur., Team Jura

ERHVERVSSTYRELSEN

Direktionssekretariatet - Team Jura

Telefon: 35291204

Mail: AnnHol@erst.dk