

Til beskæftigelsesudvalget

København den 28. april 2015

Vedr. ny lov om ansættelsesklausuler

PROSA henvender sig i anledning af det af regeringen fremlagte forslag til ny lovgivning om ansættelsesklausuler. Det er vores opfattelse at lovforslaget ikke vil opfylde det angivne formål – nemlig at begrænse antallet af ansættelsesklausuler. Vi kan heller se, at lovforslaget lever op til det tidligere afgivne løfte om indførelse af kompensation for 3. parts-klausuler. Dette løfte blev afgivet af den daværende beskæftigelsesminister i VK regeringen og støttet af et flertal i folketinget.

Den umiddelbare baggrund for udarbejdelsen af dette lovforslag er produktivitetskommissionens anbefaling om at:

*”...Lovgivningen om arbejdsmarkedsklausuler (fx konkurrence-, kunde- og jobklausuler) skærpes, således at virksomhedernes mulighed for brug af sådanne klausuler begrænses væsentligt...”*

Produktivitetskommissionen peger på, at den slags aftaler begrænser mobiliteten på arbejdsmarkedet og dermed gør det svært for medarbejdere at søge hen, hvor de er mest produktive.

Men vi kan ikke se, at det fremlagte lovforslag i praksis væsentligt vil begrænse virksomhedernes ”muligheder for brug af sådanne klausuler”. Vi har i PROSA, Forbundet af It-professionelle i Danmark netop gennemført vores årlige indsamling af lønstatistik oplysninger fra vores medlemmer. Vi har denne gang stillet medlemmerne det spørgsmål om i hvilket omfang de er omfattet af sådanne klausuler. Svarene viser os, at 18,7 % af vore privatansatte medlemmer er omfattet af en kunde- eller konkurrenceklausul og i nogle tilfælde begge dele. Dette er en stigning i forhold til 2012, hvor vi spurgte om det samme. Dengang oplyste 17% af de privatansatte medlemmer, at de var omfattet af sådanne klausuler

Vi kan samtidig se af vores lønstatistik, at den gruppe medlemmer, der er omfattet af klausuler, tjener marginalt mindre, end den gruppe, der ikke har. Forskellen er i sig selv lille, men man skulle vel umiddelbart forvente, at denne gruppe af særligt betroede medarbejdere ville få mere i løn i stedet.

Vi ser lovforslagene som udtryk for, at man politisk mener, at det vil være vigtigt at afkorte den periode, man er bundet, først og fremmest fra 1 år til 6 måneder.

Vi vil henlede opmærksomheden på, at den afgørende virkning af klausuler ikke er, at de berørte medarbejdere venter ½ eller 1 helt år med at skifte job. Virkningen af klausulerne er ofte, at de slet ikke kan skifte job. Hvilken arbejdsgiver vil ansætte en medarbejder, som først kan begynde i virksomheden efter 7-8 måneder eller 13-14 måneder. I begge tilfælde er svaret nok, at det kun vil være muligt i sjældne tilfælde.

Vores erfaring er derfor, at den medarbejder, der virkelig gerne vil væk fra sit klausulbelagte job, er tvunget til at acceptere en ledighedsperiode eller at tage et job, som ikke er omfattet af

klausulen/klausulerne – dette typisk på et lavere niveau både lønmæssigt og udfordringsmæssigt. Og arbejdsgiveren kan modregne hele den nye løn, selv om der kun kompenseres med 50%. I den nye lov er dette ændret en smule. Vi vil gerne vise et regneeksempel:

Hvis en medarbejder tjener 50.000 kr. om måneden, må vælge et job til 30.000 kr. om måneden for at få et job, som ikke er i strid med en indgået klausul, betyder det, at hele compensationen på 50% dvs. 25.000 kr. pr. måned bortfalder, fordi medarbejderen tjener mere end 25.000 kr. om måneden. Arbejdsgiver slipper gratis, mens medarbejderen mister 20.000 kr. om måneden.

I det nye forslag, kan der højst modregnes 84% af compensationen, dvs. at hvis compensationen er på 40% sv.t. 20.000 kr. om måneden, så kan ”kun” de 16.800 modregnes. Medarbejderen får altså i dette tilfælde en kompensation på 3.200 kr. pr. måned og mister således ”kun” 16.800 kr. pr. måned. Men spørgsmålet er, hvorfor det er medarbejderen, der skal miste indkomst pga. klausulen.

Vi oplever ofte, at arbejdsgiverens egentlig mål med klausulerne er at fastholde medarbejderen, så længe arbejdsgiver ønsker det. Når arbejdsgiver opsiges en medarbejder, ser vi ofte, at de ikke længere vil gøre brug af klausulen.

Derfor er det vores opfattelse, at der er behov for at stramme op på, hvilke kategorier af medarbejdere der kan indgås klausuler for. Det eksisterende lovforslag strammer op i forhold til selve lovteksten, men IKKE i forhold til retspraksis. Det betyder jo, at der de facto ikke er tale om en stramning.

Desuden er det vores anbefaling, at loven fremover skal sikre, at der for arbejdsgiveren er væsentlige ekstra omkostninger ved at benytte klausuler. Formålet med dette er at modvirke, at sådanne klausuler benyttes som en billig eller gratis måde at forhindre deres ansatte i at skifte arbejde.

### **Ugyldige klausuler**

Hvis en klausul ikke lever op til lovkravene, er konsekvensen, at den er ugyldig, men det betyder også, at arbejdsgiver slipper for at betale. Dette selv om medarbejderen faktisk har overholdt klausulen, fordi han/hun ikke vidste den var ulovlig.

Modsat hvis en medarbejder bliver bortvist og dermed får en stor straf i form af at miste sit opsigelsesvarsel evt. 2A godtgørelse og får karantæne i a-kassen, så skal medarbejderen oveni overholde en klausul med deraf nedsat mulighed for at få et job uden at få betaling for dette. Det er ikke umiddelbart forståeligt, hvorfor en medarbejder skal straffes ekstra hårdt, fordi de er bundet af en klausul.

### **3.parts klausuler**

Desuden er der store problemer omkring 3. partsklausuler (hemmelige klausuler). Da Klausuloven blev vedtaget i 2008, havde PROSA en retssag kørende, hvor vi forsøgte at få medhold i, at en klausul, der var indgået uden at medarbejderen var oplyst om det, var i strid med ansættelsesbevisloven. Under arbejdet med dette lovforslag var det en del af forliget, at såfremt vi i PROSA tabte denne retssag, så ville det komme ind i klausuloven, at der skulle være kompensation

i den situation. Vi er derfor forundrede over, at denne kompensation ikke er med i det fremsatte lovforslag.

Det er vores opfattelse, at der skal være tale om en betydelig kompensation. Dernæst er der behov for, at det bliver slået fast, at det er arbejdsgiverens pligt at sikre, at klausulens ordlyd er præcis og at hvis den er formuleret uklart, må det betyde kompensation til alle, der kan være omfattet af ordlyden uden at lovens betingelser herfor er opfyldt. Dette begrundes vi i den del af vores retssag, hvor der er indgået en klausul, som siger, at en medarbejder, der skifter job ikke er berettiget til at ansætte tidligere kolleger. Dette blev forklaret med, at man faktisk kun mente nøglemedarbejdere. Det bør ikke være muligt blot at give sådan en forklaring. I den konkrete situation ville den tidligere ledende medarbejder gå glip af sin særdeles store bonus, hvis han ikke overholdt klausulen. Sandsynligheden for at den bliver fortolket meget bredt er vanskelig at komme uden om.

Vi vedlægger Højesteretsdommen samt spørgsmål 53 fra udvalgsbehandlingen af klausulloven i 2008 som dokumentation for denne aftale.

Med venlig hilsen

PROSA

Hanne Lykke Jespersen, Næstformand