



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 18. maj 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 15 (L 196 – bilag 6), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Eigil Andersen (SF).

21-05-2015

Sagsnr. 2714-3715

Spørgsmål nr. 15:

”Ministeren bedes kommentere henvendelse af 18. maj 2015 fra HK, jf. L 196 - bilag 6.”

Endeligt svar:

Lovforslaget L 196 har til formål at begrænse og regulere brugen af ansættelses-klausuler. Lovforslaget tager afsæt i Produktivitetskommissionens anbefalinger om at begrænse brugen af ansættelsesklausuler på arbejdsmarkedet.

Lovforslaget indeholder nye og stramme betingelser til de forskellige typer af ansættelsesklausuler, hvilket 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 de kortvarige klausuler vælges.

Det er min opfattelse, at der er incitament i lovforslaget til at begrænse anvendelsen af ansættelsesklausuler, og at der i lovforslaget er fundet en balance mellem henholdsvis lønmodtagernes, virksomhedernes og samfundets interesser.

Til HK's spørgsmål om begrebet ”helt særligt betroet”, kan jeg i det hele henvise til min besvarelse af spørgsmål 2 til L 196 samt henvise til bemærkningerne til § 5, nr. 1, i lovforslaget.

Generelt kan jeg anføre, at det nye begreb indebærer en skærpelse i forhold til de gældende regler i funktionærloven, at der skal helt særlige omstændigheder til for, at en arbejdsgiver kan indgå en aftale med en lønmodtager om en konkurrenceklausul, og at lønmodtagerens adgang til arbejdsgiverens fortrolige og konkurrencefølsomme oplysninger tillægges vægt ved vurderingen af, hvorvidt lønmodtageren indtager en helt særligt betroet stilling. Jeg kan derfor ikke bekræfte HK's opfattelse af, at det fx kun er ledende medarbejdere, som kan forpligtes af en konkurrenceklausul.

HK har en række spørgsmål om klausulers gyldighed og kompensation, som jeg vil besvare samlet. I forhold til en beskrivelse af reglerne om kompensation, kan jeg henvise til min besvarelse af spm. 1 til L 196.

En lønmodtager, som påtager sig en ansættelsesklausul kan, som HK er inde på, i løbet af ansættelsesforholdet opleve en begrænsning af sine erhvervsmuligheder, som følge af ansættelsesklausulen. Begrænsningen søges kompenseret i form af det engangsbeløb, som lønmodtageren har krav på, enten hvis klausulen opsiges efter lovforslagets § 10, eller hvis klausulen aktiveres efter ansættelsesforholdets afslutning. Det bemærkes, at det skal være let at opsiges en aftale om en ansættelsesklausul med henvisning til det politiske ønske om færre ansættelsesklausuler på arbejdsmarkedet. Efter § 10 kan en arbejdsgiver således opsiges en aftale om en ansættelsesklausul med en måneds varsel til udgangen af en måned.

I lovforslaget opstilles en række betingelser i kapitel 3 for, hvornår en aftale om en ansættelsesklausul er gyldig. Opfylder en aftale om en ansættelsesklausul ikke de kumulative betingelser, vil klausulen være ugyldig, og vil ikke kunne gøres gældende overfor lønmodtageren. Det betyder fx også, at en kundeklausul ikke kan gøres gældende over for en lønmodtager, hvis ikke der udleveres en kundeliste, som anfører, hvem de omfattede kunder er.

HK fremfører et ønske om at nedsætte et udvalg, som skal se på, at tvister om ansættelsesklausuler kan afgøres hurtigere end ved de almindelige domstole. I forbindelse med den eksterne høring har der ikke umiddelbart været påvist et behov for at oprette et særligt tvistløsningssystem med fokus på ansættelsesklausuler. Det har heller ikke været en del af de politiske drøftelser. De nye regler skal undergå en evaluering inden for nogle år, og vi kan i den forbindelse se, om der skulle være et behov for et særligt tvistløsningssystem på området.

HK er afslutningsvist inde på, hvorvidt de nye regler om ansættelsesklausuler gælder for udenlandsk arbejdskraft. De nye regler om ansættelsesklausuler kommer til at gælde i alle ansættelsesforhold hos danske arbejdsgivere på samme måde som den øvrige nationale ansættelsesretlige lovgivning, fx funktionærloven.

Udstationeringsdirektivet sætter nogle begrænsninger for, hvilke krav medlemsstaterne kan stille i forhold til udstationeret arbejdskraft. Ansættelsesklausuler er ikke omfattet af den kerne af minimumsrettigheder, som den udstationerede tjenesteyder skal sikre sin udstationerede arbejdskraft i værtslandet.

Venlig hilsen

Henrik Dam Kristensen