



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 29. april 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (L 196 – bilag 1), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra udvalget.

19. Maj 2015

J.nr. 2014-3715

Spørgsmål nr. 1:

”Ministeren bedes kommentere henvendelse af 29. april 2015 fra PROSA, jf. L 196 - bilag 1.”

Endeligt svar:

Lovforslaget L 196 er en udmøntning af den politiske delaftale nr. 57 i ”En aftale om en vækstpakke” fra juni 2014.

Jeg mener, at lovforslaget indeholder en god balance og har den rette incitamentsstruktur. De nye og stramme betingelser til de forskellige typer af ansættelsesklausuler skal medvirke til, at arbejdsgiverne motiveres til nøje at overveje nødvendigheden af at benytte ansættelsesklausuler. Såfremt arbejdsgiverne har et behov for at benytte sig af ansættelsesklausuler, skal kortvarige ansættelsesklausuler så vidt muligt vælges.

Prosa anfører i sin henvendelse, at lovforslaget bør medføre omkostninger for arbejdsgiverne. Samlet set vurderes lovforslaget, hvilket fremgår af de almindelige bemærkninger, at medføre administrative byrder for de arbejdsgivere, som vælger at benytte sig af klausulerne, særligt på grund af de strammere betingelser for at benytte ansættelsesklausuler. Omkostningerne ved de samlede faktiske administrative byrder for erhvervslivet er vurderet til ikke at overstige 4 mio. kr. på samfunds niveau årligt.

Prosas gengivelse af kompensationsreglerne i lovforslaget er ikke helt retvisende.

Lønmodtageren, som er omfattet af en ansættelsesklausul, vil fx have ret til et engangsbeløb på to måneders kompensation, hvad enten der er tale om en konkurrenceklausul, en kundeklausul eller en kombineret ansættelsesklausul, og der vil ikke ske en nedsættelse af engangsbeløbets størrelse, hvis lønmodtageren får et såkaldt andet passende arbejde. Engangsbeløbet skal således også betales, hvis en aftale om en ansættelsesklausul opsiges i det løbende ansættelsesforhold efter de betingelser, som fremgår af lovforslagets § 10.

I lovforslaget er der fire nye kompensationsgrader, som fastsætter, hvordan den løbende kompensation skal beregnes. Kompensationsgraderne kan illustreres således:

	Kompensationsgrad	Klausulens varighed	Lønmodtager har andet passende arbejde
1	60 pct.	Op til 12 måneder	Nej
2	40 pct.	Op til 6 måneder	Nej
3	24 pct.	Op til 12 måneder	Ja
4	16 pct.	Op til 6 måneder	Ja

Med lovforslaget vil en arbejdsgiver således ikke, som det er tilfældet i dag, kunne modregne hele lønnen fra en lønmodtagers nye passende arbejde.

En lønmodtager – der som i Prosas regneeksempel – tjener 50.000 kr. om måneden, og er omfattet af fx en konkurrenceklausul af op til 6 måneders varighed, vil dermed være omfattet af en kortvarig klausul, som giver ret til kompensation på 40 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. De første to måneders kompensation udbetales som et engangsbeløb. Engangsbeløbets størrelse vil i dette eksempel udgøre to gange 40 pct. af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet altså 40.000 kr. i engangsbeløb.

Herefter vil den løbende kompensation for de sidste 4 måneder, som klausulen varer, blive nedsat til 16 pct. af lønnen hos den tidligere arbejdsgiver, hvis lønmodtageren får et nyt passende arbejde, hvilket vil sige 8.000 kr. om måneden. Dette beløb skal således lægges til den indtægt lønmodtageren måtte få fra det nye andet passende arbejde.

Kan lønmodtageren ikke finde et andet passende arbejde, og hvis vedkommende opfylder sin tabsbegrænsningspligt, har lønmodtageren fortsat ret til en løbende kompensation fra den tidligere arbejdsgiver på 40 pct. af lønnen, altså 20.000 kr. om måneden. Dette beløb kan modtages uden modregning i eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Prosa efterspørger desuden i deres henvendelse en opstramning af reglerne om hvilke lønmodtagere, som fremover kan mødes med ansættelsesklausuler.

Lovforslaget indeholder en opstramning, bl.a. fordi der fremover stilles krav om, at en lønmodtager først kan mødes med en konkurrenceklausul, hvis vedkommende er ”helt særligt betroet”. Hertil kommer, at arbejdsgiveren skriftligt skal angive over for lønmodtageren hvilke forhold i ansættelsen, som gør det påkrævet at indgå en aftale om en konkurrenceklausul.

Prosa anfører derudover, at der ikke er nogen konsekvenser for en arbejdsgiver, hvis arbejdsgiveren har ladet en lønmodtager være omfattet af en ugyldig ansættelsesklausul.

En lønmodtager kan selv konstatere, at en ansættelsesklausul er ugyldig, hvis den fx står til at vare mere end et år. I så fald kan lønmodtageren opfatte klausulen som bortfaldet og er ikke forpligtet til at følge ansættelsesklausulen.

Afslutningsvist henviser Prosa til spørgsmålet om eventuel kompensation for ulovlige jobklausuler til en omfattet lønmodtager. Emnet blev også drøftet i forbindelse med vedtagelsen af jobklausulloven.

Jobklausuloven (lov nr. 460 af 17. juni 2008) trådte i kraft den 1. juli 2008. Den daværende beskæftigelsesminister angav i forbindelse med vedtagelsen, at forligskredsen bag loven senest den 1. juni 2010 ville drøfte og vurdere behovet for justeringer af loven. Til brug herfor blev gennemført en høring af arbejdsmarkedets parter samt en gennemgang af reglerne og retspraksis på området. Resultatet af evalueringen blev offentliggjort i Rapport om jobklausuloven fra maj 2010. Evalueringen resulterede ikke i ændringer af loven.

Jeg er tilfreds med, at et bredt flertal i Folketinget i den politiske delaftale i vækstpakken fra juni 2014 kan støtte helt at forbyde jobklausuler med få undtagelser. Sådan et forbud gennemføres med dette lovforslag, og jobklausuloven ophæves. Det vil således ikke være muligt at aftale nye jobklausuler fra lovens ikrafttræden den 1. juli 2015. Eksisterende aftaler om jobklausuler vil blive ugyldige efter en overgangsperiode fra den 1. juli 2020.

Venlig hilsen

Henrik Dam Kristensen